



**18º Congresso de Iniciação Científica**

**MANTENDO PESSOAS EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS**

**Autor(es)**

---

VALÉRIA MACHADO

**Co-Autor(es)**

---

LETICIA COLUCCI

**Orientador(es)**

---

DECIO HENRIQUE FRANCO

**1. Introdução**

---

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de manter o capital humano qualificado dentro das pequenas organizações. Segundo Davis e Newstrom (1998) “A organização humana não é a mesma de ontem, ou do dia anterior, as pessoas são seres que estão vivendo, pensando e sentindo que trabalham na organização para atingirem a seus objetivos. [...]”. Sabemos não ser uma tarefa fácil, muitas pessoas buscam excelência profissional, baseando-se na reputação da empresa procurada, no mercado. Assim sendo, a empresa também busca por profissionais eficazes e dinâmicos, capazes de aumentar a lucratividade e consequentemente o sucesso da empresa. O papel do Administrador de Recursos Humanos no processo de recrutamento e seleção é de suma importância para empresa. O objetivo maior da organização é contratar os melhores candidatos que se encaixam no perfil de cada cargo. Como afirma Longnecker, Moore e Petty, citado por BRENGUER (2000, p.4) “O pequeno porte de uma empresa cria uma situação singular no gerenciamento de recursos humanos.”. O recrutamento nunca foi tão importante nos resultados de uma empresa como agora, em uma prática integrada, possui um impacto positivo e o inverso, um resultado devastador. Por isso a escolha tem que ser satisfatória, da melhor forma possível, para que desta maneira, a empresa tenha maior chance de alcançar o sucesso, com base nas pessoas que a compõe. Por este motivo, o processo de seleção merece uma atenção especial, pois é ele que define, por diferentes maneiras e com diferentes estratégias, qual candidato ocupará a vaga. Com a globalização presente nos dias de hoje podemos notar o imenso desafio da busca por capital humano qualificado.

Figueiredo (1999, p.65) refere-se á esse tema, afirmando que:

“A globalização está transformando rapidamente o mundo em uma aldeia global, onde tudo que acontece está sendo amplamente comunicado para todos os habitantes do planeta. Temos que orientar nossos funcionários para saberem receber, processar e colocar em prática essa gama de informações que os bombardeiam todos os dias. [...]”

Grandes administradores já notaram essa busca e decidiram motivar, treinar para assim, manter o capital já existente, sendo esse um ponto imensamente positivo. Abrantes (2010), mostra que os estagiários estão mais criteriosos na hora da escolha de seus estágios, grande maioria afirmou que os valores da empresa contam muito na decisão. Podemos assim perceber que o capital humano especializado fica ‘empregado’ em sua grande maioria em corporações de grande porte.

Figueiredo (1999) cita que o jovem profissional tem sede de aprender e de ocupar novos cargos na organização. A mesmice o incomoda, ficar muito tempo executando a mesma rotina o faz perder a motivação e partir logo à procura de outra oportunidade de trabalho.

Mas como trazer esse capital para empresas de pequeno porte que também necessitam dos mesmos? Podemos encontrar em uma pequena empresas as mesmas fontes motivacionais de grandes organizações?

## 2. Objetivos

---

Investigar métodos adequados para manter pessoas qualificadas em pequenas e médias empresas. Avaliar os benefícios que pessoal qualificado trás a pequena e média empresa

## 3. Desenvolvimento

---

Esse trabalho tem como base a revisão literária, no qual abordamos a necessidade de manter pessoas qualificadas em pequenas e médias empresas. Essa revisão é o início para qualquer pesquisa, tendo como objetivo o levantamento de informações disponíveis na internet, revistas científicas, livros, entre outros materiais, assim coletar-se-á elementos relevantes para o desenvolvimento do problema que será abordado.

Atualmente encontram-se empresas que buscam qualidade, empregam programas de aperfeiçoamento e incentivo a qualidade pessoal, segundo Moller (1992), os resultados são notáveis: “A qualidade pode determinar o futuro de uma empresa ou organização – se ela viverá ou morrerá.”

No contexto organizacional a empresa participa com remuneração, reconhecimento, segurança, status entre outros, para o colaborador trabalhar mais motivado e desempenhar suas tarefas com mais precisão; do outro lado encontramos um empregado que espera a justiça e o respeito da organização para com ele. Com isso cria-se um contrato psicológico de perspectiva mútua, indo muito além de qualquer contrato formal de emprego. Por isso, a organização espera que cada indivíduo faça “jus” ao valor investido por ele. Em outros termos, a organização espera que os indivíduos contribuam mais do que ela investe. CALAZANS (2010)

A manutenção de pessoas requer vários cuidados especiais, entre todos os requisitos fundamentais, os de maior peso é o estilo da gerência, as relações com os empregados e os programas de higiene e segurança do trabalho. CHIAVENATO, (2000).

Estilo da Administração da organização deve ser fundamentado na Teoria Y, há mais de três décadas identificada pelo McGregor. A Teoria Y envolve uma abordagem mais moderna, a qual leva os gerentes a possuírem uma postura mais democrática e consultiva. Nessa teoria existe respeito às pessoas e às suas diferenças, pois essa possui uma visão mais aberta ao contrário da Teoria X que predomina a manipulação das pessoas, a coação e o temor. Chiavenato (2000, p.401) afirma que:

“As recompensas cobrem todas as necessidades humanas, principalmente as de alto nível. A vida organizacional é estruturada de modo a proporcionar condições para auto-realização e satisfação das pessoas. A ordem natural é a democracia. O reconhecimento é o estímulo primordial. A autenticidade e os valores sociais são básicos. A liberdade e autonomia são sagradas. A contribuição é o resultado esperado.”

Segundo Boudreau e Milkovich (2000) três temas são fundamentais no comprometimento dos empregados: programas de qualidade de vida profissional, comitês de empregados-administradores e outras iniciativas da empresa que objetivem, aí menos em parte, obter o envolvimento de seus funcionários.

A dura verdade é que pequenos empresários não investem no capital humano que tem, ANGONESE, (2010). A gestão de pessoas acaba sendo uma realidade distante, pois estão em constante rotatividade de funcionários. O negócio baseado em princípios tem por prioridade relações éticas e transparentes, e assim ganha condições de manter o melhor relacionamento com funcionários, ou seja: quem aposta em responsabilidade e diálogo vem conquistando mais respeito e dedicação de seus colaboradores.

A higiene do trabalho esta relacionada com as condições do ambiente, que determinam a condição física e mental do colaborador, preservando-o dos riscos de saúde decorrentes das tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas. NEWSTROM, (2008).

Um dos papéis da higiene do trabalho é a análise ergonômica do ambiente de trabalho, não apenas para identificar fatores que possam prejudicar a saúde do trabalhador e no pagamento de adicional de insalubridade (atividades que podem aludir riscos a saúde do servidor.), mas para eliminação ou controlar esses riscos, e para a redução de doença provindas daí. O desenvolvimento desse esforço permite identificar mudanças no ambiente de trabalho que resultem também no aumento da produtividade, da motivação e satisfação do trabalhador. WIKIPEDIA.ORG (2010)

Segurança do trabalho pode ser entendida como os conjuntos de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador. Essa segurança depende inteiramente de Comunicação, Treinamento e EPI (Equipamento de proteção Individual), fornecidos ao empregado, gratuitamente e em perfeito estado de conservação e funcionamento, podendo evitar danos aos mesmos. SEGURANCATRALHO.NET (2010). Por assim ser, podemos enfatizar a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a preservar a vida do indivíduo. Segundo o site cipa.uem.br (2010), A CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto na CLT- Consolidação das Leis do Trabalho.

EPI'S básicos á qualquer individuo com atividades insalubres.

(ANEXO 1)

Fonte: <http://ingridsavitry.blogspot.com/>

Chiavenato (2000) assegurara que o ambiente físico necessita de boa iluminação, ventilação, temperatura e estagnação de ruídos. Já

para manter o ambiente psicológico são indispensáveis relacionamentos agradáveis, em todas as dimensões do organograma empresarial, gerencia democrática e por fim eliminar fontes de stress. Princípios de ergonomia também são indispensáveis, pois são os que vão adequar todos os equipamentos e utensílios em geral para menos esforço físico e melhor aproveitamento.

#### 4. Resultado e Discussão

---

Entende-se que manter pessoas qualificadas não é uma tarefa fácil, no entanto, pequenas empresas com sede de ascensão devem preparar-se para esse novo tempo. Pequenos empreendimentos são desvalorizados por não brandir o capital intelectual. Para todo o mundo, está clara a necessidade de bons profissionais; à precisão nas empresas, seja ela pública ou privada, de preparação e o principal, do bom desempenho do capital humano. Para isso, torna-se evidente a necessidade de valorização desse bem, a adequação de ambientes, flexibilidade para com suas necessidades e a recompensa pelo esforço imputado àquela empresa.

Há autores que apontam a participação familiar como embasamento desse problema, segundo eles, isso é um ponto negativo em pequenas corporações. Família refreia as chances de crescimento de qualquer indivíduo. Quiçá isso realmente seja um problema, no entanto, acreditamos que essa não seja a única dificuldade, encontramos fatores que podem contribuir mais para esse limite: preço, delegação de função e confiança podem ser corriqueiramente influenciador do caos, que limita o indivíduo a determinada cátedra.

As pessoas na hora de procurar um emprego sempre buscam empresas renomadas ou multinacionais por se sentirem mais seguras e beneficiadas por elas. Então nasce o problema encontrado por pequenas e médias empresas, de recrutarem e manter pessoas qualificadas em suas organizações, sendo esse um ponto fundamental para o sucesso ou insucesso do negócio.

Grandes empresas são mais propensas ao sucesso rápido, é evidente, porém, percebemos que pequenas empresas também têm seus atrativos que podem “pesar” mais que o nome de uma multinacional. Podemos então afirmar que higiene e segurança no trabalho nada mais são que: conjunto de metodologias cuja finalidade é a prevenção de acidentes de trabalho pela eliminação ou minimização dos riscos e maximização do bem estar no ambiente. Essas necessidades variam conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização.

Acreditamos que essa pesquisa levantou dados e informações que podem ajudar pequenos empresários, sem orientação, a atrair o qualificado capital intelectual para sua organização, desfrutando dos benefícios que os mesmos trarão.

O tempo passou, o novo modo de viver trouxe às corporações mudanças na maneira de recrutar; a cada dia buscam-se mais profissionais com capacidade de servir e agregar valores à instituição. Em um primeiro momento os estabelecimentos aprenderam a dar valor ao cliente, logo após perceberam que para ter bons clientes era necessário treinar o profissional que o atenderia para assim, o satisfaze-lo por completo.

#### 5. Considerações Finais

---

O desafio do nosso tempo é lidar com o lado humano da melhor forma possível dentro das organizações. Percebe-se que a motivação em que os empregados se encontram interfere diretamente no trabalho que estão desempenhando. É fundamental que a empresa proporcione todos os requisitos necessários para que os colaboradores se sintam importantes e valorizados dentro da organização. Manter e desenvolver talentos são essenciais para as organizações, pois vivemos em um tempo que tem como foco a evolução da mente humana.

Cada organização possui necessidades a serem supridas, desde a relação da gerência com os empregados, até a segurança e higiene do local de trabalho. A liderança da empresa precisa estar realmente comprometida com a gestão de pessoas, para assim, poder atendê-los da melhor forma possível, pois nada substitui o comprometimento e transparência. Com isso os colaboradores irão se sentir acolhidos e seguros e isso acarretará melhores resultados para o negócio e uma maior qualidade de vida.

Espera-se que o líder consiga extrair das pessoas o que elas têm de diferente e de melhor, conforme o trabalho que estejam realizando. A mobilização deve acontecer de dentro para fora, ou seja, a pessoa tem de vestir a camisa da empresa e querer bons resultados. Ações e demonstrações de rigidez podem configurar e embasar decisões corretas. Só não devem ser acionadas sem um critério de bom senso e absoluta clareza de informações, mesmo que confidenciais.

#### Referências Bibliográficas

---

ANGONESE, R. Gestão de pessoas na pequena empresa: que desafio é esse? Disponível em: [www.sidneyresende.com/rosangelangonese](http://www.sidneyresende.com/rosangelangonese).> Acesso em 16 ago 2010.

ABRANTES, T. Salário não é único atrativo para estagiários. Disponível em: <http://portalexame.abril.com.br/carreira/noticias/salario-nao-unico-atrativo-estagiarios-574850.htm>.> Acesso em 16 ago 2010.

BRENGUER, M, A, L. Administração de recursos humanos na pequena empresa. João Pessoa, 200. 19 f. Trabalho acadêmico.

Disponível em: [www.pdfli.com/157711/guia-para-gerenciar-pequenas...](http://www.pdfli.com/157711/guia-para-gerenciar-pequenas...) Acesso em: 20 ago 2010

CALAZANS, L, F, S de. Como manter pessoas motivadas. Disponível em: [www.memes.com.br/iportal/portal.jsf?post=14288](http://www.memes.com.br/iportal/portal.jsf?post=14288) Acesso em: 17 ago 2010

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos - São Paulo: Elsevier - Campus, 2000

DAVIS, K; NEWSTROM, J, W. Comportamento humano no trabalho. São Paulo: Pioneira, 1998.

EPI'S. Disponível em: <http://ingridsavitry.blogspot.com/> acessado em: 26 ago 2010

FIGUEIREDO, J. C. O ativo humano na era da globalização. São Paulo: Negócio, 1999

Higiene no trabalho. Disponível em: [http://pt.wikipedia.org/wiki/Higiene\\_do\\_trabalho](http://pt.wikipedia.org/wiki/Higiene_do_trabalho) acessado em: 25 ago 2010

Higiene no trabalho. Disponível em: [www.segurancatrabalho.net](http://www.segurancatrabalho.net). Acessado em: 25 ago 2010

MILKORICH, T. G.; BOUDREAU, W, J. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

MOLLER, C. O lado humano da qualidade. São Paulo: Pioneira, 1992

NEWSTROM, J, W. Comportamento Organizacional - O comportamento humano no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

O que é CIPA? Disponível em: [www.cipa.uem.br/O\\_que\\_e\\_CIPA.php](http://www.cipa.uem.br/O_que_e_CIPA.php) > Acessado em: 24 ago 2010

TOLEDO, F, de. Administração de Pessoal. São Paulo: Atlas, 1989.

## Anexos

---



OBS: TODOS OS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA DEVEM POSSUIR CERTIFICADO DE AUTENTICIDADE.