



I

A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE RH NAS PEQUENAS
EMPRESAS DE BELÉM-PA.

BELÉM

2015

ARTHUR GEORGE SOUZA CARDOSO

ANA CLEIDE CARDOSO CRUZ

BIANY CINTIA DE SOUZA MOTA

PAMELA THAIS DE SOUZA MIRANDA

RAJESH MATTHEUS SANTOS SHARMA

TÂNIA MARIA PANTOJA MEDEIROS

A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE RH NAS PEQUENAS EMPRESAS
DE BELÉM-PA.

COMO INSERIR O PROFISSIONAL DE RH NAS PEQUENAS EMPRESAS
DE BELÉM-PA.

Esse Artigo apresentado ao programa de Pós- Graduação do Instituto Carreira como requisito
final para obtenção do título de Especialistas em Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Albert Cordeiro

BELÉM

2015

A IMPORTÂNCIA DOS PROFISSIONAIS DE RH EM ALGUMAS DAS PEQUENAS EMPESAS DE BELÉM-PÁ

RESUMO

A maioria das empresas brasileiras ainda não entendem que o setor de Recursos Humanos tem a sua suma importância para elas, sejam qual o ramo de atividade que estejam ativas, onde há pessoas a importância de Recursos Humanos. Empresas continuam no mercado com a cultura ultrapassada sobre o capital humano e tem elas a visão de máquinas do fazer, ao mesmo tempo estão perdendo espaço para concorrência que já tenham por objetivos internos a valorização de seus colaboradores. Implantar, adequar setor de Recursos Humanos na organização com base profissional de coordenação pode sim ser as melhores do mercado. Por outro lado os talentos não estão somente atrás de ótimo salário, eles almejam se reconhecido, valorizado e por sua vez crescer dentro da empresa por sua a vez te vê como um parceiro da organização.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos. Pequenas empresas. Empresas Familiares.

ABSTRACT

Most Brazilian companies still do not understand that the human resources department has its paramount importance for them, are what the business activity that are active, where there are people the importance of Human Resources. Companies are still on the market with outdated culture on human capital and has the vision to make machines at the same time they are losing ground to competitors that have internal goals for the development of its employees. Deploy, adapt human resources department in the Organization on the basis of professional coordination can be the best on the market. On the other hand the talents are not only behind huge salary, they

crave if recognized, valued and grow within the company by the time she sees you as a partner of the organization.

KEYWORDS: Human Resources. Small businesses. Family Businesses.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo realizar pesquisas sobre a importância dos Recursos Humanos nas empresas de pequeno porte para que seja possível analisar e viabilizar a melhor forma de implantar um programa de Recursos Humanos a essas empresas, o modelo utilizado para a elaboração desse artigo foi à pesquisa em campo e a revisão bibliográfica.

Inicialmente, fez-se um levantamento de informações teóricas sobre RH em artigos e livros sobre os temas, caracterizando uma pesquisa bibliográfica. Segundo Lakatos (1991), a pesquisa bibliográfica é realizada em fontes secundárias abrangendo toda a bibliografia já tornada pública relacionada com o tema estudado.

Conforme a pesquisa de campo analisa-se que a maioria das empresas de pequeno porte em Belém-PA são consideradas empresas familiares, na qual a cultura em muitos casos não permite que o crescimento da mesma esteja baseada em uma estrutura onde possua o RH, geralmente essas empresas centralizam muito suas operações, com isso não tem uma divisão de departamentos, o que não permite possuir um plano de carreira. Contudo, sabe-se que a tendência do mundo corporativista é a valorização das pessoas, e isso tem tudo a ver com o departamento de Recursos Humanos, pois é ele que vai zelar pela integridade da imagem da empresa perante os funcionários e pelos direitos dos funcionários perante a empresa. O objetivo principal desse artigo é mostrar como o Recursos Humanos pode ajudar uma empresa de pequeno porte a crescer e se desenvolver. Para tanto, através dos Recursos Humanos pode-se auxiliar e ajudar em ótimo desenvolvimento aplicando as ferramentas como: recrutamento de bons profissionais, treinamento, valorização dos funcionários através de um plano de carreira e várias outras ferramentas a serem aplicadas a qual pode fazer que uma empresa de pequeno porte possa chegar a se torna uma grande empresa e uma referência no mercado atual e futuro.

2 A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS PEQUENAS EMPRESAS

A importância dos Recursos humanos nas pequenas empresas surgiu como tema porque acredita-se que essa é uma estratégia fundamental para o crescimento das empresas, também por acreditar que é uma importância não só para as empresas, mas para toda sociedade.

Os Recursos humanos tem como missão estabelecer o sistema que rege as relações entre os colaboradores dentro das organizações, definir a melhor adequação de cada um deles à função que irá realizar, de forma sintetizada, os recursos humanos tem como objetivo recrutar, integrar, planejar e analisar funções avaliando desempenho para o crescimento e o desenvolvimento pessoal. A implantação dos recursos humanos estratégico na empresa de pequeno porte é o ponto fundamental para transformar essa empresa em uma grande organização, através da capacitação das pessoas, procurando o bom desenvolvimento de objetivos comuns que trará a motivação para novos desafios. Segundo Dutra (2002):

É preciso ter cuidado com o futuro da gestão de pessoas e efeitos perversos que devem ser evitados, pois as pessoas não estão sendo educadas em como planejar suas carreiras e seu desenvolvimento, ele nos enfatiza a necessidade de estímulo e apoio para uma reflexão do desenvolvimento. Sabe-se que algumas organizações já estão trabalhando neste ponto, mas de uma forma geral, é um grande desafio que todos os profissionais devem enfrentar. Dutra(2002.pág.216):

De acordo com Chiavenato (2004):

Cada administrador- seja ele um diretor, gerente, chefe ou supervisor- desempenha as quatro funções administrativas que constituem o processo administrativo, a saber: planejar, organizar, dirigir, e controlar. A ARH procura ajudar o administrador a desempenhar todas essas funções porque ele não realiza seu trabalho sozinho, mas através das pessoas que formam sua equipe [...] [...] A gestão de pessoas é uma área muito sensível a mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes. Chiavenato (2004, pág. 13 e 6)

Portanto as empresas deveriam levar em consideração a ideia que não seria somente um gasto, mas seria principalmente um investimento que a curto e longo prazo teria retorno, mas para isso os empresários principalmente de empresas familiares e entre outras empresas pequenas precisam abrir a mentalidade para novas mudanças. Pois com a mentalidade fechada eles acabam na maioria das vezes perdendo a oportunidade se destacar no mercado através de novas estratégias, também com isso na maioria das vezes acabam ficando estagnadas no mercado atual que está a cada vez mais tão desafiadora. Ainda para Chiavenato (2003):

As organizações são constituídas de pessoas, por outro lado as organizações constituem para as pessoas um meio pelo qual podem alcançar muitos e variados objetivos pessoais com um mínimo de custo, de tempo, de esforço e de conflito, os quais não poderiam ser alcançados apenas através do esforço individual. (Chiavenato, 2003, pág.13).

No mercado tão competitivo o que define a sobrevivência e o crescimento da empresa são estratégias a qual os empreendedores tem que estar atentos para que possam manter-se forte mesmo em meio as crises. Com isso o Profissional de RH entra em ação na elaboração de estratégias juntamente com o empreendedor para fortalecer sua mão de obra.

O RH é coração da empresa, pois é de lá que se espera as estratégias e o fôlego que os colaboradores esperam, sendo assim é importante entender que o profissional de RH deve ser alguém comprometido não só com os resultados financeiros, mas principalmente com a satisfação e integridade do seu colaborador, pois assim ele deverá alcançar os resultados mais esperados pelo empreendedor que resolveu fazer esse grande investimento.

O RH sempre busca trazer melhorias para dentro da empresa, por isso sempre está elaborando planos de desenvolvimento para a mesma.

Para Oliveira (2008), sugere que:

O departamento mais dinâmico na vida e estrutura de uma empresa é sem dúvida, o de pessoas ou recursos humanos. A complexidade da relação entre empregados e empregadores bem como os órgãos da administração pública exigem que os procedimentos neste importante setor tenham pessoas capacitadas a realizarem estas funções como total responsabilidade (Oliveira, 2008, pág.36)

2.1 Fundamentos do Recursos Humanos

O Recursos Humanos é uma especialidade que surgiu a partir do crescimento e da complexidade das tarefas organizacionais. Conforme teoria escrita por (Marras, 2007,p.21) Tudo começou com a necessidade de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, com ênfase, obviamente, nas horas trabalhadas, faltas e atrasos para efeitos de pagamento ou de desconto. “A administração de Recursos Humanos tem sua origem no início do século XX, após o forte da Revolução industrial, com a denominação relações industriais”. Surgiu como uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas, para abrandar ou diminuir o conflito industrial entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais das pessoas. Esses objetivos, até então eram considerados incompatíveis e totalmente irreconciliáveis.

Conforme afirma o autor acima, o surgimento do Recursos Humano teve como objetivo inicial, organizar a vida do trabalhador na empresa, desta forma era vista como uma atividade mediadora, de pouca relevância, no qual as pessoas não eram vistas como um recursos importante. Com o passar dos anos o Recursos Humanos foi se moldando e as empresas começaram a ver as pessoas nas organizações de forma diferente. Segundo GIL (2007):

” As relações humanas constituem em um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaborem com a empresa e encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas”. (GIL, 2007, p.19).

Desta forma, a empresa deve empenhar as suas necessidades a necessidade dos funcionários. Outro ponto positivamente analisando foi melhorar a relação humana entre empregado e empregador, criando entre eles um vínculo mais próximo, de modo que o funcionário não se sinta mais uma máquina de produção, mas alguém que pensa e pode fazer ideias inovadoras para seu ambiente de trabalho.

Muitas empresas possuem uma visão míope que Recursos Humanos é um simples departamento responsável pela parte burocrática do

funcionário, ou seja, contratação, folha de pagamento, rescisão etc... Mas o Recursos Humanos cresceu de tal forma que é considerado um departamento estratégico, que investe no desenvolvimento humano, capacitando e motivando pessoas para formar bons resultados.

As empresas de pequenas e médio porte, na sua maioria não tem um profissional qualificado ou mesmo um departamento de RH – Recursos Humanos estruturado para gerenciar pessoas, nas mudanças contínuas do mercado, até mesmo com a pressão da globalização, as empresas que não valorizam e não tem um setor de Recursos Humanos ativo na organização não conseguem crescer mais, por ser um setor chave para empresa e por ele ser responsável pelo elo entre funcionário e patrão. Sendo assim é importante entender e compreender a grande importância da área de Recursos Humanos, seja qual ramo de atividade que esteja cadastrada.

Entre seus papéis chaves, o RH tem por objetivo, fazer com que, todos entendam que fazem parte do negócio e que todo bom resultado alcançado da empresa tem seus colaboradores os culpados maiores. Mas, infelizmente, vivemos em uma realidade em que a maioria das empresas não estão preparadas para trabalhar com área de Recursos Humanos, onde existe, a ignorância de alguns empresários de não aceitarem as mudanças que essa área pode trazer. Sendo assim, reagem com falta de consideração em relação as pessoas de sua organização e, por consequência, poucos tem uma visão de que elas podem ser fortes aliadas para o sucesso do negócio. Em virtude dessa nova época que vivemos, os que não entenderem que as pessoas são soluções de problemas e grandes parceiras, sofrerão problemas no seu dia-a-dia e principalmente no futuro, (se ainda estiverem no mercado).

Como afirma Chiavenato (2004, prefácio):

Sobretudo agora, no terceiro milênio com a crescente globalização dos negócios e a gradativa exposição à forte concorrência mundial, quando as palavras de ordem passaram a ser produtividade, qualidade e competitividade. Nesse novo contexto, as pessoas deixam de ser o problema das organizações para ser a solução de seus problemas. As pessoas deixaram de ser o desafio para se tornar a vantagem competitiva das organizações que sabem como lidar com elas, As pessoas deixam de ser o recurso organizacional mais importante para se tornar o parceiro principal do negócio e que lhe dá dinâmica, vigor e inteligência. Chiavenato (2004, p. 45)

Não é sempre que o setor de RH é visto com tanta importância como os demais setores, por exemplo a valorização do setor financeiro, fiscal, logística e atendimento.

Mesmo as vontades, sendo fortes das empresas de terem um laço amigável, uma parceria com setor de Recursos Humanos para evolução da empresa, nos focos de planejamentos, desenvolvimento são a minoria que reconhece a área como se deve reconhecer, e não dão a ela o livre discernimento e autônima para desenvolver dentro da empresa.

Como afirmam Tanure e Evans (2006):

Observamos que, em empresas de diversos setores, apesar de ser forte o desejo da área de RH de atuar como parceira na evolução da estratégia do negócio, em apenas 9% das organizações a área de Recursos Humanos é reconhecida como tendo essa postura. Tanure; Evans (2006, p. 52)

Na empresa o RH tem uns dos papéis de grande importância de envolver e mostrar aos seus colaboradores que é lugar bom de se trabalhar, o mesmo mostra a empresa quanto seu colaborador está em destaque evolução ou precisando de um auxílio em alguns aspectos até mesmo uma simples capacitação.

Sendo assim o profissional da área tem que estar capacitado para transmitir tais informações internas, tendo como básico o entendimento das demais áreas da organização, reforçando a importância do setor e interação e ligamento natural com demais setores.

Chiavenato (2003) conceitua que:

Recursos Humanos é uma área interdisciplinar que tem a capacidade de envolver inúmeros conceitos oriundos de várias áreas, por tratar diretamente com o ser humano, ou seja, indivíduos com personalidades diferentes, o que requer de qualquer especialista na área de Recursos Humanos uma experiência e um bom volume de conhecimento em diferentes áreas. Chiavenato (2004, p. 67)

2.2 O Recursos Humanos nas Pequenas Empresas

O SEBRAE utiliza o critério por número de empregados do IBGE como critério de classificação do porte das empresas, para fins bancários, ações de tecnologia, exportação e outros.

Micro: Com até 19 empregados.

Pequena: De 20 a 99 empregados.

Média: 100 a 499 empregados.

Grande: mais de 500 empregados.

Há um senso comum entre os profissionais de que, quanto mais a empresa é pequena, mas ela se preocupa com os colaboradores e não trata como se fosse mais um número que faz parte do processo produtivo. Porém, muitas pequenas e médias empresas não possuem um departamento de Recursos Humanos competente para solucionar os problemas e tirar as dúvidas dos que trabalham na organização, bem como promover meios de apoiá-lo durante a carreira profissional.

Para a fidelização e o bem-estar do trabalhador, o Recurso Humano é essencial para que uma empresa cresça de forma sustentável e retenha seus talentos, montando um planejamento para também orientar os colaboradores na busca de um resultado esperado. Mesmo se tratando de uma pequena empresa, o Recursos Humanos tem que crescer com ela, fazer parte da corporação para que andem juntos e se alinhem à necessidade de cada fase. A proximidade do colaborador com a empresa é através do Recursos Humanos, e esse se torna um grande diferencial no mercado, pois uma empresa se torna forte e competitiva e ajuda o trabalhador a ganhar motivação para alcançar seus resultados. Além disso, o Recursos Humanos de uma pequena empresa possui uma vantagem: ela pode desenhar planos de carreira com o perfil e o aptidão de cada colaborador, analisando-os de perto.

Em pesquisa no que diz o artigo acima, as pequenas empresas embora ainda estejam começando a implantar o Recursos Humanos, estão cada vez mais se espelhando nas grandes empresas, no que diz respeito na competitividade de mercado, visão estratégica, reconhecimento de marca e desenvolvimento. Aos poucos pequenas empresas vão surgindo e tomando um pedaço da fatia de mercado das grandes empresas, e tudo isso é resultado de uma visão comparativa, no qual as pequenas empresas buscam nas grandes o que pode ser melhorado e implementado à sua

empresa. E com isso se percebe que o grande desafio está em formar e capacitar pessoas que participam desse universo.

Até alguns anos atrás, Recursos Humanos era um departamento presente apenas em grandes corporações, hoje sabemos que o Ativo mais precioso da organização são as pessoas, que farão o diferencial da empresa, através de seu atendimento, sendo assim o Recursos Humanos não pode ser um luxo das grandes CIA's, as pequenas e médias organizações, tem que se utilizar desse setor estratégico, para sempre buscar um lugar a sombra, em seu segmento. É claro que para as pequenas e médias empresas, constituir um Recursos Humanos estratégico e que faça parte da gestão do negócio, sempre será mais difícil, já que a verba disponível não é exatamente o que o setor necessita. Mas por experiência própria, o que falta muitas vezes é o comprometimento daqueles que lideram o departamento.

Podemos concluir que o Recursos Humanos nas empresas de pequeno porte eram como se fosse um mito dentro das organizações, pois muitas organizações achavam que não era viável implantar uma área de Recursos Humanos. Outros até optaram por implantar a área de Recursos Humanos algumas horas por mês para não ter tantos gastos. E com o passar do tempo às organizações perceberam que a área de Recursos Humanos é viável sim, e que as pessoas são muito importantes e fazem todo o diferencial de uma organização.

Se antes, esta área se envolvia apenas com os processos administrativos, formais, hoje, ela tem um papel muito importante nas organizações, um papel estratégico. "A área de Recursos Humanos passou a ter a função estratégica de atrair, reter e motivar as pessoas necessárias à realização dos negócios da empresa" (PEREIRA, 2008, p. 48). O Recursos Humanos estratégico busca o envolvimento das pessoas no alcance dos objetivos organizacionais e ao mesmo tempo, no de seus próprios (DUTRA, 2006). É uma via de mão dupla, em que as pessoas contribuem para que a organização prospere, e esta ajuda no desenvolvimento das pessoas.

Para (DUTRA, 2006), a gestão estratégica de pessoas é um processo estruturado de interação das pessoas, entre si, e com a organização e/ou negócio de forma a construir um projeto coletivo de desenvolvimento. No qual as pessoas trabalhem em grupo buscando objetivos comuns, trocando experiências e conhecimentos.

Conforme diz (CHIAVENATO, 1999), as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito. As pessoas precisam acreditar na conquista de seus objetivos e a empresa precisa dar a elas a oportunidade de dar o primeiro passo. O modelo de gestão estratégica de pessoas é aquele em que a área de Recursos Humanos busca fazer um elo entre as pessoas e a estratégia da organização. É o alinhamento do planejamento do Recursos Humanos com o planejamento estratégico da organização.

O Recursos Humanos estratégico participa da elaboração do planejamento estratégico da organização, para com base neste planejamento, desenvolver o planejamento da área de Recursos Humanos. Segundo (GIRARDI, 2008), um planejamento estratégico adequado conduz a organização à eficiência operacional e à eficácia dos seus negócios.

Sendo assim o papel estratégico do Recursos Humanos é atrair, reter e motivar as pessoas necessárias à realização dos negócios da empresa, ou seja, na gestão estratégica de pessoas os funcionários são considerados partes integrantes da empresa são valorizados e comprometidos com os objetivos da organização. Há um sentimento de pertencimento, cria-se uma relação de compromisso mútuo, no qual o empregador trata o funcionário, não como um custo a ser controlado, mas como um ativo a ser desenvolvido.

Recursos Humanos estratégico revela o poder das táticas de Recursos Humanos em influenciar não apenas o desempenho individual, mas também o da empresa, oferecendo estratégias possíveis que produzam resultados palpáveis desde a produção até a sala da diretoria. (ULRICH, 2000), diz que os profissionais de Recursos Humanos da atualidade devem estimular a

construção de relacionamentos confiáveis; conhecer os negócios o bastante para se engajar nas discussões; certificar-se de que os sistemas operacionais básicos de sua área estão desenhados corretamente; participar dos processos tanto de elaboração como de execução das estratégias; conhecer a teoria e as ferramentas necessárias para identificar e administrar um talento; possibilitar que, nas empresas, as coisas aconteçam de maneira certa, no momento correto.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em relação ao perfil dos empresários das empresas participantes da pesquisa, a tabela 1 apresenta a distribuição por sexo, escolaridade e tempo de atuação no mercado.

SEXO	ESCOLARIDADE	TEMPO DE ATUAÇÃO NO MERCADO
Masculino 8	Ens. Fundamental 2	Entre 8 a 20 anos
Feminino 2	Ens. Médio 4	-
Outros -	Nível Superior Incompleto 4	-

Tabela 1 (Fonte elaboração própria):Distribuição dos empresários quanto ao sexo, escolaridade e tempo de atuação no mercado.

Em relação ao gênero, na tabela acima, pode ser observada a predominância do sexo masculino em 8 empresários, enquanto que 2 empresário pertence ao sexo feminino. Em relação ao nível de escolaridade dos empresários pode-se observar que 2 possui o ensino fundamental, 4 possuem o ensino médio e 4 não concluíram nível superior. Em relação ao tempo de atuação no mercado pode-se observar que os empresários informantes da pesquisa atuam há mais de 8 anos com seus negócios girando em torno entre 8 a 20 anos comercializando em seus estabelecimentos distribuídos nas ruas e centros comerciais de Belém-Pá. Conforme mostra a tabela a seguir:

Setor	Existe	Não existe
Setor Administrativo	X	-

Setor de vendas	X	-
Setor Material	X	-
Setor Recursos Humanos	-	X
Departamento de Entrega	X	-

Tabela 2 (Fonte elaboração própria): Setores existentes nas empresas pesquisadas.

De acordo com a Tabela 2, pode-se observar que os gestores das empresas entrevistadas afirmam que não possuem um setor de Recursos Humanos. Entretanto, todas as empresas em lócus possuem os demais setores elencados na questão, como: Administrativo, Vendas, Material e Entrega.

O setor de RH é tão importante na organização das empresas que se pode afirmar que a empresa resulta em sucesso quando a organização é bem construída, o que não acontece nas empresas de pequeno porte em estudo, tabela 2. Nas organizações de sucesso sustentado os recursos humanos são considerados como os principais ativos porque são eles que qualificam e dão vida aos demais recursos. Desta forma nunca se tornam obsoletos, ao contrário, são sempre o diferencial estratégico e mais importante.

A área de Recursos Humanos tem um papel fundamental neste contexto, desde o desenho até a implementação das estratégias. Contratar pessoas certas, para o lugar certo, criar uma atmosfera estimulante e administrar as complexas relações entre as pessoas são atribuições básicas dos Recursos Humanos. No entanto, uma das maiores contribuições dos Recursos Humanos dentro da organização é a remoção das barreiras entre as áreas funcionais.

Retomando-se as análises dos empresários, os mesmos afirmam que em sua empresa não há um setor de recursos humanos organizado e com uma sistemática de funcionamento autônoma, contribuindo para o sucesso empresarial da organização. Assim, por consequência, foram questionados sobre os possíveis motivos para não ter sido implantado um Setor de RH na empresa, e o Gráfico a seguir refere-se Os seguintes resultados:

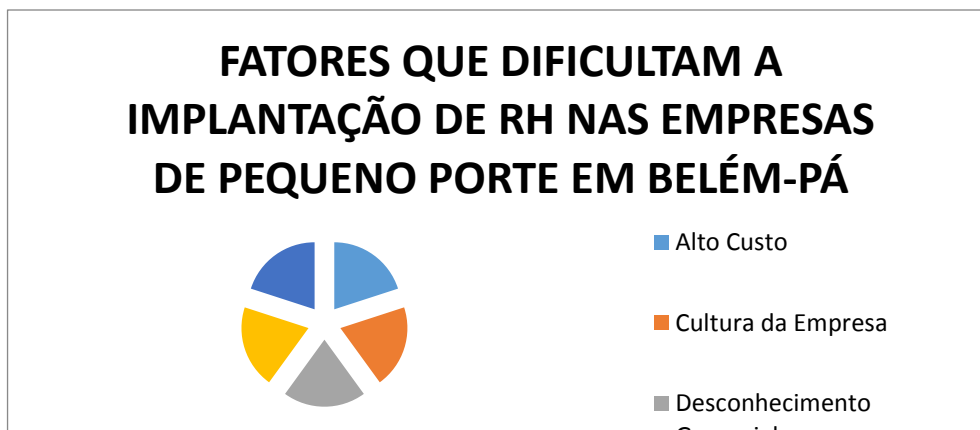


Gráfico 1(Fonte elaboração própria): Razões para não implantação do RH nas empresas de pequeno porte.

De acordo com o gráfico 1, das respostas obtidas com os gestores, cerca de 20% afirmam ser um alto custo para manter; 20% afirmam que não há necessidade, pois é cultura da empresa trabalhar sem o setor de recursos humanos; 20% dizem não ter experiência para gerir um RH; 20% definem o próprio desconhecimento da gestão específica em RH; e, 20% acham ser desnecessário no momento implantá-lo na empresa em que é gestor. Para tanto, os empresários que regem as empresas de pequeno porte têm dificuldade para manter um setor de RH com recursos da própria empresa, pois afirmam que no mercado de Belém-Pá não há profissionais habilitados e qualificados para implantarem eficazmente o setor, ainda que, a cultura da empresa, do dono da empresa, interfere na decisão para sua implantação. A Prática é bem distinta das considerações teóricas, visto que na literatura, a o setor de Recursos Humanos é um requisito essencial para o desenvolvimento da empresa, como bem salienta Dutra (2002, p. 17). Neste contexto, Fleury e Oliveira (2002, p. 251), destacam a importância da gestão de Recursos Humanos para as empresas, e qual o papel das pessoas na geração de resultados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pequenas empresas pesquisadas não tem um setor de Recursos Humanos. A falta de conhecimento e de assessoria dos empresário deste setor está retardando a implantação e um setor de RH. Além disso, as pessoas admitidas nas empresas tem como processo as indicações de terceiros. As empresas não fazem treinamentos. Os salários são muito

baixos. Como as empresas não tem um setor de RH não faz: recrutamento, seleção, entrevistas, avaliação de desempenho. O modelo de liderança nas empresas é predominantemente familiar e totalmente centralizada.

A composição do quadro funcional e composto; caixa – vendedor – estoquista – motorista, serviços gerais – auxiliar administrativo. O nível de motivação e entusiasmo é sofrível e preocupante. O espírito de equipe é um fator preocupante, pois a tendência é o individualismo ou formação de grupos, que poderão prejudicar o desempenho final da empresa.

As empresas não tem uma política de cargos e salários definidas. As empresas atuam de forma isoladas, cada um buscando as suas próprias soluções. Não existe um planejamento estratégico, com ênfase nas metas futuras e do próprio crescimento da empresa. As empresas e os funcionários não dominam as tecnologias de gestão operacional. As empresas de pequeno porte objeto de estudos desse artigo de conclusão de curso deve urgentemente buscar estar alinhada e obediente aos principais preceitos básicos da administração na modernidade. Por fim, infelizmente a realidade encontrada, ainda não desenvolve uma prática que priorize a maior parte da iniciativa privada em alguns comércios de Belém-Pá neste ramo de negócio. Falta organização e principalmente profissionalização dos recursos humanos como mola propulsora para alavancar o crescimento e o desenvolvimento concreto destas organizações.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CHIAVENATO, Adalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. São Paulo, 4^o edição. Editora: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Adalberto. **Gestão de Pessoas: O novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 7^o reimpressão. 2004.

CHIAVENATO, Adalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 2002, pág. 19.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora: Atlas, pág. 216 1^o edição. 2002.

DUTRA, 2006, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

FLEURY, M.T.L.; OLIVEIRA, M.M. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas 2007, pág. 19.

GIRARDI, Dante. **Da seção de pessoal a gestão estratégica de pessoas: consultoria interna de recursos humanos**. Florianópolis: Editora Pandion, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Futura, 2007, pág. 21.

OLIVEIRA, Rita de Cássia Alves. **Desvendando o departamento de pessoal**. Santa Cruz do Rio Pardo, SP. Editora: Viena, 4^o edição, 2008, pág. 36.

PEREIRA, Adriane Alice. **De empregados a colaboradores**. Florianópolis: Editora expressão, 2008.

TANURE, B.; EVANS, P. **A importância do RH. Fator Humano**, v.5, n.5. nov/dez. 2006.

ULRICH, ULRICH, Dave. **Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH.** São Paulo: Futura, 2000.

**QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO APLICADO AOS
EMPRESARIOS DE EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

1 A Empresa Tem Um Setor De Recursos Humanos?

() Sim

() Não

1.1 Se Sim, o que motivou a sua implantação na empresa?

1.2 Se não, por que ainda não foi implantado nessa empresa?

2 Possíveis motivos para não ter sido implantado o Setor de RH na empresa:

() Alto custo para manter

() Falta de experiência na área de RH

() Desconhecimento gerencial

() Achar que é desnecessário para o negócio

3 Na sua opinião, um setor de recursos humanos melhora o desempenho da empresa?

() Sim

() Não

4 Um setor de recursos humanos melhora o desempenho da empresa em quê?

() Profissionalização da área de recrutamento, entrevistas e seleção

() Melhoria no processo admissional

() Avaliação de desempenho

() Treinamento e Desenvolvimento dos RH

5 Na sua visão o RH é custo ou investimento?

() Custo

() Investimento

6 Quais as dificuldades para implementar um setor de RH na sua empresa?

- Dificuldade em manter um setor de RH
- Cultura do empresário
- Falta de profissional preparado no mercado

7 Quais são os setores existentes na empresa?

- Existe
- Não existe
- Setor administrativo
- Setor de vendas
- Setor Estoque
- Setor Recursos Humanos
- Departamento de serviços gerais

8 Qual a quantidade de funcionários atuantes nesses setores?

Quantidade de Funcionários()

Setor administrativo()

Setor de vendas()

Setor Estoque()

Setor Recursos Humanos()

Departamento de serviços gerais()

9 A empresa tem avaliação de desempenho formalizado?

- Sim
- Não

10 Qual o modelo de liderança reinante na empresa?