



UNICEPLAC

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PLANALTO CENTRAL APPARECIDO DOS
SANTOS

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GABRIEL BRYAN RIBEIRO MONTEIRO

GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS

Gama-DF

2022



GABRIEL BRYAN RIBEIRO MONTEIRO

GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Administração pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Especialista Roberto Gerassi.

Gama-DF

2022



GABRIEL BRYAN RIBEIRO MONTEIRO

GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Administração pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Brasília, ____ de _____ de 2022.

Banca Examinadora

Prof.
Orientador

Prof.
Examinador

Prof.
Examinador



UNICEPLAC

GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS

GABRIEL BRYAN RIBEIRO MONTEIRO

Resumo:

O presente artigo visa apresentar a importância da gestão de pessoas nas pequenas empresas e os benefícios que isso pode trazer diante de uma boa educação e capacitação corporativa, que quando utilizadas como ferramenta podem melhorar a qualidade de trabalho nos pequenos empreendimentos, demonstrando suas vantagens e entraves, por meio de conceitos, apresentação das etapas, além de ressaltar a importância de um diagnóstico correto, ou seja, um levantamento de necessidade de capacitação e treinamento assertivo, para verificação da aplicação do processo. A empresa que investe na capacitação da sua equipe incluindo os gestores, obviamente busca a melhoria nos seus processos além de investir no capital intelectual dos seus colaboradores que se beneficiarão por intermédio do desenvolvimento de suas competências. A metodologia apresenta uma abordagem qualitativa e a pesquisa foi aplicada por meio de um estudo descritivo quanto aos fins e bibliográfico quanto aos meios. Os resultados demonstram a importância do investimento em gestores bem qualificados, desenvolvimento e educação continuada nas empresas refletindo na melhoria da qualidade em todos os processos.

Palavras-chave: Capacitação . Gestão de Pessoas . Treinamento . Gestores

Abstract:

This article aims to present the importance of people management in small businesses and the benefits that this can bring in the face of good education and corporate training, which when used as a tool can improve the quality of work in small businesses, demonstrating its advantages and obstacles. , through concepts, presentation of the steps, in addition to emphasizing the importance of a correct diagnosis, that is, a survey of the need for qualification and assertive training, to verify the application of the process. A company that invests in the training of its team, including managers, obviously seeks to improve its processes in addition to investing in the intellectual capital of its employees who will benefit through the development of their skills. The methodology presents a qualitative approach and the research was applied through a descriptive study regarding the ends and bibliographic regarding the means; The results demonstrate the importance of investing in well-qualified managers, development and continuing education in companies, reflecting the improvement of quality in all processes.

Keywords: Empowerment . People Management . Training . Managers



UNICEPLAC

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
1.1.TEMA	6
1.2.PROBLEMÁTICA	7
1.3.JUSTIFICATIVA	7
1.4.OBJETIVOS (GERAIS E ESPECÍFICOS)	8
2. MICROEMPRESAS NO BRASIL	8
2.1.CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS	10
2.2.GESTÃO DE PESSOAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	11
2.3.A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS	11
3. METODOLOGIA	12
4. RESULTADOS	13
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	13
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	15



1. INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como objetivo apresentar por meio de estudos, a importância do treinamento de gestores de pessoas nas pequenas empresas, e também como não treinar os mesmos pode acarretar em vários problemas na organização.

As organizações precisam se esforçar para se reinventar e acompanhar as transformações que o mercado sofre, acompanhando dessa forma seus concorrentes. Diante desse cenário de mudanças repentinas é necessário que haja um cuidado maior ao se gerir pessoas, e também há necessidade de formar uma equipe consistente, para que os colaboradores estejam no mesmo ritmo e possam trabalhar juntos para alcançar o mesmo objetivo.

Dentro das organizações há diversas atividades que são designadas para os respectivos colaboradores, e por muitas vezes os mesmos colaboradores são vistos como parte da produção da empresa, quando na verdade é necessária uma atenção para perceber que as pessoas de uma organização, são muito mais importantes do que apenas ser parte do processo de produção.

Na nossa atualidade é perceptível que o processo de gestão de pessoas está mudando, e as pessoas são vistas como parceiras e não mais como parte da produção, pois assim como citou, Chiavenato (2010, p. 15) “as empresas funcionam no sentido de alcançar seus objetivos de modo paralelo com os objetivos dos seus funcionários, no sentido de criar condições de ganhar/ganhar. Quando ambos ganham, ambos trabalham melhor”.

1.1. TEMA

Esse trabalho de conclusão de curso propõe elaborar estudo sobre como a gestão de pessoas pode melhorar as condições de trabalho em uma empresa e também é responsável por ajudar no crescimento da empresa e dos próprios colaboradores.



UNICEPLAC

Dessa forma, a intenção deste trabalho é mostrar a partir de estudos que a gestão de pessoas em pequenas empresas pode ser feita de forma didática, para que se crie um ambiente de trabalho que funcione com excelência.

Esse tema propõe também uma dissertação a respeito da falta de conhecimento e habilidade dos gestores de pequenas empresas, que pode resultar em algo negativo para a empresa, e também mostrar o quanto é importante que se tenha uma pessoa com conhecimentos de gestão e liderança para que sua empresa possa obter de seus colaboradores os melhores resultados possíveis.

1.2. PROBLEMÁTICA

A gestão de pessoas hoje é vista como algo dispensável por empresários de pequenas empresas, alguns dos mesmos não fazem ideia da importância que faz uma gestão bem capacitada.

A rotatividade é um problema constante, pois faltam estratégias dentro das organizações para demonstrar ao colaborador que ele é importante, e que o mesmo é uma engrenagem fundamental para a evolução da empresa.

O equívoco de muitos empresários hoje é pensar que os seus maiores talentos estão sempre satisfeitos, e muitos cometem o erro de não obter conhecimento a respeito de seus colaboradores, para que os mesmos se sintam importantes e acolhidos pela organização.

Por este motivo muitos colaboradores que se destacam em suas atribuições acabam recorrendo a outras oportunidades em que os mesmos irão ter melhores condições de trabalho, reajuste de salário ou apenas mais valorização. Dito isso, veremos no presente artigo qual o efeito de uma má gestão nas organizações?!

1.3. JUSTIFICATIVA

A gestão de pessoas se mostra um problema em várias empresas, grandes ou de médio porte, mas são nas microempresas onde há menos conhecimento por parte dos gestores de como lidar com situações simples que acabam se tornando grandes problemas, como uma bola de neve.



UNICEPLAC

É perceptível em algumas empresas que alguns gestores simplesmente não estão cientes de problemas como, conflito entre colaboradores, sobrecarga de colaboradores enquanto outros ficam sem demandas, dificuldade de aceitar a hierarquia da empresa, entre outros.

Isso se dá pela falta de habilidade da gestão pois a mesma se importa exclusivamente com a venda de seus produtos ou serviços, mas não se importa com o colaborador que é o responsável por fazer a venda. Logo, se o colaborador está infeliz com alguma situação criada na empresa, ele não poderá se doar por completo à sua função.

1.4. OBJETIVOS (GERAIS E ESPECÍFICOS)

O objetivo desse artigo é trazer conhecimento para que o ambiente organizacional das pequenas empresas possa ser modelado de forma consciente e embasada em livros e pesquisas.

Ao demonstrar que a gestão de pessoas é algo extremamente importante dentro das pequenas organizações, serão apresentadas mudanças de estratégia para que se tenha uma equipe sólida, estável e que caminha junto com a empresa, dessa forma trazendo uma melhor experiência tanto para a organização, quanto para os colaboradores.

2. MICROEMPRESAS NO BRASIL

De acordo com o SEBRAE (2020) valorização das microempresas foi acontecer pela primeira vez na Constituição Federal apenas em 1988, estando o Brasil atrasado por volta de 30 anos quando comparado as principais economias do mundo. Porém após a tardia tomada de decisão, a constituição instituiu que a união deveria dar suporte as microempresas e empresas de pequeno porte com simplificações ou reduções de obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, para dessa forma incentiva-las a continuarem empregando, e assim foi feito de acordo com a Lei 9.317, de 1996 e Lei 9.841, de 1999:

Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES e dá outras providências. LEI Nº 9.317, DE 5 DE DEZEMBRO DE 1996.



UNICEPLAC

Institui o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, dispondo sobre o tratamento jurídico diferenciado, simplificado e favorecido previsto nos arts. 170 e 179 da Constituição Federal. LEI Nº 9.841, DE 5 DE OUTUBRO DE 1999.

Segundo o (PORTAL DA INDÚSTRIA) as micro e pequenas empresas são fundamentais para a geração de emprego e renda. Elas representam 99% do total de empresas privadas e respondem por 27% do PIB brasileiro. Este tipo de empresa pode ser definido a parti de dois critérios que são, a renda ou o faturamento da empresa que está previsto na Lei Complementar nº 123/2006, ou a quantidade de funcionários que a empresa tem.

Quadro 1 - Definição de MPEs de acordo com o Número de Empregados

Porte/Setor	Indústria	Comércio e serviço
Microempresas	Até 19	Até 9 empregados
Empresas de PP	De 20 a 99	De 10 a 49
Médias	De 100 a 499	De 50 a 99
Grandes	500 ou mais	100 ou mais

Fonte: SEBRAE (2013).

De acordo com o site TERRA (2021) abrir uma microempresa é ter seu próprio negócio com menor investimento. É notável que nos anos de 2020 e 2021 houve um crescimento considerável desta categoria no Brasil, hoje as microempresas são responsáveis por uma parte de 56,7% dos negócios em território nacional segundo dados do Mapa de Empresas do Ministério da economia.

Um bom microempreendedor além de ser muito importante para o mercado dos negócios também se preocupa com seus funcionários e de acordo com o site (PORTAL DA INDÚSTRIA) algumas orientações são necessárias para uma boa gestão como, definir bem os objetivos para obter um melhor resultado, adotar um bom sistema de gestão que mais se encaixe com o perfil da empresa, fazer uma análise SWOT para minimizar os erros na tomada de decisão, manter contabilidade da empresa em dia para que não haja problemas com o financeiro da empresa.

2.1. CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de pessoas é um conjunto de técnicas de recursos humanos que visa desenvolver o capital humano dentro das empresas diz Bruna Guimarães (2021), ela complementa ainda que essa gestão faz o uso destas técnicas para unificar os objetivos e metas dos colaboradores e empresa.

O professor Idalberto Chiavenato (2005) diz que a gestão de pessoas (GP) é uma área muito suscetível a mudanças de acordo com a mentalidade predominante dentro das organizações pois quando falamos disso precisamos analisar uma infinidade de fatores importantes.

O processo de monitorar pessoas não tem como objetivo a fiscalização dos cumprimentos das regras, mais sim, o desenvolvimento do autocontrole em relação às metas e resultados a serem alcançados. O processo está diretamente relacionado com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas que compõem a organização. CHIAVENATO (2008, p.124).

Chiavenato (2008) diz ainda que a velocidade em que o nosso mundo muda, está cada vez maior, de forma que mal conseguimos acompanhar e muitos fatores influenciam diretamente nisso, como, mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, etc. Disse ele também, que uma área que sofre bastante mudanças é a área de recursos humanos, de forma que o mesmo está mudando tanto, que até essa denominação está ficando desatualizada, sendo chamado agora de gestão de pessoas.

Em conformidade com o que diz a Revista de Administração Contemporânea (2000) a gestão de pessoas passa constantemente por um processo de transformação, tendo em vista que estratégias que são constantemente utilizadas, causam pouco efeito no ambiente organizacional ao longo do tempo, sendo necessária a adaptação da gestão de pessoas com o momento do ambiente organizacional que vivemos.



2.2. GESTÃO DE PESSOAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Juntamente com a globalização, segundo França e Leite (2007) houve a necessidade de criar sistemas para transmitir informações com o propósito de facilitar as operações dentro das empresas e também a comunicação entre colaboradores.

Segundo Chiavenato (2002) os modelos de gestão dentro das organizações estão ultrapassados, pois a imagem que foi criada e passada por muito tempo, foi a de um gestor autoritário que comanda a equipe por ser melhor que os outros. Esse tipo de gestão está ficando para trás a partir do momento em que líderes começam a surgir dentro das empresas, não impondo autoridade, mas sim conquistando o respeito dos seus subordinados.

[...] a liderança, compreendida como um fenômeno que deve ser cultivado porque ela está nos olhos de quem é liderado, demonstra que o cerne deste contexto está nas relações humanas. Somente uma relação qualitativa é capaz de gerar o binômio líder-liderado, ao contrário do uso de poder impositivo da subserviência que conta apenas com a obediência de alguém para com outrem, numa situação de patamares hierárquicos. (BERGAMINI, 1994, p.24)

Bergamini (1994) diz que um bom gestor ou líder deve ter poder de influência que englobe o grupo inteiro, e que faça seu time correr atrás de um mesmo objetivo, e o mesmo deve ser a base dessa influência, comandando a comunicação organizacional para que se tenha o melhor ambiente possível.

2.3. A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS

De acordo com o IBGE (2003) a década de 1980 ficou marcada por dificuldades na economia brasileira, e esse fator trouxe o desemprego para muitas pessoas necessitadas, porém o mesmo fator levou a criação emergencial de pequenas e microempresas.

Nesse mesmo período houve um incentivo para a criação dessas micro e pequenas empresas, e a partir disso os pequenos empresários tiveram apoio legislativos, institucionais e econômicos para continuarem com as suas empresas e empregando muitos funcionários.



UNICEPLAC

Foi a partir da industrialização que a gestão de pessoas e recursos humanos vieram para as empresas brasileiras diz Wood Junior (2004), segundo ele, os procedimentos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas foram de extrema importância para que o nosso país pudesse evoluir organizacionalmente falando.

Para Gonçalves e Koprowski (1995) a gestão de pessoas nas pequenas empresas é feita de modo que há uma forte presença do proprietário, envolvendo também familiares a frente da gestão, já que não há alguém especializado em administração contratado e por uma estreita relação do proprietário com seus colaboradores, fornecedores e clientes.

Já de acordo com Marlow e Patton (1993) a gestão deve ser estudada e o melhor modelo deve ser escolhido para cada situação, os mesmos acreditam que não se deve tratar todas as empresas igualmente, e principalmente quando são de categorias diferentes, eles diziam que não adianta colocar uma estratégia de gestão organizacional de uma multinacional em uma microempresa, pois cada uma delas requer um modelo de gestão diferente.

3. METODOLOGIA

Este trabalho teve como referência o modelo de metodologia descritiva tendo como base artigos, livros e pesquisas, com o intuito de proporcionar conhecimento aos leitores, com a finalidade de mostrar através de pesquisas a importância da gestão de pessoas nas pequenas empresas, trazendo à tona a importância de se ter uma boa gestão. Desta forma podemos ter pequenos empreendedores abordando seus colaboradores de uma forma mais efetiva, que possa trazer além de um bom ambiente organizacional, uma maior qualidade nas condições de trabalho, consequentemente fazendo com que a empresa se torne ainda mais produtiva. Este estudo foi realizado por meio de uma abordagem qualitativa e em pesquisas bibliográficas, com o objetivo de mostrar através do conhecimento de grandes pensadores como implementar uma boa gestão de pessoas dentro das organizações.

4. RESULTADOS

Os autores mencionados no artigo, trazem informações pertinentes referente a gestão de pessoas e mostrar com clareza a importância de uma boa gestão dentro de uma empresa, independentemente de seu tamanho, provando que colaboradores bem instruídos e motivados podem caminhar junto a empresa em prol das mesmas metas e objetivos.

Através deste artigo pode-se identificar que a orientação dada aos colaboradores pode ser de suma importância, visto que uma vez que a organização não oriente e não acompanhe seus colaboradores estará contribuindo para a criação de um ambiente organizacional ruim. Desta forma os mesmos não caminharão junto à empresa, desmotivando assim os colaboradores e deixando aberturas para conflitos internos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste artigo, pode-se ter uma pequena amostra de como a gestão organizacional é escassa na maioria dos pequenos negócios, podendo ser a causa de muitos desentendimentos dentro do ambiente organizacional e também de um baixo fluxo de produção da mesma.

Algumas organizações optam por designar pessoas menos eficientes a cargos de gestão que necessitam de um conhecimento específico apenas por empatia, proximidade ou afeto, tornando assim o ambiente organizacional um lugar onde os colaboradores não caminham junto com a gestão. Isso se deve a incompetência de pessoas que não tem formação necessária para assumir cargos de responsabilidade, e quando estão em situações que exigem uma tomada de decisão ou não sabem o que fazer, ou tomam a decisão incorreta por falta de conhecimento.

Através deste trabalho é possível compreender algumas estratégias que podem ser de extrema utilidade para casos como esse, como por exemplo, a escolha de pessoas capacitadas para o cargo, já trazendo uma bagagem de outras instituições, um profissional com conhecimentos específicos a respeito de gestão de pessoas pode mudar o ambiente organizacional da empresa. Existe também a opção



UNICEPLAC

de fornecer treinamentos para que os gestores da empresa possam se especializar no segmento capacitando os mesmos de forma que possam agregar a equipe e também a empresa.

Dito isto, os pequenos empreendimentos que ainda não tomaram decisões referente a sua gestão organizacionais, tendem a ficar estagnados de forma que aconteça uma rotatividade muito grande de funcionários. Já aqueles que buscam trazer pessoas competentes para as organizações estão um passo à frente dos outros no mercado, tendo em vista que o bom colaborador tem desejo de trabalhar em uma boa equipe com um bom e capacitado líder.

Tendo em vista que esse assunto já é abordado com tamanha importância, pode-se presumir que a falta de competência dos gestores se trata somente de uma negligência visto que muitos meios para capacitação já são conhecidos e de fácil acesso para a maioria.



UNICEPLAC

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília. **Liderança: Administração do Sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2ªEd. São Paulo Atlas, 2005;

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo: Atlas, 2002;

GUIMARÃES, Bruna. **Gestão de pessoas: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares**. 2022, Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>;

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Qual a diferença entre micro e pequena empresa?**. 2021, Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/micro-e-pequena-empresa/>;

SCIELO. **Gestão de pessoas por competências**. 2021, Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/tk4FyX6qsSdDTZ4tH46YXHQ/abstract/?lang=pt>;

TERRA. **Cresce o número de microempresas no Brasil**. 2021, Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/cresce-o-numero-de-microempresas-no-brasil,42957ba19ab863831e9a99533dd39e78z3aayt9c.html> 2021;

VARELLA, Jessica de Albuquerque. REINERT JUNIOR, Adival José. **O Papel Da Gestão De Pessoas No Desenvolvimento De Equipes De Trabalho**. 2021, Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/papel-da-gestao>;