

A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS CALÇADISTAS DA CIDADE DE FRANCA-SP

Amably Martins Mazza
Fransérgio Taranteli Pandolfi
Luisa Benini Claro
Pedro Lucas Pinto Martins
Roberta Garcia De Carvalho¹

Orientadora: Prof^a. Ms. Doroti Daisy Mantovani

Resumo: O objetivo desse estudo será o de identificar se a implantação de um Departamento de Recursos Humanos em micro e pequenas empresas calçadistas favorece a adoção de estratégias assertivas para um desenvolvimento organizacional eficaz. Atualmente vivemos em um tempo de transformações constantes, em que a todo momento surgem novos meios para desenvolver produtos e serviços. Tendo em vista essa realidade, as empresas utilizam de ferramentas muito importantes em seu auxílio denominadas Gestão de Recursos Humanos. Essa unidade de serviços atua em todos os setores da empresa, desde o nível estratégico e administrativo até o setor operacional, funcionando como um órgão de staff na empresa, ou seja assessorando todas os setores da organização. Atento a isso, o presente estudo fará uma análise em uma micro e em uma pequena empresa do setor calçadista da cidade de Franca-SP, a fim de investigar se essas empresas utilizam esse tipo de serviço, como ele auxilia no seu desenvolvimento, o valor que esse serviço tem para as empresas, além de investigar se as técnicas de Recursos Humanos aplicadas atendem aos anseios dos colaboradores. Esse estudo será desenvolvido com base em dados bibliográficos, terá caráter explicativo, descritivo e exploratório. O universo de pesquisa será composto por uma micro e uma pequena empresa calçadista da cidade de Franca-SP, cuja amostra será definida pelo critério de acessibilidade com aplicação de questionário aos gestores e colaboradores das empresas, e também por conglomerado. Quanto aos dados serão tratados de forma quantitativa usando-se estatística descritiva.

Palavras-chave: administração de recursos humanos; micro e pequenas empresas; cidade de Franca-SP.

INTRODUÇÃO

Atualmente vivemos em um tempo de transformações constantes, em que a todo momento surgem novos meios para desenvolver produtos e serviços. O mais importante desse processo de transformação sem dúvida é o homem, que com sua capacidade de inovar está sempre criando e identificando novas oportunidades.

As empresas por sua vez para identificar e atrair bons profissionais lançam mão de uma ferramenta importantíssima em seu auxílio denominada gestão

¹Alunos regularmente matriculados no 7º semestre do Curso de Administração – diurno – do *Uni-Facef Centro Universitário de Franca*.

de recursos humanos, que tem como principais objetivos selecionar, gerir e nortear os colaboradores em direção às metas da organização.

A administração de recursos humanos corresponde ao conjunto de técnicas e instrumentos que permitem às organizações atrair, desenvolver os talentos humanos e mantê-los.

O departamento de recursos humanos é importante para as organizações, pois desenvolve um papel fundamental de coordenação entre os interesses da empresa e dos funcionários, tendo em vista o equilíbrio, considerando não apenas os objetivos econômicos, mas também as necessidades dos seus colaboradores, propiciando um ambiente saudável onde todos trabalham em sintonia. Para tal, é importante que se capacite os funcionários de acordo com o perfil da organização onde esse se encontra.

Se ambos os objetivos forem alcançados, tanto individual dos funcionários como também da empresa, cria-se um ambiente que propicia o desenvolvimento organizacional.

Cada setor de uma organização é comandado por um gestor, que é responsável pelas atividades que ali são desenvolvidas, sendo assim pode-se descrever a gestão de recursos humanos como uma responsabilidade individual de cada gestor, pois esse departamento é responsável por fornecer todas as diretrizes para que os gestores possam tomar decisões assertivas, proporcionando a organização informações, métodos e todo suporte necessário para atingir seus objetivos, funcionando como órgão de staff.

Elevados índices de acidentes de trabalho, problemas com qualidade dos produtos, desperdício de materiais, baixos salários, condições de trabalho inadequadas e relações de trabalho insatisfatórias são fatores que estão diretamente relacionados à administração de recursos humanos, que na maioria das empresas, é limitada ao cumprimento, apenas, dos aspectos legais da relação governo x empresa x empregado.

Para um melhor entendimento do tema *A Importância dos Recursos Humanos em Micro e Pequenas Empresas*, faz-se necessário um conhecimento mais aprofundado da importância da presença de um departamento de Recursos Humanos nas organizações, buscando mostrar aos gestores dessas pequenas e micro empresas as possíveis alternativas de recrutamento, seleção, capacitação e desenvolvimento de pessoas com vistas a eficácia organizacional.

Esse estudo tem como objetivo identificar se a implantação de um departamento de recursos humanos em micro e pequenas empresas favorece a adoção de estratégias para um desenvolvimento organizacional eficaz. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, explicativa, descritiva e exploratória que terá como universo de pesquisa uma micro e uma pequena empresa calçadista da cidade de Franca-SP, cuja amostra será definida pelo critério de acessibilidade. Os dados serão coletados através de questionários aplicados a gerentes e também a colaboradores dessas empresas, os quais serão analisados de forma quantiquantitativa.

1 Micro e pequenas empresas (MPEs)

Atualmente as micro e pequenas empresas (MPEs) são extremamente importantes na economia do país. Esse segmento, funciona como um “motor” da economia, contribuindo de maneira fundamental para o desenvolvimento do Brasil. As MPEs representam números expressivos no cenário nacional, exercendo grande influência nas tomadas de decisões por parte do governo.

Empresas são organizações responsáveis pelo suprimento de necessidades manifestadas pela sociedade. Para Chiavenato (2004, p. 40) “[...] uma empresa é o conjunto de pessoas que trabalham juntas no sentido de alcançar objetivos por meio da gestão de recursos humanos, materiais e financeiros”.

As empresas podem ser classificadas em micro, pequena, média ou grande, de acordo com o seu faturamento e também em relação ao número de funcionários que possam ter.

O Quadro abaixo ilustra a classificação das empresas quanto ao número de funcionários:

Tabela 1 Número de empregados

SETOR	MICRO	PEQUENA	MÉDIA	GRANDE
COMÉRCIO	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 99	Acima de 99
SERVIÇOS	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 99	Acima de 99
INDÚSTRIA	Até 19	De 20 a 99	De 100 a 499	Acima de 499

Fonte: SEBRAE, 2006.

A MPEs, de acordo com o faturamento anual segue o Estatuto Nacional da Micro Empresa e Empresa de Pequeno Porte.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e Redação dada pela Lei Complementar nº 139, de 10 de novembro de 2011) (Produção de efeitos – vide art. 7º da Lei Complementar nº 139, de 2011)

II - no caso da empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) (BRASIL, LC nº139, de 2011).

Segundo o SEBRAE-SP (2006, p. 3) “[...] no Brasil existem 5,1 milhões de empresas, das quais 98% são classificadas em micro e pequenas”. Os micro e pequenos negócios correspondem por mais de dois terços do setor privado

1.1 Participação das micro e pequenas na economia do Brasil

As micro e pequenas empresas são extremamente importantes na economia do país, elas promovem o crescimento econômico, criam emprego e renda e melhoram as condições de vida da população. Segundo dados do IBGE (2001), as MPEs são responsáveis por cerca de 20% de todo o produto interno bruto (PIB) do país, constituem cerca de 99% de todos os estabelecimentos formais do Brasil e ainda são responsáveis por 60% de todos os postos de trabalho existentes. As micro e pequenas empresas são a base de sustentação da economia não só nacional, mas como também em toda parte do planeta elas são as responsáveis pelo desenvolvimento econômico e social das regiões em que se encontram.

A maior parte delas no Brasil encontram-se na região sudeste, e o setor com o maior número de estabelecimentos é o comércio, seguido pelo setor de serviços, indústria e construção civil.

Segundo o SEBRAE (2010), a participação das MPEs no cenário nacional aumentou bastante a partir do ano de 2000. Enquanto a taxa de crescimento foi de aproximadamente 4% para o total de empresas, as micro e

pequenas apresentaram um índice de crescimento de 3,8% e 6,2% respectivamente, entre 2000 e 2008. Em relação ao número de empregos gerados no mesmo período, as MPEs foram responsáveis pela metade dos postos de trabalho formais, cerca de 4,5 milhões. O faturamento das MPEs também aumentou bastante nos últimos anos, somente no primeiro semestre de 2010 a receita anual registrou um aumento de 10,7% em comparação com o mesmo período do ano de 2009. Esse foi o maior índice de crescimento desde que o SEBRAE iniciou a pesquisa, em 1998.

A Tabela abaixo representa alguns números relacionados com a participação das MPEs na economia brasileira.

Tabela 2 Dados gerais das MPEs brasileiras

As MPEs no Brasil	O que isso representa
20% do PIB	R\$ 700 bilhões
99% das empresas	5,7 milhões de mês
60% dos empregos	56,4 milhões de empregos

Fonte: IBGE, DIEESE, SEBRAE, 2010.

2 Cultura organizacional

A cultura organizacional de uma empresa representa sua personalidade, seu modo de ser e agir, ela é responsável pelas diretrizes da empresa, apontando o caminho que a mesma deve seguir. Sendo assim, o sucesso de uma organização está intimamente ligado a sua cultura, sua missão e seus valores.

O conjunto de valores compartilhados pelos membros de uma organização independente do nível hierárquico que ocupa, denomina-se cultura organizacional. A cultura de uma empresa é equivalente à personalidade de uma pessoa, podendo apresentar características próprias, que as diferenciam de outras empresas.

A Cultura Organizacional apresenta papel de destaque no comportamento das organizações, pois influi no modo de vida, nos valores, nos padrões das pessoas que se dedicam às empresas, para onde levam seus conhecimentos e todas as características de suas personalidades. Além disso, a

cultura é um universo formado pelas crenças que são compartilhadas entre os membros de uma determinada organização.

A Cultura Organizacional é o modelo dos pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se perceber, se pensar e sentir-se em relação àqueles problemas. (FREITAS, 1991, p. 7).

A criação da Cultura Organizacional é um processo que liga seus valores estratégicos e seus valores culturais, da mesma forma como a estratégia da empresa está ligada à sua estrutura.

A partir do momento em que a empresa consegue construir e descrever seus valores básicos que irão compor a cultura da organização, as atitudes dos funcionários se tornam mais intensas, porque a cultura se torna uma parte implícita nos valores e convicções dos funcionários.

Acredita-se que cultura é a suma de conceitos que engloba tanto fatos materiais como abstratos, resultantes do convívio humano. Desse modo, cada organização possui uma cultura própria que deriva da interação social de agentes internos e externos.

Existem três níveis de cultura, que variam de muito visíveis até invisíveis. O nível número um é considerado como muito visível e denominado de artefatos. Ele é o mais fácil de se observar e captar quando se está na empresa, pois é tudo o que se vê, ouve e sente, tirando como base a forma como as pessoas tratam umas às outras e os clientes, é o comportamento diário.

O nível dois, denominado Valores Casados é mais difícil de ser visto, pois é necessário realizar perguntas para os “informantes” a fim de encontrar as respostas e entender o porquê da cultura ser do jeito que é. Para melhor entendimento neste nível é preciso decifrar o que está acontecendo na empresa mais a fundo.

O terceiro e último nível é o invisível, denominado Certezas Tácitas Compartilhadas. Para compreender melhor este nível é preciso pensar na empresa do ponto de vista histórico. Os fundadores das empresas impõem suas crenças, valores e certezas, que são aprendidos em conjunto quando apresentados aos

funcionários, que irão compartilhar e passarão a considerar corretos conforme a empresa cresce e tenha sucesso com sua cultura.

Em geral as empresas buscam pessoas que tenham afinidade com seu estilo, para evitar conflitos resultantes da incompatibilidade de princípios e valores, e até mesmo para fortalecer sua cultura.

Qualquer que seja o caso é preciso ter em mente que a cultura organizacional é muito profunda, e as vezes até difícil de ser notada em sua essência, é ampla e está presente em toda parte da organização e é estável mas, não imutável, isso porque a estabilidade traz a sensação de segurança, e devido a isso, muitas das vezes é difícil para se introduzir mudanças em uma organização.

2.1 Desenvolvimento organizacional

A teoria do desenvolvimento organizacional (D.O), surgiu nos Estados Unidos em 1962, resultante de um conjunto de idéias sobre o ambiente a organização e o homem.

O conceito de D.O está relacionado com os aspectos de mudança e a capacidade das organizações em se adaptar as tecnologias modernas, que frequentemente passam por transformações. Ultimamente as mudanças ocorrem de maneira muito rápida e constante, e cabe ao administrador driblá-las para se manter no mercado. O desenvolvimento organizacional surgiu para responder as mudanças que vem acontecendo. Ele veio para solucionar os problemas causados pelas mudanças e sugerir o melhor caminho para tal.

O desenvolvimento organizacional é necessário sempre que a empresa luta pela sobrevivência em condições de mudança. Toda mudança deve ser feita de forma racional e planejada, atentando-se às exigências do meio externo. De nada adianta a empresa se empenhar em mudar por acaso sem uma breve análise do meio externo, com certeza esta não obterá resultados satisfatórios.

De acordo com Chiavenato (2003), os agentes de mudança podem ser oriundos de fatores internos ou externos as organizações. Os fatores internos são denominados de endógenos, e demandam mudanças tanto na área estrutural da empresa quanto na área comportamental. Dentre esses fatores pode-se citar: tensão nas atividades, interações, sentimentos ou resultados de desempenho no trabalho. Já os agentes de mudança externos ao ambiente da empresa são denominados

fatores exógenos, e demandam mudanças organizacionais internas. Entre as forças de mudança exógenas pode-se citar: surgimento de novas tecnologias, mudança de costumes da sociedade, novas configurações do ambiente econômico, político, legal e social.

Atualmente, nota-se que a tendência nas organizações bem sucedidas é de não mais administrar recursos humanos nem pessoas, mas administrar com pessoas, pois elas constituem o diferencial competitivo das empresas. O departamento de RH por sua vez, deve estar comprometido em desenvolver e aplicar seu capital intelectual como a principal ferramenta na gestão estratégica da organização.

O desenvolvimento organizacional é uma resposta da organização as mudanças que vem ocorrendo no ambiente. Consiste numa mudança radical dos valores, comportamentos e atitudes da empresa, para que esta se adapte a nova realidade do mercado em que se encontra inserida.

2.2 Cultura organizacional em micro e pequena empresa

Muitos autores creditam a cultura organizacional de uma empresa a causa de seu sucesso ou fracasso. Schein (2001), diz que a cultura de uma empresa é fundamental para uma boa gestão da mesma, pois as estratégias, o modo de operar, os objetivos e até mesmo o comportamento das pessoas são altamente influenciados pela cultura. Sendo assim, a cultura organizacional funciona como um “motor” que move a empresa sempre para o mesma direção.

Nas MPEs, muitas das decisões tomadas pelos empresários sofrem uma grande influência de seus valores e motivações pessoais. Geralmente a gestão de pequenos negócios se caracteriza pela ausência de ferramentas administrativas formais, pela forte presença da informalidade na comunicação e no relacionamento e pela má administração do tempo.

Ainda sobre a informalidade, Lodi (1993), afirma que as MPEs tendem a agir informalmente e personalisticamente, repugnando qualquer tipo de formalismo, rigidez e profissionalismo. Os micro e pequenos empresários que dão muita ênfase na realização profissional e/ ou no exercício do poder, tendem a ter uma aversão à profissionalização da gestão da empresa.

Segundo Gimenez (2000) as características cognitivas dos micro e pequenos empreendedores exercem grande influência na gestão das empresas. Tais características tendem a aparecer mais devido ao fato de que nas MPEs, há uma maior centralização do poder nas mãos de poucas pessoas.

Ainda segundo Gimenez, os proprietários de micro e pequenos negócios se envolvem em várias atividades de suas empresas, desde situações relacionadas a área operacional até as áreas mais complexas, como as decisões estratégicas da mesma, já que os recursos humanos e financeiros dos quais dispõem são escassos.

As MPEs podem ser entendidas como “extensões” da personalidade de seus proprietários, uma vez que esses exercem influência em vários setores, determinando as diretrizes a serem seguidas pela organização. A forte influência dos proprietários na gestão das micro e pequenas empresas, fazem com que as pessoas envolvidas nas atividades da mesma incorporem as premissas estabelecidas pelo dono, passando a agir de acordo com tais premissas mesmo que essas não seja as mais adequadas.

3 Recursos humanos em MPEs

Nas décadas de 80 e 90, começaram a surgir as primeiras associações entre o departamento de recursos humanos e as micro e pequenas empresas. Inicialmente o foco era totalmente voltado para a questão financeira da empresa, sem se preocupar com as pessoas que faziam parte delas.

A preocupação básica era com a elaboração de um bom plano de negócios que permitisse a busca e a aquisição de recursos financeiros necessários à continuação do empreendimento. Na década de 80 a maior parte dos empresários estavam preocupados com fatores relacionados com vendas, recursos financeiros e questões legais.

Ao longo do tempo começa-se a entender a importância das pessoas para o bom funcionamento dos negócios. Várias questões relacionadas ao bom desempenho das empresas começam a entrar em evidência, e os empresários começam a dar mais importância à área de recursos humanos.

De acordo com Palmeira (1988), não é possível visualizar uma micro e pequena empresa com uma estrutura complexa de recursos humanos, uma vez que

para tal é necessário um grande dispêndio de recursos financeiros, pois o mesmo possui um elevado custo fixo. Mesmo assim se faz necessário que o gestor tenha noção da importância de gerir bem recursos humanos, afim de alocar de forma eficiente os recursos que dispõe.

No final da década de 80 começaram a surgir as primeiras preocupações com pequenos empreendimentos, mesmo que ainda de maneira muito vaga, passou-se a dar mais importância aos funcionários das micro e pequenas organizações.

Os empregados de um novo empreendimento são colaboradores importantes para seu sucesso ou fracasso. Um empregado motivado e bem treinado pode atrair clientes, enquanto um empregado desmotivado, sem as habilidades necessárias para um bom atendimento, pode afugentá-los (DEGEN apud PALMEIRA, 1988, p. 8).

Nessa época os fatores relacionados a salários, férias, participação nos lucros, planos de benefícios, seguros e comissões começam a ganhar ênfase. Mas ainda não se percebe preocupação com capacitação e desenvolvimento de pessoal.

No início dos anos 90, as MPEs começaram a adotar um número maior de aspectos do modelo sistêmico de recursos humanos, como seleção e recrutamento de pessoal, práticas de capacitação e desenvolvimento, programas de avaliação, processos de planejamento de crescimento do empreendimento, aperfeiçoamento de práticas gerenciais entre outros. Devido aos resultados positivos obtidos através da execução das práticas de recursos humanos, os empresários começaram a focar sua atenção nas pessoas, e entender que elas são as responsáveis diretas pelo bom desempenho e pelo sucesso das organizações independente de seu porte.

3.1 Modelo sistêmico de recursos humanos

A área de recursos humanos ou gestão de pessoas envolvem várias áreas que se inter relacionam e se influenciam. Devido a isso é imprescindível que se tenha uma visão macro de como funciona a área. De acordo com Palmeira (1988), no modelo sistêmico de recursos humanos as atividades são agrupadas de forma que se perceba a sua interação e a necessidade de entendê-la como

atividades integradas. Os subsistemas de recursos humanos são intimamente interligados e interdependentes, exercendo grande influência uns nos outros.

O sistema de recursos humanos (RH) é formado por um conjunto de subsistemas interligados que são responsáveis por administrar as funções da área de RH na organização. O sistema tem como função primordial facilitar o gerenciamento, buscando transmitir informações para tomadas de decisão dos respectivos gerentes de cada área.

Em seus estudos Chiavenato (2009, p. 460) afirma que “[...] sistema de informação é um conjunto de elementos interdependentes (subsistemas) logicamente associados, para que de sua interação sejam geradas informações necessárias à tomada de decisões.” O principal objetivo é a coleta de dados diversos dos empregados, ambiente, empresa e macro ambiente para que o RH possa transformá-los em informações precisas e diminuir o erro em tomadas de decisão. Dessa forma as informações precisam ser coletadas, processadas e entregues de forma eficiente, a partir disso será elaborado um programa de planejamento, execução e controle.

É importante ressaltar que cada organização elabora seu sistema de RH conforme sua estrutura e suas necessidades. Para o autor o sistema de recursos humanos pode ser composto pelos seguintes subsistemas: recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento de pessoal; avaliação de desempenho; cargos e salários; departamento pessoal e higiene e segurança do trabalho. De acordo com Chiavenato (2009), para se montar um sistema de informação eficiente é necessário a avaliação da organização e de seus subsistemas bem como a análise de suas reais necessidades de informação.

3.1.1 Recrutamento e seleção

O recrutamento e a seleção de candidatos é a área responsável pela captação de novos profissionais para as empresas e da seleção do candidato que se adequa ao perfil da vaga solicitada. De acordo com Marras (1999), recrutamento de pessoal sempre é acionado dentro da empresa quando surge uma necessidade de contratação de funcionários, por motivo de demissão de outros ou de ampliação do quadro. Para que isso aconteça é feita uma solicitação formal através da Requisição de Pessoal, nela constará a necessidade da organização com os descritivos da

vaga, tais como salários, perfil, carga horária, entre outros. Toda empresa pode ter recrutamento interno, que serão captados somente funcionários da própria organização, e o externo que será destinada a profissionais que estão no mercado.

Já a Seleção de Pessoal tem como função escolher através de procedimentos e técnicas o novo funcionário para a empresa. Para cada tipo de seleção pode ser utilizada uma metodologia diferente, porém sempre com o mesmo objetivo, o perfil profissional desejado.

3.1.2 Treinamento e desenvolvimento de funcionários

Treinamento é um conceito ou técnica que é desenvolvida com os funcionários para que eles melhorem ou especializem suas competências (conhecimentos, habilidades e atitudes). “O treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e a perícia de um funcionário para o desenvolvimento de determinado cargo ou trabalho” (FILLIPO apud CHIAVENATO, 1970, p. 236). O treinamento é de extrema importância para a organização de modo que possibilita uma especialização técnica ou de processos em curto prazo, assim possibilita subsídios para que o funcionário produza mais de forma mais ágil.

3.1.3 Avaliação de desempenho

Pode-se entender que a avaliação de desempenho é uma ferramenta que trás benefícios diretos para as pessoas e conseqüentemente às organizações, ela é capaz de identificar as qualidades e áreas que precisam ser melhoradas. Para Marras (2001, p. 173) a “[...] avaliação de desempenho é um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, em período e área específicos como conhecimentos, metas e habilidades”. A avaliação de desempenho pode ser realizada pelo gerente ou supervisor, pela própria pessoa e atualmente uma ação conjunto com gerente e subordinado.

3.1.4 Cargos e salários

A Administração de cargos e salários consiste em um conjunto de normas e procedimentos estabelecidos pelas organizações para obter um sistema de salários justo a cada um dos cargos. Isso consiste no equilíbrio dos salários entre os diversos cargos da empresa, também é preciso um olhar para o ambiente externo, visando manter um certo equilíbrio em relação ao cargos e salários de outras empresas.

3.1.5 Departamento de pessoal

É o conjunto de pequenos subsistemas de Recursos Humanos, pois foi a partir do departamento de pessoal que surgiu o RH, ele é responsável pela parte trabalhista administrativa e a legislativa que rege a relação do trabalhador e a empresa. Em resumo, a parte burocrática é de responsabilidade do Departamento de Pessoal.

3.1.6 Higiene e segurança do trabalho

São dois aspectos intimamente relacionados às condições de trabalho a fim de garantir a saúde do trabalhador. Refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que visam a proteção do trabalhador.

Para o alcance dos objetivos estabelecidos pela higiene e segurança no trabalho, é necessário proporcionar boas condições de trabalho relacionados com a iluminação, ruído, temperatura e umidade. Todos esses requisitos e processos são focados no trabalhador, além de que a maioria desses fatores são estabelecidos por normas regulamentadoras.

Todos esses subsistemas de recursos humanos, se aplicados corretamente em micro e pequenas empresas, poderá favorecer as mesmas para o alcance do seu desenvolvimento organizacional.

Considerações iniciais

Este estudo tem como objetivo identificar se a implantação de um departamento de recursos humanos em micro e pequenas empresas favorece a adoção de estratégias para o desenvolvimento organizacional eficaz.

Trata-se um estudo de caso em uma micro e em uma pequena empresa calçadista da cidade de Franca-SP, a ser finalizado em junho de 2013, quando do término do trabalho de conclusão de curso A Importância do Departamento de Recursos Humanos em Micro e Pequenas Empresas Calçadistas da Cidade de Franca-SP.

Por hora, com base nos estudos bibliográficos até então realizados, pode-se dizer que com o passar dos anos houve uma mudança da visão das organizações em relação a importância das pessoas como principal diferencial para seu desenvolvimento. A aplicação de técnicas relacionadas a recursos humanos, proporciona às empresas a capacidade de melhor entendimento das necessidades de seus colaboradores.

A utilização das ferramentas do modelo sistêmico de recursos humanos tais como: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho, cargos e salários, departamento de pessoal e higiene e segurança do trabalho, entre outros, proporcionam às organizações diretrizes fundamentais para desenvolver as pessoas dentro da organização de modo que as mesmas se sintam mais satisfeitas e comprometidas.

De acordo com os estudos até agora realizados, pode-se notar que a implementação de um departamento de recursos humanos em micro e pequenas empresas é capaz de favorecer alternativas para que as empresas alcancem seu desenvolvimento organizacional.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos*. 3. ed. Rio de Janeiro, 2008.

_____. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

FREITAS, Maria Ester de. *Cultura organizacional: formação, tipologias e impactos*. 1.ed. São Paulo: Makron books, 1991.

GIMENEZ, Fernando Antônio Prado. *O estrategista na empresa*. 1. ed. Maringá, 2000.

LODI, João Bosco. *A empresa familiar*. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1993.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 4.ed. São Paulo: Futura, 2001.

PALMEIRA, Mirian. *O programa nosso e as micro e pequenas empresas do município de Curitiba: um estudo de alternativas estratégicas de marketing*. 1998. (Dissertação de Mestrado em administração de Empresas). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1988.

SCHEIN, Edgar H. *Organization culture and leardship*. 2. ed. Califórnia: Jossey bass, 2001.

SEBRAE. *Onde estão as micro e pequenas empresas no Brasil*. 1. ed. São Paulo, 2006.

_____. *Onde estão as micro e pequenas empresas em São Paulo*. 1 ed. São Paulo, 2006.

SYLVIA, Constant Vergara. *Gestão de pessoas*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Disponível em:<<http://www.receita.fazenda.gov.br>>. Acesso em: 26 fev. 2013.

Disponível em:<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/>>. Acesso em: 26 fev. 2013.