

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

A GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE TRÊS PASSOS -RS¹

Juliano Vivian², Maira Fátima Pizolotto³.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso de Administração

² Egresso do Curso de Administração da UNIJUI campus Três Passos, juliano.808@gmail.com

³ Professora Mestre do Curso de Administração da UNIJUI, Coordenadora do curso de Administração campus Três Passos, mairap@unijui.edu.br

INTRODUÇÃO

Em um contexto organizacional marcado pela competitividade, cada vez mais se torna perceptível, a importância de colaboradores desenvolvidos e comprometidos para com o alcance dos objetivos das organizações e por consequência o alcance de seus próprios objetivos. Sabe-se que são as pessoas, também denominadas pelas organizações de colaboradores, que por meio de seu capital intelectual e sua força de trabalho fazem com que as empresas se desenvolvam. Para que isso aconteça se faz necessário às organizações uma gestão de pessoas eficiente, eficaz e efetiva. Entende-se por Gestão de Pessoas um conjunto de políticas e práticas necessárias à gestão e com o objetivo de conciliar as expectativas entre as pessoas e as organizações (DUTRA, 2002). Para se efetivar a gestão de pessoas em uma organização se faz necessário trabalhar com seis processos que são: Processo de Agregar que consiste no planejamento, no recrutamento, na seleção e na integração de pessoal; Processo de Aplicar que consiste na descrição e análise dos cargos e na avaliação desempenho dos ocupantes dos cargos; Processo de Remunerar que consiste nas práticas de remuneração; Processo de Desenvolver que consiste no treinamento e desenvolvimento das pessoas; Processo de Manter que consiste nas práticas de Higiene e Segurança no trabalho, e por fim, Processo de Monitorar que consiste no sistema de informações relativo às pessoas e aos processos visando à tomada de decisão gerencial (CHIAVENATO, 2004). Sabendo-se da importância da gestão de pessoas, tanto para as organizações quanto para os colaboradores, decidiu-se realizar esta pesquisa que teve como objetivo identificar se ocorrem e como ocorrem os seis processos de Gestão de Pessoas descritos por Chiavenato (2004) em empresas do município de Três Passos - RS.

METODOLOGIA

A pesquisa foi classificada segundo Vergara (2005) e Zamberlan et. al. (2014) como de natureza Aplicada, de abordagem Qualitativa, quanto aos objetivos como Exploratória e Descritiva, e por fim, quanto aos procedimentos técnicos como Bibliográfica, Documental, de Campo e de Levantamento. O universo amostral constituiu-se de 56 micros e pequenas empresas do município de Três Passos – RS e os sujeitos de pesquisa foram os responsáveis pela Gestão de Pessoas nestas organizações. A coleta dos dados deu-se através da aplicação de um questionário com 40 questões de múltipla escolha. Após, tratou-se estas questões em software específico demonstrando-as por

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

meio de percentuais e a partir destes resultados realizou-se a análise de conteúdo na qual foram comparadas as práticas destas organizações com a teoria construída no referencial teórico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O contexto organizacional do município de Três Passos é caracterizado pela existência de 1.993 Cadastros Nacionais de Pessoas Jurídicas ativos (CNPJ). Desse total 859 pertencem ao setor de comércio, 57 ao setor de indústria e 1.077 ao setor de serviços. Tratando-se especificamente da amostra em questão nesta pesquisa, 56 micros e pequenas empresas, pode-se verificar que predomina o ramo do comércio, existem há mais de 20 anos, possuem entre seis e 20 funcionários e denominam estes como colaboradores. Quem trata dos assuntos relacionados à Gestão de Pessoas nestas organizações é o proprietário. Com relação ao perfil destes sujeitos identificou-se que em sua maioria são homens com mais de 49 anos de idade, com ensino superior completo e que se consideram preparados para gerir pessoas, além de considerar a Gestão de Pessoas muito importante. Quanto à existência e ocorrência dos seis processos de gestão de pessoas nestas organizações chegou-se aos seguintes resultados: no Processo de Agregar, que diz respeito ao planejamento da necessidade de contratação, ao recrutamento, à seleção e ambientação dos colaboradores, verificou-se que a maioria das empresas realizam tais práticas, porém ainda podem melhorar. Pode-se destacar que o processo de recrutamento mais utilizado é a análise de currículos recebidos na própria empresa e que o processo de seleção mais utilizado é a entrevista com o candidato. Ainda constatou-se que 96% dos pesquisados encontram dificuldades no momento de contratar funcionários. Vale destacar o pouco interesse destas empresas na contratação de estagiários e menores aprendizes. Quanto ao Processo de Aplicar, que falam sobre o cargo, a descrição e análise do cargo e a avaliação de desempenho, identificou-se assim como no processo anterior, que a maioria das empresas realizam, porém deve-se aprimorar o processo no que tange à descrição de cargos, visto que 54% das empresas pesquisadas não realizam essa prática. Outro ponto a destacar é que em 64% das empresas ocorre algum tipo de avaliação de desempenho e em 61% delas, quem realiza a avaliação é somente o proprietário. No Processo de Recompensar referente à remuneração, viu-se que, à maioria das empresas pratica o básico, ou seja, um salário mínimo da categoria e a concessão apenas, de benefícios previstos em lei. Em 45% delas os funcionários recebem o piso da categoria. Nesse processo há grande necessidade de melhorias por meio de incrementos na remuneração. Um ponto positivo foi que em 93% das empresas ocorre algum tipo de confraternização entre colaboradores e chefia, sendo isso considerado como um benefício social voluntário. Já no Processo de Desenvolver, que trata do desenvolvimento do colaborador, verificou-se que a maioria das empresas opta por treinamento em curto espaço de tempo e de baixo custo. Em 42% das empresas há oferta de treinamento de duas a quatro vezes ao ano e em 55% delas a palestra é o tipo de treinamento mais utilizado. Há também, grande necessidade de melhoria nesse processo visto que o desenvolvimento pessoal e profissional, leva ao desenvolvimento organizacional. Um ponto positivo que vale destacar é que 89% dos pesquisados incentivam o autodesenvolvimento dos colaboradores. Com relação ao Processo de Manter que se refere à higiene e segurança no trabalho, identificou-se que as empresas pesquisadas realizam de forma satisfatória as práticas descritas pelo autor Chiavenato (2004). Destacam-se a questão dos

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

equipamentos de proteção individual, em que 89% dos pesquisados afirmam que fornecem equipamentos quando necessário; o uso de uniforme por parte dos colaboradores de 64% das empresas pesquisadas e o uso de equipamentos e móveis ergonomicamente planejados em 80% das empresas. Por fim, o Processo de Monitorar que diz respeito às informações sobre os colaboradores e processos, em que se verificou que há necessidade de melhoria, pois a pesquisa demonstrou que em 52% das empresas o banco de dados está no escritório que presta serviços contábeis à empresa, havendo necessidade de se trazer as informações para subsidiar as decisões dos gestores. O ponto positivo é a realização de reuniões formais em 77% das empresas pesquisadas visando a discutir assuntos diversos. De um modo geral os sujeitos da pesquisa acreditam que a gestão de pessoas por eles praticada esta adequada e 80% destes atribuíram nota oito para o seu modelo de gestão.

CONCLUSÕES

Pode-se concluir que o objetivo deste estudo foi alcançado e que as micro e pequenas empresas do município de Três Passos - RS realizam a gestão de pessoas por meio dos processos de gestão apresentados pelo autor Chiavenato (2004). É claro, que algumas realizam mais práticas que outras, porém utilizam-se ainda assim de algumas das práticas pertencentes a estes processos. Pode-se afirmar que todos os seis processos podem ser aprimorados em todas estas empresas, por exemplo, o Processo de Agregar pode ser melhor realizado em suas práticas de recrutamento e seleção; o Processo de Aplicar em suas práticas de descrição de cargos e avaliação de desempenho; o Processo de Remunerar incorporando novas formas de remuneração como a remuneração variável e os benefícios sociais voluntários; o Processo de Desenvolvimento com investimentos maiores em suas práticas e o Processo de Monitorar por meio de uma maior utilização das informações na tomada de decisão gerencial. Viu-se que o Processo de Manter está adequado ao porte das empresas pesquisadas. Com a realização desta pesquisa formou-se um importante banco de dados acerca da gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas do município. Por fim, para o acadêmico foi importante esta pesquisa no sentido de poder contribuir com as empresas, com os colaboradores e com a sociedade em geral, que dependem de emprego, de produtos e de serviços de qualidade, e sabe-se que gestão de pessoas é reciprocidade, ou seja, pessoas bem tratadas serão muito mais comprometidas para com a organização.

PALAVRAS-CHAVE: Processos de Gestão de Pessoas; Micro e Pequenas Empresas; Gestores de Pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro; Elsevier, 2004
- DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas S.A., 2002.
- VERGARA, Sylvia, Constant. Projetos de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2005.
- ZAMBERLAN, Luciano; et al. Pesquisa em ciências sociais aplicadas. Ijuí: Ed. Unijuí, 2014.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica