

GESTÃO DE PESSOAS NA MICRO E PEQUENA EMPRESA

PERSONNEL MANAGEMENT IN MICRO AND SMALL BUSINESS

DONIZETE ANÉSIO BASSO

Graduado em Administração de Empresas pelas Faculdades Integradas de Jaú, São Paulo, Especialização em Gestão de Pessoas pela Uniandrade MG, docente da ETEC - Centro Paula Souza – Jaú, São Paulo.

Rua Dona Virgínia Ferraz de Almeida Prado, 161, Jardim São Francisco, CEP: 17209-290, Jaú, São Paulo. donizete.jau@bol.com.br

Recebido em 15/07/2014. Aceito para publicação em 22/07/2014

RESUMO

A área de Recursos Humanos vem ganhando espaço e atenção relevantes dentro das organizações, tanto nas grandes empresas, como nas de pequeno porte. O objetivo deste estudo foi o de conhecer cientificamente a gestão de pessoas na micro e pequena empresa. Para o seu desenvolvimento foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória no banco de dados da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), livros e manuais publicados no período de 2000 a 2013. Gerenciar pessoas é sempre um desafio, principalmente quando se está à frente do próprio negócio, caso da maioria das micro e pequenas empresas. Há dúvidas com relação às questões financeiras e administrativas pela falta de conhecimento na área, por isso a terceirização dessas atividades para escritórios de contabilidade. Nas micro e pequenas empresas, a prioridade está relacionada ao processo produtivo e qualidade do produto, deixando em segundo plano as preocupações com os recursos humanos, diferente de como é estruturado nas grandes organizações. Gestão de pessoas é uma necessidade para toda empresa, qualquer que seja o seu tamanho, para poder inovar e acompanhar as necessidades competitivas do mercado, provendo assim uma melhor qualidade no serviço e produtos, valorizando aqueles que são sua fonte de recursos humanos, as pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas, micro e pequena empresa, administração.

ABSTRACT

The Human Resources area has been gaining significant attention within organizations, both large business such as the small business. The aim of this study was to know scientifically the people management inside the micro and small companies. For its development an exploratory literature was search in the database of the Scientific Electronic Library Online (SciELO), books and manuals published during the period from 2000 to 2013. Managing personnel is always a challenge, especially when you are ahead of the your own business, in this case the majority of micro and small enterprises. There are questions regarding financial and administrative matters for the lack of

knowledge in the area, so outsourcing these activities to accounting firms. In micro and small business, the priority is related to the production process and product quality, leaving in the background the concerns with human resources, different from its structured in large organizations. People management is a necessity for every company, whatever its size, to be able to innovate and keep up with the competitive market needs, thus providing a better quality service and products, highlighting those that are its source of human resources, people.

KEYWORDS: Personnel management, micro and small business administration.

1. INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos vem ganhando espaço e atenção expressivos dentro das organizações. Isso é uma realidade, não somente nas grandes empresas, mas também nas de pequeno porte, que aos poucos vêm se conscientizando da importância e necessidade de uma gestão de pessoas alinhada com o estado da arte da literatura¹.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho afetam diretamente nas empresas, sejam elas micro ou pequenas, levando-as a procurar novas formas de gestão de pessoas. A Gestão de Pessoas tornou-se necessária dentro de um campo cada vez mais competitivo, sendo este fator um diferencial, pois as pessoas são portadoras do conhecimento, uma das maiores riquezas deste século².

Atualmente, as empresas são vistas e julgadas pelo mercado consumidor, por sua capacidade de transformar informações em conhecimentos e este em decisões e ações de negócio. O investimento em inovação, tecnologia e inteligência estão cada vez mais agregados aos valores dos seus produtos. Portanto, é necessária uma política voltada ao desenvolvimento de condições adequadas para que os colaboradores possam desenvolver com eficiência e eficácia suas habilidades e competên-

cias².

As empresas buscam investir em um plano estratégico, inclusive na área de recursos humanos, visando fortalecimento para enfrentar a concorrência nos mercados globalizados, pelo valor humano que essa área agrega ao produto, um ciclo produtivo, o que envolve, o equilíbrio das tendências do meio externo com a sinergia organizacional. Sendo assim necessário estimular a criatividade, a liberdade de pensamento e inovação dos colaboradores³.

De acordo com Claro & Nickel (2002)⁴, a gestão de pessoas envolve treinamento e desenvolvimento pessoal, recrutamento e seleção, remuneração por competência e habilidade e sistema de avaliação.

Diante dos fatos, este estudo objetivou conhecer cientificamente a gestão de pessoas na micro e pequena empresa. O presente trabalho foi desenvolvido com base em uma pesquisa bibliográfica mediante o levantamento de obras nas áreas de administração e gestão de pessoas, bem como consultas a “sites” especializados no assunto.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para o desenvolvimento deste estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória, no banco de dados da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO). Além desta base, foram consultados livros, manuais e outras publicações disponíveis online. Para a busca foram utilizadas as palavras-chave: gestão de pessoas, micro e pequena empresa, administração. Após leitura e análise crítica das publicações foram descartadas as duplicações e utilizadas apenas as que atendiam ao objetivo proposto por este estudo, um total de 18, do período de 2000 a 2013.

3. DESENVOLVIMENTO

Gestão de pessoas: conceito

A Gestão de Pessoas é um termo que surgiu da evolução de outro muito conhecido nas empresas, a Administração de Recursos Humanos. Essa evolução foi geral e não apenas na nomenclatura, ela representa a remodelagem do processo de administrar as pessoas ao longo do tempo. Essa evolução, na verdade, vem ocorrendo gradativamente desde a revolução industrial, iniciada na Inglaterra no século XIX⁵.

A Gestão de Pessoas é um desafio para as organizações que tem por objetivo melhorar resultados através do envolvimento de seus funcionários. Na organização, para desenvolver atividades inerentes foi criada o setor e ou departamento de Administração de Pessoal ou Administração de Recursos Humanos que tem como finalidade gerenciar os interesses da organização e dos seus em-

pregados⁶.

Gil (2001)⁷, define Gestão de Pessoas como:

A expressão gestão de pessoas visa substituir a denominação Administração de Recursos Humanos, que, ainda mais, é a mais comum entre todas as expressões utilizadas nos tempos atuais para designar os modos de lidar com as pessoas nas organizações.

Enquanto que para Chiavenato (2004)⁸:

A gestão de pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes como departamento de pessoal, relações industriais, recursos humanos, desenvolvimento de talentos, capital humano ou capital intelectual são utilizados para descrever a unidade, o departamento ou a equipe relacionada com a gestão de pessoas.

Mais recentemente, Gil (2009)⁹ afirma que: “*gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais*”.

Entende-se por Gestão de Pessoas, de modo geral, como a junção de métodos, habilidades, políticas, técnicas e práticas definidas com principal objetivo de gerenciar, de maneira adequada aos interesses das empresas, os comportamentos internos do capital humano no intuito de potencializar os trabalhos realizados por estes⁵.

Evolução histórica

Inicialmente conhecida como Administração de Pessoal as principais funções do departamento nos anos 1930 eram recrutar e selecionar, o que acontecia de forma extremamente simples: ao procurarem emprego, as pessoas eram imediatamente contratadas se houvessem vagas disponíveis. Nessa época, no Brasil, passam a existir as leis trabalhistas e foram criados também os Ministérios do Trabalho, Indústria e Comércio. Desta maneira, os chamados Departamentos de Pessoal cuidavam das rotinas trabalhistas e atividades administrativas como recrutamento, seleção, treinamento, admissão, demissão e folha de pagamento¹⁰.

As empresas percebem a necessidade de investir cada vez mais em seus talentos internos com o objetivo de desenvolver e reter seus colaboradores. As empresas entendem que colaboradores mais felizes são mais comprometidos e produtivos, o que eleva tanto a sua produtividade quanto a sua competitividade, fator importante no ambiente de competição em que estão inseridos. Ocorrem então, os alinhamentos das questões organiza-

cionais com a dimensão humana. Surge então uma nova forma de administrar o bem-estar que resulta em práticas de qualidade de vida no trabalho, possibilitando às empresas a sobrevivência no mercado, além de proporcionar aos seus funcionários uma melhor qualidade de vida¹¹.

Para Gil (2009)⁹, a gestão de pessoas constitui uma evolução do que era conhecido como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. A expressão gestão de pessoas aparece no final do século XX, e agora vem se popularizando em outras expressões similares, como Gestão de Talentos, Gestão de Parceiros e Gestão do Capital Humano.

O momento é de transição do ambiente econômico, onde a gestão adquire um papel central para a competitividade, tanto das micro e pequenas empresas, quanto das grandes empresas do país. No entanto, é necessário adaptar-se as novas tecnologias para acompanhar o desenvolvimento da evolução e modernização¹².

A gestão de pessoas na micro e pequena empresa

As micro e pequenas empresas são de extrema importância no desenvolvimento e crescimento do país, por sua capacidade de absorção de mão de obra, da geração de renda e porque a maioria dos negócios em funcionamento no Brasil é formada por elas¹³. De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas¹⁴, as micro e pequenas empresas representam 99% do número de empresas no Brasil, mantêm 70% das ocupações e contribui com 25% do Produto Interno Bruto (PIB). São consideradas micro e pequenas empresas os estabelecimentos com até 49 empregados no comércio e serviços e com até 99 empregados na indústria¹⁵.

No Brasil, em 2012, 891,7 mil empregos foram gerados pelas micro e pequenas empresas, sendo 428,8 mil em serviços, 246,7 mil no comércio, 127 mil na construção civil, 89,2 mil na indústria, enquanto que as médias e grandes empresas registraram um saldo negativo de 23.484 empregos. Os Estados que mais geraram vagas de empregos foram São Paulo com 237,4 mil, Minas Gerais 110,1 mil e Rio de Janeiro 90,7 mil¹⁴.

A complexidade presente nas micro e pequenas empresas, é maior, na maioria das vezes, do que a encontrada nas de maior porte. Nestas, a estrutura organizacional contempla administração profissionalizada. Utilizam ferramentas de gestão e equipamentos de suporte sofisticados e atualizados. A organização contábil e financeira nestas empresas tem um nível elevado, entre outros aspectos. Diferente das micro e pequenas empresas, onde os proprietários estão sempre presentes e os postos-chaves são ocupados por pessoas de suas famílias, muitas vezes, por não comportar a contratação de profis-

sionais especializados. As ferramentas de gestão são básicas; os equipamentos nem sempre são os mais atuais e a organização contábil e financeira, geralmente, é bastante precária¹⁶.

As decisões dentro da política de gestão das empresas requerem ser sempre precisas, por sofrer influência permanente dos fenômenos internos e externos e até pelo dinamismo dos seus diretores. Antigamente as mudanças eram lentas, e algo que acontecia nos países desenvolvidos, levava muitos anos para ser aplicado num país de terceiro mundo. Existe hoje uma necessidade em todas as organizações, devido à evolução das sociedades, de uma política de gestão adequada à eficiência e eficácia, rumo a excelência, alvo mundial do setor econômico¹².

Devido à representatividade das micro e pequenas empresas no setor econômico brasileiro, há uma necessidade de conhecer suas características e peculiaridades, formas de atuação, dificuldades e limitações quanto ao uso da contabilidade, pois na grande maioria não possui um planejamento, pois o perfil dos administradores dificulta a implantação e utilização de ferramentas gerenciais. Outro fator, que geralmente ocorre nestas empresas, é a terceirização dos serviços contábeis, que se dedicam apenas ao cumprimento das obrigações fiscais e deixam de realizar a assessoria contábil adequada, levando os administradores das micro e pequenas empresas ao desconhecimento da real situação econômica e financeira da organização, o que pode levar ao prejuízo e encerramento das atividades¹³. A cada dois anos, aproximadamente 25% das empresas de pequenos negócios morrem no país enquanto que 76% conseguem sobreviver¹⁴.

No Brasil, o acesso ao crédito para as micro e pequenas empresas é um ponto vital para sua sobrevivência. O fato se torna sério e que pode implicar no fechamento das empresas quando se deparam com uma série de normas criadas pelos bancos, como a burocracia, o prazo para a liberação do dinheiro, as garantias e as altas taxas de juros¹⁷.

O apoio do SEBRAE à micro e pequena empresa

O SEBRAE¹⁷ orienta que, antes de recorrer ao empréstimo o micro e pequeno empresário, deve procurar uma de suas agências, órgão competente de assessoria às micro e pequenas empresas. Dentre as atribuições do SEBRAE destacam-se a orientação sobre convênios com agentes financeiros oficiais, divulgação de convênios e consultoria sobre linhas de crédito e viabilização de avais.

O SEBRAE faz parte de um sistema criado em 1972 - Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa (Cebrae) vinculado ao Governo Federal. A partir de 1990, a entidade transformou-se num serviço social autônomo, denominado Serviço Brasileiro de Apoio às

Micro e Pequenas Empresas - Sebrae. O Sebrae-SP é uma entidade que tem em seu conselho administrativo representantes da iniciativa privada e do setor público, que visa sintonizar as ações para estimular e promover as empresas de micro e pequeno porte com as políticas de desenvolvimento econômico e social e oferecem aos micro e pequenos empresários as condições necessárias para crescer e acompanhar o ritmo de uma economia competitiva. Trata-se de uma entidade civil sem fins econômicos, criada pela Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, regulamentada pelo Decreto nº 99.570, de 9 de outubro de 1990, posteriormente, alterada pela Lei nº 8.154, de 28 de dezembro de 1990¹⁸.

4. CONCLUSÃO

Os Gerenciar pessoas é sempre um desafio, principalmente quando se está à frente do próprio negócio, como ocorre na maioria das micro e pequenas empresas. Há muitas dúvidas com relação às questões financeiras e administrativas pela falta de conhecimento na área, por isso a terceirização dessas atividades para escritórios de contabilidade. Nas micro e pequenas empresas, a prioridade do empresário está relacionada ao processo produtivo e qualidade do produto, deixando em segundo plano as preocupações com os recursos humanos, diferente de como é estruturado nas grandes organizações.

Os micro e pequenos empresários estão sempre tentando manter os negócios funcionando a qualquer custo e nem sempre tem tempo para pensar em recursos humanos. No entanto, deixar de lado a gestão de pessoas é um erro, uma vez que justamente são as pessoas que constituem o capital humano na organização e elas precisam estar alinhadas ao objetivo da mesma na busca por maior eficiência e produtividade.

Gestão de pessoas não é um privilégio das grandes empresas, é uma necessidade para toda empresa, qualquer que seja o seu tamanho, para poder inovar e acompanhar as necessidades competitivas do mercado, provendo assim uma melhor qualidade no serviço e produtos, valorizando aqueles que são sua fonte de recursos humanos, as pessoas.

REFERÊNCIAS

- [1] Ferreira A, Pereira PM, Teodoro P, Thielmann R. O desafio da gestão de pessoas em uma empresa de pequeno porte. Associação Educacional Dom Bosco, 2008.
- [2] Pizolotto MF. A gestão de pessoas: um estudo em micros e pequenas empresas da indústria de transformação da região do Médio-Alto-Uruguaí do Rio Grande do Sul. In: EGEPE – Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas. 3, 2003, Brasília. Anais... Brasília: UEM/Uel/UnB, 2003; 735-48
- [3] Santos MJN. Gestão de recursos humanos: teorias e práticas. Sociologias, ano 6, n. 12, Porto Alegre, jul./dez. 2004.
- [4] Claro MAPM, Nickel DC. Gestão de Pessoas. Coleção Gestão Empresarial – Capital Humano. 2002.
- [5] Presmic Júnior JV. Gestão de Pessoas: estudo de caso da Intertouring Receptivo. 2010; 68fl. Monografia (Especialização em Administração) - Escola Superior Aberta do Brasil, Vila Velha, ES. 2010.
- [6] Cruz DA, Souza RV, Oliveira JC. Gestão de pessoas: mudanças e exigências de mercado e sua influência sobre o colaborador dentro da organização. Rev Adm e Ciênc Cont, 2010; 3.
- [7] Gil AC. Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas. 2001.
- [8] Chiavenato I. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier; 2004; 10.
- [9] Gil AC. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas. 2009;17.
- [10] Araujo LC. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas. 2006.
- [11] Vieira ACG, Limongi-França AC. Um breve histórico sobre a atividade gestão de pessoas e os fatores críticos da gestão de qualidade de vida no trabalho em entidades estudantis. VII SEMEAD – Seminários em Administração, São Paulo. 2004.
- [12] Tavares DA. Gestão de pequenas e médias empresas em Cabo Verde: estudo de caso Ilha de Santiago. 85 fl. 2008. Monografia (Economia e Gestão) - Universidade Jean Piaget de Cabo Verde, Cidade da Praia. 2008.
- [13] Faria JA, Azevedo TC, Oliveira MS. A utilização da contabilidade como ferramenta de apoio à gestão nas micro e pequenas empresas do ramo de comércio de material de construção de Feira de Santana/BA. Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista. 2012; 6(2):89-106.
- [14] Sebrae. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Pequenos negócios no Brasil. São Paulo. 2013.
- [15] Sebrae. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Onde estão as micro e pequenas empresas no Brasil? São Paulo. 2006.
- [16] Bacic MJ, Megliorini E, Oliveira ECM, Yomura CN . Manual de técnicas e práticas de gestão estratégica de custos nas pequenas e médias empresas. Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo. Desenvolvimento Profissional Comissão de Desenvolvimento Científico. Gestão 2010-2011; 111.
- [17] Sebrae. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. As micro e pequenas empresas no Brasil. São Paulo. 2000.
- [18] Sebrae. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Institucional. São Paulo. 2012.

