

Temas Emergentes e Urgentes em Administração

Marisa Claudia Jacometo Durante



Temas Emergentes e Urgentes em Administração

Marisa Claudia Jacometo Durante



2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
 Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
 Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
 Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
 Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
 Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
 Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
 Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
 Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
 Prof. Me. Douglas Santos Mezacas -Universidade Estadual de Goiás
 Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
 Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
 Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
 Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Me. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
 Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
 Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
 Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

T278 Temas emergentes e urgentes em administração [recurso eletrônico]
/ Organizadora Marisa Claudia Jacometo Durante. – Ponta
Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-65-86002-73-7
 DOI 10.22533/at.ed.737200604

1. Administração de empresas. 2. Cultura organizacional.
3. Estrutura organizacional. I. Durante, Marisa Claudia Jacometo.

CDD 658.4

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Este livro originou-se dos artigos científicos produzidos pelos formandos do curso de Administração, 2019/2, da Faculdade La Salle de Lucas do Rio Verde – MT, como requisito parcial para conclusão do curso. Todos eles sob a orientação da professora Dr^a. Marisa Claudia Jacometo Durante.

O título da obra “Temas Emergentes e Urgentes em Administração” demonstra a essência de seu conteúdo, trazendo para discussão o ambiente organizacional e o papel da gestão no atual contexto.

Desejo uma excelente leitura e que as informações e resultados das pesquisas sejam utilizadas de forma efetiva!

Professora Dr^a. Marisa Claudia Jacometo Durante

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A PERCEPÇÃO DO COLABORADOR SOBRE O PROCESSO DE FUSÃO: ESTUDO DE CASO NO SEGMENTO AGRONEGÓCIO	
Lillian Juliana Tavares Karina Raquel Cucolotto Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006041	
CAPÍTULO 2	16
BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO DE CASO NA COOPERATIVA DE CRÉDITO SICREDI OURO VERDE MT, AGÊNCIA JARDIM DAS PALMEIRAS	
Eloisa Vendruscolo Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006042	
CAPÍTULO 3	35
GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO EM LUCAS DO RIO VERDE – MT	
Danielly Martins Zanquetin Taisa Barreto de Sousa Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006043	
CAPÍTULO 4	52
MOBILIDADE ACADÊMICA E AS CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA FACULDADE LA SALLE	
Letícia Bruniere Secco Nathália Zanella Kirst Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006044	
CAPÍTULO 5	70
O IMPACTO DA EMPRESA BRF S.A. NA SAUDE, ECONOMIA E EDUCAÇÃO: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE LUCAS DO RIO VERDE	
Eduardo Zucco Gobbi João Pedro Zanella Kirst Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006045	
CAPÍTULO 6	85
PROCESSO DE SUCESSÃO FAMILIAR EM PROPRIEDADES RURAIS DO MUNICÍPIO DE LUCAS DO RIO VERDE-MT	
Larissa Lawisch Cargnelutti Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006046	
CAPÍTULO 7	109
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O PAPEL DAS EMPRESAS DO SEGMENTO BANCÁRIO NESSE PROCESSO	
Fabiana Selzlein Manoel José Silva Luz	

Marisa Claudia Jacometo Durante

DOI 10.22533/at.ed.7372006047

CAPÍTULO 8 128

TRABALHO DE CURSO: PERCEPÇÃO DOS FORMANDOS SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PARA A
FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

Gustavo Guilherme Wagner

Valéria Moura Pereira

Marisa Claudia Jacometo Durante

DOI 10.22533/at.ed.7372006048

SOBRE A ORGANIZADORA..... 147

ÍNDICE REMISSIVO 148

GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO EM LUCAS DO RIO VERDE – MT

Data de aceite: 19/03/2020

Danielly Martins Zanquetin

Discente do Curso de Administração da Faculdade La Salle, matriculado na disciplina de Trabalho de Conclusão II. E-mail: 22906235@faculdadelasalle.edu.br

Taisa Barreto de Sousa

Discente do Curso de Administração da Faculdade La Salle, matriculado na disciplina de Trabalho de Conclusão II. E-mail: 22906304@faculdadelasalle.edu.br

Marisa Claudia Jacometo Durante

Doutora em Educação. Professora Orientadora do Artigo. E-mail: marisa@marisajacometo.com.br
<http://lattes.cnpq.br/9315480975623732>

RESUMO: A evolução da gestão de pessoas representa um grande avanço para toda a sociedade, em contrapartida, também se torna um constante desafio para as organizações. Os pequenos empreendimentos garantem a maior parte dos empregos no Brasil, possibilitando renda a milhares de pessoas. Apesar disso, ainda encontram muitas dificuldades para se manter no mercado, sendo necessário buscar continuamente estratégias para superar-se, reorganizando seus processos internos e potencializando o uso das competências dos funcionários afim de maximizar os resultados

da organização. Partindo desse ponto, o estudo teve como objetivo identificar as formas de implementação da gestão de pessoas em algumas pequenas empresas de Lucas do Rio Verde/MT. Como objetivos específicos buscou-se identificar o que as empresas consideram no momento da seleção dos funcionários; identificar as ações de valorização dos funcionários; analisar, dentre os aspectos básicos da gestão de pessoas, quais são passíveis de serem implementados na pequena empresa. Utilizando a abordagem de pesquisa qualitativa, o questionário elaborado foi aplicado a 6 proprietários de pequenas empresas. A partir dos resultados obtidos pode-se verificar que, apesar das dificuldades, as práticas da gestão de pessoas são percebidas dentro dessas organizações. Os gestores nem sempre entendem o real sentido de gerir pessoas, mas se torna nítida a preocupação que têm com o bem-estar e a vontade de manter aqueles talentos em seu quadro de colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas. Pequenas empresas. Valorização.

PEOPLE MANAGEMENT IN SMALL
COMPANIES: A CASE STUDY IN LUCAS DO

ABSTRACT: The evolution of people management represents a major advance for the whole of society, on the other hand, it also becomes a constant challenge for organizations. Small businesses provide most jobs in Brazil, enabling thousands of people to earn income. Despite this, they still find it very difficult to remain in the market, and it is necessary to continuously seek strategies to overcome themselves, reorganizing their internal processes and leveraging the use of employees' skills in order to maximize the results of the organization. From this point, the study aimed to identify the ways of implementing people management in some small companies in Lucas do Rio Verde / MT. As specific objectives, we sought to identify what companies consider when selecting employees; identify the actions to value employees; analyze, among the basic aspects of people management, which are likely to be implemented in the small business. Using the qualitative research approach, the questionnaire developed was applied to 6 small business owners. From the results obtained, it can be seen that, despite the difficulties, people management practices are perceived within these organizations. Managers do not always understand the real meaning of managing people, but their concern for well-being and the desire to keep those talents on their staff becomes clear.

KEYWORDS: People management. Small business. Valuation.

1 | INTRODUÇÃO

Em um cenário de mercado globalizado, competitivo e com mudanças contínuas, as empresas passaram a entender a necessidade e a importância da gestão de pessoas e do capital humano no desenvolvimento e resultados das organizações.

Nesse contexto, as pessoas não são mais vistas como custos, ao contrário, as empresas passaram a investir em seus funcionários e o poder da equipe vem sendo reconhecido e fortemente trabalhado para que haja maior conexão entre os colaboradores e a organização, beneficiando o interesse tanto da empresa como do funcionário, que busca ter seus méritos reconhecidos e seus objetivos alcançados, tanto como profissional quanto parte integrante da corporação (DUTRA; et al, 2017).

Desse modo, a gestão de pessoas pode ser pensada como práticas gerenciais baseadas em técnicas e estratégias visando o desenvolvimento do capital humano dentro das organizações, alinhando-os com os interesses da empresa, reforçando a ideia de que a gestão de pessoas não está ligada apenas a um cargo, mas sim de forma sistêmica em todos os departamentos da empresa (DUTRA; et al, 2017). Magaldi e Neto (2018) dizem que a gestão de pessoas nem sempre recebeu esse nome, já foi chamada de era legal, era contábil, departamento pessoal, até chegar a recursos humanos.

A partir de 1980 a globalização afetou diretamente as organizações trazendo muitas mudanças e com isso a necessidade de se buscar estratégias nos processos produtivos e principalmente a valorização dos funcionários para que eles também fossem parceiros do negócio, o que fez surgir a Gestão de Pessoas (GIL, 2012).

“Essas novas práticas consideram todos os trabalhadores como colaboradores, valorizando seu desempenho, tanto em grandes como médias ou pequenas empresas” (SCHOLZ, 2018, p. 21).

De forma geral as organizações fazem uso de modelos de gestão de pessoas, sejam por competência, desempenho, estratégico ou de talentos. Utilizam conforme se adequa ao seu padrão e às suas necessidades, porém, nas pequenas empresas o uso desses modelos nem sempre é a melhor opção, por ter um número reduzido de colaboradores e pela forte presença do proprietário e familiares à frente da gestão do negócio (GONÇALVES E KOPROWSKI, 1995).

Do ponto de vista do proprietário da pequena empresa pode parecer complicada a implantação e manutenção da gestão de pessoas, por outro lado, essa pode ser a decisão mais assertiva para a melhoria dos processos, interação da equipe e, por conseguinte a ascensão no mercado (CEZARINO E CAMPOMAR, 2006).

Nesse contexto, a pergunta norteadora do estudo é: como implementar a gestão de pessoas nas pequenas empresas? Tendo por objetivo geral identificar as formas de implementação da gestão de pessoas nas pequenas empresas.

De modo específico busca-se: a) identificar o que a empresa considera no momento da seleção dos funcionários; b) identificar ações de valorização dos funcionários; c) analisar, dentre os aspectos básicos da gestão de pessoas, quais são os passíveis de serem implementados na pequena empresa.

A pesquisa justifica-se frente às dificuldades das pequenas empresas em desenvolver a gestão de pessoas, nas quais a maioria das vezes o empreendedor é o principal ator, até mesmo o único, do comportamento estratégico da empresa.

2 | REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas vem evoluindo ao longo do tempo. No início do século XX surgiu a Administração Científica, considerada como um movimento de práticas gerenciais desenvolvidas por Frederick W. Taylor e Henry Ford, nos Estados Unidos, e por Henri Fayol, na França. Após esse estudo surgiu a divisão de tarefas em cargos, assim o funcionário poderia se especializar em sua função e aprender a conhecer, prever, organizar, comandar, coordenar e controlar (GIL, 2012).

Em meados de 1930 surgiu a Escola das Relações Humanas onde se pontuou

que as pessoas deveriam ter um ambiente de trabalho mais estruturado através da organização, higiene e mecanismos que melhorassem a relação entre as pessoas no local de trabalho, passando assim a entender a importância da valorização do ser humano, considerando fatores psicológicos e sociais (SCHOLZ, 2018).

Após a Segunda Guerra Mundial as organizações começaram a se reestruturar, incorporando elementos tecnológicos nos processos de gestão e produção, foi assim que surgiu a necessidade de organizar de maneira mais qualificada os recursos humanos, segundo CHIAVENATO (apud SANTOS, 2011, online).

A partir desse ponto começa a ser desenvolvida esta nova área com práticas até então não utilizadas na estruturação dos processos de contratação, treinamento, segurança do trabalho e diversas outras.

Assim, é visível que nas últimas décadas o mundo vem passando por muitas mudanças, tanto econômica e social, como intelectual. As empresas evoluíram, modificaram a maneira de trabalhar, adquiriram máquinas modernas que necessitam cada vez mais de pessoas qualificadas para manuseá-las, perceberam que as estratégias são fundamentais para alcançar o sucesso e descobriram através da concorrência que bons funcionários devem ser mantidos. Os colaboradores precisam ser reconhecidos e valorizados, e quando as necessidades são percebidas e trabalhadas para que haja a sua plena dedicação e realização pessoal, a empresa consegue prosperar. “O desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à capacidade em desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas”, destaca (DUTRA et al, 2017, p. 4).

Com a percepção de que a forma de gerir as pessoas impacta diretamente no sucesso da organização, estas começaram a realizar ainda mais investimentos, afim de que a ponte entre colaborador e organização seja uma via de mão dupla, onde se dá e recebe igualmente. Com isso a gestão de pessoas se torna cada vez mais presente, evoluindo e transformando-se com as instituições (MONTANA, 2010).

Chiavenato (2000) explica a evolução da Gestão de Pessoas em três momentos da história: A era da industrialização clássica (1900 a 1950), onde surgem os departamentos pessoais destinados a cumprir exigências, as pessoas são consideradas insumos de produção, a cultura organizacional é voltada para a tradição e valores, e as atividades são predominantemente operacionais.

A era industrial neoclássica (1950 a 1990) é desenvolvida por subsistemas de recursos humanos (recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, higiene e segurança do trabalho), há também o desenvolvimento de táticas e de inovação, onde as pessoas passam a ser vistas como humanos e não somente insumos de produção.

Na era da informação (1990) surge a gestão de pessoas, onde as pessoas

passam a ser vistas como fornecedores de conhecimento, o trabalho manual passa a ser substituído pelo trabalho mental, o trabalho operacional passa a ser terceirizado. Com as equipes desenvolvendo a gestão de pessoas o índice estratégico começa a alavancar.

Segundo Dutra; et al (2017, p. 7), nessa era onde o conhecimento passa a ser o fator principal nas organizações, “observa-se que as pessoas passam a ser mais exigentes na relação entre empresa e cooperado, valorizando o diálogo, as oportunidades de desenvolvimento profissional, o respeito e a qualidade do ambiente de trabalho”. Nesse sentido, “pode-se caracterizar a gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam atendê-las ao longo do tempo” (DUTRA; et al, 2017, p. 4).

Assim, a conciliação de expectativas está relacionada ao compartilhamento de responsabilidades entre a organização e o colaborador.

Para que haja uma relação harmoniosa e que beneficie as duas partes a gestão de pessoas busca realizar os seis princípios básicos dentro das empresas, conforme Chiavenato (2008, p. 16):

1. Processo de agregar pessoas: recrutamento e seleção de novos colaboradores para a organização;
2. Processo de aplicar pessoas: orienta e acompanha o desenvolvimento das pessoas e avalia o seu desempenho, utilizando-se do desenho organizacional e de cargos;
3. Processo de recompensar pessoas: incentiva as pessoas a obterem um melhor resultado, através de recompensas, remuneração, benefícios e serviços sociais;
4. Processo de desenvolver pessoas: treina e desenvolve as capacidades profissional e pessoal das pessoas, com treinamentos, gestão do conhecimento e por competências, planos de carreira, entre outros;
5. Processo de manter pessoas: cria condições ambientais e psicológicas adequadas para o desenvolvimento das atividades de trabalho diária, utilizando a administração da cultura organizacional, higiene, segurança, qualidade de vida, e diversas outras.
6. Processo de monitorar pessoas: acompanha as atividades desenvolvidas e analisa os resultados, provenientes de banco de dados e sistemas de informações gerenciais.

“O equilíbrio entre todos os processos é fundamental por estarem intimamente relacionados, com isso, se um processo falhar acaba sobrecarregando o outro” (CHIAVENATO, 2008, p. 16). A gestão de pessoas não é um setor da empresa, mas abrange a organização como um todo. O líder é o responsável por conduzir tanto os processos quanto os recursos, para que tudo funcione de acordo e o objetivo da

empresa seja atingido eficazmente.

2.2 Pequenas Empresas

A década de 1980 foi marcada pela desaceleração do crescimento da economia brasileira, causando uma crise nacional e um alto índice de desemprego. Com tantas pessoas desempregadas muitas decidiram por estratégia de sobrevivência abrir o seu próprio negócio, contratando familiares como mão de obra mais barata. Sendo assim, os anos de 1981 a 2003 foram marcados pela proliferação de pequenos negócios (SANTOS; KREIN; CALIXTRE, 2012).

Reconhecendo a importância das pequenas empresas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2003), algumas iniciativas do governo surgiram para incentivar a abertura de pequenos empreendimentos, como o Primeiro Estatuto da Microempresa (Lei nº 7.256 de 27/11/1984), a inclusão das micro e pequenas empresas na Constituição Federal de 1988, a transformação do CEBRAE em SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), com funções que melhor atendiam às necessidades dos microempresários, e a criação do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT).

Após entrar em vigor o Simples Nacional, que é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às microempresas e empresas de pequeno porte, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (BRASIL, 2010), as empresas tiveram mais facilidade para organizar seus impostos e se manter em dia com o Fisco, podendo, dessa forma, melhor organizar sua estrutura interna e aumentar as chances de se manter no mercado.

Segundo o Sebrae (2017), as pequenas empresas são classificadas conforme seu faturamento, consistindo sua receita bruta no valor total obtido com os rendimentos realizados, seja com a venda dos produtos, ou com os serviços oferecidos por determinado negócio. De acordo com a Lei nº 123/2006, que cria o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno porte, a receita bruta anual das EPP, a partir de 01/01/2018, passou a ser de R\$4,8 milhões.

Além do faturamento, o número de funcionários também define o porte da empresa. No segmento de comércio e serviços, a quantidade da pequena empresa é de 10 a 49 pessoas. Diversos órgãos utilizam de características diferentes para enquadrar a pequena empresa, porém nenhum deles questionam a notória importância destas para o desenvolvimento nacional no âmbito da geração de empregos, com mais de 327 mil empregos formais por ano, tendo uma participação de 27% no PIB brasileiro (SEBRAE, 2017).

Com essa significativa participação na economia brasileira, os micro e pequenos empreendedores garantem a maior parte dos empregos no Brasil, possibilitando

renda a milhares de brasileiros. Apesar de assumirem papel importante para as economias locais, os pequenos empreendimentos encontram dificuldades para sobreviver no mercado (SEBRAE, 2017).

Em um estudo realizado em 2013, o Sebrae verificou que 24,4% desses pequenos empreendimentos fecham as portas com menos de dois anos de existência. E nos estabelecimentos com menos de quatro anos esse índice pode aumentar para 50%. Os principais motivos são pela falta de planejamento antes da abertura, seja na delimitação de clientes e localização, como do investimento no negócio; falta também de gestão empresarial e relacionada ao comportamento do empreendedor, na busca de informações, com problemas pessoais, a baixa qualidade no atendimento, entre outros (SEBRAE, 2017).

Percebe-se que a literatura tem o seu foco voltado para as grandes organizações por serem mais complexas, sob a premissa de que através de sua análise, os resultados podem ser estendidos aos pequenos empreendimentos (CASSIOLATO, LASTRES E MACIEL, 2003). Leone (1991) explica que dependendo do porte, as atitudes sociais e econômicas são diferentes, e, portanto, possuem problemas diferentes, além de recursos distintos para solucioná-los.

É nítida a preocupação e necessidade dos micro e pequenos empreendimentos na busca de estratégias para driblar os problemas e se manter no mercado, tendo como foco a reorganização interna, potencializando o uso das competências para maximizar seus resultados.

3 | METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada na cidade de Lucas do Rio Verde, no segundo semestre do ano de 2019, através da aplicação de questionários aos proprietários de 6 empresas de pequeno porte, de diferentes segmentos. O porte foi definido com base no faturamento anual e número de funcionários. Nas consultas para recolhimento dos materiais de estudo, utilizou-se artigos e dissertações (fontes de pesquisa primária), assim como livros (fonte de pesquisa secundária).

A metodologia é definida como a “aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade” (PRODANOV E DE FREITAS, 2013, p. 14). Com o intuito de examinar os casos da sociedade, a pesquisa foi uma abordagem de método indutivo, “cuja aproximação dos fenômenos caminha geralmente para planos cada vez mais abrangentes, indo das constatações mais particulares às leis e teorias” (MARCONI e LAKATOS, 2001, p. 106).

Utilizando-se da abordagem de pesquisa qualitativa, tem a finalidade de gerar informações capazes de repassar ideias e conhecimentos de forma prática. “A

pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (GERHARDT e SILVEIRA, 2009, p. 32).

A estratégia aplicada de pesquisa por levantamento é identificar e reconhecer os comportamentos a partir das informações fruto da pesquisa realizada (GIL, 1999). “Os dados referentes a esse tipo de pesquisa podem ser coletados com base em uma amostra retirada de determinada população ou universo que se deseja conhecer” (RAUPP e BEUREN, 2006, p. 94).

O questionário utilizado para a obtenção dos resultados de pesquisa foi disponibilizado online (enviado via whatsapp e e-mail, para ser respondido pela plataforma do Google Forms), contendo as instruções de preenchimento.

Com perguntas do tipo abertas e fechadas, buscava verificar a visão que as organizações têm em relação à gestão de pessoas, assim como a adesão e implantação desta em suas empresas, além de também identificar as formas de desenvolvimento dos colaboradores na empresa. Sem precisar se identificar, as 6 pessoas (5 mulheres e 1 homem) de algumas organizações escolhidas aleatoriamente na cidade de Lucas do Rio Verde, responderam ao questionário de 13 perguntas, que visava caracterizar o profissional e também a empresa, e outros mais específicos de acordo com cada objetivo proposto no trabalho.

A caracterização apontada pelo questionário mostra que a metade das empresas entrevistadas possuem de 1 a 5 anos de mercado, 33,33% existem de 11 a 20 anos, e 16,67% estão ativas há mais de 20 anos. As idades dos profissionais respondentes variam, sendo 33,33% entre 20 e 30 anos, e 66,67% entre 41 e 50 anos.

Em relação à quantidade de colaboradores da organização, a porcentagem de 33,33% refere-se à empresas que possuem até 7 funcionários, 50% as que somam de 8 a 13 pessoas em seu quadro de colaboradores, e 16,67% que dispõem de 14 a 20 trabalhadores.

Baseando-se nos dados obtidos após duas semanas de pesquisa (do dia 23/09/2019 ao dia 06/10/2019), todos foram separados de acordo com cada assunto, a maioria das questões poderiam ser respondida marcando-se mais de uma opção (relatadas em forma de gráfico), já as respostas das questões descritivas foram comparadas a fim de captar pontos em comum e obter resultados mais assertivos.

4 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 O que a Empresa Considera no Momento da Seleção dos Funcionários

Com intuito de analisar como é feito o reconhecimento de talentos pelas

empresas, questionou-se sobre o processo de seleção dos candidatos, tendo por resultado que as técnicas mais utilizadas são a análise do currículo e entrevistas individuais, conforme apresenta o gráfico 1.

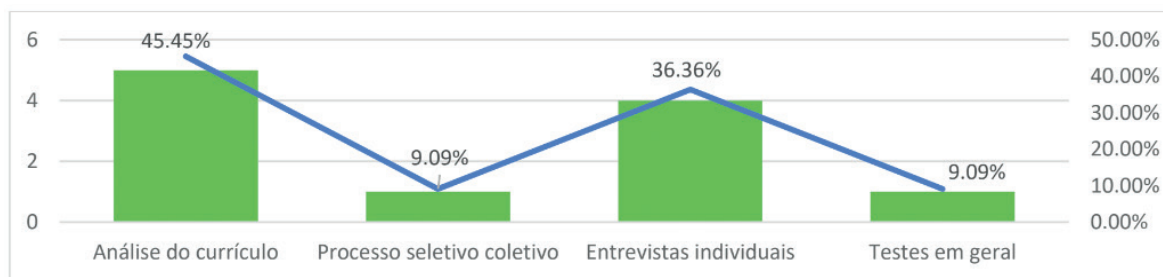


Gráfico 1 – Seleção do profissional.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em uma questão na qual mais de uma alternativa poderia ser selecionada, questionou-se os respondentes em relação à forma utilizada pela organização para a seleção do profissional, conseguindo assim verificar que o método de maior adesão é a análise do currículo, com 45,45% das respostas, seguido pelas entrevistas individuais, com 36,36%. O processo seletivo coletivo e a aplicação de testes gerais empataram, com a quantidade de 9,09% cada, na representatividade total de respostas. A partir desses resultados percebe-se que as empresas utilizam dos métodos tradicionais para eleger seus futuros funcionários, reconhecendo seus talentos por meio do que lhes é descrito, no currículo, assim como os pontos de percepção, nas entrevistas, indo um pouco contra a ideia de D'Godoy e Noronha (2005), que ressaltam os testes como principal material utilizado pelas empresas atualmente.

Buscou-se saber também sobre os aspectos específicos dos candidatos que são avaliados, ganhando destaque como o fator de maior peso nas decisões das organizações as experiências anteriores e os bons valores que cada profissional carrega consigo, conforme demonstrado o gráfico 2.

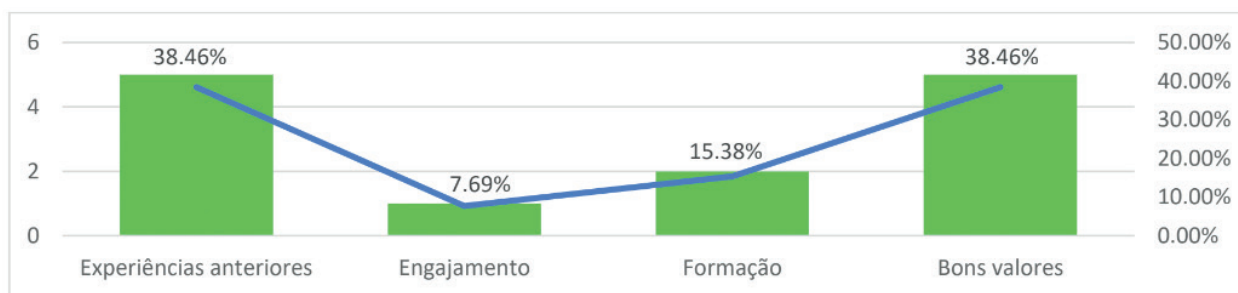


Gráfico 2 – Aspectos de escolha na seleção dos funcionários

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Além dos métodos utilizados na seleção do novo colaborador, há outros fatores a serem observados, os quais também acabam sendo levados em consideração para a escolha final do profissional adequado. As decisões são baseadas principalmente em relação às experiências anteriores dos candidatos e os bons valores carregados consigo que podem ser definidos como os princípios morais e éticos que conduzem a vida de uma pessoa. São os bons valores cultivados que vão basear suas decisões e demonstrar ao mundo quais os princípios que regem sua vida. Respeito, humildade, empatia, senso de justiça, educação e ética são alguns dos valores observados pelos gestores na hora da contratação, os quais igualaram-se nas respostas, com 38,46% cada. As organizações prezam pelos colaboradores que admitem a filosofia da empresa à pessoal, buscando com isso integrar-se ainda mais à essência do ambiente.

Outro aspecto levado em conta é a formação da pessoa, seu grau de instrução, que obteve 15,38% das respostas. É com base nele que as empresas conseguem verificar o nível dos conhecimentos técnicos dos novos funcionários, conseguindo realizar o direcionamento para o aprimoramento necessário no desenvolvimento da função.

Por último, mas não menos importante, está o engajamento do colaborador, com 7,69%, que representa sua capacidade de se harmonizar com o ambiente de trabalho, assim como manter um bom relacionamento com a equipe, entre outros. Todos esses pontos ficam mais perceptíveis no momento da entrevista, em que se pode envolver assuntos que não estariam acessíveis se observado através de testes ou outras ferramentas de seleção, conseguindo através desta etapa a “avaliação da motivação, a capacidade de trabalhar sob pressão e a capacidade de se “ajudar” na organização” (ROBBINS, 2001, p. 102 apud CORADINI e MURINI, 2009, online).

Assim, a pesquisa aponta que as empresas têm preocupação e foco em suas novas contratações, afim de agregar valor e conhecimento à atual equipe, trazendo consigo experiências que podem ser o verdadeiro diferencial para a organização. Analisando os currículos, fazendo as entrevistas e avaliando vivências anteriores é que se consegue chegar a decisão eficaz no negócio.

4.2 Ações de Valorização dos Funcionários

Várias são as maneiras de manter um talento, detentor de alta produtividade nas atividades executadas e excelente quanto à entrega de resultados para a organização. Para que tais condições se façam possíveis não só o colaborador deve esforçar-se, mas também a empresa deve se mostrar interessada em colaborar para o crescimento daqueles que em tanto lhe agregam. Assim, quando perguntados sobre as ações utilizadas para valorizar as pessoas, o gráfico 3 apresenta os

resultados.

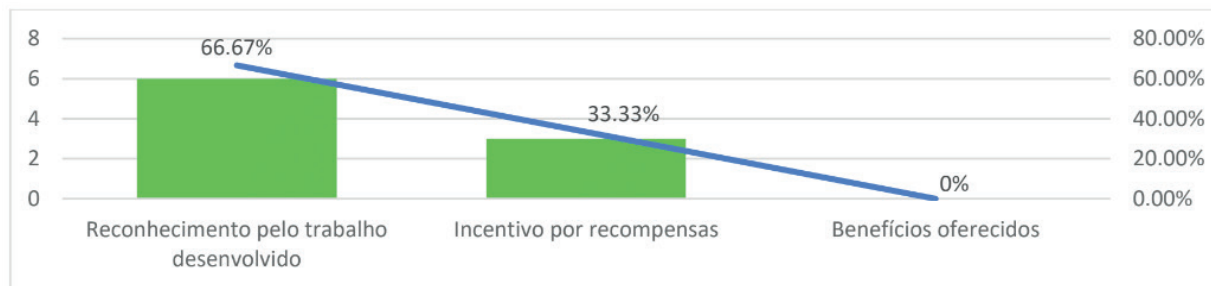


Gráfico 3 – Formas de valorização.

Fonte: Dados de pesquisa, 2019.

Procurando verificar as formas empregues pela empresa de valorização dos funcionários, obteve-se que o reconhecimento pelos trabalhos desenvolvidos é a forma mais utilizada (tendo uma relevância de 66,67% das respostas). Seguindo, 33,33% é referente ao incentivo por recompensas, visto que é um método que demanda maior atenção e cuidado com os colaboradores, analisando minimamente os resultados entregues para conseguir mais assertividade. Quanto ao oferecimento de benefícios não houve nenhum voto, o que infere que as empresas têm o cuidado com seus funcionários, porém não chegam a conceder vantagens a longo prazo, fazendo com que o enaltecimento da atividade bem desenvolvida seja momentâneo.

Para que os resultados apareçam, o conhecimento do colaborador precisa estar sempre atualizado. A empresa é a principal parceira para que isso ocorra, empenhando-se através das operações apresentadas no gráfico 4.

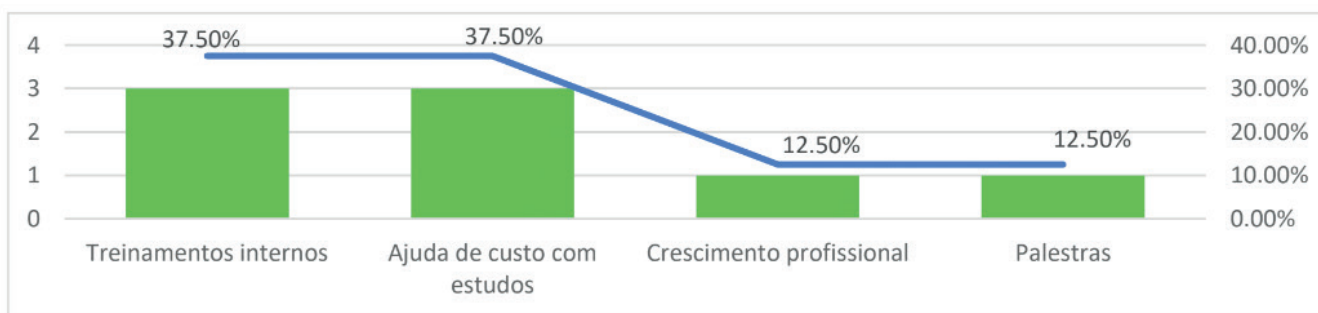


Gráfico 4 – Ações de qualificação.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Empatados com os mesmos percentuais, as ações de maior relevância para as organizações são os treinamentos realizados internamente, assim como a ajuda de custos com os estudos (ambos receberam 37,50% das respostas). Observa-se com isso que as empresas acreditam no poder do conhecimento, e o período

de ensino-aprendizagem é de grande proveito para o posterior desenvolvimento das atividades. 12,50% disseram que o crescimento profissional e a realização de palestras também são formas que a empresa vê como incentivo para a qualificação, auxiliando o colaborador a continuar progredindo na organização.

Questionando os empresários referente às dificuldades na retenção de talentos para a organização, alguns relataram estar com uma boa equipe, não apresentando quaisquer empecilhos. Já outros trouxeram complicações em relação à falta de qualificação profissional para assumirem os cargos disponibilizados pela empresa, ou até mesmo a falta de interesse em querer ser destaque no mercado de trabalho. São obstáculos enfrentados diariamente, sendo poucos os estabelecimentos em que conseguem ter total assertividade e conservação de funcionários com alto grau de competências.

Não se pode considerar as pessoas como propriedade de uma organização, pois as mesmas estarão ali até que uma das partes estipule um prazo. “Assim como investimos e cuidamos de nosso capital financeiro, parece lógico que devemos fazer o mesmo com nossos funcionários” (MAYO, 2003, p. 15).

Mesmo frente aos obstáculos apresentados nas mais diversas corporações, o desenvolvimento pessoal de cada colaborador é algo importante que deve ser relevado, contando que há um grande envolvimento e investimento da empresa. Isso ocorre como busca de melhores resultados para o negócio e confiança no potencial do outro, para que juntos ultrapassem qualquer desafio a ser encontrado.

4.3 Aspectos Básicos da Gestão de Pessoas Passíveis de Serem Implementados na Pequena Empresa

Quando questionado aos proprietários sobre a definição que cada um tinha de gestão de pessoas, conseguiu-se observar que há conceitos significativos, relacionados ao envolvimento do conjunto de habilidades e critérios necessários para administrar a empresa e o comportamento das pessoas. É a seleção eficaz de colaboradores, dando oportunidade de sucesso à todos engajados ao negócio, usando incentivos e valorizações. Baseando-se em como as pessoas agem, o gestor consegue realizar os planejamentos necessários, para conseguir atender à todas as demandas da organização.

O empresário 1 descreve que é “saber como a pessoa age para que você consiga saber como agir”, já o empresário 2 diz que “são os processos para administrar o comportamento dos colaboradores e incentivar seu crescimento e potencial, acreditando na valorização do humano nas organizações”. Por conseguinte, é responsável pela formação dos profissionais, administrando também suas relações interpessoais. A disposição da empresa deve facilitar o gerenciamento, tanto dos

colaboradores quanto do ambiente, e para que os objetivos de toda a corporação se tornem alcançáveis “é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para a eficácia organizacional” (CORADINI E MURINI, 2009, online).

Em relação à anuência aos pontos de referência da gestão de pessoas, o gráfico 5 expõe os resultados.

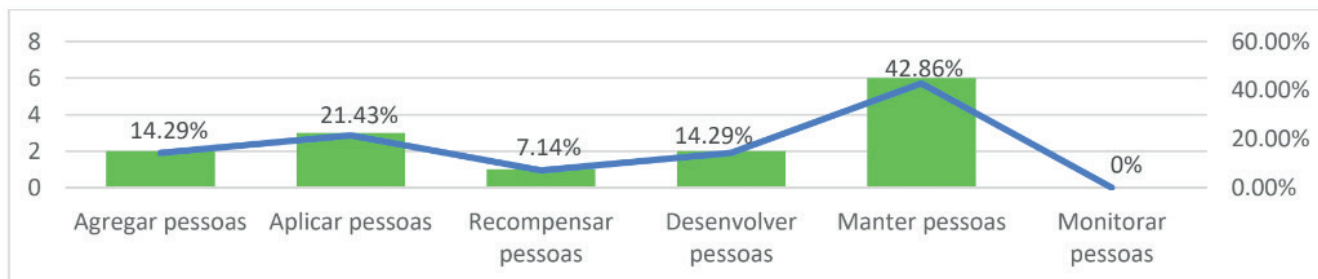


Gráfico 5 – Aspectos básicos da gestão de pessoas.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

O gráfico 5 apresenta que as empresas fazem maior uso do aspecto básico “manter pessoas”, com 42,86% dos votos, que significa o quanto as organizações estão preocupadas em reter talentos, almejando o alcance de bons resultados para continuarem progredindo no mercado. Logo em seguida está o “aplicar pessoas”, com 21,43%, cujo foco é a inclusão do funcionário à organização, seguindo o planejamento desenvolvido para seu cargo e as atividades que por ele serão desempenhadas. Acompanhado pelo empate, com 14,29% cada, de “agregar pessoas e desenvolver pessoas”, que tem a função de recrutar, selecionar, desenvolver e treinar os colaboradores, com a finalidade de aperfeiçoá-los na execução dos trabalhos, contribuindo para seu sucesso tanto pessoal e quanto profissional.

“Recompensar pessoas” ficou com 7,14%, que é o processo de remuneração, ou seja, salários + benefícios. O aspecto básico “monitorar pessoas” não recebeu nenhum voto, e a finalidade é manter o bom comportamento das pessoas na organização, conduzindo-as e realizando as orientações necessárias para que se possa atingir os resultados projetados.

Considerando os resultados da pesquisa, observa-se o quanto as organizações ainda precisam melhorar seus processos. O foco deve ser no desenvolvimento de todos os aspectos em conjunto, para que depois, caso necessário, seja aprofundado e fortalecido os conceitos e meio de funcionamento de algum, individualmente, pensando no bem coletivo.

Para manter talentos, as instituições devem possuir pessoas preparadas e determinadas a se destacar no mercado. O grande problema está na formação

dessas pessoas, na educação profissional de cada um, independente da profissão e cargo ocupado. Tendo convicção de que boas ações da empresa, juntamente com o esforço e envolvimento do funcionário, obtêm soluções precisas, é o grande desfecho para questões antes vistas como inatingíveis.

Segundo Dessler (2003, p. 140), treinamento é “um conjunto de métodos usados para transmitir aos funcionários novos e antigos as habilidades necessárias para o desempenho do trabalho”. Desse modo, Peloso e Yonemoto (2010, online) complementam a ideia, afirmando que “vale ressaltar que treinamento e desenvolvimento humano não devem ser encarados pela empresa como gastos, mas sim como investimento no capital humano, o qual trará retorno para a própria instituição”.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo proposto buscou compreender as formas de implementar a gestão de pessoas nas pequenas empresas, o qual foi demonstrado pelos resultados, que apesar das limitações e desafios das pequenas empresas em relação a área de gestão de pessoas, os gestores buscam oferecer oportunidades e desenvolvimento para seus colaboradores.

Observou-se que o processo seletivo é geralmente feito por meio da análise do currículo e entrevista individual, também é levado em conta as experiências de cada candidato e seu comprometimento com a organização, sendo os valores um dos fatores de maior relevância na hora da contratação.

Por meio da pesquisa constatou-se que a valorização do colaborador é feita através do reconhecimento do trabalho desenvolvido pelo mesmo, e por meio de recompensas financeiras. Assim o colaborador se sente motivado e passa a se desenvolver melhor conquistando melhores resultados. Para desenvolver competências é disponibilizado treinamentos internos e ajuda de custos para aperfeiçoamento profissional através de palestras, cursos entre outros. Desta forma a organização busca manter com o colaborador uma via de mão dupla, onde a empresa investe e incentiva o profissional e espera um retorno por meio dos seus resultados. Sendo a falta de qualificação um dos itens mais apontados pelos gestores como dificuldades encontradas para contratação de novos colaboradores.

Considera-se que as pequenas empresas estão evoluindo na área de gestão de pessoas, todos os gestores afirmam utilizar meios para manter pessoas, proporcionando um ambiente de trabalho adequado para a realização das atividades laborais. 50% revelam que desenvolvem métodos para aplicar pessoas, orientando-os para um melhor desempenho e acompanhando seu desenvolvimento.

Considerando os resultados encontrados, as práticas da gestão de pessoas são percebidas dentro das pequenas organizações, ainda com algumas dificuldades, pois os gestores nem sempre entendem o real sentido de gerir pessoas, porém é percebida uma preocupação com o bem-estar e a vontade de manter o colaborador na organização. Aos gestores seria interessante buscar maior conhecimento sobre a área através de palestras, cursos ou até mesmo pesquisas em revistas, livros ou sites confiáveis para que haja maior entendimento sobre gestão de pessoas e como desenvolver dentro da organização, pois, independente do porte o capital humano é essencial para o sucesso da organização.

Como sugestão para trabalhos futuros propõe-se a realização de uma pesquisa similar num intervalo de cinco anos com a finalidade de comparação de resultados e verificação de melhorias relacionadas à Gestão de Pessoas nas pequenas empresas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº. 7.256 de 27 de novembro de 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em 16 ago. 2019.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7256.htm>. Acesso em 16 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria da Receita Federal. Simples Nacional. 2010. Disponível em: <<http://www8.receita.fazenda.gov.br/simplesnacional/documentos/pagina.aspx?id=3>>. Acesso em 09 ago. 2019.

CEZARINO, Luciana O.; CAMPOMAR, Marcos Cortez. Micro e pequenas empresas: características estruturais e gerenciais. Revista Hispeci & Lema, v. 9, p. 10-12, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CORADINI, Joziane Rizzetti; MURINI, Lisandra Taschetto. Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. Disciplinarum Scientiarum Sociais Aplicadas, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1494/1408>>. Acesso em 28 out. 2019.

DESSLER, Gary. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

D'GODOY, S. L.; NORONHA, Ana Paula Porto. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. Revista do Departamento de Psicologia-UFF, v. 17, n. 1, p. 139-159, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v17n1/v17n1a11>>. Acesso em 28 out. 2019.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. Gestão de Pessoas: realidade atual e desafios futuros. 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de pesquisa, 2009.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, A.; KOPROWSKI, S. O. Pequena empresa no Brasil, I EDUSP. São Paulo, 1995.

IBGE. As micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil: 2001. Coordenação de Serviços e Comércio. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=21898>>. Acesso em 05 ago. 2019.

LASTRES, H. M. M.; CASSIOLATO, J. E.; MACIEL, M. L. Pequena empresa: cooperação e desenvolvimento local. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

LEONE, Nilda Maria de Clodoaldo Pinto et al. A dimensão física das pequenas e médias empresas (PME'S): à procura de um critério homogeneizador. Revista de Administração de Empresas, v. 31, n. 2, p. 53-59, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901991000200005&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em 08 ago. 2019.

MAGALDI, Sandro; NETO, José Salibi. Gestão do Amanhã: Tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª Revolução Industrial. Editora Gente Liv e Edit Ltd, 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Metodologia do trabalho científico. 6. ed. São Paulo: Atlas Editora S.A., 2001.

MAYO, Andrew. O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H. Administração. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PELOSO, Ayslan Cavalcante; YONEMOTO, Hiroshi Wilson. Atração, desenvolvimento e retenção de talentos. ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498, v. 6, n. 6, 2010. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/2525/2049>>. Acesso em 28 out. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Editora Feevale, 2013.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2006.

SANTOS, Anselmo Luís dos; KREIN, José Dari; CALIXTRE, André Bojikian. Micro e pequenas empresas: mercado de trabalho e implicação para o desenvolvimento. 2012.

SANTOS, J. As diferentes eras das organizações e a formação do capital humano. 2011. Disponível em: <administradores.com.br/artigos/as-diferentes-eras-das-organizacoes-e-a-formacao-do-capital-humano>. Acesso em 28 out. 2019.

SCHOLZ, Robinson Henrique. Gestão de pessoas. Canoas, RS: Universidade La Salle EAD, 2018. 144 p. (Gestão e negócios).

SEBRAE. Entenda o motivo do sucesso e do fracasso das empresas. São Paulo, 30 de out. 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/bis/entenda-o-motivo-do-sucesso-e-do-fracasso-das-empresas,b1d31ebfe6f5f510VgnVCM1000004c00210aRCRD?origem=estadual&cdUf=26>>. Acesso em 16 ago. 2019.

SEBRAE. O financiamento das micro e pequenas empresas (MPEs) no Brasil. São Paulo, jul. 2009. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/financiamento_mpes_2009_jul_2009.pdf>. Acesso em 16 ago. 2019.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Academic Mobility 52, 53

B

Bacharel em Administração 128

Bem-Estar 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 49, 73, 74, 109, 112, 113, 115, 120, 121, 124, 126

Bem-Estar no trabalho 16, 24, 25, 34

Bem-Estar Subjetivo 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 32, 33, 34

BRF S.A. 7, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82

C

Consultoria Organizacional 128, 129, 131, 136, 137, 142, 143, 144, 145

Cultura Organizacional 1, 2, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 38, 39, 55, 90

D

Desenvolvimento Pessoal 19, 24, 46, 52, 59, 61, 62, 113, 121, 122, 123

E

Ensino Superior 26, 52, 54, 55, 56, 57, 59, 68, 69, 95, 96, 101, 118, 130, 131, 147

Estrutura Organizacional 1, 2, 3, 4, 5, 13

F

Family Management 86

Family Succession 85, 86

Fusão 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 71, 72

Fusion 2

G

Gestão de Pessoas 35, 36, 37, 38, 39, 42, 46, 47, 48, 49, 50, 111, 114, 117, 127, 135, 141

Gestão Familiar 85, 86, 88, 89

H

Higher Education 53

I

Impactos 3, 7, 8, 13, 14, 25, 64, 68, 70, 76, 80, 81

Internacionalização 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 68

Internationalization 53

M

Mobilidade Acadêmica 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68

Município de Lucas do Rio Verde 70, 83, 85

N

Negative Thinking 17

O

Organizational Culture 1, 2

Organizational Structure 1, 2

P

Pensamento Negativo 16

Pensamento Positivo 16, 17, 18, 19, 22, 23, 34

People Management 35, 36

Pequenas Empresas 35, 37, 40, 48, 49, 50, 51, 88

Positive Thinking 17, 23

Processo Sucessório 85, 87, 89, 90, 92, 99, 103

Profissional 18, 19, 21, 25, 36, 39, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 52, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 67, 68, 87, 100, 106, 117, 120, 123, 124, 127, 128, 132, 133, 134, 135, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 146

Q

Qualidade de Vida no Trabalho 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 120, 121, 125, 127

S

Segmento Bancário 109, 110

Small Business 36

Subjective Well-Being 16, 17, 33

Succession Process 85, 86

Sucessão Familiar 85, 87, 88, 90, 91, 92, 95, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106

T

Trabalho de Curso 128, 129, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146

V

Valorização 7, 13, 25, 35, 37, 38, 44, 45, 46, 48, 50, 58, 109, 110, 111, 114, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 125, 126

Valuation 36

W

Well-being at Work 17

 **Atena**
Editora

2 0 2 0