



FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE PESQUISAS RACHID MOHAMD CHIBIB

EDITAL 001/2019

**EDITAL DE CHAMADA DE ARTIGOS PARA PUBLICAÇÃO NA
REVISTA SAPIENTIA DA FACULDADE PIO XII**

*O Centro de Pesquisas Rachid Mohamd Chibib da Faculdade Pio II torna público para a comunidade acadêmica que estarão abertas por um período de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar do dia **30 de maio de 2019 (quinta feira) até 15 de julho de 2019 (segunda-feira)**, chamada aos professores pesquisadores para submeterem artigos visando compor o próximo número da **Revista Sapientia de Nº 18**.*

O texto a ser submetido conterá um arquivo de texto completo, com o formato adiante indicado.

1. *Conteúdo da primeira página:*
 - 1.1 *Título do trabalho (com todas as palavras principais iniciando-se em maiúsculas).*
 - 1.2 *Resumo do trabalho contendo até 250 palavras.*
 - 1.3 *Não incluir abstract.*
 - 1.4 *Palavras-chave: até cinco palavras-chave.*
 - 1.5 *Na sequência, início do texto propriamente dito, na mesma página.*

2. *Margens: superior - 3 cm; inferior - 2 cm; direita - 2 cm; esquerda - 3 cm.*

3. *Editor de texto: Word do Office 2003 ou posterior.*

4. *Fonte: Oswald, tamanho 12 em 100% e com espaçamento normal.*
 - 4.1 *Espaçamento simples.*
 - 4.2 *Texto justificado.*
 - 4.3 *Texto com uma coluna.*

5. *O artigo deve conter um mínimo de 08 (oito) páginas e um máximo de 17 (dezessete) páginas, incluindo título, resumo, palavras-chave, tabelas, figuras, referências e notas de final de texto.*

6. *Paginação: inserir número de páginas no rodapé com alinhamento ao lado direito.*

7. *Notas: não devem ser colocadas no rodapé, mas inseridas como notas de final de texto.*

8. *Para tabelas e gráfico inseridos no texto: fonte 10/autoria em itálico.*



FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE PESQUISAS RACHID MOHAMD CHIBIB

EDITAL 001/2019

9. *As referências bibliográficas devem ser apresentadas no final do texto, obedecendo ao seguinte padrão:*
- 9.1 *Em caso de livros: sobrenome (em maiúsculas), nome do autor; ano de publicação, título do livro em itálico, local, editora, edição.*
- 9.2 *Em caso de coletânea: sobrenome (em maiúsculas), nome do autor; ano de publicação, título do texto entre aspas, in sobrenome (em maiúsculas), nome do organizador (org.), título do livro em itálico, local, editora, edição, página inicial - página final.*
- 9.3 *Em caso de artigo: sobrenome (em maiúsculas), nome do autor; ano de publicação, título do artigo entre aspas, título do periódico em itálico, local, número do periódico: página inicial - página final, mês da publicação, editora.*
- 9.4 *Em caso de tese acadêmica: sobrenome (em caixa alta), nome do autor; ano de publicação, título da tese em itálico, local, número de páginas, dissertação (mestrado) ou tese (doutorado), instituição.*
- 9.5 *Para notas de fim: texto justificado; espaçamento simples; fonte 10; marcadas por numeral arábico (1, 2, 3...).*

10. *Modelo.*

Atrair e Reter Talentos: O Desafio das Micro e Pequenas Empresas de um Município da Região Metropolitana do Estado do Espírito Santo

Daniela Nunes Dias Santana;

João Carlos de Oliveira;

Quézia Chagas Pereira¹

Marcelo Loyola Fraga²

1Discentes de graduação em Administração da Faculdade Pio XII.

2Docente da Faculdade Pio XII, ES, Brasil.



FACULDADE
PIO XII

FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE PESQUISAS RACHID MOHAMD CHIBIB

EDITAL 001/2019

Resumo

Atualmente, uma das mais importantes preocupações que as empresas enfrentam diz respeito a manter seu capital humano, captando este profissional, conquistando sua lealdade e despertando a produtividade e a criatividade. A dificuldade de encontrar um bom profissional no mercado mantê-lo motivado e não perder o talento para a concorrência também faz parte da rotina de pequenos empresários. Dentro desse contexto, o presente estudo teve por objetivo identificar e analisar os principais desafios no que se refere às práticas de captação e retenção de potenciais talentos, em 32 micro e pequenas empresas no município de Cariacica, estado do Espírito Santo. Quanto à metodologia, a pesquisa pode ser classificada como aplicada, bibliográfica e de caráter qualitativo. Os dados primários foram coletados utilizando-se pesquisa de campo, através de questionário semiestruturado. O levantamento bibliográfico basicamente envolveu os temas relacionados à atração e retenção de talentos. Os principais resultados obtidos demonstram que as micro e pequenas empresas de Cariacica enfrentam muitas dificuldades para atrair e reter talentos, as quais estão principalmente relacionadas às altas cargas tributárias e falta de estrutura do município. Porém, percebeu-se que, para se atrair e reter talentos nas micro e pequenas empresas do município de Cariacica, apesar das dificuldades apresentadas no âmbito nacional e regional, a atitude mais importante está relacionada à qualificação dos seus gestores.

Palavras-chave: *micro e pequenas empresas; atração e retenção de talentos.*

Introdução

Em um mercado extremamente concorrido como o atual e com grande avanço tecnológico, as empresas são impelidas a acompanharem as inovações que surgem a cada “instante”, caso contrário correm o risco de perder espaço para a concorrência. Foi-se o tempo em que as pessoas dentro das organizações não passavam de meros operários que realizavam trabalhos repetitivos. Hoje elas constituem não apenas a mão de obra da empresa, mas sim, uma parte extremamente importante da organização.

Nem todas as empresas valorizam o capital humano, mas existe uma tendência crescente do aumento da valorização do fator humano nas instituições, tendo em vista que as empresas têm visto o importante papel desempenhado pelos funcionários em seus trabalhos.

Portanto, para uma empresa manter-se competitiva, é fundamental contar em seus quadros com funcionários competentes, que sejam os verdadeiros diferenciais competitivos e capazes de propiciar renovações contínuas em tempo hábil, com capacidade para contribuir decisivamente para que as



FACULDADE
PIO XII

FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE PESQUISAS RACHID MOHAMD CHIBIB

EDITAL 001/2019

organizações possam vencer os constantes desafios.

Dentro dessa realidade encontram-se não somente as médias e grandes empresas, mas também as micro e pequenas, que necessitam garantir a sobrevivência frente aos concorrentes. Os gestores das pequenas empresas, mais do que outras épocas, precisam ser capazes de conduzir seus negócios de forma a alcançar níveis de excelência jamais experimentados, pois muitas vezes as micro e pequenas empresas são formadoras de mão de obra para médias e grandes empresas, uma vez que muitos profissionais começam em pequenas empresas e logo se aventuram para voos mais ambiciosos.

São evidentes as dificuldades dessas empresas para competirem com as de médio e grande porte. Vários são os fatores que geram essas dificuldades: problemas relacionados à limitação de recursos financeiros e tecnológicos, formação dos gestores que geralmente são familiares do proprietário, mão de obra desqualificada e resistência à mudança por parte de todos que atuam na empresa, dentre outros fatores.

Diante deste contexto atual a pesquisa aborda os desafios que as micro e pequenas empresas enfrentam com relação aos seus talentos. Em face disso, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa. Quais os principais desafios que as micro e pequenas empresas, localizadas no município de Cariacica-ES, enfrentam para atrair e reter talentos?

1. A importância de profissionais competentes nas organizações

No mercado de trabalho atual, a cada dia que passa, o capital humano tem adquirido maior importância para o crescimento e desenvolvimento das organizações. Essa importância tem se intensificado pelo motivo de as pessoas serem um dos grandes diferenciais dentro das empresas, as quais vêm se transformando intensivamente.

Zarifian (2012) define como profissional competente aquele que toma iniciativa, assume responsabilidades, pois a competência é assumida, uma vez que o indivíduo assume uma situação de trabalho e se responsabiliza por ela. E as corporações estão em busca de profissionais diferenciados, com talento e capacidade de crescer dentro da empresa, e que possam trazer resultados positivos. Esses profissionais constituem o talento humano de uma instituição.

2. Conceitos fundamentais sobre talento e capital humano

Para Chiavenato (2010) um talento é sempre um tipo especial de pessoa. E nem sempre toda pessoa é um



FACULDADE
PIO XII

**FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE PESQUISAS RACHID MOHAMD CHIBIB**

EDITAL 001/2019

talento. Para ter talento a pessoa precisa possuir algum diferencial que a valorize. Segundo o autor, atualmente, o talento envolve três aspectos:

- a) *Conhecimento: É o saber. Constitui o resultado de aprender a aprender continuamente e aumentar continuamente o conhecimento.*
- b) *Habilidade: É o saber fazer. Significa utilizar e aplicar o conhecimento, seja para resolver problemas ou situações ou criar e inovar.*
- c) *Competência: É o saber fazer acontecer. A competência permite alcançar e superar metas e resultados, agregar valor, obter excelência e abastecer o espírito empreendedor.*

Para Rocha (2009) as empresas devem motivar seus talentos e estimular o uso da sua audácia, originalidade e criatividade para executar projetos diferentes, que se distingam de tudo que está sendo feito atualmente.

As empresas devem ser inovadoras e o departamento de recursos humanos ou gestão de talentos se tornaria fundamental para o sucesso da empresa, pois o valor agregado das empresas inovadoras é criado com base no capital humano.

Segundo Chiavenato (2010) o conceito de capital humano conduz ao patrimônio inestimável que uma organização pode reunir para alcançar competitividade e sucesso. O capital humano é composto de dois aspectos principais:

- a) *Talentos: dotados de conhecimentos, habilidades e competências que são constantemente reforçados, atualizados e compensados.*
- b) *Contexto: é o ambiente interno adequado para que os talentos floresçam e cresçam. Sem esse contexto, os talentos murcham ou fenecem.*

Referências

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 3ª Ed. Lisboa: Edições 70, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio Moral ou Sexual. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br>>. Acesso em: 16 jan. 2016.

11. Considerações Finais



FACULDADE
PIO XII

**FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE PESQUISAS RACHID MOHAMD CHIBIB**

EDITAL 001/2019

11.1 *A submissão dos trabalhos implica anuência incondicional aos termos deste Edital, como também a cessão total e gratuita dos direitos autorais a eles pertinentes.*

11.2 *Os autores serão inteiramente responsáveis pelas citações, referências, titularidade e originalidade dos trabalhos e opiniões manifestadas nos artigos.*

12. *Os artigos cuja formatação não estiver de acordo com o Edital, não serão avaliados para publicação.*

13. *Os artigos devem ser enviados para o e-mail pesquisa@faculdade.pioxii-es.com.br até às 23:59 do dia 15/07/2019.*

Cariacica, 30 de maio de 2019

ROBSON CARLOS DE SOUZA
COORDENADOR CENTRO DE PESQUISA

pesquisa@pioxii-es.com.br



FACULDADE
PIO XII

Rua Bolivar de Abreu, 48 - Campo Grande - Cariacica|ES
27 3421 - 2563 - pioxii-es.com.br