

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Flávia Cristina Campelo Silva
Jessica Campelo Coelho
Leonardo Balsan
Roberta da Rocha Costa

VIABILIDADE E DIFICULDADES DA EXISTÊNCIA DE UM RH EM
PEQUENAS EMPRESAS

Fernandópolis
2019

Flávia Cristina Campelo Silva
Jessica Campelo Coelho
Leonardo Balsan
Roberta da Rocha Costa

VIABILIDADE E DIFICULDADES DA EXISTÊNCIA DE UM RH EM PEQUENAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Recursos Humanos, à Escola Técnica Estadual de Fernandópolis, sob orientação da Professora Paloma de Fátima Polizeli.

Fernandópolis
2019

Flávia Cristina Campelo Silva
Jessica Campelo Coelho
Leonardo Balsan
Roberta da Rocha Costa

VIABILIDADE E DIFICULDADES DA EXISTÊNCIA DE UM RH EM PEQUENAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência parcial para
obtenção Habilitação Profissional Técnica
de Nível Médio de Técnico em Recursos
Humanos Integrado ao ensino Médio, à
Escola Técnica Estadual de
Fernandópolis, sob orientação da
Professora Paloma de Fátima Polizeli.

Examinadores:

Nome completo do examinador 1

Nome completo do examinador 2

Nome completo do examinador 3

Fernandópolis
2019

DEDICATÓRIA

Dedicamos o presente trabalho para todos os amigos, familiares e professores que ao longo do curso nos instruíram e apoiaram para que a excelência fosse alcançada.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a equipe e a professora orientadora, pelos esforços e dedicação posto neste trabalho.

EPÍGRAFE

“Talvez não tenhamos conseguido fazer o melhor, mas lutamos para que o melhor fosse feito. Não somos o que deveríamos ser, não somos o que iremos ser. Mas Graças a Deus, não somos o que éramos.”

Martin Luther King

RESUMO

A história de toda empresa se dá o início através dos gestores envolvidos e como conseguem evoluir junto com as mudanças que o mercado exige. O desenvolvimento e a organização eram elaborados pelos “recursos industriais”, e com o tempo se modificou ao Recursos Humanos.

Mas os colaboradores não estavam conscientes para a mudança que o RH estava implementando, pois havia desorganização e pouca responsabilidade. Mas isso não era uma opção de escolha, as empresas estavam dispostas a implantar um sistema que melhorasse a qualidade de vida de seus funcionários, sendo assim, naturalmente aumentaria o desempenho dos mesmos.

Mas cada corporação possui uma estrutura que diferencia de uma para a outra. Desde as grandes organizações que faz um uso mais eficiente e de melhor resultado através do RH, até as microempresas que simplificam o trabalho com suas próprias mãos.

O Recursos Humanos tem como principal missão orientar, desenvolver e capacitar os colaboradores e os gestores. Um bom clima organizacional, é um grande desafio para o departamento, já que as pessoas possuem características e personalidade distintas, mas que são colocados todos em um mesmo ambiente, para isso é necessário elaboração e implantação de planejamento estratégico O seu trabalho também inclui a estrutura física, ou seja, aniquilar as limitações entre as novas tecnologias, para poder crescer juntamente com o mercado.

O departamento de recursos humanos é o setor que mais tem evoluído dentro das organizações, e com ele também o custo de investimento em seus colaboradores. Por isso para alguns empreendedores, este fator é uma despesa dentro da organização, porém para que a empresa cresça é preciso investir.

Alguns gestores não sabem a diferença entre custo e investimento, mas os dois possuem significados distintos, sendo que investimento temos o retorno, já o custo não.

Outra atividade que cria grande confusão entre os gestores, é o departamento pessoal e o departamento de recursos humanos, que para muitos são a mesma coisa, porém desenvolvem atividades diferentes, mas são ligados um ao outros e que possuem extrema importância dentro da empresa.

Um dos recursos mais utilizados pelas pequenas empresas é a terceirização, por ser de fácil implementação e ter baixo custo, mas é capaz de gerar alguns riscos, como na questão de relacionamento interpessoal, informação sigilosas, ou más comunicações gerando insegurança nas empresas.

Palavras chaves: Recursos Humanos.Organizações. Gestores. Planejamento.

ABSTRACT

The history of every company begins with the managers involved and how they can evolve along with the changes the market demands. Development and organization were elaborated by “industrial resources,” and over time changed to Human Resources.

But employees were not aware of the change HR was implementing, as there was disorganization and little responsibility. But this was not an option of choice, companies were willing to implement a system that would improve the quality of life of their employees, so naturally increase their performance.

But each corporation has a structure that differs from one to the other. From large organizations that make more efficient use and better results through HR, to micro companies that simplify working with their own hands.

Human Resources has as its main mission to guide, develop and train employees and managers. A good organizational climate is a big challenge for the department, since people have different characteristics and personality, but they are all placed in the same environment. This requires the elaboration and implementation of strategic planning. His work also includes the physical structure, that is, overcoming the limitations between new technologies to keep up with the current market.

Human resources is the sector that has evolved most within organizations, and with it also the cost to invest in its employees. This is why for some entrepreneurs this factor is overlooked within the organization.

Some managers do not know the difference between cost and investment, but both have different meanings, and investment we have the return, but not the cost. And the investment is necessary for the evolution of both employees and the entrepreneur himself and his organization.

Another activity that creates great confusion among managers is the personnel department and the human resources department, which for many are the

same, but develop different activities, but are linked to each other and that are of great importance within the company.

One of the most used resources by small companies is outsourcing, because it is easy to implement and has low cost, but it can generate some risks, such as interpersonal relationships, confidential information, or bad communication, thus increasing insecurity in the companies.

Keywords: Human Resources. Organizations. Managers. Planning.

RESUMEN

La historia de cada empresa comienza con los gerentes involucrados y cómo pueden evolucionar junto con los cambios que demanda el mercado. El desarrollo y la organización fueron elaborados por "recursos industriales", y con el tiempo cambiaron a Recursos Humanos.

Pero los empleados no estaban al tanto del cambio que RR.HH. estaba implementando, ya que había desorganización y poca responsabilidad. Pero esta no era una opción, las empresas estaban dispuestas a implementar un sistema que mejoraría la calidad de vida de sus empleados, por lo que, naturalmente, aumentaría su rendimiento.

Pero cada corporación tiene una estructura que difiere de una a otra. Desde grandes organizaciones que hacen un uso más eficiente y mejores resultados a través de recursos humanos, hasta microempresas que simplifican el trabajo con sus propias manos.

Recursos humanos tiene como misión principal guiar, desarrollar y capacitar a empleados y gerentes. Un buen clima organizacional es un gran desafío para el departamento, ya que las personas tienen características y personalidad diferentes, pero todas están ubicadas en el mismo entorno. Esto requiere la elaboración e implementación de la planificación estratégica. Su trabajo también incluye la estructura física, es decir, superar las limitaciones entre las nuevas tecnologías para mantenerse al día con el mercado actual.

Los recursos humanos es el sector que más ha evolucionado dentro de las organizaciones, y con él también el costo de invertir en sus empleados. Es por eso que para algunos empresarios este factor se pasa por alto dentro de la organización.

Algunos gerentes no conocen la diferencia entre costo e inversión, pero ambos tienen diferentes significados, y la inversión nos da el rendimiento, pero no el

costo. Y la inversión es necesaria para la evolución tanto de los empleados como del emprendedor y de su organización.

Otra actividad que crea gran confusión entre los gerentes es el departamento de personal y el departamento de recursos humanos, que para muchos son lo mismo, pero desarrollan diferentes actividades, pero están vinculados entre sí y que son de gran importancia dentro de la empresa.

Uno de los recursos más utilizados por las pequeñas empresas es el outsourcing, porque es fácil de implementar y tiene bajo costo, pero puede generar algunos riesgos, como las relaciones interpersonales, la información confidencial o la mala comunicación, lo que aumenta la inseguridad en las empresas.

Palabras clave: Recursos humanos, organizaciones. Gerentes Planificación

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Você está satisfeito com a empresa em que trabalha?	30
Gráfico 2 - Você está satisfeito com sua empresa?	30
Gráfico 3 - Seu gestor é o melhor para o cargo?.....	31
Gráfico 4 - Você como gestor se considera habilitado o suficiente para lidar com seus funcionários?.....	31
Gráfico 5 - RH é útil?	32
Gráfico 6 - Recursos Humanos é?	32
Gráfico 7 - O que lhe motiva?.....	33
Gráfico 8 - A maior motivação no trabalho para o funcionário é?	33
Gráfico 9 - Na sua função você tem qualidade de vida e segurança?.....	33
Gráfico 10 - Seu ambiente de trabalho é positivo?.....	33
Gráfico 11 - Quais os pontos a serem melhoradores em relação a seus funcionários?	34
Gráfico 12 - Você considera-se um custo ou investimento para sua empresa?	34
Gráfico 13 - Você sente que é necessário para sua empresa crescer?	34
Gráfico 14 - Sua empresa oferece algum tipo de benefício?.....	35
Gráfico 15 - Sua relação com seu gestor é?	35
Gráfico 16 - Sua empresa possui um recursos humanos próprio?.....	36
Gráfico 17 - Se sim, quais as vantagens?	36
Gráfico 18 - Se não, por quê?	37

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLA

DP – Departamento Pessoal

RH – Recursos Humanos

LISTA DE SÍMBOLOS

() – O que provavelmente foi dito

? - Pergunta

- Continuidade

“ “ Citação

, - Pausa na frase

. – Finalização

; Pausa para outra frase

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO I	19
1. Evolução Organizacional e Histórica do RH	19
1.1 Evolução Histórica: Século XX e XXI	19
1.2 A utilização pelas empresas	20
CAPÍTULO II	22
2. Os Desafios de Hoje e do Futuro	22
2.1 Filosofia das Empresas.....	22
2.2 Tendências	23
CAPÍTULO III	25
3. A utilização do custo no RH	25
3.1 Custos	25
3.2 Relacionamento entre custo e investimento	26
3.3 Departamento Pessoal x Recursos Humanos	26
3.4 Terceirização.....	27
CAPÍTULO IV.....	29
CONCLUSÃO PESQUISAS.....	37
CAPÍTULO V	38
CONCLUSÃO ESTUDO DE CASO	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
A PROPOSTA.....	42
REFERENCIAS.....	42

INTRODUÇÃO

O departamento de Recursos Humanos tem se tornado essencial para as organizações atualmente, mas não era assim, ao longo dos anos se revelou como um mecanismo importante para algumas das empresas.

Não se trata de um departamento que visa lucro, mas sim que visa pessoas e suas potencialidades. É uma estrutura viva que garante que os demais membros da empresa estejam sendo desenvolvidos e cuidados, gerando a excelência necessária para a empresa.

Às vezes, é difícil entender por que as empresas não investem mais em Recursos Humanos. A razão disto está, em parte, na insegurança que elas têm em relação a sua capacidade em reter pessoal competente, á necessidade de privilegiar, em alguns casos, os resultados de curto prazo e á impossibilidade de contabilizar como ativo a capacidade dos seus recursos humanos (LACOMBE, 2011, p.20)

Além disso, recentes mudanças e novidades impulsionaram sua relevância, porém isso não significou que todas as organizações têm ciência deste processo contínuo e de elevada importância que contém inúmeros objetivos organizacionais que é o departamento de Recursos Humanos, tendo como um grande problema entender qual é a maior dificuldade de um empresário investir em RH próprio e usufruir de seus benefícios.

Um desmontamento no número de pequenas empresas no Brasil não acompanhou as novas funções de um RH, empresas menores e está “nova versão” normalmente seguem por caminhos diferentes. Há ainda vários agentes complicadores, exemplo disso é a falta de recursos financeiros e interesse (medo de investimentos); falta de um planejamento organizacional; o processo seletivo muda o desempenho da empresa; ou a cultura organizacional influencia os custos da empresa. Tudo isso proporciona ao empresário um cenário onde análises não podem ser realizadas.

Mesmo se tendo tamanha importância, o RH pode ter barreiras que o impede de funcionar como deveria, o próprio empresário sem se dar conta, dificulta a função do RH e seus indicadores, por vezes acreditando que pode gerar um descontrole na hierarquia, não vendo os benefícios que o departamento pode fornecer, e talvez fazendo com que o fracasso da empresa seja resultado por não possuir Recursos Humanos em sua organização.

As pequenas empresas se assemelham muito, são vários fatores que reforçam isso, a família geralmente está inserida na organização, o que gera para os líderes o medo e receio do “gastar”, além disso, uma cultura organizacional generalizada às impede de crescer, e junto a isso muitos dos empresários não tem uma qualificação que certifique sua capacidade nas decisões à frente da empresa, a soma desses fatores certamente fazem um estancamento de um possível crescimento.

É comum que empresas com potencial, mesmo que pequeno não o descubram pelo fato de serem “cegas”, a capacidade do gestor de analisar e interpretar o seu próprio meio, eles geralmente se acomodam com a mesmice e não alçam voos maiores, se perpetuando como empresas pequenas, com funcionários ainda menores.

As pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização. Pessoas excepcionais podem fazer funcionar bem uma organização precária. Pessoas desmotivadas ou incompetentes podem anular a mais perfeita organização (ALLEN Apud Lacombe. 2011, p.20)

Sendo assim, o trabalho exemplificará por meio de estudo de caso, as viabilidades e dificuldades de um pequeno empresário em ter seu próprio departamento de recursos humanos.

CAPÍTULO I

1. Evolução Organizacional e Histórica do RH

A história é a narradora dos acontecimentos, um deles foi a criação do conceito empresa e tudo a ele atrelado, ela conta o prelúdio, o desenvolvimento, mas ela nunca nos conta como será o futuro. Muitas vezes os empresários são os primeiros a descobrir as mudanças que estão pelo caminho, pois a visão é um dos sentidos mais apurados para eles.

A forma e o que se entende por trabalho e como fazê-lo sofreu mudanças, que visavam melhorar a organização, garantindo a sua existência e reduzindo seus custos.

Desde o século XX, quem está responsável por garantir essas métricas era o departamento de “recursos industriais”, que graças a mudanças e evoluções históricas se modelou e hoje é o departamento de recursos humanos, que tem hoje a responsabilidade de cuidar e garantir a qualidade de vida dos colaboradores que fazem parte da empresa. Como já disse Thomas Alva Edison, “Não há substituto para o trabalho árduo”.

1.1 Evolução Histórica: Século XX e XXI

Com o início de um novo século, mudanças ganharam forças e ascenderam para a realidade dos trabalhadores, foi assim que o século XX começou tanto para as empresas quanto para seus colaboradores. Devido às condições de trabalho e como a sociedade se organizava, a ideia de recursos humanos não tinha espaço, logo foi um período de grandes problemas, pois os colaboradores não eram organizados e não tinham lugar na empresa em que trabalhavam, pois o departamento que faz isso, simplesmente não existia.

Seu início está atrelado, a momentos de criação de leis trabalhistas, no Brasil foi por volta da década de trinta, um período onde o Brasil se encontrava, em uma transformação horizontal, onde todos estavam mudando, pois o governo da época e suas políticas, somados a acontecimentos internacionais, foram os percussores de novos tempos.

Mas estas mudanças não se paralisaram, continuaram passando por direitos, e conceitos diferentes sobre o que é trabalhar e também sobre o que é ser um trabalhador. O departamento também teve que se adaptar, pois os trabalhadores se diferenciavam de acordo como a sociedade estava e queria ser.

O que era controlado, conservado e restrito passou a ser proposto, garantido e dignificado, definindo uma nova linha de pensamento da função dos recursos humanos”. Gestão de pessoas e seu contexto na sociedade contemporânea. (VENÂNCIO e COSTA apud RIBEIRO. 2005n-p)

Colaboradores diferentes que trabalham juntos exigiam uma nova organização, devido isso, os estudos na área administrativa tiveram o seu ápice entre os anos 40 e 80. Onde o foco das teorias e pesquisas que envolviam os trabalhadores.

A partir dos anos oitenta, tivemos novamente uma série de mudanças que ficaram marcadas no mundo dos negócios, transformações e inovações principalmente tecnológicas, começaram a mudar o mundo e as pessoas. A velocidade da informação e do conhecimento ditava como a sociedade funcionava logo quem nela vivia tinha que se adaptar as necessidades. Assim como reforça Lacombe (2011, p. 423) “A sociedade da informação requer pessoas que estejam sempre aprendendo”

O novo milênio chegou com uma nova forma de viver e de se trabalhar, os computadores foram inseridos em massa nas organizações, funções desempenhadas por pessoas agora estavam sendo realizadas por uma máquina e seus códigos operacionais. Mais uma vez o trabalhador teve de se adaptar as tecnologias.

1.2 A utilização pelas empresas

A estrutura e processos de recursos humanos se diferenciam de empresas para empresas, a quantidade de funcionários influencia medidas e ações da organização.

As grandes corporações conhecidas mundialmente têm um método de trabalho de recursos humanos mais voltado para a eficiência e eficácia, processos como o de contratação são altamente padronizados e com objetivos bem definidos. Buscando sempre realizar suas necessidades seguindo seus padrões para alcançar excelência.

Organizações medianas conversam limitadamente com os recursos humanos, geralmente são departamentos encarregados da organização de documentos e procedimentos formais, como folha de pagamento e documentação.

As pequenas empresas são ligadas com famílias, suas hierarquias são frágeis e seus procedimentos seguem uma linha de trabalho aleatória, e finalizam com a convicção de que o investimento no departamento não é válido e acarretam o trabalho para os demais funcionários da empresa.

As microempresas têm uma estrutura mais precária, devido seu tamanho e rendimento, normalmente são terceirizados e são mais simples.

CAPÍTULO II

2. Os Desafios de Hoje e do Futuro

As pessoas com os seus conjuntos de características e personalidades trazem com elas desafios constantes, uma das atribuições dos recursos humanos orientar e desenvolver esses colaboradores.

Previsões sobre como será o mercado de trabalho, terão que desenvolver as empresas e gestores pois, e novas formas de se trabalhar estão chegando, diferentes formas de conviver com pessoas conseqüentemente virão.

Existem corporações completamente despreparadas para as mudanças que estão sendo exigidas pela atualidade, com as novas tecnologias, a expansão do setor e a capacitação que é necessária para os colaboradores em suas devidas funções e acabam não fazendo. Não ter esse preparo faz com que acabem parados no tempo e sem evolução. Sem inovações não há transformação significativa no seu crescimento, recursos humanos vem com a missão de desbloquear essas limitações.

A cultura da inovação deve estar por toda parte e além de colaboradores inovadores, existem vários aspectos que viabilizam seu desenvolvimento, eliminando os empecilhos que possam bloquear o surgimento de novas ideias e projetos. (MARQUES, 2018, n.p)

2.1 Filosofia das Empresas

A filosofia da empresa é a sua apresentação e qual é sua proposta para o mercado, como se posiciona nele. Liderados precisam saber para onde, como e

para que trabalham, navegar sem ter um plano raramente funcionará nos dias de hoje. Planejamento é algo que jamais deve faltar para uma empresa.

Com o conceito de gestão de pessoas transitando para a gestão estratégica de pessoas, onde a função de recursos humanos é ressaltada, no intuito de propiciar mudanças dentro da organização e servir como um instrumento estratégico que oriente aos melhores caminhos diante dos desafios encontrados no ambiente empresarial. (ALBUQUERQUE, 2002, n.p)

Um planejamento estratégico em recursos humanos pode ser o motivo de sucesso ou de falência de uma empresa. Não se faz útil apenas para os funcionários, mas também para seus clientes, pois eles sabem mais da empresa que estão fazendo uso.

Cultura organizacional existe em qualquer empresa, grande ou pequena, ela diz respeito a como os colaboradores se relacionam entre si e com a empresa, são pontos na convivência da organização que são descobertos somente no convívio dia-a-dia.

O clima organizacional faz parte da vida profissional de todos, ela interage com a cultura da empresa, elas somadas podem ser pontos fortes ou fracos, afetam diretamente o colaborador, pois são vivências armazenadas pela emoção e sensação do funcionário e não dá razão, muitas vezes elas estão por traz de demissões espontâneas e inesperadas.

Como ressalta Teixeira et al (2005, p. 56) “Entende-se como cultura um conjunto de ideias, conhecimento, formas de agir, pensar, sentir, expressas em termos materiais ou não, que são compartilhados por um grupo ou organização, com certa regularidade no tempo e espaço”.

2.2 Tendências

Tendência refere-se ao planejamento do hoje com o foco no amanhã, ela está ligada a constante mudanças, e no caso, o mundo empresarial sempre vive o novo, cabe ao gestor da organização se adaptar ao que está surgindo.

Recursos humanos tem como uma de suas principais funções trazer ao colaborador a qualidade em seu trabalho, isso implica em novos meios que facilitem a conclusão de seus objetivos.

Eles são os responsáveis por escolher pessoas adequadas para cada função, acompanhar a evolução de seus funcionários, garantir que seus salários e benefícios sejam justos e suficientes para as funções exercidas, recompensá-los pelos resultados alcançados e principalmente por estar atenta às necessidades básicas de seus colaboradores (MARQUES, 2019, n-p)

O mercado vem se tornado cada vez mais competitivo, as empresas estão em busca de uma posição diferente dentre as outras, e para se manter nesse espaço é necessário um investimento da organização, tanto para suas estruturas físicas como para os seus próprios colaboradores, é preciso estratégias para agir de forma inteligente e econômica.

Para as pequenas empresas entrarem nessa visão, é de suma importância que seus gestores entendam para esse destaque é necessário a competência. Mas no ramo familiar que vivem é difícil essa implantação, pois não existe a menor garantia de que seu sucessor almeja seguir os mesmos passos.

CAPÍTULO III

3. A utilização do custo no RH

Como recursos humanos tem se tornado um departamento que tem crescido nas organizações, o seu custo também se torna uma demanda para a aplicação dele. É necessário a criação de ótimas estratégias para que ele não possa ser apenas um custo alto, mas um investimento de qualidade e satisfação para o empreendedor.

É necessário que o empreendedor esteja com a visão de que recursos humanos é capaz de ampliar sua empresa dentro do mercado e fazendo que seus colaboradores alcancem a excelência em suas atuações na execução de seu trabalho.

3.1 Custos

Custo são os meios necessários para manter os produtos, fazer a manutenção e os consumos da empresa. Ela é uma das palavras mais temidas pelos empreendedores, pois vem sempre acompanhada do pensamento de desembolso financeiro ou de gerar despesas que a empresa não deseja arcar com elas.

Mas nenhuma organização é capaz de progredir sem que tenha o material necessário que auxilie o colaborador a aperfeiçoar a produção, e que mantenha a empresa no mercado de trabalho, pois custo é uma atividade saudável para o crescimento da empresa.

Custo é uma opção de melhoria ao rendimento produtivo dos colaboradores, há momentos que ela será de maneira econômica, mais também haverá momentos que será preciso um custo mais alto por ela, assim como afirma (VATTER apud KAPLAN e JOHNSON, 1993, p.139)

Os custos podiam ser controláveis ou não, evitáveis ou não, lineares ou não no comportamento estatístico, eficiente ou desperdiçadores; existem quase tantas formas de classificar os dados de custo quantas questões podem ser levantadas sobre eles. Por essa razão, é preciso que haja flexibilidade nos procedimentos para que se reúnam às porções das informações financeiras que sejam relevantes para determinada decisão gerencial.

3.2 Relacionamento entre custo e investimento

Para todo empresário que está no início de sua jornada, uma grande dúvida é se sua renda está fazendo parte de custos ou dos investimentos, e para alguns, ambos têm o mesmo significado. Mas é necessário que tenham conhecimento e que seja de forma clara, para o desenvolvimento contínuo de sua organização.

Custo faz parte dos desembolsos relacionados a produção da indústria, como as matérias-primas, manutenção dos equipamentos e máquinas e as conservações dos materiais. Existe os custos diretos, que são aqueles que vemos como são produzidos e seu resultado. E os custos indiretos, que são aqueles que não temos total visão de como são utilizados, porém sabemos que foi inserido na produção.

O investimento é fazer um lançamento financeiro esperando que seu lucro futuro seja ainda maior, beneficiando também a imagem corporativa da empresa.

Um bom empreendedor está ciente dos retornos investidos através do que é planejado, e as pequenas empresas dificilmente conseguem ter um planejamento bem elaborado para seu crescimento, e acaba com que toda finança se torne maior em custos. O que faz com que limite totalmente sua produtividade e pare sua posição no mercado. Como reforça Erhilich (1997, p.10) “O investimento é, pois, uma aplicação de dinheiro em projetos de implantação de novas atividades, expansão modernização etc., da qual se espera obter uma boa rentabilidade”

3.3 Departamento Pessoal x Recursos Humanos

Departamento Pessoal e Recursos Humanos são áreas com atividades totalmente diferentes, mas as duas áreas têm ligação uma com a outra, mais muitos empreendedores não compreende a diferença entre elas, e não classificam quais são as atividades que cada uma deve fazer dentro do setor, e acabam confundindo o papel de cada área, assim criando uma confusão em seus colaboradores que também acaba tendo a concepção de que RH e DP tem a mesma função.

O departamento pessoal representa a parte burocrática da organização, onde seu papel é cuidar da administração pessoal, que está relacionada com a legislação trabalhista e previdenciária, que envolve o pagamento de salário, férias, rescisões contratuais e entre outros. E ainda dentro do próprio departamento existe outras subdivisões de DP.

Diferente do departamento pessoal que é a parte burocracia da empresa, o setor de Recursos Humanos consiste em aplicar habilidades, como criar estratégia, políticas e potencializar o capital humano dentro da organização, já que suas atividades não são burocráticas, pois o setor tem como objetivo desenvolver, reter, criar estratégias, aumentar produtividade e a satisfação do colaborador dentro do ambiente de trabalho.

As duas áreas são consideradas importantes dentro de uma organização, pois enquanto uma cuida da administração pessoal da empresa para que não haja negligencia e penalidades por não cumprir a legislação trabalhista, a outra procura buscar estratégias, para reter talentos, capacitação dos seus colaboradores, para que assim trabalhem com satisfação, trazendo para a empresa produtividade com eficiência e eficácia.

3.4 Terceirização

Terceirização é o ato de repassar a execução de uma ou mais tarefas ou serviço a um profissional ou empresa sem vínculo empregatício com a tomadora desse serviço, estabelecendo-se condições contratuais de custo, prazo e resultados esperados, entre outras. (MARRAS, 2016 p.53)

A terceirização de recursos humanos, por parte das empresas, começou no final da década de 80, e teve sua máxima ascensão nos anos de 1990 – 2000, se

mantem forte e presente em parte das empresas, em especial aquelas das quais não dispõem de recursos suficientes para a criação de departamentos que gerenciem seus próprios recursos humanos.

Por ser de fácil implementação, baixo custo e ainda oferecer uma equipe qualificada que atende as especificações de suas contratantes, os profissionais terceirizados que regem a situação de gestão de pessoas e departamento pessoal, adentraram em inúmeras empresas, porém esse tipo de resolução tomada pela organização traz benefícios e malefícios, dependendo do cenário estabelecido pelo acordo.

Situações burocráticas são comuns para os empreendimentos, mas as que tem algum tipo de relação trabalhista, muitas vezes podem “atrapalhar” pequenos empreendedores, tirando o foco maior e realocando-o desnecessariamente para questões desagradáveis. Outro ponto interessante é o controle de custos mais claro e definido, uma vez que o contrato tem valores definidos e prazos acertados, pelo interesse das partes.

A quantidade de trabalho reduzido é significativa, e acaba por acarretar uma eficiência interessante para com a empresa e sua equipe, que ganha tempo para questões que porventura ou por prioridade estavam paradas.

Porém, dificuldades podem surgir, uma vez que um departamento por completo está fora e ao mesmo tempo está sobre sua supervisão e orientação, questões que envolvem autoridade, podem ser delicadas, tendo em vista que empresas pequenas, normalmente são geridas por mentes pequenas, com visões e atitudes limitantes.

Problemas que envolvem comunicação, tem também potencial para se tornarem “bombas” no relacionamento interpessoal, o que geram um novo problema, a insegurança em relação a informações da empresa, tanto as corriqueiras quanto as que podem exigir sigilo ou descrição, um sentimento não incomum em empreendedores.

A terceirização de recursos humanos, acaba por ser como qualquer outra decisão dos gestores, envolvem fatores de riscos, mas apresenta benefícios interessantes para as empresas.

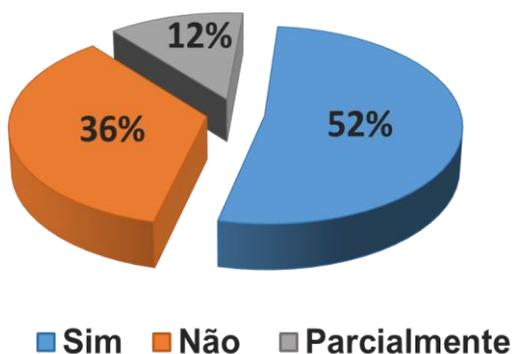
CAPÍTULO IV

Foi realizada uma pesquisa em 16 pequenas empresas, com 24 gestores e 65 colaboradores, entre as cidades de São João de Iracema, Meridiano e Estrela d'Oeste, que foi feita de tanto de forma qualitativa e quantitativa, a maioria de modo comparativo pois as questões tiveram um procedimento nas questões bem parecidas.

Obtivemos os seguintes resultados:

Gráfico 1 - Você está satisfeito com a empresa em que trabalha?

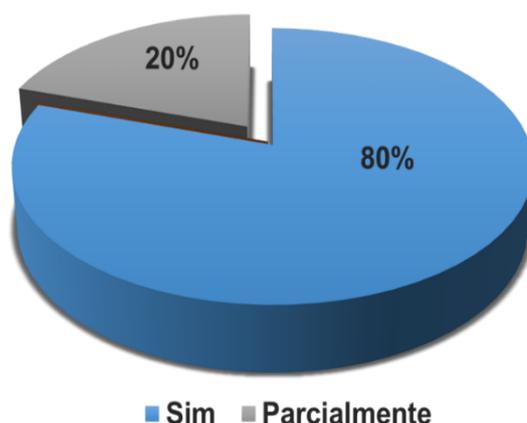
VOCÊ ESTÁ SATISFEITO COM A EMPRESA EM QUE TRABALHA?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Gráfico 2 - Você está satisfeito com sua empresa?

VOCÊ ESTÁ SATISFEITO COM SUA EMPRESA?



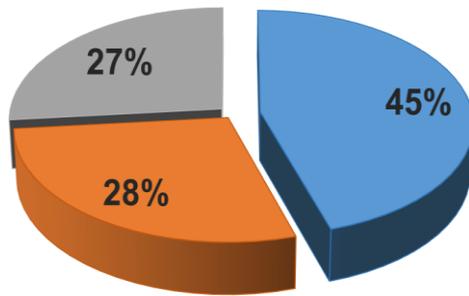
Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para os colaboradores, queríamos ter acesso ao índice de pessoas que se sentem socialmente bem em relação aos seus colegas de trabalho, e a forma que realizam suas funções. Pouco mais que a metade se sente satisfeita.

Para os gestores, tem como principal foco analisar o nível de satisfação que o gestor possui sobre a empresa em que administra, com porcentagem de maior satisfação.

Gráfico 3 - Seu gestor é o melhor para o cargo?

EM SUA OPINIÃO, SEU GESTOR É O MELHOR PARA O CARGO?

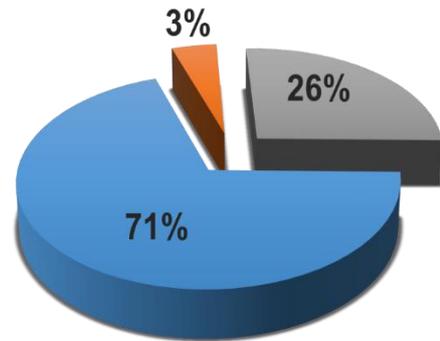


■ Sim ■ Parcialmente ■ Não

Fonte: Do próprio autor, 2019.

Gráfico 4 - Você como gestor se considera habilitado o suficiente para lidar com seus funcionários?

VOCÊ COMO GESTOR, SE CONSIDERA HABILITADO O SUFICIENTE PARA LIDAR COM SEUS FUNCIONÁRIOS ?



■ Sim ■ Não ■ parcialmente

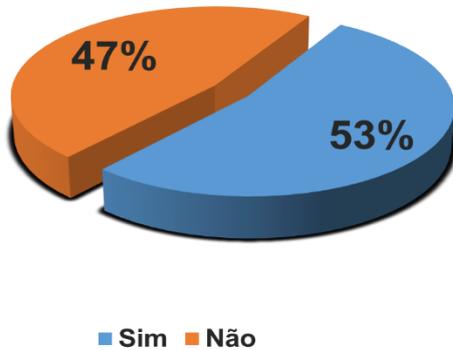
Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para os colaboradores, saber qual é a visão dos funcionários em relação aos seus gestores, como um empreendedor. E claro, verificar se entendem os sinais de liderança ou se sentem impactados por elas. Grande parcela acredita que sim, seu gestor é apto para o cargo, porém existe um grande equilíbrio entre o não e parcialmente.

Para os gestores, relatar se o gestor acha que possui habilidades e competências necessárias para atuar na gestão de seus funcionários.

Gráfico 5 - RH é útil?

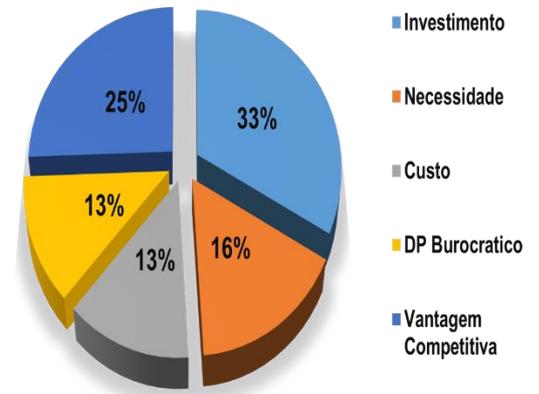
VOCÊ ACREDITA QUE O RH É ÚTIL?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Gráfico 6 - Recursos Humanos é?

PARA VOCÊ RECURSOS HUMANOS É?

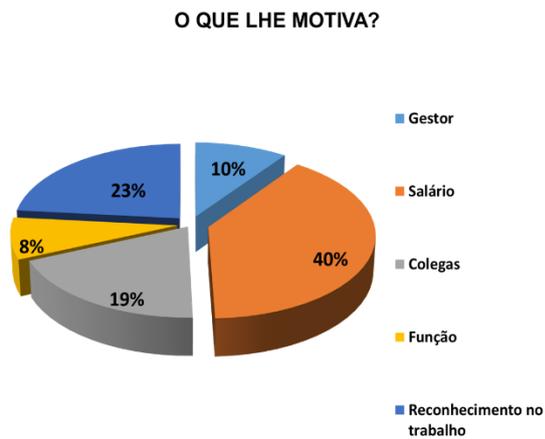


Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para os colaboradores, verificar se conseguem lidar com a existência de um RH. Se há confiança para com o setor ou se tem algum conhecimento no que ele realmente atua. Em uma parcela de pequena diferença, mas, um pouco a mais acredita sim na utilidade de Recursos Humanos.

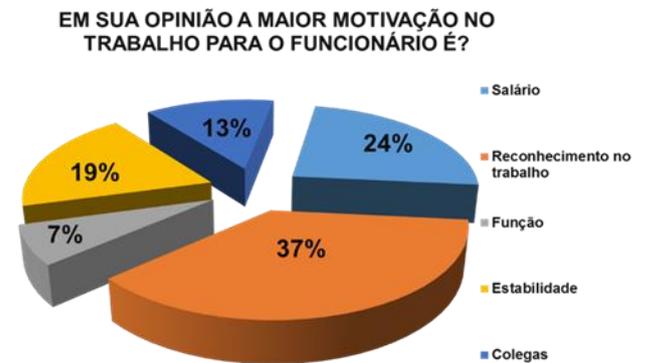
Para os gestores, saber se a administração da empresa possui conhecimento sobre os recursos humanos e sua importância dentro da organização.

Gráfico 7 - O que lhe motiva?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Gráfico 8 - A maior motivação no trabalho para o funcionário é?

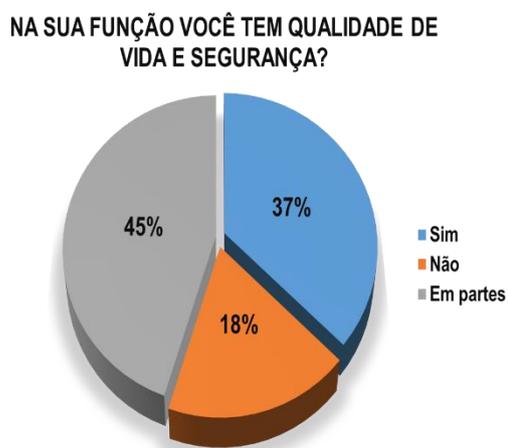


Fonte: Do próprio autor, 2019

Para os colaboradores, qual é a recompensa almejada, sendo seu salário maior fator motivador.

Para os gestores, verificar se têm a mesma sensação de necessidade que seus colaboradores, maior porcentual foi de reconhecimento no trabalho.

Gráfico 9 - Na sua função você tem qualidade de vida e segurança?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Gráfico 10 - Seu ambiente de trabalho é positivo?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para os colaboradores, analisar se os funcionários se sentem cuidados, seguros e se estão em uma gestão que lhes dê atenção. Boa parte selecionou que estão em meio termo seguros; fazer também com que avaliem o clima e a cultura organizacional, e muito avaliaram positivamente.

Gráfico 11 - Quais os pontos a serem melhorados em relação a seus funcionários?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para os gestores, avaliar o nível de conhecimento que possui sobre seus próprios funcionários.

Gráfico 12 - Você considera-se um custo ou investimento para sua empresa?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

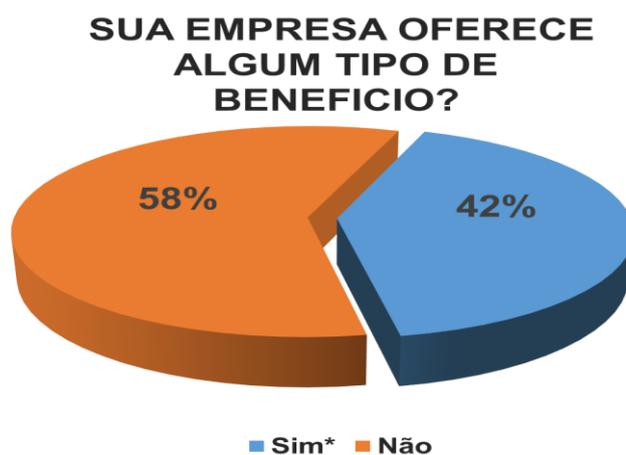
Gráfico 13 - Você sente que é necessário para sua empresa crescer?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para os colaboradores, entender como eles avaliam sua importância, e se as empresas transmitem uma mensagem positiva ou negativa em relação à prestação de seus serviços. A maioria optou pela escolha de que são um investimento; E se suas atividades têm colaborado para o rendimento produtivo da organização. Diversos funcionários mantêm uma boa autoestima sobre si em seu trabalho.

Gráfico 14 - Sua empresa oferece algum tipo de benefício?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Verificar se os gestores acham que beneficiar os funcionários será um custo inválido. Pouco mais de 50% disse que recebe benefícios oferecidos pela empresa.

Gráfico 15 - Sua relação com seu gestor é?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Analisar se o relacionamento dos funcionários com seus superiores é positivo ou negativo. Grande quantidade avaliou positivamente.

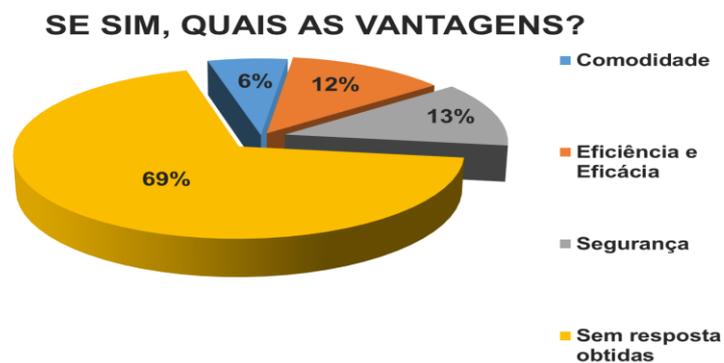
Gráfico 16 - Sua empresa possui um recursos humanos próprio?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Verificar se mesmo por ser uma pequena empresa existe a possibilidade de ter um recursos humanos implantado. Quase todos disseram que não tem o setor na organização.

Gráfico 17 - Se sim, quais as vantagens?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para aqueles que optaram por sim, saber no que RH é capaz de auxiliar na pequena empresa, porém, em grande quantidade nem os próprios gestores foram capazes de dar essa resposta.

Gráfico 18 - Se não, por quê?



Fonte: Do próprio autor, 2019.

Para aqueles que optaram por não, visar quais os fatores que impedem a aplicação do um RH na pequena empresa sendo os principais disponibilidade de recursos, espaço e tempo.

CONCLUSÃO PESQUISAS

Através das pesquisas realizadas, foi notado o bom clima organizacional das empresas de gestor com colaborador, além de ambos estarem satisfeitos com a organização e de terem ciência da importância do RH. Mas ainda sim existem aspectos a serem melhorados, como a visão diferentes do fator de motivação, e a qualidade de vida e segurança ser parcial.

CAPÍTULO V

Foi realizada um estudo de caso em uma pequena empresa localizada em Estrela d'Oeste, na Framar Moveis.

Industria E comercio de moveis framar fml | F.M.L miotto industria e comercio de moveis ltda . CNPJ: 00.484.176/0001-66. Produção de móveis em série Em 2012 iniciou-se na Framar. Investimentos em expansão e equipamentos de ponta somam hoje uma área de 10.000 m² divida em 2 unidades: Administração/Produção e Almoxarifado/Centro de distribuição.

- Quando a empresa abriu? De quem surgiu a iniciativa de abrir a empresa?

A data de fundação da empresa foi 21/02/1995. Na verdade, não foi uma idéia e sim um misto de oportunidade com necessidade, oportunidade pelo motivo da empresa estar depreciada, só assim conseguimos comprar. E necessidade por meu sócio e irmão que trabalhava como motorista de caminhão, ficando meses fora, queríamos ele em casa.

- Que ramo a empresa atua no mercado de trabalho?
Nossa empresa atua no ramo de indústria e comercio de moveis.

- Qual foi o planejamento para abrir a empresa?
Não abrimos, mas sim demos continuidade numa empresa, só mudamos o sistema de produção e o tipo de moveis, que era uma fábrica sob encomenda e se tornou uma fábrica de moveis seriados.

- Como identificou a prosperidade no negócio?
Com muito, mas muito trabalho mesmo. Assumimos a empresa com quatro funcionários, pedimos que eles fizessem uma mesa e eles demoraram 05 dias para fazê-la, fizemos as contas e teríamos que vender a mesa pelo dobro do valor de mercado para pagar apenas os salários deles. Vendo isso, eu e meu sócio, mesmo sem dominar a arte da marcenaria, pois quando nos aproximávamos dos funcionários para aprender eles mesmos “disfarçavam” e paravam o que estavam fazendo para

que não aprendêssemos, mesmo assim, fizemos a mesa em 03 dias. No dia seguinte, desligamos todos os funcionários e começamos trabalhar apenas eu e meu sócio. Aprendemos a fazer para poder cobrar de nossos colaboradores, foi aí que sentimos que nosso negócio tinha a possibilidade de dar certo.

- Qual a missão, visão e valores da empresa?

Missão: Oferecer produtos de qualidade para nossos clientes, através do trabalho, dedicação e aperfeiçoamento, somados a investimentos diversos.

Visão: Ser suficientemente capaz de explorar novos cenários, aliados a novos investimentos, acreditando em nosso país e em nosso povo.

Valores: Seriedade, comprometimento, responsabilidade e perseverança.

- O que a empresa espera de seus funcionários?

Esperamos que nossos colaboradores tenham discernimento que são eles mesmos que pagam seus salários, que nós andamos juntos, cada qual com suas responsabilidades, tarefas e salários. Tendo ciência de que nada é de graça e geralmente as coisas que recebemos gratuitamente são as mais caras que iremos pagar um dia.

- A empresa possui um RH próprio ou é terceirizado? E por quê?

A empresa possui um RH próprio. A partir do momento em que se comportou contratar um bom funcionário para RH, optamos por fazê-lo, pois são inúmeras vantagens, mas vou listar as que acho essenciais:

Critérios para contratação;

Melhor controle das jornadas, eliminando injustiças;

Contato mais próximo do RH com os colaboradores para efeito de esclarecimento.

- A empresa possui algum tipo de benefício para o colaborador?

Sim, investimos muito em capacitação, embora seja desanimador, vou dar um exemplo:

Estávamos fazendo um treinamento com professores de faculdade em nossa empresa e como não conseguimos concluir na sexta-feira, optamos por fazer

um café da manhã no sábado e concluir o treinamento, só que para nossa surpresa e dos professores, alguns funcionários disseram que se não pagássemos em dobro como hora extraordinária não compareceriam e ficariam sem treinamento.

- Como ocorre a contratação dos funcionários?

A contratação é feita por entrevistas, depois de uma pré-análise das fichas que o encarregado e o RH selecionam. Quando estávamos contratando, digo eu e meu sócio e íamos cobrar dos encarregados que a produção estava aquém, os mesmos diziam que os funcionários não eram aptos para trabalhar. Então os encarregados junto ao RH passaram a opinar na contratação e na demissão dos funcionários e de seus setores, ficando assim só a parte administrativa para participarmos da contratação.

- Quais foram as maiores dificuldades que a empresa já passou?

Leis trabalhistas terríveis para o empresário;

Juízes que preferem prejudicar as empresas;

Pisos salários altos;

Pagar por produtividade, houve várias tentativas, toda deram errado.

- Alguma vez já pensou em fechar a empresa? E por quê?

Sim, já estivemos em recuperação judicial mais de uma vez, tivemos que abrir mão de bens da empresa como caminhões, carros, porém nunca desistimos.

CONCLUSÃO ESTUDO DE CASO

- No início não é interessante se ter um RH, porém após um período estratégico de maturação da empresa é possível.

- No início financeiramente não se faz viável, pois seus gastos são grandes demais.

- No geral, os gestores têm a ciência do RH e o que ele traz para a empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através das pesquisas realizadas com 16 pequenas empresas, e o Estudo de Caso feito na Framar Moveis, conclui-se que em quesito e avaliações gerais as empresas de pequeno porte não comportam a funcionalidade que o RH necessita.

Existe uma falha consensual em crer que o planejamento no início de uma empresa pode ser um ponto descartável. Acarretando assim outros fatores que complicam e que podem interferir no fluxo financeiro, e nos objetivos organizacionais.

Outra característica é a ausência da singularidade entre as ações e pensamentos de gestores e funcionários em determinadas situações, exemplo disso é a condução do processo seletivo que mesmo em resultados negativos são selecionados e no futuro se torna visível que não estão aptos para seus respectivos cargos.

Os gestores por fim, tem um papel de consolidação e transformação constante, porém muitos não se enquadram no perfil, creem e assim se tornam gestores ineficientes e improváveis para com a sua própria empresa e funcionários, se estabelecendo à frente de todos, porém normalmente estarão sozinhos.

A PROPOSTA

A empresa ou o próprio gestor pode procurar capacitação, treinamento e conhecimento para poder inserir de maneira adequada uma qualidade de vida no trabalho para seus atuais colaboradores e aos que vão contratar;

Realizar assim até que a empresa esteja em um estado seguro para procurar e contratar profissionais qualificados para consultoria de Recursos Humanos.

REFERENCIAS

Análise de investimento no processo produtivo de uma empresa produtora de cachaça Disponível em:

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/ecap/article/download/802/442&ved=2ahUKEwiw7daj39vkAhUrF7kGHb>

[onBtAQFjAAeqQIAxAB&usg=AOvVaw0LeH29plqGSImXhz4JTH4P&cshid=1568857567405](https://www.plataoplomo.com.br/novas-formas-de-trabalho/). Acesso em: 18 de agosto 2019.

As novas gerações e a revolução nos espaços de trabalho Disponível em: <https://plataoplomo.com.br/novas-formas-de-trabalho/> Acesso em: 04 de Setembro de 2019

Como desenvolver a inovação nas empresas? Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/como-desenvolver-inovacao-nas-empresas/> Acesso em: 02 de Outubro de 2019

Competitividade empresarial – Como alavancar o negócio Disponível em: <http://www.intelliplan.com.br/competitividade-empresarial> Acesso em: 04 de Setembro de 2019

Entenda a diferença entre departamento pessoal e recursos humanos Disponível em: https://www.cursosmodulos.com.br/Artigos/Entenda-a-diferenca-entre-departamento-pessoal-e-recursos-humanos?qclid=EAlalQobChMIm9TunoTK5AIViwSRCh31ZA9EEAAYASAAEgK7hPD_BwE Acesso em: 11 de Setembro de 2019

Futuro do trabalho: quais as tendências e como preparar a empresa? Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/futuro-do-trabalho-quais-tendencias-e-como-preparar-empresa-rc> Acesso em: 04 de Setembro de 2019

Gestão de pessoas e seu contexto na sociedade contemporânea Disponível em: <http://www.gecompany.com.br/educacional/gestao-de-pessoas/gestao-de-pessoas-e-seu-contexto-na-sociedade-contemporanea/> Acesso em: 21 de Agosto de 2019

Gestão de Recursos Humanos: um Estudo na Empresa Grupo Adservi Ltda. de Sc Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120583.pdf> Acesso em: 04 de Setembro de 2019

Notícias Empresariais - Qual é o custo da sua empresa Disponível em: <https://sitecontabil.com.br/noticias/artigo.php?id=290> Acesso em: 11 de Setembro de 2019

O que é custo? Entenda aqui e saiba como definir os custos da empresa Disponível em: <https://franquia.jumpercursos.com.br/o-que-e-custo/> Acesso em: 11 de Setembro de 2019

Recursos Humanos: TUDO o que você precisa saber sobreo RH Disponível em: <http://www.kenoby.com/blog/recursos-humanos/> Acesso em: 21 de Agosto de 2019

Uma Reflexão Sobre As Classificações dos Custos Para Efeito da Utilização dos Custeios Direto e Por Absorção Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/2696/2696> Acesso em: 11 de Setembro de 2019
