

GESTÃO DE PESSOAS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Gabrieli Brito Ribeiro

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Poliana de Oliveira Guedes

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Gerir um empreendimento nem sempre é fácil, porém acredita-se que o melhor caminho para uma empresa melhorar a produtividade é treinando seus colaboradores, criando um ambiente de trabalho agradável que mantenha os funcionários satisfeitos e procurando sempre motivar seus colaboradores, para que com isso eles possam estar mais comprometidos com o trabalho. Porém, nas pequenas empresas o setor de gestão de pessoas ainda encontra bloqueios para realizar esse tipo de trabalho, por causa da falta de capital, pelo número reduzido de funcionários e pela resistência de seus gestores, que não enxergam esse modelo de gestão como um investimento, mas sim, como um custo. Os gestores precisam rever seus conceitos e passar a ver os recursos humanos como um aliado que garante um suporte para o crescimento de sua empresa e entender que mesmo uma empresa de pequeno porte deve ter um departamento de recursos humanos atuante e organizado para mediar as relações, compartilhar informações, criar formas e padrões de desenvolver sua empresa e assim, acompanhar a evolução e a estabilidade de sua empresa, com a implantação de Recursos Humanos no seu empreendimento, independente do seu porte. A relevância de falar sobre se justifica no fato de que o capital humano é um dos recursos que a organização precisa gerenciar e, independente de seu porte, precisa reter seus talentos e buscar a qualidade de seus recursos humanos para se manter competitiva no mercado. O objetivo deste artigo é apurar a maneira com que tem sido construída e praticada a gestão de pessoas nas pequenas empresas, assim mostrar a real importância deste método, como incentivo para os colaboradores e assim obter maiores resultados e satisfação.

PALAVRAS-CHAVE: gerenciamento de pessoas; organizações; pequenas empresas.

1 INTRODUÇÃO

Quando se gerencia o próprio negócio, outras coisas passam a ser mais importante que o modo como se administra as pessoas que fazem parte do seu empreendimento, como as questões financeiras e administrativas, onde as organizações destas pessoas passam a ser um desafio para o proprietário e colocada em última posição de prioridade pelo mesmo. A organização do corpo de funcionários dentro das empresas familiares ou pequenas empresas não pode ser

negligenciada, deve se manter um modelo de organização que se adapte a empresa e que seja construído com base na confiança mútua e profissionalismo.

As organizações desse porte utilizam como desculpa a falta de recursos para investir nesse modelo de gestão, porém não se deve utilizar desses meios para não investir no desenvolvimento dos profissionais que atuam nas organizações, sendo que a um único funcionário que possui conhecimento sobre gestão de pessoas já traz credibilidade e confiança para quem está ingressando, além de gerar uma expectativa para aqueles que já estão na empresa há mais tempo.

O capital humano deve ser visto sempre como um modelo para valorização do profissional e, conseqüentemente, da empresa, é preciso investir na construção de um ambiente de trabalho agradável, no qual os colaboradores possam ter voz e oportunidade de se desenvolverem profissionalmente.

A escolha do tema sobre gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas, se justifica pela importância desse departamento em empresas de pequeno porte. Não é pelo simples fato de ser uma micro ou pequena empresa que não tenha necessidade de ter uma gestão de pessoas com qualidade.

Faria, Azevedo e Oliveira (2012, p. 90) salientam que “no Brasil, a maioria dos negócios em funcionamento são formados por micro e pequenas empresas, sendo estas, de suma importância para o desenvolvimento e crescimento do país”, portanto, faz-se necessário um olhar especial para as micros e pequenas empresas, pois estas representam uma fatia significativa do mercado.

2 OBJETIVOS

Verificar a importância do setor responsável por gerir os recursos humanos e que tal implantação, de gestão de pessoas deve ser visto como um empreendimento, dentro de uma empresa, capaz de estruturar questões financeiras e administrativas, voltadas as questões de funcionários.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Para elaboração deste artigo utilizou-se a pesquisa bibliográfica, sendo utilizados autores renomados na área de gestão de pessoas, como: Chiavenato (2010), Oliveira (2007), Lacombe (2005), Gil (2008) e Ribeiro (2006). Utilizou-se também a pesquisa eletrônica em plataformas de pesquisa *online*.

4 GESTÃO DE PESSOAS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Segundo Ribeiro (2006, p. 01), “A área de Recursos Humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje em dia, parceiras do negócio”.

Nessa mesma visão, Lacombe (2005, p.14) ressalta que “as empresas já se deram conta da importância das pessoas e da forma como elas são administradas, diferentemente do que ocorria no passado”.

Nos dias atuais, o termo recursos humanos tem sido substituído pela expressão gestão de pessoas, pois segundo Gil (2008), este termo considera as pessoas apenas como um recurso, quando o autor considera que hoje as empresas devem encarar as pessoas como cooperadores ou parceiros do negócio.

Assim sendo, Gil (2008, p. 17) escreve que a 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”.

Falar sobre gestão de pessoas em micro e pequenas empresas ainda é um paradoxo. De um lado, a necessidade de pessoas preparadas para gerar qualidade nos serviços prestados e manter-se competitiva no mercado, e de outro, a falta de recursos para investimento. Conforme ressalta De Sordi (2008, p. 15):

É necessário um grande enfoque no nível de serviço no atendimento ao cliente. E neste ambiente de negócios, verificado a partir da última década do século XX, que o tempo entre transações está se tornando cada vez mais curto e que propiciou também, sensível redução de tempo e espaço entre a gestão das empresas e seu público consumidor, entre a gestão das empresas e seus parceiros e fornecedores, mostrando as fraquezas dos modelos de gestão empresarial utilizados, todos fortemente direcionados e especializados às áreas funcionais das organizações, visão funcional.

Tomando como base os conceitos dos autores acima citados, entende-se que os bons resultados de uma organização são gerados por meio da interação de seus membros, sendo assim a gerenciamento de pessoa deixou de ser um setor sem importância e passou a ser evidenciada dentro das organizações.

É necessário que todo investidor, independentemente do tamanho de sua empresa e que queira manter-se no mercado empresarial, de importância de fato ao atendimento que oferece aos seus clientes e que entenda que para se manter no mercado em que sua empresa atua precisa estar consciente de que necessita de um modelo de organização que resolva os problemas relacionados aos seus

fornecedores, seus clientes e principalmente dos funcionários, implantando assim um sistema organizado de gerenciamento de pessoas capazes de baixar custos, tornarem as equipes mais estruturadas que levarão sempre ao aumento dos lucros e seu gerenciamento sendo capaz de fazer funcionar sua empresa através de todos envolvidos no processo de produção.

Assim sendo, “todas as organizações serão obrigadas a se transformarem por iniciativa própria ou terão que correr atrás do prejuízo, pois o mercado globalizado e competitivo não permite mais empresas ineficientes” (OLIVEIRA, 2007, p. 26). Sobretudo, se faz muito necessário a busca por meios de eficiência de aplicação de recursos, não só financeiros como de pessoas capacitadas que levem a empresa a reduzir custos e ainda se apresentarem de modo competitivo e permanecerem no mercado de forma significativa e permanente.

Com base nas palavras de Chiavenato (2010), no que se refere ao gerenciamento de pessoas nas organizações, é preciso observar sua cultura e seus profissionais devem estar engajados nela.

Para que ocorra a gerenciamento eficaz de pessoas dentro das empresas, diversos aspectos precisam ser revisados, como a cultura existente nessa organização, a estrutura que é adotada, as características ambientais do negócio, quais tecnologias são utilizadas, como é feito o processo interno, qual o estilo da gestão adotada e muitos outros aspectos de cunho importante (CHIAVENATO, 2010).

Pois como lembra Gonçalves (2000, p. 7), “toda atividade importante realizada nas empresas está incluída em algum processo, pois não existe um produto ou um serviço oferecido por uma empresa sem um processo de negócios”. Tem que estar pautada num profissional especializado ou com conhecimento necessário capaz de estruturá-la em um todo, não sendo focada apenas em tecnologias e material, e meios de produção, pois antes que tudo funcione de modo eficiente, há de se gerir com eficiência os Recursos Humanos envolvidos. Entretanto, o gerenciamento de pessoas não é uma tarefa fácil, pois lida com o comportamento humano e administra os relacionamentos entre pessoa, podendo ser desgastante e passível de erros e injustiças.

Um processo pode ter seu próprio conjunto de objetivos e envolver um fluxo de trabalho que cruze fronteiras departamentais, necessitando de recursos de vários departamentos sendo algumas etapas projetadas para atividades

de rotina, enquanto outras são constituídas para o trabalho personalizado (KRAJEWSKI, 2009, p.6).

Por meio das inferências dos autores é possível entender que um processo organizacional não pode e nem funciona sozinho ou isoladamente, antes precisa que haja uma integração de todos os setores da empresa, visando sempre priorizar seus clientes e fornecedores. Oliveira (2007, p. 21) ainda acrescenta:

O tempo é o elemento determinante no sucesso destas transações. Além de atender ao cliente, é necessário um enfoque no seu nível de serviço. Mas, para que isto ocorra, as pessoas dentro da organização devem entender onde estão situadas em relação aos clientes externos e qual sua importância no processo.

Então, conforme salienta Gonçalves (2000, p.08), “nos processos estão todos os trabalhos essenciais realizados nas empresas, assim não há um produto ou um serviço oferecido pelas organizações sem um processo empresarial, os processos essenciais devem ser conhecidos por todos da organização”.

O gestor deve entender que seus concorrentes estão em toda parte do mundo comprando e vendendo produtos como ele, então quanto mais ele se organizar e criar estratégias de concorrência mais fácil vai conseguir fixar-se no mercado de modo efetivo. Uma estratégia para continuar competitivo é a avaliação de desempenho, que leva o colaborador a se envolver mais com as atividades da empresa.

Avaliação do desempenho é a identificação, mensuração e administração do desempenho humano nas organizações. A identificação se apoia na análise de cargos e procura determinar quais as áreas de trabalho que se deve examinar quando se mede o desempenho. A mensuração é o elemento central do sistema de avaliação e procura determinar como o desempenho pode ser comparado com certos padrões objetivos. A administração é o ponto chave de todo sistema de avaliação. A avaliação deve ser mais do que uma atividade orientada para o passado, ou seja, deve estar orientada para o futuro para alcançar todo o potencial humano da organização (CHIAVENATO, 2004, p.223).

Falar em estratégia empresarial principalmente na área de gestão de pessoas dentro de uma micro empresa é complicado, muito de empresários tem medo de investir nessa área. Segundo Silva (2004), o gerenciamento é difícil pois existe a escassez de recursos: financeiros, pessoal ou até mesmo matéria prima entre outros se tornando difícil manter a competitividade.

De acordo com o que se observa nos crescentes estudos sobre metodologias eficientes para se gerir empresas de pequeno porte da melhor maneira possível, há de se investir em material humano capacitado que aplique metodologias concernentes a este tipo de administração formal, não pautado na gestão familiar, não voltado para o mercado informal, onde o produto humano seja o mais profissional possível, agregando assim valor ao empreendimento, sendo este ponto o qual todo empresário deveria entender como necessário a sua empresa independente de seu porte, buscando sempre ajuda de pessoas capacitadas, para que possam eliminar possibilidades de erros e percas, porém alguns gestores de organizações de pequeno porte são resistentes na implantação dos serviços da área de Recursos Humanos, por considerarem que outros setores de sua empresa são mais importantes e necessitam de mais investimento e atenção.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer empresa, independentemente de porte ou segmento de atuação, é feita por pessoas, portanto, gerir o capital humano sempre requer atenção e deve ter como foco o crescimento das ações em prol do bem comum, administrando a busca por ganhos em todos os lados da empresa.

A partir desse contexto, buscamos aprofundar o entendimento sobre o tema gerenciamento de pessoas, e com isso, esse trabalho buscou orientar sobre a necessidade da implantação de recursos humanos em uma empresa de pequeno porte. Como o decorrer de toda a pesquisa, fica explícito que a área de gestão de pessoa é investimento fundamental nas empresas de pequeno porte, já que essas se encontram num mercado competidor onde é visada a melhoria dos produtos, a criatividade e principalmente a capacitação e a valorização dos colaboradores, sendo que esses aspectos podem ser elevados e planejados com a contribuição de especialistas na área de recursos humanos.

Assim o maior propósito de se recorrer a um modo de se organizar o capital humano dentro de uma empresa de pequeno porte, seria identificar um jeito mais eficaz para auxiliar a gestão desta empresa de pequeno porte, no qual possibilite visualizar um esquema de atendimento ao cliente de forma clara, onde a empresa, consiga otimizar as relações de negócios com seus clientes. Pois este gestor necessita de meios que lhe ofereçam estabilidade e sucesso na sua área.

Por meio da pesquisa bibliográfica pode-se concluir que o porte da empresa não pode ser considerado um entrave para se investir na gestão de pessoas, pois ainda que a mesma tenha apenas um funcionário, este deve ser qualificado e engajado para gerar confiança e credibilidade aos clientes e o gestor de pessoas tem como foco desenvolver o potencial desses profissionais em detrimento dos objetivos organizacionais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DE SORDI, J. O. Gestão por processos. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2008.

FARIA, J. A.; AZEVEDO, T. C.; OLIVEIRA, M. S. 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, v. 6, n. 2, p. 89-106, 2012. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/8316/a-utilizacao-da-contabilidade-como-ferramenta-de-apoio-a-gestao-nas-micro-e-pequenas-empresas-do-ramo-de-comercio-de-material-de-construcao-de-feira-de-santana-ba>>.. Acesso em: 02 out. 2017.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, J. E. L. As empresas são grandes coleções de processos. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.40, n.1, p.6-19, Jan./Mar. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n1-v40n1a02.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

KRAJEWSKI, L. et al. Administração de produção e operações. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

LACOMBE, F. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, D. P. R. Administração de processos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RIBEIRO, A. L. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2006.

SILVA, M. A. C. et al. A gestão de talentos em pequenas empresas: um estudo de múltiplos casos. São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/11semead/resultado/trabalhosPDF/897.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2017.