



**UNICEPLAC**

**Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos**

**Curso de Administração**

**Trabalho de Conclusão de Curso**

**ARTIGO CIENTÍFICO**

**A gestão de pessoas e a sua importância na produtividade das  
micro e pequenas empresas**

Brasília-DF

2020



**UNICEPLAC**

**BRUNNA ALVES PIMENTEL**

## **A gestão de pessoas e a sua importância na produtividade das micro e pequenas empresas**

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

**Orientadora:** Profa Ms. Inistela Vigna

Brasília-DF

2020



**UNICEPLAC**

**BRUNNA ALVES PIMENTEL**

**A GESTÃO DE PESSOAS E A SUA IMPORTÂNCIA NA PRODUTIVIDADE DAS  
MICRO E PEQUENAS EMPRESAS**

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

Gama, 08 de dezembro de 2020.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Ma. Inistela Vigna  
Orientador

---

Prof. Robson Lopes de Almeida  
Examinador



**UNICEPLAC**

## **A gestão de pessoas e a sua importância na produtividade das micro e pequenas empresas**

Brunna Alves Pimentel<sup>1</sup>

### **Resumo:**

Este estudo buscou apresentar como a gestão de pessoas têm importância para a produtividade das micro e pequenas empresas, já que as micro e pequenas empresas possuem uma grande relevância no cenário atual da economia e também contam com uma alta empregabilidade formal. Como o mundo se encontra em um constante estado de mudanças e transformações a gestão de pessoas possibilita um diferencial competitivo que propõe uma melhor relação entre colaboradores e empresas. O artigo também aborda as práticas da gestão de pessoas, como ela beneficia as empresas e aumenta a produtividade. A metodologia utilizada contou com fontes bibliográficas, nos quais grandes autores como Idalberto Chiavenato e Antonio Carlos Gil contribuíram com seus ensinamentos para fundamentar o estudo e sustentar o tema proposto. Além disso, foram utilizados questionários para agregar conhecimentos acerca do assunto e fontes documental. Através do uso das ferramentas supracitadas foi possível concluir que as pessoas são peças fundamentais nas empresas, por isso fica necessário que as micro e pequenas empresas valorizem seu capital humano, para ter sucesso e aumentar a sua produtividade.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas; Micro e Pequenas Empresas; Produtividade.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de administração do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: brunnaalvespimentell@gmail.com.



## 1 INTRODUÇÃO

O mundo vem sofrendo transformações constantes em uma velocidade intensa. São diversos elementos que conduzem a isto, elemento demográfico, natural, tecnológico, econômico, político/legal e cultural que convergem ao mesmo tempo para uma mudança social e econômica, todos esses elementos trazem imprevisibilidade e incerteza para as organizações e nesse aspecto o que se torna diferencial competitivo entre essas organizações são as pessoas, ou seja, os recursos humanos. Desse modo as empresas têm que se preocupar com o desenvolvimento intelectual e psicológico de sua equipe, proporcionando a capacitação, motivação e criando ambientes de trabalho mais humanizados e participativos, nos quais a harmonia de interesses entre empregados e empregadores seja uma constante. Conseqüentemente gerando resultados melhores através de uma equipe que se sente envolvida nas metas da empresa desempenhando um trabalho com eficiência voltado para o crescimento mútuo.

Entretanto, percebe-se que as micro e pequenas empresas (MPE's) ainda não valorizam o processo de gestão de pessoas, desconsiderando que o valor humano auxilia de forma direta na melhoria da produtividade. De acordo com Oswaldo, Dias e Graziano (2018, p. 187), acontece que “As práticas integradas de gestão de pessoas em pequenas empresas podem ser seu diferencial competitivo, pois muitas ainda não se preocupam suficientemente com uma boa gestão de seu pessoal”. Algumas microempresas e empresas de pequeno porte não reconhecem a gestão de pessoas por alegarem não ter recursos para o investimento em tal setorização da empresa; por desconhecerem o assunto e as práticas de gestão ou até mesmo por resistência dos empresários. A partir do exposto, questiona-se: A gestão de pessoas tem importância para melhoria da produtividade das micro e pequenas empresas do Distrito Federal?

O estudo elaborado através desse artigo aborda uma pesquisa que justifica-se por apresentar informações de como a gestão de pessoas facilita, organiza e garante um caminho norteador fácil e prático para desenvolver e implementar os processos de produção operacionais, possibilitando melhores resultados.

Esse trabalho tem como objetivo geral a abordagem do processo de gestão de pessoas e sua importância na produtividade das micro e pequenas empresas do Distrito Federal. Essa pesquisa tem como objetivos específicos: avaliar a importância da gestão de pessoas e a sua



## UNICEPLAC

contribuição na produtividade das micro e pequenas empresas, assim como investigar as práticas da gestão de pessoas, como pode ser feita a implantação da gestão de pessoas, voltados para micro e pequenas empresas e elencar as grandes vantagens e benefícios da implantação da gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas.

## 2 REFERENCIAL TEORICO

### 2.1 A importância da gestão de pessoas

A gestão de pessoas reúne habilidades, práticas e métodos que tem como objetivo desenvolver e potencializar as pessoas dentro do conceito organizacional em uma empresa. Sabendo que os indivíduos que fazem parte da categoria produtiva do mercado de trabalho passam grande parte de suas vidas no ambiente laboral é sábio que a relevância do ambiente de trabalho para a vida desses indivíduos é grande, observa-se que esse ambiente diário chega a fazer parte da existência das pessoas, e nesse contexto é visível o papel da empresa em atribuir técnicas e ações que possam compreender, desenvolver, capacitar e motivar seus colaboradores.

A gestão de pessoas é formada por pessoas e organizações que precisam se complementar e interagir de forma harmônica, com seus interesses, direitos e deveres. As pessoas precisam das organizações, assim como as organizações precisam das pessoas. Os indivíduos através do trabalho que executam têm o seu sustento garantido, pois vendem horas de sua mão de obra para as organizações.

Os sujeitos, economicamente ativos, conseguem atingir metas; colocar em prática o aprendizado acadêmico obtido através de faculdades e cursos; podem ser bem sucedidos em suas carreiras profissionais obtendo ganhos favoráveis; possuem a oportunidade de demonstrar seus talentos pessoais e profissionais; e assim tornam o meio ambiente profissional algo essencial em suas vidas.

As organizações, por sua vez, necessitam das pessoas para existirem; para produzirem; para atender a demanda dos clientes e alcançar seus objetivos financeiros de lucro. A gestão de pessoas estabelece uma relação humanizada entre pessoas e organizações. De acordo com Chiavenato (2008, p.5) “Uma relação de mútua dependência na qual há benefícios recíprocos. Uma relação de duradoura simbiose entre pessoas e organizações”.



As pessoas são o elemento principal das organizações, por isso o viés das empresas em saber como valorizar os seus colaboradores é de extrema relevância para a sobrevivências dessas organizações. O desempenho dos colaboradores repercute na empresa de forma direta, por exemplo: se uma empresa tem uma equipe eficiente, satisfeita e com sentimento de reconhecimento de sua dedicação, o desempenho dessa equipe será satisfatório, e por conseguinte o desempenho dessa empresa será também satisfatório. Em contrapartida uma empresa que possui uma equipe desequilibrada e problemática que não consegue manter uma comunicação adequada, onde os funcionários têm desentendimentos, que não se sentem reconhecidos o desempenho será comprometido, o resultado diminuído e por consequência, a empresa também sofrerá danos a curto prazo em seu desempenho final, comprometendo todas as suas metas iniciais. Assim, de acordo com Chiavenato:

As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira como elas são tratadas. Elas podem ser a fonte de sucesso como podem ser a fonte de problemas. É melhor trata-las como fonte de sucesso. Para que os objetivos da Gestão de Pessoas sejam alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para eficácia organizacional. (CHIAVENATO, 2008, P.110.)

### 2.1.1 A importância da gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas

As empresas de grande porte (EGPs) e as micro e pequenas empresas (MPEs) têm suas diferenças, mas tanto as EGPs como as de MPEs possui um grupo de pessoas que trabalham para desenvolver um produto ou serviço. Dito isso, tanto a grande empresa como a pequena empresa tem seu capital humano que necessita ser valorizado. Não importa o tipo de estrutura da empresa, se ela é grande, média ou pequena, todos os tipos de estrutura vão ter seu capital humano e por isso fica necessário saber lidar com as pessoas e reconhecer a importância da gestão de pessoas nas MPEs. Segundo, Oswaldo, Dias e Graziano:

Captar, reter, desenvolver, valorizar e reconhecer talentos não são prerrogativas apenas das grandes empresas; elas podem ser praticadas em empresas de pequeno porte, bastando que o empresário queira implantar essa visão em seu negócio, independentemente de haver ou não uma área de recursos humanos em sua empresa. (OSWALDO, DIAS E GRAZIANO, 2018, P.187).

Em relação às MPEs é possível verificar que elas vivenciam uma grande competitividade, enfrentam um mundo de incertezas, volátil e imprevisível e tudo que possa trazer um diferencial, agrega para o crescimento, estabilidade ou até para sua sobrevivência no mercado.



## UNICEPLAC

A gestão de pessoas sendo trabalhada adequadamente possibilita às MPEs vários benefícios como: redução da rotatividade (conhecido também como *turnover*); redução do absenteísmo; maior motivação para o trabalho; aumento da produtividade; fortalecimento da cultura da empresa. Normalmente um dos motivos da grande rotatividade é por causa do plano de carreira, também porque os proprietários das MPEs não realizam uma seleção eficaz conforme os requisitos necessários para o cargo e por conta disso faz-se necessário a troca do colaborador com frequência, ou por desmotivação, insatisfação, desvalorização do colaborador, onde o mesmo enxerga que trabalha em uma empresa desorganizada, que não possui o perfil de empresa que deseja crescer no mercado, por conta das suas práticas do dia-a-dia.

Por outro lado, com a inserção da gestão de pessoas, esses problemas podem ser minimizados e se tornarem benefícios através de uma seleção de pessoas adequada, oferecendo um ambiente de trabalho agradável, reconhecendo o valor do trabalho do colaborador. O empregado consegue enxergar o valor do seu trabalho, se sente motivado para ajudar a empresa a crescer e com isso ter um crescimento mútuo, além de ter o benefício de possuir uma empresa organizada, que está preparada para o mercado e que pode oferecer uma segurança aos trabalhadores. Assim, de acordo com Oswaldo, Dias e Graziano:

Para gerir pessoas, o empresário tem de compreendê-las permanentemente. O sistema de gestão do elemento humano funciona em sinergia; não é possível realizar um bom processo seletivo, captar o melhor profissional do mercado e depois não o valorizar ao longo do tempo. Certamente, ele deixará a empresa (OSWALDO, DIAS E GRAZIANO, 2018, P.176).

### **2.2 Refletindo sobre as micro e pequenas empresas**

É sabido que existe uma vasta lista de opções de empreendimentos, sejam para o porte de microempresas ou empresas de pequeno porte, e como mencionado anteriormente, o diferencial é um fator importante para fidelização de clientes e para o crescimento do negócio.

As MPEs estão por todas as partes dos comércios, shoppings, feira. São fáceis de identificar, mas para classificar como MPE é necessário saber informações da receita bruta anual. A lei geral adota a seguinte classificação: A microempresa precisa possuir a cada ano-calendário a receita bruta de valor igual ou inferior a R\$360.000,00 e a empresa de pequeno porte precisa ter uma receita bruta anual superior a R\$360.000,00 e igual ou inferior a R\$4.800.000,00, e o quantitativo em relação aos funcionários conforme o SEBRAE é de 9





## UNICEPLAC

peessoas nas microempresas e 10 a 49 pessoas em empresas de pequeno porte ocupadas no setor do comércio e serviços. Esse quantitativo em relação a classificação não tem base legal.

A Lei Complementar 123/2006 regulamenta as MPEs, e sua elaboração culmina em um incentivo aos empreendedores das MPEs, por que através dela o processo de registro e legalidade é mais simples e unificado, a lei assegura também uma série de direitos e incentivos fiscais para as empresas. Esses incentivos servem para que as MPEs tenham uma maneira menos burocrática de regulamentar o seu empreendimento, para se manterem e se desenvolverem, afinal as MPEs são muito importantes para economia brasileira. Conforme Carlos Melles, presidente do SEBRAE, as micros e pequenas empresas geram quase 30% do PIB nacional e 55% dos empregos formais, o que enfatiza a importância de saber gerir pessoas.

As MPEs possuem a necessidade de contarem com líderes em suas equipes para que possam desempenhar o trabalho de maneira eficaz e continuar se destacando na economia brasileira, para isso são essenciais as práticas de gestão de pessoas.

A tabela abaixo realça a classificação entre as micro e pequenas empresas, para um melhor entendimento.

**Tabela 1 – Classificação em relação à receita bruta anual e número de funcionários**

<b>PORTE</b>	<b>NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS (Comércio e serviços)</b>	<b>RECEITA BRUTA ANUAL</b>
<b>Microempresas</b>	Até 9 funcionários	Igual ou inferior a R\$ 360.000,00
<b>Empresas de pequeno porte</b>	De 10 a 49 funcionários	Superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00

Fonte: SEBRAE e Lei complementar 123/2006, 2020.

### 2.3 Os processos da gestão de pessoas e seus benefícios

Inicialmente as empresas tinham como relevante o capital financeiro, atualmente sabe-se que o capital intelectual, a criatividade na inovação, as competências e estratégias das



empresas são mais relevantes nas operações de negócios. A área de “pessoas” começou a surgir a partir do século XIX e foi evoluindo até chegar na área de gestão de pessoas como é denominada na atualidade. Há também várias nomenclaturas para essa área como: recursos humanos; gestão de recursos humanos; gestão de pessoas e o mais recente: gestão do talento humano.

A gestão de pessoas é uma área que faz parte das empresas e organizações, ela envolve várias práticas para desenvolver os colaboradores e harmonizar os processos do cotidiano das empresas. Muitas pessoas relacionam a gestão de pessoas apenas como um serviço burocrático onde se faz admissão e demissão de pessoal, realização do contrato na carteira de trabalho, férias, a parte burocrática que tem relação ao vínculo empregatício da empresa com o colaborador conforme as normas e regras da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Entretanto, a gestão de pessoas não faz apenas a parte burocrática, essas atividades fazem parte da gestão de pessoas, mas como uma subdivisão das práticas que são realizadas nessa área.

Conforme Chiavenato (2020) os processos básicos da gestão de pessoas podem ser divididos em seis conjuntos de processo que são: processo de agregar talentos e competências; processo de engajar talentos e equipes; processo de aplicar talentos e competências; processo de recompensar talentos e equipes; processo de desenvolver talentos, equipes e organizações e processo de monitorar talentos e equipes, como mostra a figura 1. Conforme Chiavenato:

Processo é uma sequência programada de atividades que se completam em direção ao alcance de um objetivo final. Para tanto, é necessário desenvolver formas de mensurar e avaliar cada processo no sentido de melhorá-lo e alinhá-lo aos objetivos estratégicos da organização. Afinal, todo processo deve ter a finalidade de criar e agregar valor (CHIAVENATO, 2020, P.15).

### **Figura 1-- Processos básicos de GTH.**



Fonte: CHIAVENATO, 2020.

### 2.3.1 Processos de agregar talentos e competências

É o processo que busca trazer e escolher talentos que possam agregar e fazer parte da equipe de colaboradores da empresa. Este processo é composto pelas práticas do recrutamento e da seleção de pessoas.

Primeiramente é feito o recrutamento de pessoas, que tem o objetivo de comunicar a(s) vaga(s) de emprego e atrair um conjunto de pessoas para participar da seleção. Esse recrutamento pode ser interno, que acontece quando se busca candidatos que já trabalham na empresa, ou pode ser um recrutamento externo quando se procura candidatos fora da empresa.

O recrutamento deve ser feito de forma eficaz e adequada para que se tenha maior aproveitamento dos candidatos para disputar o processo de seleção. De acordo com Chiavenato (2014, P.113): “Recrutar pessoas passou a ser estratégico para as organizações. Atrair talento é fundamental para o sucesso organizacional, seja no longo ou curto prazo”. As empresas estão em busca de talentos, mas conforme menciona Chiavenato, as empresas também podem atrair talentos. Mesmo sendo empresas pequenas, podem ser empresas que as pessoas queiram trabalhar, e como são as empresas que as pessoas buscam? São empresas que são reconhecidas por terem qualidade e boas práticas de gestão, que o produto e serviços são exemplares, que o nível de satisfação da clientela seja alto e com isso atraia talentos.

Após o recrutamento tem a fase de seleção que também faz partes do processo de agregar talentos e competências. A seleção de pessoas seleciona as pessoas com as



características e atributos que mais convém para as empresas, entre os vários candidatos recrutados. Para a avaliação de um candidato pode-se utilizar diferentes técnicas e comisso contribuir para obter uma maior possibilidade de se realizar uma contratação com os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a ocupação do cargo.

Na seleção é necessário haver uma sincronia entre o cargo a ser preenchido que tem suas competências necessárias e o candidato que melhor se enquadra nesse processo de comparação e decisão. O processo de seleção de pessoas constitui várias fases, envolvendo várias técnicas que vão estar de acordo com o cargo e a empresa. Conforme Gil:

Como as pessoas constituem o mais importante ativo de que dispõem as organizações, devem ser recrutadas e selecionadas com a maior competência possível, já que falhas nesse processo podem comprometer outras ações de gestão a serem desenvolvidas posteriormente (GIL, 2019, P.112).

O processo de agregar talentos e competências, feito de forma eficaz conduz a importantes resultados para a empresa. A empresa tem o benefício de ter mais acertividade na contratação, pode diminuir a rotatividade (*turnover*), pois os colaboradores contratados são adequados para o cargo e com isso possibilita uma permanência e estabilidade dos colaboradores. O processo de agregar também proporciona um maior rendimento e produtividade em razão do aumento da capacidade das pessoas, já que são selecionados os melhores talentos para ocupação das vagas disponíveis.

### 2.3.2 Processos de engajar talentos e equipes

As pessoas iniciam nas empresas com grandes expectativas e motivadas, e a partir do momento que assumem o cargo o que se espera é que elas continuem motivadas, tenham comprometimento, queira permanecer na empresa, que se importem realmente com o trabalho desenvolvido e que estejam engajadas. Anteriormente se falava em manter os talentos nas empresas, hoje em dia, pode-se perceber que não basta apenas manter as pessoas, mas sim engajá-las cada vez ao trabalho e ao desenvolvimento da empresa. Por isso a importância desse processo, pois uma pessoa engajada quer se manter na empresa e colaborar para que a mesma cresça cada vez mais, o que sugere uma maior produtividade e mais benefícios. Chiavenato discorre sobre isso:

No passado, cuidávamos de manter ou reter talentos trabalhando na organização. Isso é o passado. Reter ou manter não significa necessariamente engajar, atrair,



encantar, comprometer. No lugar de simplesmente tentar reter talentos, as organizações precisam tornar-se mais e mais atrativas para então conseguirem engajar seus talentos. Hoje estamos tratando de engajá-los em uma duradoura e agradável jornada que os encanta, atrai e magnetiza. E isso depende de uma constelação de fatores atrativos sumamente importantes (CHIAVENATO, 2020, P.143).

O processo de engajar talentos e equipes é composto por duas áreas: socialização e qualidade de vida. A socialização esta incluída nesse processo desde o momento em que o indivíduo participa da seleção até estar contratado e desenvolver suas atividades no dia-a-dia. Através da socialização as pessoas conhecem a cultura organizacional da empresa, são bem orientadas e direcionadas para que possam fazer corretamente suas funções, sabendo em que ponto a empresa quer chegar, através das suas metas, objetivos e missão. A socialização possibilita a comunicação entre a empresa e as pessoas.

A qualidade de vida está ligada ao engajamento, na forma de proporcionar um ambiente agradável, já que o funcionário passa a maior parte do seu dia exercendo as funções do seu trabalho, portanto é importante que o ambiente possa oferecer bem-estar. A qualidade de vida envolve vários elementos como: ambiente que ofereça bem-estar psicológico e físico de trabalho; satisfação com o trabalho executado; reconhecimento pelo trabalho executado; salário e benefícios. Vários benefícios são alcançados com o processo de engajar. Com a socialização é possível ter uma comunicação de qualidade dentro da empresa, com uma orientação adequada é possível reduzir a ansiedade das pessoas, além de ter pessoas motivadas, produtivas e que queiram permanecer na empresa.

### 2.3.3 Processos de aplicar talentos e competências

O processo de aplicação conduz para o direcionamento dos colaboradores conforme suas funções, eles são integrados a empresa e são avaliados quanto ao desempenho. Desta forma fazem parte do processo de aplicar, a modelagem do trabalho e a gestão do desempenho.

As empresas funcionam de fato, quando os seus colaboradores já estão orientados sobre as suas tarefas que precisam ser desempenhadas. Toda empresa tem sua estrutura organizacional, até mesmo uma empresa pequena. Essa estrutura envolve a distribuição de tarefas, os cargos, desenho de trabalho, o desenho organizacional que representa a modelagem



do trabalho. Conhecer o seu cargo e todas as suas variáveis possibilita que o indivíduo passa dimensionar o valor do seu trabalho, o significado, desperta a responsabilidade em alcançar as próprias metas e a partir daí é possível também aumentar sua produtividade. Também é possível trabalhar mais informações sobre o cargo, com a descrição e análise do trabalho. A descrição busca informações sobre o cargo como: o que o colaborador faz, quando faz, como faz e porque faz, e a análise busca informações sobre as competências físicas e mentais que o colaborador necessita para ocupar o cargo. De acordo com Chiavenato:

A íntima relação entre as dimensões profundas do cargo e os estados psicológicos críticos produz resultados como: elevada motivação para o trabalho, elevada qualidade no desempenho do trabalho, alta satisfação com o trabalho e baixo absenteísmo e rotatividade (CHIAVENATO, 2014, P.186).

Em relação à gestão de desempenho, é de costume avaliar tudo que se encontra ao redor, avaliando constantemente o trabalho desenvolvido. E qual é o sentido de se avaliar tanto? Para saber quando há algo de errado, para julgar ou estimar valor, para ter respostas que possam sobretudo contribuir para solução ou possibilitar um melhor desempenho do que está sendo avaliado.

A gestão de pessoas também busca avaliar, ela realiza avaliações de desempenho humano. As empresas se preocupam com o desempenho dos seus colaboradores, afinal o desempenho dos seus colaboradores reflete diretamente nos resultados da empresa. Realizando a avaliação do desempenho é possível obter respostas e com isso fazer as devidas correções quando necessário.

Dessa forma também é possível proporcionar recompensas, como aumento salarial ou promoções para os melhores colaboradores ou até identificar a necessidade de realizar demissões quando os resultados de desempenho não são satisfatórios. É dessa forma que a empresa consegue obter noção sobre os seus resultados, os colaboradores também tem essa percepção podendo melhorar os seus pontos fracos com treinamentos e desenvolvimento.

O processo de avaliação do desempenho pode agregar com suas informações, mas se esse processo de avaliação do desempenho não for feito adequadamente, pode oferecer prejuízos. Por exemplo, o avaliador tem que se comunicar de forma adequada e não cometer o erro de fazer comentários desfavoráveis ao avaliado, para que se não conduza a uma reação negativa, outro exemplo é a avaliação ser sem fundamento, ser baseada em fatores que não acrescentam em nada.

A avaliação de desempenho pode ser feita com vários métodos, os mais



tradicionais são: escalas gráficas, escolha forçada, pesquisa de campo, incidentes críticos e lista de verificação.

Os benefícios que podem ser alcançados são vários, como por exemplo: com a modelagem do trabalho o colaborador consegue saber o valor do trabalho e seu significado, é possível saber como a contribuição de cada colaborador impactou a empresa, com a avaliação do desempenho a empresa consegue mensurar a situação da empresa em vários aspectos e com isso definir suas metas estratégicas para alcançar seus objetivos. De acordo com Gil, (2019, p.168) “A avaliação de desempenho é um dos meios mais poderosos de que as organizações dispõem, não apenas para aumentar a produtividade, mas para facilitar o alcance de suas metas estratégicas”.

#### 2.3.4 Processos de recompensar talentos e equipes

O processo de recompensar nas empresas visa retribuir o serviço do colaborador. O pensamento da grande maioria é que ninguém trabalha de graça, que todo o esforço seja produzindo, vendendo, atendendo, qualquer que seja a forma de trabalho tem que ser recompensado. E essa recompensa é um dos mais importantes incentivos para a motivação e reconhecimento do trabalho. De acordo com Chiavenato:

Os processos de recompensar pessoas constituem os elementos fundamentais para incentivo, motivação e engajamento dos colaboradores, tendo em vista de um lado os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro lado, os objetivos individuais a serem satisfeitos (CHIAVENATO, 2020, P. 263).

Os temas que fazem parte dos processos de recompensar talentos e equipes são remuneração, programas de incentivos e benefícios e serviços sociais.

Quando o indivíduo trabalha, ele se dedica a algo, destinando um tempo de sua vida para esse trabalho, se esforça, coloca seus talentos em ação, e toda essa dedicação aguarda em troca uma remuneração adequada. Quanto mais as pessoas estiverem comprometidas nos esforços da empresa, mais elas irão querer ser reconhecidas e ter um retorno considerável. Por isso, é importante planejar um sistema de recompensas, para manter os colaboradores comprometidos e dedicados.

O tema remuneração é formado por vários tópicos, sobre o que é, sobre critérios, influências, salário, administração de salários, estruturas de salários, plano de remuneração, pesquisa salarial, remuneração conforme cargos e competências e vários outros assuntos que



fazem parte desse tema que é muito relevante tanto para a empresa como para o colaborador, pois todo o esforço humano culmina do desejo de ser recompensado, por isso é necessário que a empresa tenha conhecimento sobre esse tema para saber os critérios, as influências, qual forma de remuneração se adequa mais a sua empresa, se é uma forma mais tradicional, se é por competência ou conforme complexidade e todos os assuntos que o tema aborda.

Os programas de incentivos, buscam incentivar, motivar, enganjar o colaborador. Remunerar os colaboradores é algo já pré-estabelecido e os programas de incentivos tem o intuito de agregar, gerando incentivo e engajamento. Atualmente várias empresas estão ofertando uma remuneração flexível e variável, com intuito de remunerar melhor conforme a alta produtividade.

A qualidade de vida está ligada aos processos de recompensar e todos os temas desse processo levam a uma vida mais agradável. Os benefícios propõe uma facilidade, ofertando para as pessoas benefícios que vão além do salário, como: transporte, assistência médico-hospitalar, seguro de vida, alimentação subsidiada. Além disso, os empregados possuem direito aos benefícios sociais que são exigências da legislação trabalhista como: férias, auxílio-doença, salário-maternidade, entre outros.

Os processos de recompensas possibilitam vários proveitos, pois o funcionário quando se desloca ao trabalho, está visando sua recompensa financeira. Se a empresa trabalha bem esse conceito, conforme a sua estrutura, suas possibilidades e fatores internos e externos consegue atrair os colaboradores e com isso gerar vários benefícios, como também influenciar os outros processos, como mostra a figura 2.

**Figura 2 - Influência dos processos de recompensar talentos e equipes sobre os demais processos.**





Fonte: CHIAVENATO, 2020.

### 2.3.5 Processo de desenvolver talentos e equipes

O mundo vive uma constante transformação, e como as empresas, as pessoas precisam se adaptar e evoluir junto às mudanças. Quando pessoas, equipes e empresas evoluem, elas ficam um passo a frente das demais, mas para que essa evolução aconteça, existe um processo de aprendizagem e desenvolvimento.

Os processos de desenvolver abordam dois temas: o de treinamento e o desenvolver talentos, equipes e organizações. O treinamento na empresa busca o melhor desempenho do colaborador, não serve apenas para que o colaborador aprenda fazer a sua função, mas que faça da melhor forma. Desta maneira o treinamento não é uma despesa e sim um investimento, pois ele melhora o desempenho do colaborador levando a melhores resultados na empresa além de agregar valor. Conforme Chiavenato:

Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas, para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornar cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade, ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio (CHIAVENATO, 2020, P.335).

O treinamento e o desenvolvimento tem como semelhança o intuito da aprendizagem, porém eles têm uma pequena diferença, o treinamento é algo mais imediato, que busca o treinamento do seu colaborador com as habilidades do seu cargo para um melhor desempenho. Já o desenvolvimento busca desenvolver o colaborador para o futuro, com habilidades inovadoras e atualizadas, que vão além das habilidades do cargo atual.



O treinamento e desenvolvimento produzem benefícios que possibilitam para que a empresa tenha talentos e equipes com melhores desempenhos, atualizadas, com competências inovadoras tornando a empresa competitiva, possibilitando o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores.

### 2.3.6 Processos de monitorar talentos e equipes

Os processos de monitorar possuem o papel de acompanhar os talentos e equipes da empresa afim de verificar comportamentos, resultados, limites em relação as normas e monitorar as informações. Através do monitoramento é possível identificar as funções, para que nada saia do planejamento, para que possam ser acompanhadas e orientadas de maneira que minimize os erros e contratempos. Os processos de monitoração pode ter uma abordagem tradicional que segue uma linha mais rígida e de controle externo ou uma abordagem moderna que dá ênfase ao autocontrole e flexibilidade. Conforme Chiavenato:

O comportamento organizacional não pode ser casual ou errático, mas sempre deliberado e racional. Por isso, as organizações requerem considerável esforço de planejamento, organização, aprendizagem, desempenho e monitoração em suas várias operações e atividades. Monitorar significa acompanhar essas operações e atividades para garantir que o planejamento seja bem executado e que os objetivos sejam alcançados adequadamente (CHIAVENATO, 2020, P. 395).

O monitoramento pode ser feito por meio da comunicação que possibilita a conectividade entre talentos e equipes propondo uma troca de informações. Esse monitoramento também pode ser feito através de bancos de dados, sistemas de informações, sistemas de monitoramento e resultados.

Com o monitoramento a empresa tem a possibilidade de ter como benefício uma melhoria na tomada de decisão, pois com as informações é possível identificar melhor as circunstâncias para se tomar decisão e também diminuir as incertezas e levar a uma integração entre os colaboradores e gestores da empresa.

## 2.4 A implementação da gestão de pessoas, voltado para micro e pequenas empresas

A gestão de pessoas possibilita vários benefícios, porém há vários mitos que repercutem nas mentes dos empresários de MPEs, como: o investimento em gestão de pessoas é muito alto; a gestão de pessoas só funciona em grandes organizações; é besteira investir na



equipe, sendo que depois os colaboradores vão embora; que só é um trabalho a mais e não vale o esforço; que as pessoas não mudam, entre outros mitos. O que fica claro a partir de todas essas inverdades é a falta de conhecimento sobre o assunto.

A gestão de pessoas não é complexa e nem é fator de dificuldade para a gestão, pelo contrário, é fator facilitador de uma gestão colaborativa e de resultado. A gestão de pessoas nas MPEs tem que ser algo alcançável e de acordo com a sua estrutura e o seu perfil. O primeiro passo para implementar a gestão de pessoas é buscar conhecimento sobre tal atividade, o que deve ser feito através de livros, internet, palestras, enfim, buscar conhecimento sobre o assunto para saber do que se trata e da relevância, desta forma fica claro para o empresário que com a gestão de pessoas ele não ira ter uma despesa a mais, e sim um investimento que transformará seus empregados em colaboradores responsáveis pelo resultado da sua empresa. Conforme Oswaldo, Dias e Graziano:

O empresário, ainda que ele mesmo não faça diretamente a gestão de pessoas, precisa compreendê-las, avaliar sua entrega e captar e reter os melhores talentos, além de desenvolvê-los e valorizá-los. Nesse caso, a gestão de pessoas não é somente com o departamento de recursos humanos, mas sim uma responsabilidade compartilhada de empresários, líderes e gestores, independentemente do porte da empresa (OSWALDO, DIAS E GRAZIANO, 2018, P. 176).

Após o empreendedor entender e aceitar a relevância da gestão de pessoas (G.P.), torna-se necessário buscar programas para implantar a G.P em sua empresa. Basicamente é necessário identificar quem pode colocar em prática os processos de gestão de pessoas nas MPEs. Mas isso vai depender da estrutura da empresa, por exemplo: algumas MPEs tem um quadro de funcionários que necessita de um gerente de Recursos Humanos, esse gerente deve colocar em prática os processos de gestão de pessoas. Caso a estrutura da empresa não comporte um gerente para tal, o empreendedor pode colaborar diretamente desenvolvendo uma atuação de liderança aplicando dessa forma as práticas de gestão coerentes com seu negócio. Existe ainda a possibilidade de contratar uma consultoria especializada.

Dentre as consultorias ofertadas, o SEBRAE oferece várias opções de programas de conhecimento nessa área com baixo custo e até gratuidade. O SEBRAE oferece cursos online gratuitos, com fácil acessibilidade que através de um layout interessante é possível desenvolver os estudos e a compreensão do assunto, podendo até tirar dúvidas no decorrer do curso, interagindo com o instrutores capacitados do próprio SEBRAE, existe ainda os cursos e as consultorias presenciais com investimento acessível.

Existem várias opções para se obter o conhecimento sobre gestão de pessoas, basta



escolher a que melhor satisfaz o empreendedor e suas necessidades e colocar em prática, desde que se busque o conhecimento para evitar prejuízos aos negócios.

### **3 METODOLOGIA**

Esse artigo foi elaborado através de uma pesquisa descritiva em razão de que o assunto de gestão de pessoas e micro e pequenas empresas tem uma vasta literatura, sendo conhecimentos já sistematizados. É exploratória se tratando dos assuntos: a gestão de pessoas em micro e pequenas empresas ou a gestão de pessoas e a sua importância na produtividade das micro e pequenas empresas, a literatura é menos extensa, o que tornou necessário mesclar bibliografias com questionário para apresentar o assunto de forma mais consisa. A abordagem deste artigo é quali-quantitativa por apresentar resultado valorativo, e também variáveis numéricas.

Foi utilizado o método dedutivo, ao buscar uma conclusão a partir de uma observação geral para restringir em um segundo momento a particularidade das MPEs. Dessa forma, o conhecimento tratado reforça que a gestão de pessoas tem sua importância em aumentar a produtividade nas empresas de modo geral, e por consequência nas MPEs. A problemática desse artigo questiona se a gestão de pessoas tem importância para a produtividade das micro e pequenas empresas, bibliograficamente vários autores mencionam o aumento da produtividade atingido a partir da implantação de uma gestão de pessoas. Conforme Gil:

Essa produtividade, por sua vez, depende de dois fatores: capacitação e motivação. A capacitação ou competência para desempenhar um trabalho é atribuição do setor de Gestão de Pessoas, implementada por meio de ações de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento. Requer-se, portanto, das empresas o aprimoramento desses procedimentos. Basta lembrar apenas que, num país como o Japão, cada empregado passa em média 20 horas anuais em atividades de treinamento. A motivação ou disposição para empenhar-se o melhor possível no desenvolvimento de suas atribuições tem naturalmente muito que ver com o próprio empregado, mas também é fortemente influenciada pela empresa. Hoje, reconhece--se que os empregados preferem trabalhar em empresas que oferecem qualidade de vida, ou seja, capazes de proporcionar segurança e satisfação. Assim, cabe à empresa cuidar para que o ambiente oferecido a seus empregados seja suficientemente motivador, se quiser manter empregados qualificados (GIL, 2019, P.46).



As fontes de pesquisa usadas nesse artigo foram: bibliográficas, pois vários livros agregaram para garantir a veracidade dos resultados. Também utilizou-se de fontes documentais, pois foram mencionadas a lei complementar 123/2006 que rege as micro e pequenas empresas; estudos do SEBRAE, além de contar com a fonte de pesquisa argumentativa a partir de questionários. Foram elaborados e aplicados dois questionários: um voltado para os empreendedores de micro e pequenas empresas e o outro voltado para os colaboradores de micro e pequenas empresas. Ambos questionários foram feitos com a ferramenta do google, Google Forms, um serviço gratuito e online e as perguntas foram discursivas e objetivas.

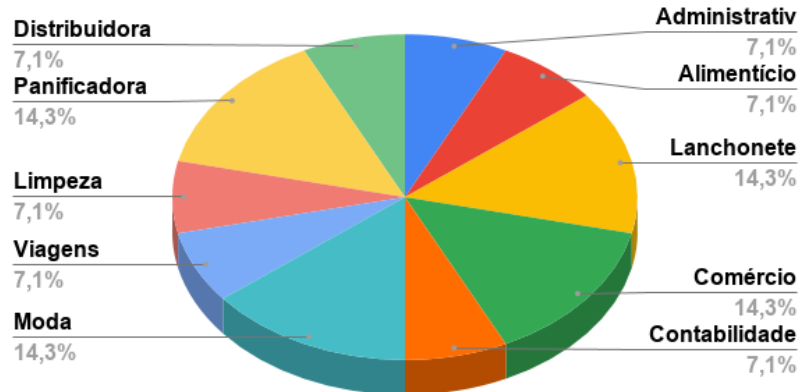
O universo do primeiro questionário mencionado são os empreendedores de micro e pequenas empresas do Distrito Federal, a amostra colhida foi de 14 empreendedores. Já no segundo questionário o público-alvo são os colaboradores de micro e pequenas empresas do Distrito Federal, a amostra colhida foi de 53 colaboradores de micro e pequenas empresas.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

O estudo bibliográfico deste artigo, através dos autores Chiavenato, Gil, Araujo e Garcia dentre outros possibilitaram o resultado de que a gestão de pessoas realizado com êxito proporciona grandes benefícios, com destaque ao aumento da produtividade. As pessoas são elementos importantes para as empresas proporcionando resultados. Uma área como a gestão de pessoas que direciona para uma melhor relação entre pessoas e empresas merece estar presente em todos os tipos de empresas, inclusive as micro e pequenas empresas. Essa relação que a gestão de pessoas proporciona conduz a uma sinergia entre a empresa e os seus colaboradores, gerando assim uma união com o mesmo propósito, que é o crescimento mútuo.

O questionário argumentativo voltado para os empreendedores das micro e pequenas empresas obteve a amostra de 14 respostas, a primeira pergunta era aberta referente ao nome do empreendedor e a partir da segunda pergunta obteve os resultados apresentado abaixo.

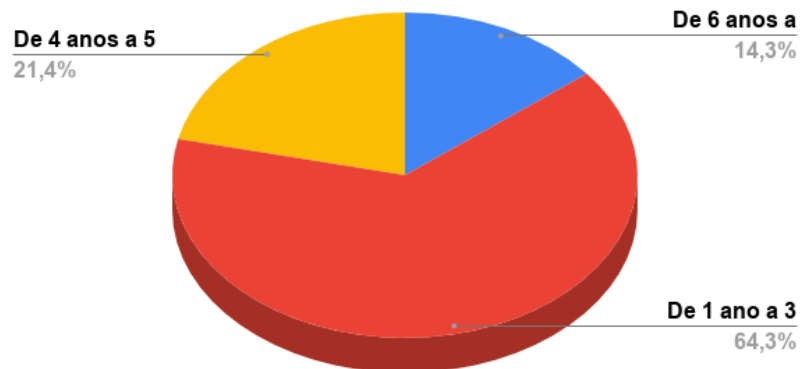
#### **Gráfico 1—Ramo empresarial das micro e pequenas empresas entrevistadas**



Fonte: Formulários google, 2020.

Esse primeiro gráfico, serve como conhecimento das MPEs que fizeram o questionário, para saber a área em que atuam. Essa era uma pergunta de resposta aberta, e o que se percebe é que a grande maioria das MPEs que responderam, são da área do comércio, como lanchonetes, panificadoras entre outras.

**Gráfico 2—Tempo da empresa em atividade**



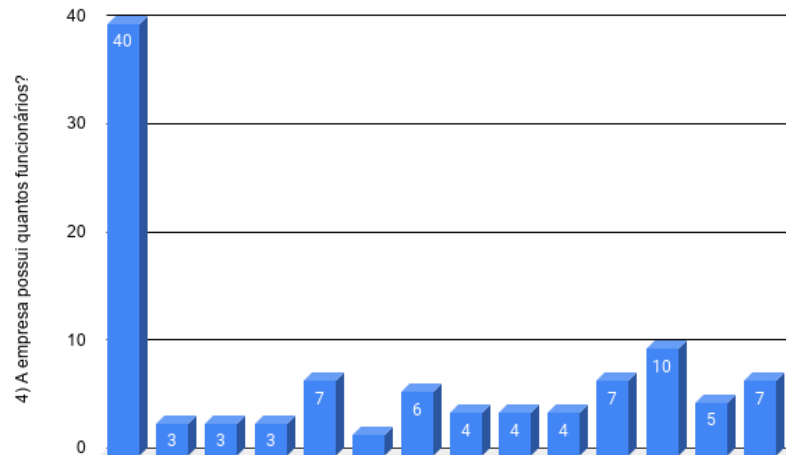
Fonte: Formulários Google, 2020.

O segundo gráfico, também serve de conhecimento sobre as MPEs que fizeram o questionário, para saber a quanto tempo MPEs estão em atividade. A grande maioria estar atuando a cerca de 1 a 3 anos com 64,3%, logo depois vem de 4 a 5 anos com 21,4% e de 6 a 10 anos com 14,3%. Percebe-se que dentro da amostra de quatorze MPEs a maior parte estar inserida recentemente no cenário econômico.

**Gráfico 3 – Quantidade de colaboradores na MPE**



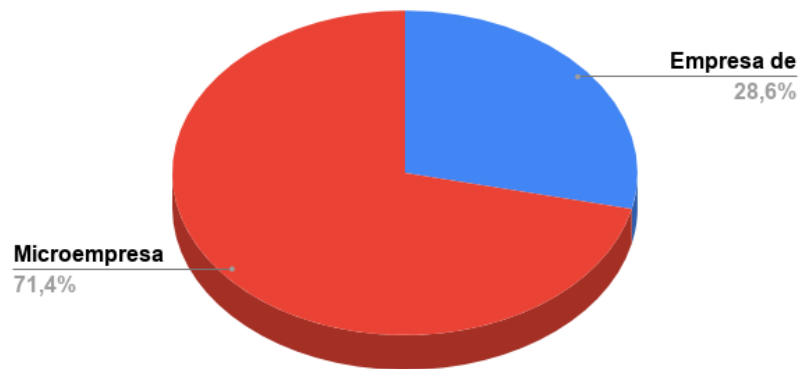
## UNICEPLAC



Fonte: Formulários Google, 2020.

O terceiro gráfico informa o quantitativo de colaboradores das MPEs que responderam o questionário. A grande maioria não tem um quantitativo expressivo de colaboradores, variam de variam de 40 a 2 colaboradores. Essa foi uma pergunta aberta.

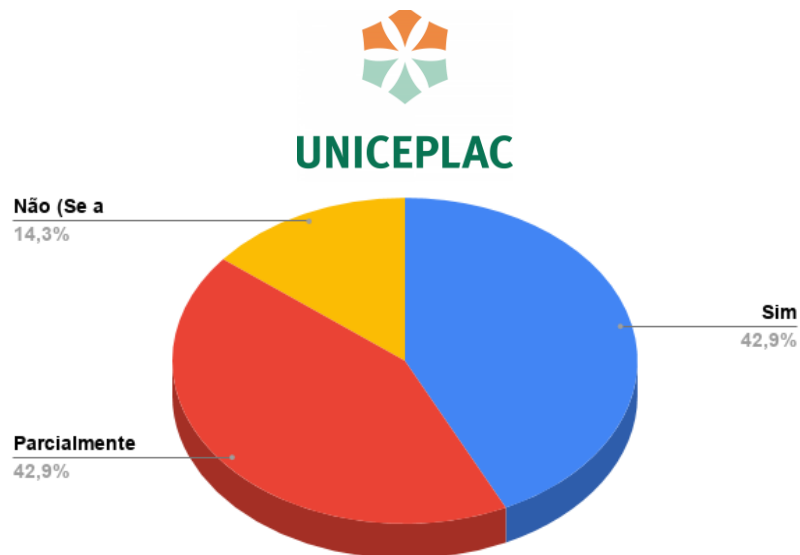
**Gráfico 4 – Classificação da empresa**



Fonte: Formulários Google, 2020.

O quarto gráfico exibe a classificação entre microempresa e empresa de pequeno porte conforme a lei complementar 123/2006. A grande maioria das respostas, são de empreendedores que possuem microempresas com 71,4% e empresa de pequeno porte com 28,6%.

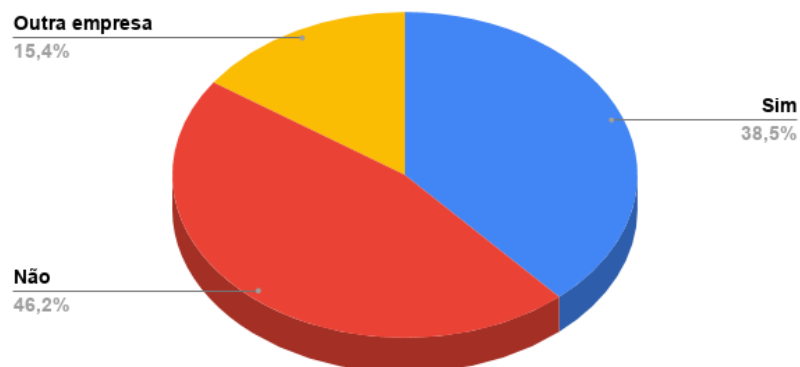
**Gráfico 5 – Conhecimento em gestão de pessoas**



Fonte: Formulários Google, 2020.

O quinto gráfico busca saber o conhecimento dos empreendedores em relação a área da gestão de pessoas. A grande maioria não tem o conhecimento de fato sobre o que é a gestão de pessoas, pois 42,9% conhecem parcialmente e 14,3% não sabe do que se trata a gestão de pessoas. Já 42,9% dizem que sabem do que se trata a gestão de pessoas.

**Gráfico 6 -- A empresa pratica os processos de gestão de pessoas no dia a dia**

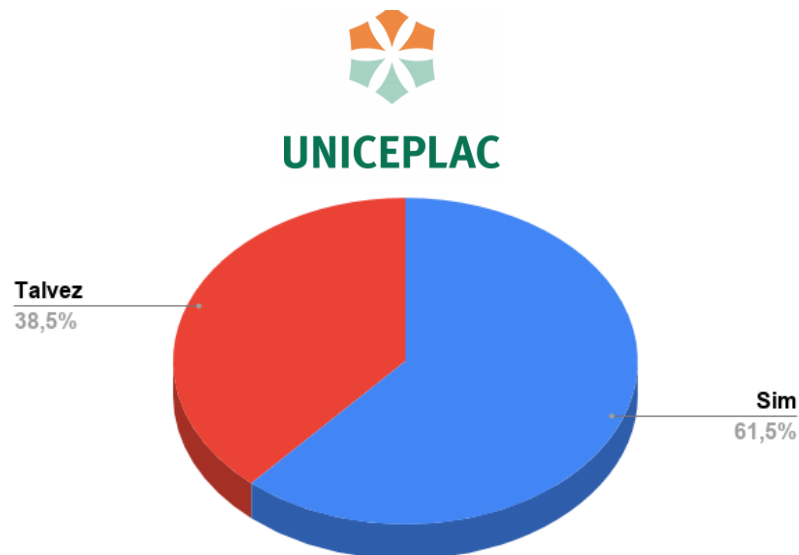


Fonte: Formulários Google, 2020.

No sexto gráfico, é para saber se a empresa pratica os processos de gestão de pessoas no dia a dia. A grande parte não pratica os processos de gestão de pessoas. Cerca de 46,2% não pratica os processos, 15,4% informaram que outra empresa faz algumas atividades, mas apenas burocráticas e 38,5% informaram que sim, que a empresa pratica os processos de gestão de pessoas no dia a dia.

**Gráfico 7 -- As práticas de gestão de pessoas influenciam na produtividade de uma empresa**

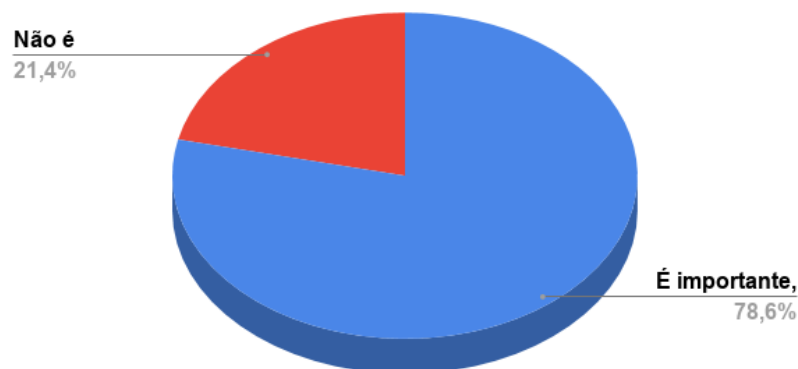




Fonte: Formulários Google, 2020.

O sétimo gráfico busca saber se os empreendedores acham que as práticas de gestão de pessoas influenciam na produtividade de uma empresa. A grande maioria respondeu que sim, com 61,5% e uma parte considerável respondeu que talvez com 38,5% e ninguém respondeu que não, que era a terceira opção.

**Gráfico 8 – A importância de desenvolver a equipe de trabalho**



Fonte: Formulários Google, 2020.

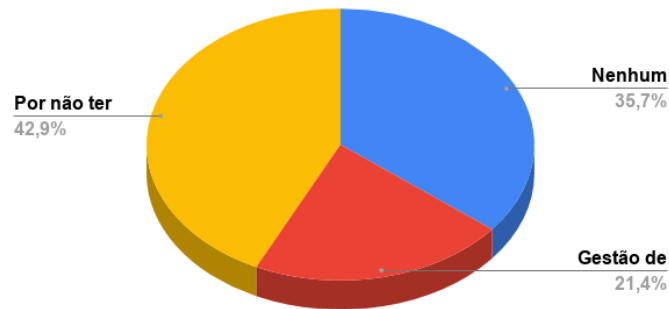
No oitavo gráfico, foi perguntado: Qual a importância de desenvolver a sua equipe de trabalho? Com 78,6% responderam que é importante, pois uma equipe desenvolvida favorece um ambiente saudável e produtivo. 21,4% responderam que não é importante, pois as atividades de serviços da sua equipe são simples. Ninguém respondeu as outras opções que era: É importante, pois os demais concorrentes estão agindo dessa forma e não é importante, pois se sua equipe necessitar de desenvolvimento, eles terão que buscar por conta própria.

A décima pergunta questionava, o que torna um colaborador produtivo, essa pergunta obteve um total de 100% na mesma resposta que era: reconhecimento do seu trabalho, motivação, ambiente de trabalho humanizado são alguns dos motivos da produtividade de um colaborador. As outras opções eram: só do colaborador estar empregado, já é motivo dele ser



produtivo, remuneração e benefícios e a última opção era não sei informar.

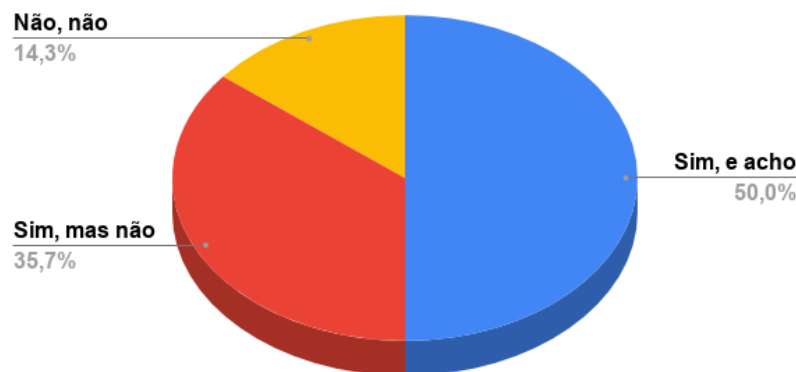
**Gráfico 9 – Motivo de não haver implantação da gestão de pessoas na empresa**



Fonte: Formulários Google, 2020.

O nono gráfico é referente a seguinte pergunta: Caso a sua empresa não utilize das práticas de gestão de pessoas, qual seria o motivo de não haver essa implantação em sua empresa? 42,9% responderam: Por não ter conhecimento na área. 35,7% nenhum motivo, pois a minha empresa pratica os processos de gestão de pessoas. 21,4% gestão de pessoas só funciona nas grandes empresas. Esse gráfico reflete a falta de conhecimento dos empreendedores na área de gestão de pessoas.

**Gráfico 10 – A gestão de pessoas, poderia minimizar problemas nas MPEs**



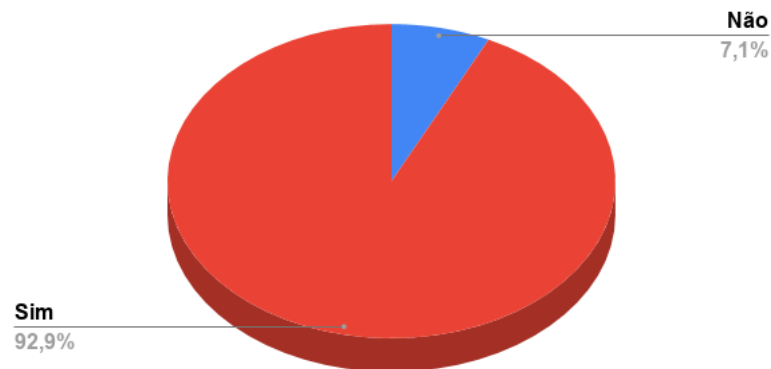
Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo gráfico é referente a seguinte pergunta: A sua empresa já teve ou tem alguns desses “problemas”: alta rotatividade, clientes reclamando do atendimento dos funcionários, absenteísmo, intrigas entre funcionários, dificuldade de contratar conforme as competências do cargo, funcionário fazendo “corpo mole”? Se sim, você acha que a gestão de pessoas poderia minimizar esses problemas? 50% responderam que sim, e acham que a gestão de pessoas pode minimizar esses problemas, 35,7% responderam que sim, mas não sabem se a



gestão de pessoas poderia ajudar, pois não conhecem a área de gestão de pessoas e 14,3% responderam que não, não passaram por esses problemas.

**Gráfico 11 -- Uma empresa onde as pessoas gostam de trabalhar, que recebem feedbacks, que são motivadas e reconhecidas, pode influenciar na produtividade dos colaboradores?**



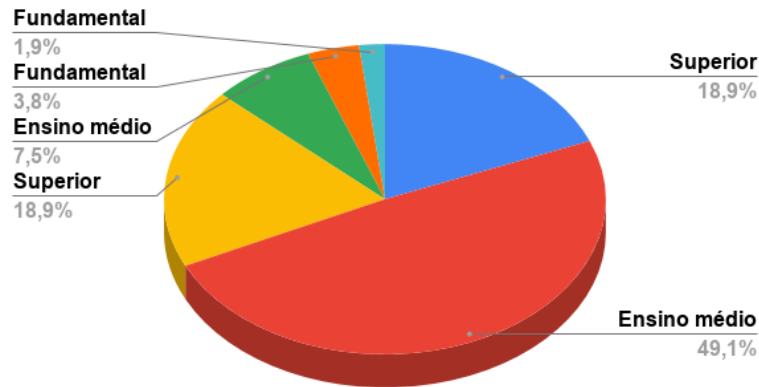
Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo primeiro gráfico é referente a seguinte pergunta: Uma empresa onde as pessoas gostam de trabalhar, que recebem feedbacks, que são motivadas e reconhecidas, pode influenciar na produtividade dos colaboradores? 92,9% responderam que sim e apenas 7,1% responderam que não. Essa questão deixa claro que a maioria concorda que essas ações são importantes para produtividade do colaborador.

A décima quarta pergunta do questionário também obteve o total de 100% em uma mesma resposta. A pergunta era: Para uma empresa crescer e aumentar a sua produtividade, você acha que o empreendedor tem que estar atento as inovações e estar em busca de conhecimento, afinal ele que comanda a empresa? Todos responderam que sim.

O segundo questionário argumentativo voltado para os colaboradores de micro e pequenas empresas, obteve uma amostra de 53 respostas, a primeira pergunta era referente ao nome da pessoas que estava respondendo o questionário e apartir da segunda pergunta os resultados foram os seguintes:

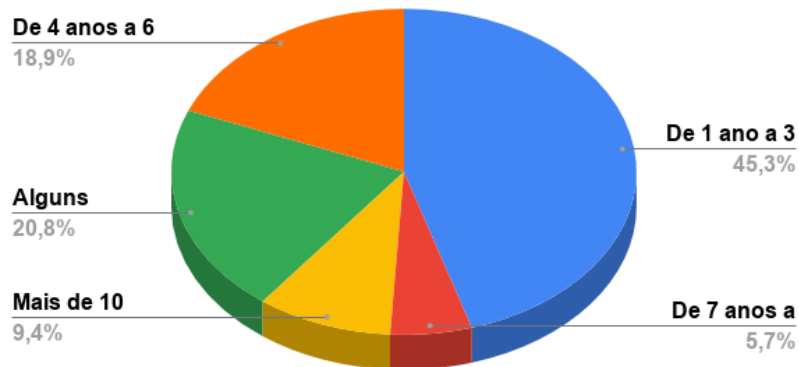
### **Gráfico 12 – Escolaridade**



Fonte: Formulários Google, 2020.

O gráfico 12 é referente a segunda pergunta do questionário voltado para os colaboradores das MPEs. Essa pergunta é para conhecimento do colaborador que participou respondendo o questionário. A escolaridade da maioria dos colaboradores é de ensino médio completo com 49,1% das respostas. Com 18,9% informaram que obtém o superior completo e 18,9 superior incompleto, 7,5% ensino médio incompleto, 3,8% fundamental completo e 1,9% fundamental incompleto.

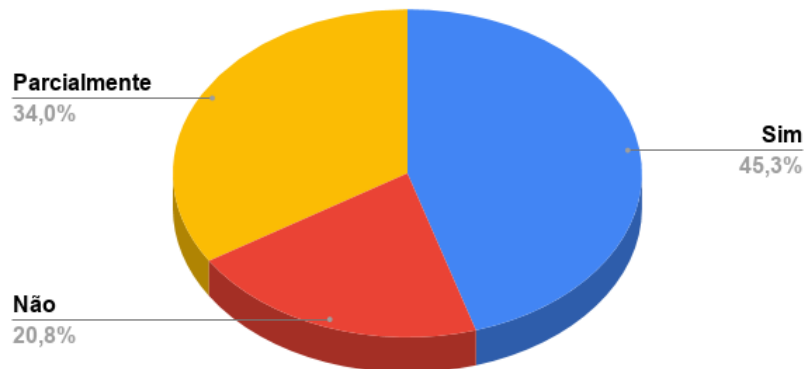
**Gráfico 13 – Tempo de trabalho na MPEs**



Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo terceiro gráfico informa a quanto tempo o colaborador trabalha em uma MPEs. Com 45,3% trabalha entre 1 ano a 3 anos, 20,8% trabalha a alguns meses, 18,9% trabalha de 4 anos a 6 anos em uma MPEs, 9,4 a mais de 10anos e 5,7% trabalha a 7anos a 10 anos.

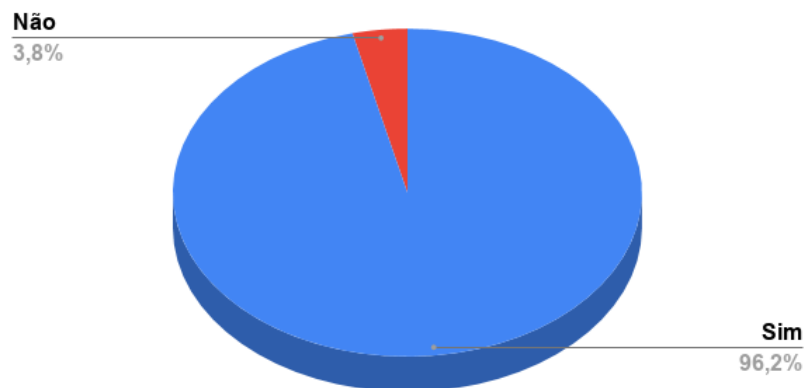
**Gráfico 14 – Conhecimento da área ou práticas da gestão de pessoas**



Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo quarto gráfico é referente a pergunta ao colaborador: Você conhece a área ou as práticas de gestão de pessoas? 45,3 % responderam que sim, mas percebe-se que a grande parte dos colaboradores não conhecem de fato o que é a gestão de pessoas e suas práticas, pois 34% informaram que conhecem parcialmente e 20,8% não conhecem.

**Gráfico 15 -- Saber a cultura organizacional da empresa, seus valores, missão, saber onde a empresa quer chegar, se ela pretende crescer. Isso te motiva?**



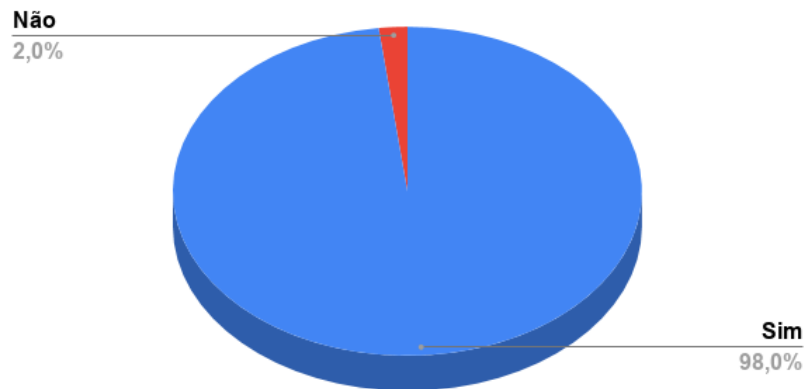
Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo quinto gráfico é referente a pergunta: Saber a cultura organizacional da empresa, seus valores, missão, saber onde a empresa quer chegar, se ela pretende crescer. Isso te motiva? Cerca de 96,2% informaram que sim e apenas 3,8% informaram que não.

**Gráfico 16 – A gestão de pessoas pode aumentar a produtividade na empresa**



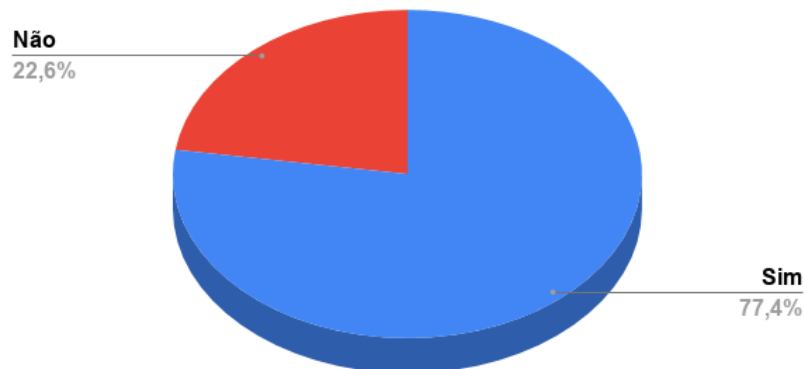
## UNICEPLAC



Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo sexto gráfico é referente a seguinte pergunta: A área de gestão de pessoas envolvem vários processos, como os processos de agregar, engajar, aplicar, desenvolver, recompensar e monitorar. Todos esses processos visam ter uma melhor relação entre empresa e colaborador. Você como colaborador acha que a gestão de pessoas pode aumentar a sua produtividade na empresa? Grande parte compreende que sim com 98% das respostas e apenas 2% acham que não.

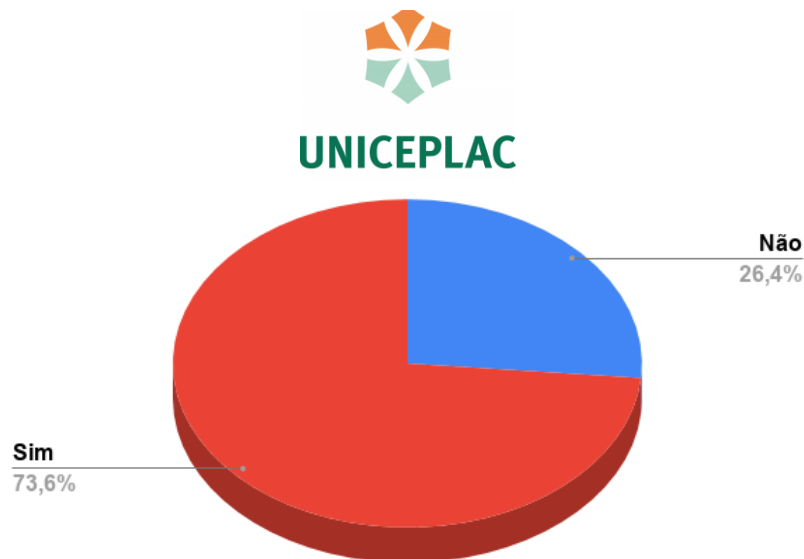
### Gráfico 17 – Você se sente motivado (a) na empresa que trabalha?



Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo sétimo gráfico é referente a pergunta: Você se sente motivado (a) na empresa que trabalha? Com 77,4% responderam que sim e 22,6% responderam que não.

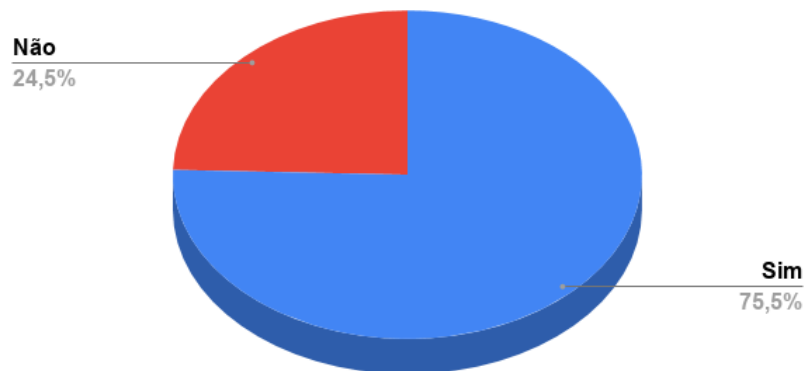
### Gráfico 18 -- Você se sente como uma peça fundamental para o sucesso da empresa que trabalha?



Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo oitavo gráfico é referente a pergunta: Você se sente como uma peça fundamental para o sucesso da empresa que trabalha? Grande porcentagem reconhecem que seu trabalho tem valor e que são peças fundamentais para o sucesso das MPEs com 73,6%, mas 26,4% não se sentem como peças fundamentais para as MPEs que trabalham.

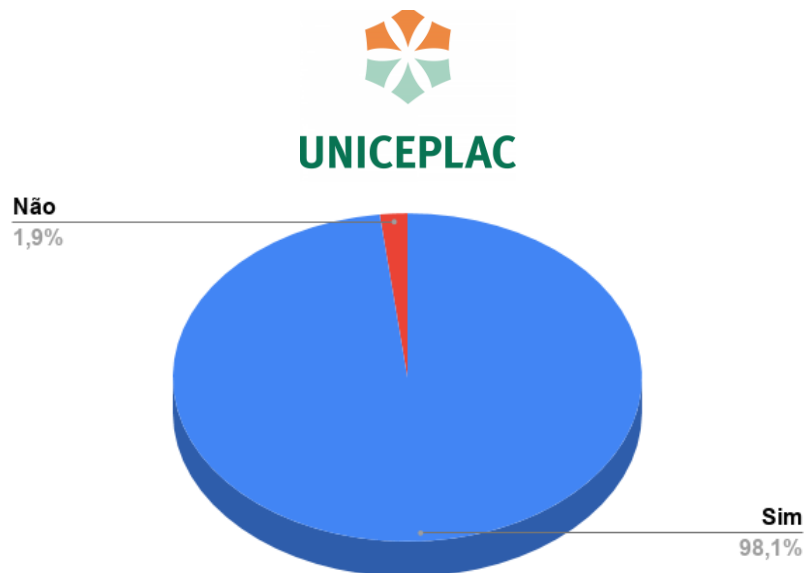
**Gráfico 19 -- Você sente que a empresa que você trabalha, se preocupa em contribuir para um ambiente tranquilo e agradável de trabalho?**



Fonte: Formulários Google, 2020.

O décimo nono gráfico é referente a pergunta: Você sente que a empresa que você trabalha, se preocupa em contribuir para um ambiente tranquilo e agradável de trabalho? 75,5% informaram que sim e 24,5% informaram que não.

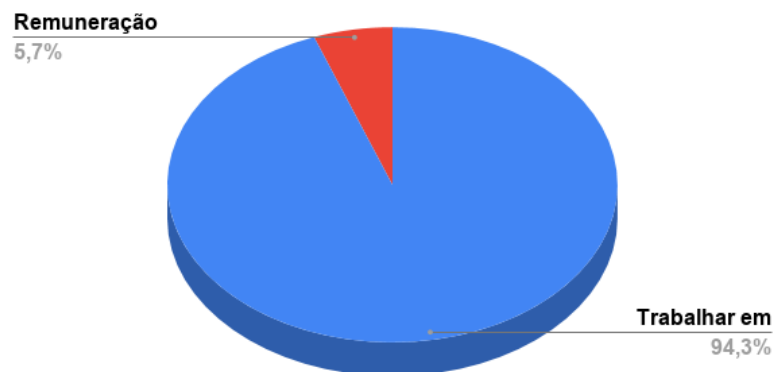
**Gráfico 20 – A falta de orientação, comunicação, reconhecimento do trabalho, feedbacks, prejudica a sua produtividade na empresa?**



Fonte: Formulários Google, 2020.

No vigésimo gráfico é questionado se a falta de orientação, comunicação, reconhecimento do trabalho, feedbacks, o que prejudica a produtividade na empresa. 98,1% informaram que sim e apenas 1,9% informaram que não.

**Gráfico 21 – O que te permite ser mais produtivo na empresa?**

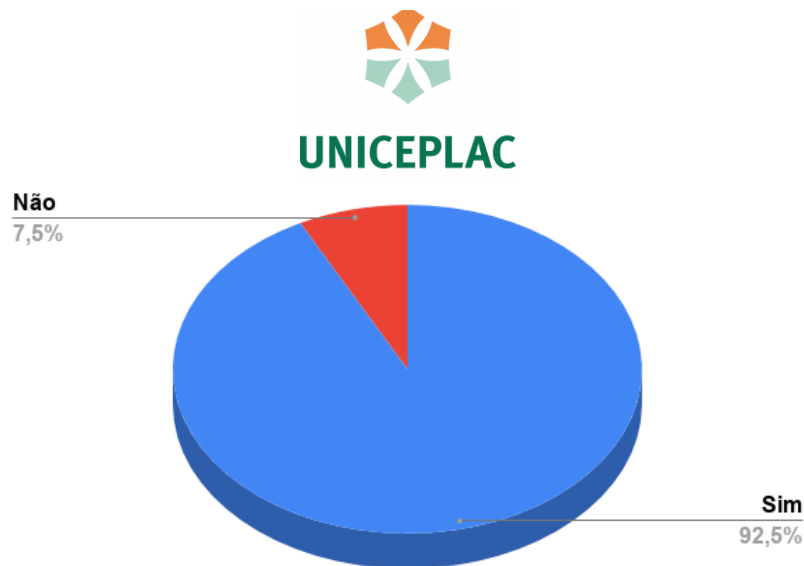


Fonte: Formulários Google, 2020.

No vigésimo primeiro gráfico foi questionado o que te faz ser mais produtivo na empresa? 94,3% informaram que trabalhar em uma empresa organizada, com ambiente humanizado, que proporciona qualidade de vida e valorize os seus colaboradores. 5,7% informaram que a remuneração é o que faz ser mais produtivos. E ninguém respondeu a terceira opção que era: apenas o fato de estar trabalhando.

**Gráfico 22 – A gestão de pessoas tem influência no aumento da produtividade?**





Fonte: Formulários Google, 2020.

O vigésimo segundo gráfico é referente à última pergunta do questionário voltado para os colaboradores de MPEs, nessa pergunta se questiona: Se sua empresa tem uma área de gestão de pessoas e trabalha essas práticas de gestão de pessoas, você acha que essa gestão influencia no aumento da sua produtividade? E se caso não tenha você acha que poderia influenciar no aumento da sua produtividade? 92,5% informaram que sim, a gestão de pessoas influencia na produtividade e apenas 7,5% informaram que não.

## 5 CONCLUSÕES

Com o estudo desse artigo foi possível perceber que a gestão de pessoas tem importância e aumenta a produtividade das MPEs. Na literatura estudada em nenhum momento é rotulado que a gestão de pessoas serve apenas para as grandes empresas, a gestão de pessoas é uma área que constitui processos com práticas para favorecer as empresas que utilizam dessa gestão. A relação que é beneficiada pela gestão de pessoas conduz a uma sinergia entre empresas e pessoas, essa união proporciona a prosperidade de ambos os lados.

Conforme Gil, a produtividade é resultado de dois fatores que são a motivação e capacitação e esses dois fatores estão atrelados à gestão de pessoas, podendo afirmar que a gestão de pessoas aumenta a produtividade, gerando assim vantagens mútuas. Através dos questionários foi possível elenar que a principal responsável por essa visão deturpada acerca da gestão de pessoas é a falta de conhecimento, ainda existe um número expressivo de pessoas que desconhecem a gestão de pessoas e como ela pode favorecer a empresa e os colaboradores.

O objetivo geral de avaliar a importância da gestão de pessoas e a sua contribuição na



## UNICEPLAC

produtividade das micro e pequenas empresas foi alcançado. Assim como também foram alcançados os objetivos específicos que eram: investigar as práticas da gestão de pessoas, explorar como pode ser feita a implantação da gestão de pessoas voltada para micro e pequenas empresas e ainda mostrar as grandes vantagens e benefícios da implantação da gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas.

### REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. GARCIA, Adriana A. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional: edição compacta – **2. edição.** – São Paulo : Atlas, 2014.

BRASIL. Lei nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Lei complementar nº 123, **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília,. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm)> Acesso em: 22 out. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto Gestão de pessoas : o novo papel da gestão do talento humano / Idalberto Chiavenato. – 5ª edição – **São Paulo : Atlas**, 2020

Gil, Antonio Carlos Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos / Antonio Carlos Gil. – **2ª. edição.** – **São Paulo: Atlas**, 2019.

LONGENECKER, Justin G. PETTY, William. PALICH Leslie E. HOY Frank.

Administração de pequenas empresas Lançando e desenvolvendo iniciativas empreendedoras

Tradução da **18ª edição norte-americana 2ª edição brasileira.** Carlos Tasso E. Aquino.

Alvaro Augusto Araújo Mello. 2019 Cengage Learning Edições Ltda.

OSWALDO, Yeda C, DIAS, Elaine A, GRAZIANO, Graziela O. Empreendedorismo estratégico – Criação e gestão de pequenas empresas 2ª edição Osvaldo Elias Farah, Marly Cavalcanti e Luciana Passos Marcondes (Orgs.) Capítulo Gestão de pessoas.2018.

PEQUENOS negócios em números. **Sebrae**, Disponível em : <



## UNICEPLAC

<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em : 09 de nov. de 2020.

PEQUENOS negócios, a saída para a crise. **Agência CBIC**, 20/04/2020. Disponível em: <  
<https://cbic.org.br/artigo-pequenos-negocios-a-saida-para-a-crise/>> Acesso em: 12 de nov. de 2020.

SEBRAE, A recuperação da economia passa pelo incentivo aos pequenos negócios. Publicado em: 05/10/20 às 08:00, **Sebrae**. Por: Redação. Disponível em: <  
<http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/a-recuperacao-da-economia-passa-pelo-incentivo-aos-pequenos-negocios,38f982b3df9f4710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>  
Acesso em: 09 de nov. de 2020.

VOCÊ sabe o que é gestão de pessoas e por que ela é tão importante para as empresas?  
**Sbcoaching**, Escrito por SBCoaching 22 de setembro de 2017, 10:59. Disponível em: <  
<https://www.sbcoaching.com.br/blog/gestao-de-pessoas-2/#:~:text=Criando%20ambientes%20de%20trabalho%20mais,efici%C3%A4ncia%20para%20o%20crescimento%20m%C3%BAtuo.>> Acesso em: 20 de out. de 2020.