

# O DESAFIO DE ENGAJAR E RETER COLABORADORES NO SETOR SUPERMERCADISTA

JUNHO 2023



# RENATA VANUCCI

GESTÃO DE PESSOAS


Psicóloga, especialista em Gestão de Pessoas e Comportamento do Consumidor. Sócia diretora da Vanucci | Inteligência de Mercado.

Consultora especializada em Gestão por Categoria, Comportamento de Compras do Consumidor e Recursos Humanos.

Atuação de mais de 20 anos nos segmentos de serviços, transporte, varejo, indústria, mineração. Carreira consolidada em instituições como Vale/S A, Unimed BH, SEST/SENAT, TNT Logistics, Maquiné Empreendimentos, DETRAN/MG, SEBRAE/MG.





A hiker wearing a dark jacket and a beanie is seen from behind, standing on a rocky mountain trail. They are holding a walking stick and looking out over a vast, hazy mountain range under a clear blue sky. The foreground shows dry grass and rocks, while the background features layers of distant mountain peaks.

**Por que está tão  
difícil atrair e reter  
profissionais?**

Na média do **Brasil**, desemprego subiu para **8,8%** no 1º trimestre de 2023, após marcar 7,9% nos três meses imediatamente anteriores; em **Minas**, taxa é de **6,8%**, segundo dados estatísticos da PNAD – IBGE (28/04/2023)



## DIGA-ME:

- 1) Por que alguém realmente gostaria de se juntar à sua empresa?
- 2) E como você vai mantê-lo por mais do que alguns anos?

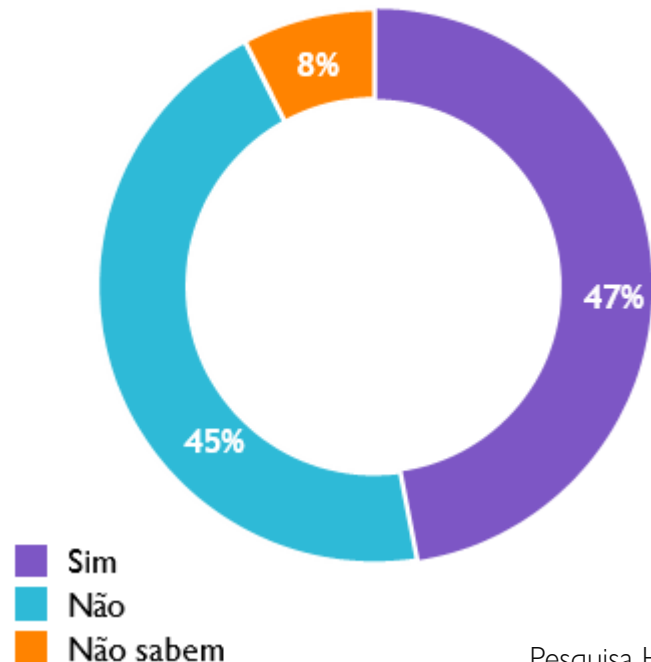


# Tendências Do Mercado De Trabalho Em 2023

## PARA EMPRESAS

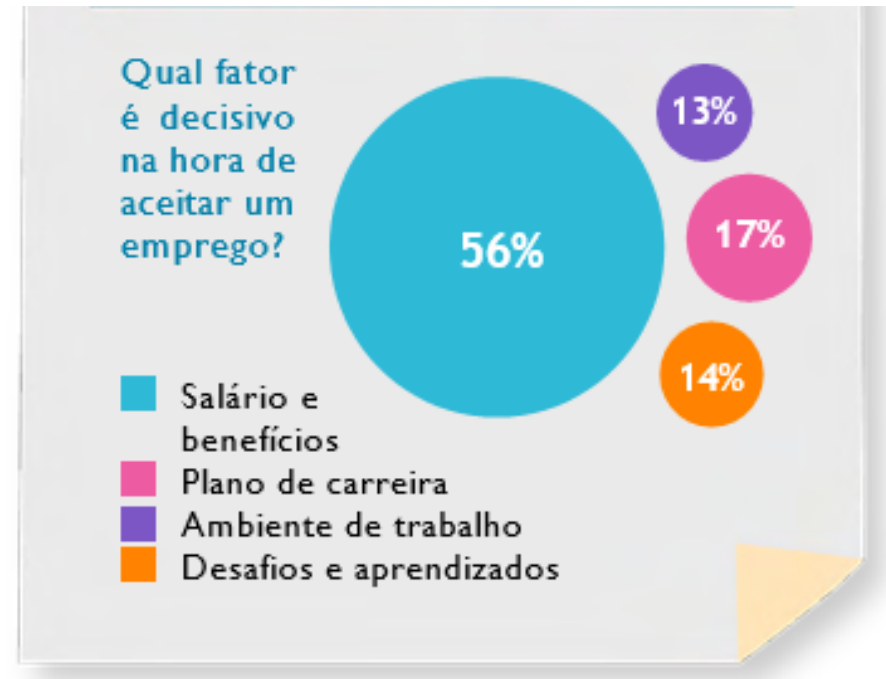
O novo normal é coisa do passado, o sistema está agora estabelecido. A forma de trabalhar e reivindicar **BENEFÍCIOS** tornou-se mais relevante quando se trata de atrair e reter talentos.

As empresas de hoje estão tendo dificuldades para preencher vagas?



## PARA CANDIDATOS


Os candidatos de hoje não só procuram estabilidade e segurança no emprego, mas também melhores benefícios. 56% Salários e **BENEFÍCIOS**; os outros 44% almejam **INVESTIMENTO** em PESSOAS.





# Tendências Do Mercado De Trabalho Em 2023

- 1. **Escassez** de profissionais continuará impactando contratações
- 2. O **trabalho remoto** veio para ficar
- 3. À medida que os trabalhadores buscam salários mais altos, os **benefícios** podem ser um diferencial
- 4. **Felicidade e bem-estar** importam
- 5. Mudanças na força de trabalho promovem **diversidade, equidade e inclusão**



*Evolução das expectativas da força de trabalho em um mercado em constante mudança.*

# FOCO DA EMPRESA E RH (ATRAIR E RETER)



## Employer Branding

- mercado empregador;
- estratégia de atração.



Pessoas



## Employee Experience

- experiência do colaborador;
- estratégia de retenção.





**Employer Branding**

**Employee Experience**



# MARCA EMPREGADORA

Uma **estratégia** que consiste em promover a imagem das empresas para **atrair** e **manter** profissionais interessados e motivados a trabalhar nelas.



# IMAGEM POSITIVA FAZ DIFERENÇA



## EMPLOYER BRANDING





# Benefícios do Employer Branding



1. O principal benefício do Employer Branding é colaborar com o **aumento do lucro** da organização;
2. Redução do alto **turnover** (Menos custos e desperdícios);
3. Maior **retenção de talentos**;
4. Atração de **potenciais colaboradores** de alto rendimento;
5. Divulgação espontânea da **Marca**;
6. Redução do **custo de recrutamento**;
7. Melhor **qualidade final do produto** ao ter os melhores profissionais;
8. Aumento da **produtividade**.

# **FORTALEÇA** a cultura organizacional do seu Supermercado



# Como fazer um Employer Branding

## 1 – Defina o objetivo e crie a estratégia

- Não há como pensar em adotar uma estratégia sem ter uma **meta** bem definida. Ex: melhorar o ambiente de trabalho para reduzir o turnover;
- Destaca-se que essas estratégias precisam ser medidas por meio de **indicadores** que apontem com uma determinada frequência se a empresa está caminhando para atingir sua meta.

## 2 – Faça um diagnóstico da situação atual

- Crie uma pesquisa de **pesquisa de clima**, elas são excelentes formas de diagnosticar a situação e dar o pontapé inicial para a elaboração da estratégia. No entanto, é preciso que a pesquisa aponte:
  - **fatos mensuráveis** – benefícios, remuneração, auxílios etc.;
  - **fatos não mensuráveis** – liderança, flexibilidade, gestão, transparência, oportunidades de aprendizagem etc.



# Como fazer um Employer Branding

## 3 – Comunique o objetivo com todos

- Quando a equipe estiver com a **estratégia pronta**, indicadores selecionados, objetivo bem definido e diagnóstico feito é preciso comunicar essa meta com todos.
- Ou seja, os colaboradores precisam saber como está a situação da empresa, o que será feito e onde a organização pretende chegar. A ideia é **criar uma sinergia** para que todos trabalhem para o cumprimento da meta.

## 4 – Planeje e execute as ações

- Identificado quais são as necessidades atuais dos seus colaboradores, será papel do RH e demais envolvidos nas ações executarem os diferentes **planos de ação** para melhorar as percepções. Algumas organizações optam em dividir em três as fases as metas:
  - **curto** prazo;
  - **médio** prazo;
  - **longo** prazo.

# Como fazer um Employer Branding

## 5 – Determine uma proposta de valor

- O Employment Value Proposition (EVP) é a proposta de valor dentro do Employer Branding. Ou seja, é nele que a sua empresa define quais são os principais benefícios que compõe a sua marca empregadora.
- É neste documento que será revelado a diferença de ser um colaborador na sua empresa para as outras do mercado. Isso pode se traduzir em benefícios, expectativas que os profissionais têm em relação à carreira, dentre outros pontos pertinentes.

## 6 – Crie uma cultura organizacional forte

- A cultura organizacional é o conjunto de crenças, princípios, hábitos e valores internos que a organização carrega. A lógica é que os seus colaboradores precisam se conectar com aquilo que a empresa também acredita. Por isso, tenha em mente bem quais são os tipos de pessoas que a sua marca deseja atrair.

# RH como Propulsor da Marca Empregadora

Papeis essenciais do RH com a Marca Empregadora

- 1 Sensibilização da liderança.
- 2 Construção da jornada do colaborador.
- 3 Revisar constantemente as políticas e subprocessos de RH





# Senso de Pertencimento

Senso de pertencimento é definido pela experiência de envolvimento pessoal com um sistema relacional ou ambiente de forma que essa pessoa **SENTE QUE É PARTE** integrada de algo maior, de uma comunidade, de um grupo de pessoas. Você sente vínculo, próximo e aceito pelas pessoas.



# 4 Elementos do pertencimento

- SER VISTO
- ESTAR CONECTADO
- SENTIR-SE APOIADO
- ESTAR ORGULHOSO



# Mais engajamento dos colaboradores

**ENGAJAMENTO** é o vínculo do empregado com a sua empresa e a sua vontade de dar o melhor de si. É vestir a camisa, fazer o que precisa e defender a marca.





Engajamento como  
**ponto fundamental,**  
fortaleça-o  
sempre!!!



# Ações que podem impactar no nível de engajamento



- ❖ Divulgação dos resultados
- ❖ Semana da saúde
- ❖ Semana do meio ambiente (Lembrando sobre perdas e desperdícios no Supermercado)
- ❖ Comemoração de tempo de casa
- ❖ Bate-papo com o Presidente
- ❖ Ambientação (Onboarding)
- ❖ Café em equipe (Integração gestores e equipes em vários tipos de momentos e eventos)



**Employer Branding**



**Employee Experience**





EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR

# EMPLOYEE EXPERIENCE



HORA DE REALIZAR AS PROMESSAS DO CONVITE

# Jornada do colaborador

Employee Experience





IMPULSIONA A PERCEPÇÃO  
EXTERNA

O que o mundo vê de você  
como empregador

MOLDA A REALIDADE  
INTERNA

Como é realmente trabalhar  
para a empresa

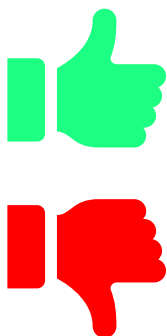


## EMPLOYER BRANDING

## Funil de Employer Branding

*Proposta de visão do ciclo de vida do colaborador*

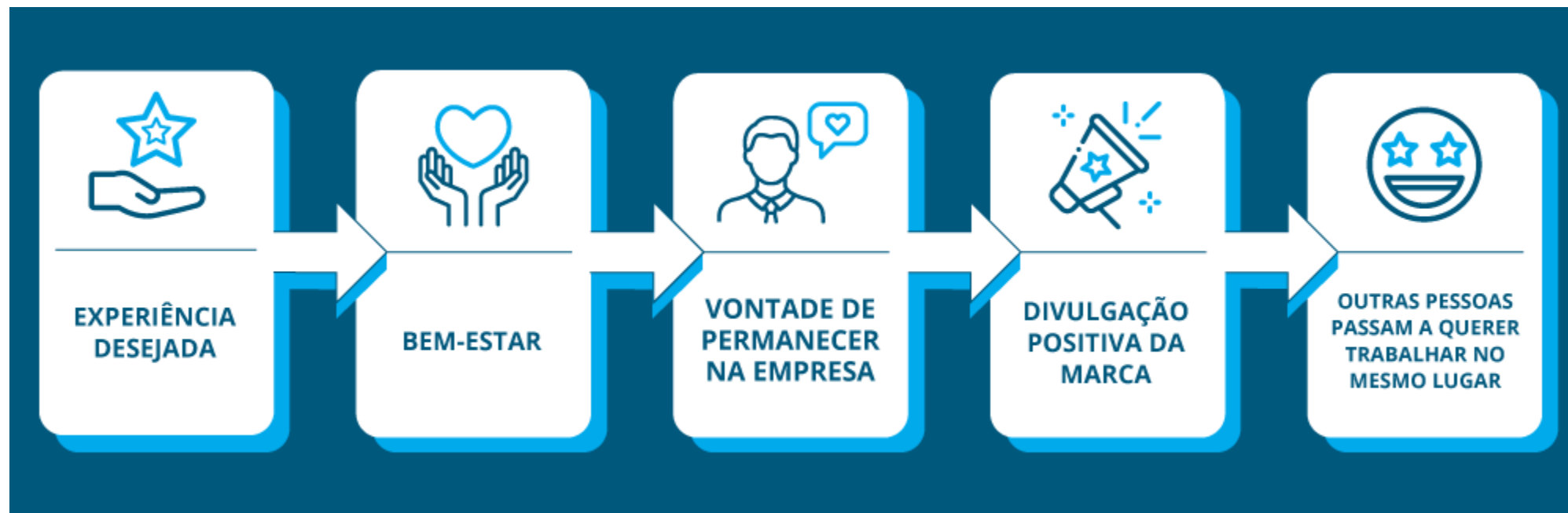




## Interferência Visão - Positiva e Negativa

EXPERIÊNCIA SOCIAL	EXPERIÊNCIA DE TRABALHO	EXPERIÊNCIA COM A ORGANIZAÇÃO
<b>1 - Pessoas e relacionamentos</b> Meu líder me vê e me trata como um colaborador significativo para a organização?	<b>4 - Organização do trabalho</b> Tenho responsabilidades claras, um trabalho interessante e os recursos que preciso para exercer minha função com sucesso?	<b>7 - Propósito</b> A empresa em que trabalho possui um propósito alinhado ao meu com processos para os quais eu possa contribuir?
<b>2 - Trabalho em equipe</b> As pessoas com quem trabalho todos os dias confiam e se importam umas com as outras a ponto de criar um ambiente colaborativo e inovador?	<b>5 - Controle do trabalho e flexibilidade</b> Consigo finalizar minhas entregas com flexibilidade e integrar meu trabalho de forma positiva em minha vida?	<b>8 - Tecnologia</b> A companhia em que estou possui tecnologia suficiente para que eu trabalhe com eficiência e sem dificuldades?
<b>3 - Clima organizacional</b> Sou bem-vindo nessa comunidade e me sinto parte dela?	<b>6 - Crescimento e recompensas</b> Recebo incentivos e oportunidades que me ajudam a aprender, crescer e melhorar as condições da minha família?	<b>9 - Ambiente físico</b> Trabalho em um lugar seguro, confortável e que prioriza o ser humano?

# O Efeito Dominó



**Causa e Consequência**  
**Employer Branding – Employee Experience**



# Mercadinhos São Luiz Fortaleza - CE



142 curtidas

rhsaoluiz Meu povo está feliz?  
Já perguntava o Seu João Melo.

Viva São João!  
Viva seu João!

Nosso tradicional café junino é assim, pura  
alegria!

11:01

## ← Comentários



rhsaoluiz 1 h · Editado  
Meu povo está feliz?  
Já perguntava o Seu João Melo.

Viva São João!  
Viva seu João!

Nosso tradicional café junino é  
assim, pura alegria!

Ver tradução



jardeldeoliveira.nunes 37 min  
É nesse modelo de empresa que eu  
quero trabalhar 🥰🥰🥰🥰🥰 um  
dia eu entrarei no São Luiz, é meu  
sonho fazer parte desse empresa  
espetacular 🙌🙌🙌🙌🙌

Responder Ver tradução



verissimojecilene 1 h  
Quero tanto fazer parte desse time  
🙌

Responder Ver tradução



caliopemaurilio 46 min  
Felizes por demais ❤️

Responder Ver tradução



rhsaoluiz



173 curtidas

rhsaoluiz Meu povo está feliz?  
Já perguntava o Seu João Melo.

Viva São João!  
Viva seu João!

Nosso tradicional café junino é assim, pura  
alegria!



# Rede Lucas Supermercados MG - GO



Curtido por anapaulacavalcante2022 e outras pessoas

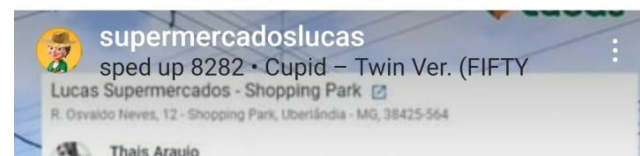
supermercadoslucas Hoje é #DiaDoEntregador! 🍌🍌... mais

Ver todos os 4 comentários

liliane.silveira.925 Parabéns aos entregadores

supermercadoslucas @liliane.silveira.925 🍌🍌🍌🍌🍌🍌

Há 6 semanas • Ver tradução



Curtido por abila.sarafim e outras pessoas  
supermercadoslucas Neste #DiaDoTrabalhador, você vai conhecer os Veteranos do Lucas, nossos colaboradores com mais tempo de casa por cidade! 🌟

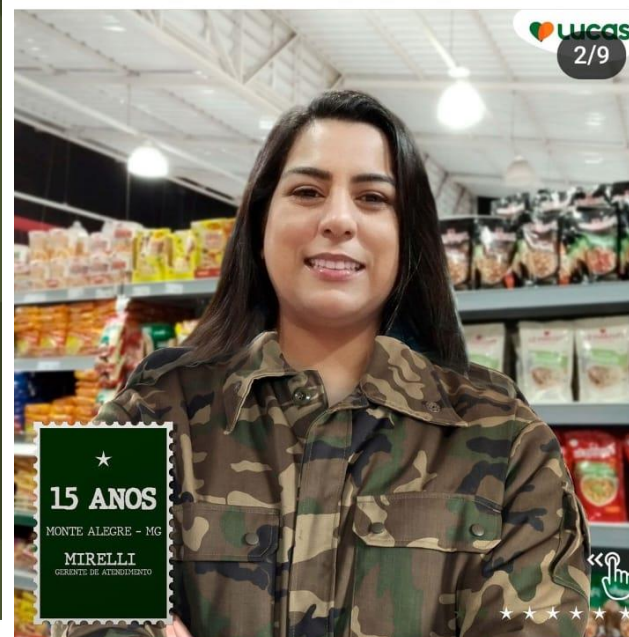
De Tupaciguara, onde estamos há 30 anos, a Uberlândia, em que comemoramos nosso primeiro ano, nossos colaboradores são um orgulho para nós! Aproveite e confira essa equipe

07:33

## ← Publicações



supermercadoslucas



Curtido por abila.sarafim e outras pessoas  
supermercadoslucas Neste #DiaDoTrabalhador, você vai conhecer os Veteranos do Lucas, nossos colaboradores com mais tempo de casa por cidade! 🌟

De Tupaciguara, onde estamos há 30 anos, a Uberlândia, em que comemoramos nosso primeiro ano, nossos colaboradores são um

07:35

## ← Publicações



supermercadoslucas



Curtido por jemachado62 e outras pessoas  
supermercadoslucas Hoje é dia de #tbt da Páscoa! 🐰🥚

Nossa equipe se uniu para levar alegria e sabor para muitas famílias nessa data tão especial, através do #ProjetoDivino. Confira algumas fotos no post.

Agradecemos de coração a todos os



## Ações que fazem a diferença e fortalecem a **Marca Empregadora** **Projeto Gestantes**





## Ações que fazem a diferença e fortalecem a **Marca Empregadora** **Recrutamento Interno**





## Ações que fazem a diferença e fortalecem a **Marca** **Empregadora.** **Dia dos Pais**



💖 A ação de Dia dos Pais foi uma grande iniciativa, as crianças ficaram muito contentes em conhecer o trabalho dos pais. Eles conheceram a loja toda, fizeram muitas perguntas e tiramos todas as dúvidas. O mais legal foi o momento que eles pegaram os crachás com os seus nomes. No fim, os pais agradeceram pela atitude da empresa e pela experiência que foi proporcionada para suas famílias".

**Diego Faria**  
Gerente da Loja 09



# Principais vantagens da experiência do colaborador





# Recompensa Total o diferencial na Atração e Retenção



# Em qual era a minha empresa está? E o que é preciso para avançar?

ERA DA UTILIDADE → ERA DA PRODUTIVIDADE → ERA DA FELICIDADE → ERA DO EMPLOYEE EXPERIENCE

As empresas ofereciam o que os profissionais precisavam para executar seu trabalho.

O foco das organizações era sistematizar o trabalho para que mais entregas fossem realizadas em menos tempo.

As companhias passaram a se perguntar como poderiam fazer as pessoas felizes e engajadas com benefícios em retribuição ao trabalho.

Diferente de focar somente em engajamento, é caracterizada pela reformulação das organizações e de tudo o que elas fazem para garantir que colaboradores estejam no centro das decisões.

# Como algumas conseguem atrair e reter com facilidade?

- ❖ Não há uma receita pronta
- ❖ Demonstram clareza, garantindo alinhamento de valores.
- ❖ Possuem uma liderança bem preparada.
- ❖ Práticas integradas e alinhadas à cultura garantem e potencializam os resultados da empresa. Conseguem integrar todos os processos de RH, em ambiente de trabalho saudável e investem em uma marca forte.
- ❖ As empresas precisam usar dados disponíveis de forma a gerar informações estrategicamente relevantes. Exemplo: cruzar entrevistas de desligamentos com sua pesquisa de engajamento.
- ❖ Sustentam o engajamento por meio do suporte de Líderes e RH.

# OBRIGADA!

[HTTP://WWW.VANUCCI.COM.BR](http://www.vanucci.com.br)



 **Renata Vanucci**

 31 98423-7482

 [renata.vanucci@vanucci.com.br](mailto:renata.vanucci@vanucci.com.br)

