

ETEC “PROF.^a ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Cirlene de Cássia Lima

Daiane Oliveira dos Santos

Daniel dos Santos

Giovana Luiza Pacífico

Larissa Helena Pacífico

Patrícia Moreira de Souza

**A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS EM MICRO
E PEQUENAS EMPRESAS**

**ARARAQUARA
2021**

Cirlene de Cássia Lima
Daiane Oliveira dos Santos
Daniel dos Santos
Giovana Luiza Pacífico
Larissa Helena Pacífico
Patrícia Moreira de Souza

A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2021

Cirlene de Cássia Lima
Daiane Oliveira dos Santos
Daniel dos Santos
Giovana Luiza Pacífico
Larissa Helena Pacífico
Patrícia Moreira de Souza

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: César Guilherme Roseguini

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra primeiramente a Deus, aos nossos amigos, professores e familiares.

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradecemos a Deus por sempre nos conduzir pelo caminho certo.

Somos gratos a todos os professores do curso de Recursos Humanos da escola, Etec prof. Anna de Oliveira Ferraz, classes descentralizadas EEBA, por nos proporcionar um ensino de qualidade nos guiando, orientando, e compartilhando suas experiências e vivências para que pudéssemos ter uma boa base de aprendizado. Por toda preocupação que tiveram conosco nesse período de Pandemia nos dando apoio emocional, conversando e se colocando à disposição se precisássemos de alguma ajuda. Seremos eternamente gratos por esse gesto de afeto.

A cada pessoa desse grupo, que mesmo com a distância aprendemos a nos conhecer, comunicar e ser o apoio um do outro quando fosse necessário. Aos colegas de classe por compartilhar suas histórias e mesmo que seja do outro lado da tela, esperamos um dia poder conhecê-los pessoalmente.

Começamos o curso no começo da Pandemia. Ficamos todos assustados com as incertezas que este vírus traria para nossas vidas e de como seriam as aulas on line. Se teríamos o mesmo rendimento, se iríamos conseguir aprender, não podemos dizer que foi fácil, mas conseguimos

As pessoas não são recursos que a organização consome, utiliza e que produzem custos. Ao contrário, as pessoas constituem fator de competitividade, da mesma forma que o mercado e a tecnologia

IDALBERTO CHIAVENATO

RESUMO

Este trabalho objetiva compreender os desafios e a importância da implantação do setor de Recursos Humanos dentro de micro e pequenas empresas, este setor é bastante importante dentro de qualquer negócio e não importa se a empresa possui poucos colaboradores ou muitos, ele avalia, seleciona, auxilia na melhoria constante dos resultados em cada atividade exercida, é responsável pelo desenvolvimento de cada colaborador e verifica cada candidato para que a vaga a ser preenchida possa ter a pessoa certa, com as qualidades e conhecimentos necessários, a fim de exercer a função da melhor maneira possível.

Os desafios que os gestores podem encontrar na organização e como algumas ferramentas dentro do setor de RH ajudam a eliminar e resolver muitas questões que surgem no cotidiano, são assuntos também abordados dentro do trabalho. A pesquisa de campo feita a alguns microempreendedores cada qual participa de um ramo diferente no mercado, serviu como pauta para exemplificar como um setor qualificado de Recursos Humanos pode fazer a diferença nos resultados de cada procedimento, em qualquer atividade relacionada à organização. Contudo este trabalho permitiu de várias maneiras a esclarecer alguns pontos sobre o porquê, microempreendedores não implantam o setor de recursos humanos em suas organizações e as consequências que isso acarreta no final de cada atividade.

Palavras chaves: Recursos Humanos, organização, micro e pequenas empresas.

ABSTRACT

This work aims to understand the challenges and the importance of the implementation of the Human Resources sector within micro and small companies, this sector is very important within any business and it does not matter if the company has few employees or many, he assesses, selects, assists in the constant improvement of results in each activity performed, it is responsible for the development of each employee and checks each candidate so that the vacancy to be filled can have the right person, with the necessary qualities and knowledge, in order to perform the function in the best way possible.

The challenges that managers may encounter in the organization and how some tools within the HR sector help to eliminate and resolve many issues that arise in daily life, are also issues addressed within the work. The field research done to some microentrepreneurs, each of whom participates in a different branch in the market, served as an example to show how a qualified Human Resources sector can make a difference in the results of each procedure, in any activity related to the organization. However, this work allowed in several ways to clarify some points about why, microentrepreneurs do not implement the human resources sector in their organizations and the consequences that this entails at the end of each activity.

Keywords: Human resources, organization, micro and small companies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - A evolução expressiva no setor de recursos humanos	17
Figura 2- Como se proteger.....	23
Figura 3 - Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda	25

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A ORIGEM DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESA.....	12
2 CONCEITO DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	13
2.1 As funções da gestão de pessoas	13
3 A EVOLUÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS	14
3.1 Recursos humanos moderno.....	17
4 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	18
4.1 Uma Pequena Empresa também precisa de Recursos Humanos.....	19
4.2 Terceirização do Recursos Humanos.....	19
4.3 Benefícios da Gestão de Recursos Humanos para Pequenas Empresas....	21
4.4 Implantando RH em micro e pequenas empresas.....	21
5 COVID-19.....	22
5.1 Pandemia nas pequenas e microempresas	23
5.2 Auxílio governamental	24
5.3 Desafios dos recursos humanos na pandemia	26
6 ESTUDO DE CASO	27
CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS.....	33
Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação	35
Anexo B – Declaração de Autenticidade	36
TERMOS DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS	37

INTRODUÇÃO

Este trabalho visa falar sobre a importância do setor de RH para as micro e pequenas empresas. O estudo foi baseado e elaborado através de livros, sites e pesquisa com microempresários.

O tema escolhido tem a intenção de mostrar que o RH não cuida apenas de admissão, demissões e fechamento das folhas de pagamentos, podemos dizer que o RH, vai muito além disso, é o “coração” da empresa independente do seu porte, se tornando um setor muito importante e essencial.

Desde que surgiu, este setor passou por várias fases até chegar no RH que conhecemos hoje, com o passar dos anos fez com que houvesse uma melhoria na comunicação entre gestores e colaboradores, planejamento, clima e cultura organizacional.

Com o intuito na busca por novos talentos e retenção dos mesmos, o RH se tornou uma parte vital da empresa onde é responsável por levar informação, treinar e gerir e se reinventar com as mudanças atípicas, como por exemplo pandemia do Covid-19 que trouxe novos desafios para este setor.

O presente trabalho apresentará diversas fases do setor de Recursos Humanos, e a busca por melhoria contínua em todos os quesitos e de como este setor foi importante para as empresas chegarem onde estão hoje, com a evolução do Recursos Humanos as corporações economizam tempo e conseguem realizar processos que engajam a equipe e conseqüentemente aumenta a produtividade em larga escala.

Portanto a busca por melhoria contínua em uma corporação é alcançada na maioria das vezes com estratégias que este setor proporciona em seu ambiente, toda empresa que possui uma boa gestão na área de Recursos Humanos apresenta resultados positivos e consegue se desenvolver mediante as situações que surgem em cada processo se diferenciando das concorrentes, com isso será possível perceber a importância do setor de Recursos Humanos nas micros e pequenas empresas.

1 A ORIGEM DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESA

Faltam abordagens e dados que permitam compreender a gestão de pessoas nas Micro e Pequenas Empresas, visto que estas organizações nem sempre possuem mapeadas as funções e estratégias da gestão de pessoas, mesmo que se tenha por base teorias vigentes de gestão de pessoas provenientes de pesquisas em grandes empresas. (CARDON E STEVENS, 2004).

Em 1984, surgiu o Estatuto da Microempresa com a promulgação da Lei nº 7.256 no dia 27 daquele ano. Denominou-se de Estatuto da Microempresa porque aglutinou, em uma só lei, diversos assuntos de interesse das microempresas. Dez anos depois foi sancionada a Lei nº 8.864, de 28 de março de 1994.

Mas, segundo a Lei Complementar nº 123/200, a classificação de micro e pequena empresa é definida de acordo com o faturamento anual da empresa. Isto é, o faturamento bruto é independente das despesas como aluguel, impostos, funcionários, fornecedores, entre outros.

Para ser considerado Microempresa o faturamento mensal não pode ultrapassar os R\$ 30.000,00 reais e anual de até R\$ 360.000,00 reais, já no caso das Pequenas Empresas (EPP – Empresa de Pequeno Porte), admitisse até R\$ 400.000,00 reais mensal e anual de até de até R\$ 4,8 milhões de reais, esses valores são correspondentes aos dados do faturamento referente ao ano anterior.

De janeiro a setembro de 2020, o número de MEIs (microempreendedores individuais) no Brasil cresceu 14,8%, quando comparado com o mesmo período de 2019, chegando a 1,47 milhão de registros. Em todo o ano, foram abertas 1.470.484 novas empresas, o país deve registrar, neste ano, o maior número de novas MEIs da sua história.

2 CONCEITO DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de recursos humanos ou gestão de pessoas é um conjunto de habilidades, métodos e práticas que visa a evolução e a potencialização do capital humano de uma organização, bem como a melhor gerência dos comportamentos e no rendimento dos diferentes talentos e características encontradas no quadro de colaboradores.

O departamento de RH foi criado com o objetivo de fazer uma intermediação entre os interesses da organização e os dos colaboradores que dela fazem parte. Este intuito ainda se mantém até os dias de hoje. Entretanto, conforme os anos foram passando e as evoluções no mercado de trabalho foram acontecendo, diversas transformações no setor também ocorreram. (IBC, 2019)

A gestão de pessoas tem diversos benefícios, um deles é o aumento gradativo da produtividade, a eficiência e a eficácia no trabalho. Que contribui para melhoria do clima organizacional e proporciona a realização de melhores contratações, em razão de buscar um alinhamento entre as exigências do cargo e as características do candidato. E com ela é possível conhecer melhor os colaboradores e articular as suas habilidades para obter melhores resultados.

2.1 As funções da gestão de pessoas

Cada uma dessas funções da gestão de pessoas tem impacto direto nos resultados da empresa. Sendo, portanto essencial que os profissionais deem a atenção necessária a cada uma delas

Desenvolvimento de talentos: Com estratégias de treinamento e capacitação para os funcionários; boas condições de trabalho: Flexibilidade de horário, sala de descanso, lanches à vontade, entre outras opções garantem o bem-estar do colaborador. (XERPLAY, 2019).

Mediação de conflitos e relações profissionais: Conflitos dentro das empresas é algo comum, entretanto, é fundamental conseguir mediá-los para que não se tornem sempre uma bola de neve. (XERPLAY, 2019).

Planejamento de ações de endomarketing: É um conjunto de estratégias de ações internas que visam melhorar a imagem da empresa diante de seus colaboradores. (XERPLAY, 2019).

Criação do código de cultura: Adotar um código de cultura impacta em ações como alcance de objetivos, atração e retenção de talentos. Além de influenciar na previsão de resultados e até em impactos diretos no planeta, como ações de sustentabilidade. (XERPLAY, 2019).

Construção de employer branding: é um conjunto de estratégias que tem como função construir uma imagem positiva da empresa perante os colaboradores. (XERPLAY, 2019).

3 A EVOLUÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Assim como muitos processos que vemos, o setor de Recursos Humanos foi se desenvolvendo de acordo com diversos fatores sejam eles sociais, econômicos políticos e fatos históricos.

O setor de Recursos Humanos (RH), que conhecemos atualmente nem sempre desenvolveu esse papel que conhecemos hoje.

Nas organizações, no período de 1900 - 1950 este setor cuidava apenas dos apontamentos de horas, folgas, e realizava os pagamentos devidos aos funcionários, vale lembrar também que antes da segunda Revolução Industrial, o sistema dentro das empresas era tudo muito mecanizado, os trabalhadores se querem tinham direitos, e as jornada de trabalho chegava ultrapassar 18 horas diárias.

Nos anos 80 e 90, várias teorias organizacionais começam a modelar o papel da área de gestão de recursos humanos, destacam-se Porter, Prahalad e Hamel. A ênfase na competitividade exige novo papel da área de recursos humanos (FISCHER, 2002).

A evolução desse setor também sofreu influência sobre a teoria das relações humanas que surgiu em 1930, essa teoria tinha com base tornar administração mais humana, com a finalidade de mostrar aos donos da empresa, como um funcionário podia oferecer um bom trabalho e se dedicar mais às tarefas, que fossem ditadas, se sentisse mais valorizado através de uma comunicação mais respeitosa e humanizada. Os fatores psicológicos podem influenciar mais ainda do que questões do ambiente em si.

Este período compreende a fase da administração científica, cujo principal autor foi Frederick W. Taylor. Nesta fase Taylor se destacou por questões como produtividade, estudo dos tempos e movimentos, incentivos para os trabalhadores, além da continuidade dos estudos de Adam Smith com relação a divisão do trabalho – especialização (FARMER, 1997).

Com o passar do tempo as atividades ligadas ao setor de Recursos Humanos se modificaram, sofrendo diversas alterações, influenciadas por muitas questões como:

- Novas formas de gestão;
- Criação das leis trabalhistas;
- Mudanças culturais;
- Avanços tecnológicos

- Responsabilidade empresarial;

Hoje o funcionário é referido como colaborador e o chefe como gestor, esse avanço no mundo colaborativo serviu para humanizar o mundo do trabalho, trazendo benefícios para ambas partes.

No período de 1950 - 1965 denominado como **fase tecnicista**, é marcada pela implantação de grandes indústrias no Brasil, destacando a automobilística. Neste novo cenário as empresas precisavam de uma mão de obra qualificada, foi então que o Recursos Humanos conhecido nessa época como Gerente de Relações Industriais, passou a desenvolver atividades como recrutamento e seleção, treinamento, higiene e segurança do trabalho, departamento pessoal etc.

Foi a partir deste marco que a sociedade, em grande parte, deixou de ser exclusivamente manual e passou a ser maquinaria, de forma que as pessoas com condições financeiras adquiriam máquinas e as outras pessoas cediam sua força de trabalho e passavam a trabalhar para os donos das máquinas (CHIAVENATO, 1979).

No período de 1965 – 1985 conhecido como **fase administrativa** teve como principal característica o movimento sindical, do qual trouxe novos desafios, os sindicatos surgiram para garantir a preservação dos direitos humanos e leis trabalhistas, para que as empresas não regredissem seu tratamento com o colaborador, nesta etapa as formas humanísticas de se retratar com o funcionário foi a característica marcante.

No período de 1985 até os dias atuais, conhecido como **fase estratégica**, o cargo de Recursos Humanos passa a ser visado como um fator essencial para o bom funcionamento e desenvolvimento, nele é estudado e criado estratégias para seguir com o bom desempenho da organização.

Este setor tem como papel: cumprir as leis trabalhistas, tem relações com os sindicatos, atua na higiene e segurança do trabalho, departamento pessoal, treinamento e desenvolvimento, benefícios, desenvolvimento organizacional, estrutura organizacional, desenvolvimento gerencial, avaliações de desempenhos, recrutamento e seleção, qualidade de vida etc.

O trabalhador no ambiente colaborativo é visto como cliente interno, isso faz total diferença quando se avalia as funções de desempenho dentro de uma

organização, quando o colaborador sente que a empresa precisa dele, que não é visado apenas como um número acaba se sentindo mais valorizado, essa motivação, faz com que os objetivos da empresa sejam alcançados e alavanca ainda mais as realizações da colaboração.

A comunicação desenvolvida pelos funcionários de Recursos Humano é um ponto a se destacar, pois ele oferece feedback para os colaboradores, isso ajuda na melhora e evolução de cada integrante na organização.

Figura 1 - A evolução expressiva no setor de recursos humanos



Fonte: Learnig- tribes, (2021).

Segundo Paul J. Meyer: Produtividade nunca é um acidente. É sempre o resultado de comprometimento com a excelência, planejamento inteligente e esforço focado.

Portanto as organizações estão buscando cada vez mais planejamentos que melhorem o clima organizacional e os desempenhos nas atividades, com tudo um profissional de Recursos Humanos deve estar ligado nas mudanças e na tecnologia, para que possam executar bem o seu papel de forma que eleve o nível da organização e dos colaboradores.

3.1 Recursos humanos moderno

César Souza (2000) dá um aviso aos profissionais do setor de recursos humanos ele fez a seguinte afirmação:

Torna-se necessário e urgente reinventar a área de Rh. Os profissionais dessa área só conseguirão ser co-autores das estratégias corporativas quando tiverem domínio dos diferentes negócios da empresa, visão estratégica, mente empreendedora e clara percepção das competências essenciais que fazem essa empresa ter lucro ou prejuízo (SOUZA, 2000).

O RH moderno, contribui e reconhece que o colaborador é um ser que impulsiona seus anseios, que cada um possui metas e objetivos. De tal maneira que está aberto a novas possibilidades, desafios e responsabilidades para que a empresa e colaborador tenham um crescimento recíproco.

O requisito de excelência para com o gestor de Recursos Humanos é algo muito cobrado, ainda mais neste período volátil que vivemos, é preciso buscar maneiras de se sobressair no mercado em meio a concorrência, uma boa excelência em seleção de candidatos para ocupar qualquer cargo na empresa deve ser bem analisada, para que não perca tempo e recursos, este setor tem sido um grande pilar para manter a organização com um bom funcionamento e gerando lucros em meio ao cenário vivido.

Segundo Silva et al (2009) apud Chiavenato (1999, p. 6) nos tempos atuais as organizações estão ampliando a sua visão e atuação estratégica, todo processo produtivo somente se realiza com a participação conjunta de diversos parceiros, assim necessitam dos empregados como parceiros. O autor coloca ainda que os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização.

Com tudo o setor vem sofrendo mudanças e evoluindo, a fim de objetivar o desenvolvimento da organização, ajudando ainda mais nas metas e visão da empresa, para que diversas situações desafiadoras sejam resolvidas para otimizar os resultados.

4 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

A gestão de RH tem como objetivo os cuidados, práticas, técnicas e ferramentas para manter boa relação entre empresa e colaborador intermediando seus interesses, onde envolve, o bom convívio no ambiente de trabalho, manter o colaborador incentivado, bem como também suprir as necessidades do colaborador dentro da empresa, e conseqüentemente garantir o bom rendimento dele.

4.1 Uma Pequena Empresa também precisa de Recursos Humanos

Uma empresa de pequeno porte comumente tem dificuldade de atrair talentos, possui restrição de caixa, e muitas vezes a competição por retenção de colaborador é “contra” grandes organizações onde são bem estruturadas.

Apesar de serem pequenas, essas empresas também possuem necessidade de colaboradores qualificados para produzir e atender o seu público-alvo com excelência. O RH inclusive é necessário para garantir a qualidade de vida do colaborador dentro da organização.

Para atender todas essas expectativas uma boa Gestão de Recursos Humanos se faz necessária, mesmo que sendo terceirizada, o que é muito comum em Micro e Pequenas Empresas.

4.2 Terceirização do Recursos Humanos

A terceirização proporciona um suporte especializado para montar uma estrutura de RH ideal na empresa, minimizando a sobrecarga de trabalho dos colaboradores para que eles possam dar atenção às tarefas que realmente importam na empresa e gerem mais lucro.

Vantagens da terceirização de RH

- Controle de custos

- Serviço especializado
- Escalabilidade das soluções
- Otimização do tempo da equipe interna
- Diminuição de riscos
- Redução do fluxo de trabalho
- Aumento da eficiência operacional

Desvantagens da terceirização de RH

- Controle reduzido sobre o setor
- Menor integração com a equipe
- Insatisfação dos colaboradores
- Riscos com a segurança da informação
- Custos ocultos
- Perda do controle gerencial

Passar serviço a uma empresa externa é o processo que faz um contrato de negócios com uma empresa terceirizada para prestar serviços que poderiam ser realizadas por funcionários internos da empresa.

A opção de terceirizar o RH é ideal para as empresas que precisam reduzir custos e aproveitar o espaço físico da empresa. Os gestores podem realizar suas funções tranquilamente sabendo que todos os processos burocráticos da empresa estão sendo realizados por equipes competentes.

Além disso, ao escolher uma empresa de RH especializada, os processos burocráticos passam a ser mais ágeis, o que é uma vantagem competitiva para a empresa.

A terceirização é mais indicada para empresas de pequeno ou médio porte e é uma decisão inteligente quando a empresa precisa abrir um novo processos de recrutamento e seleção ou preparar treinamentos, por exemplo.

Trata o fenômeno da terceirização de maneira mais prática, consistindo está, da transferência de atividades e tarefas para terceiros. A empresa responsabiliza-se pela realização das atividades-fim, aquela para a qual foi

criada, passando as atividades-meio para outras pessoas jurídicas. (DAVIZ, 1992).

4.3 Benefícios da Gestão de Recursos Humanos para Pequenas Empresas

São muitos os benefícios do Recursos Humanos dentro de uma pequena organização e, uma fundamental que abrange todos esses benefícios é a valorização dos colaboradores, que são os maiores responsáveis pelos bons resultados da empresa, portanto é necessário que se mantenham engajados.

Outros benefícios são:

- Controlar Turnover e conseqüentemente reduzir custos;
- Melhorar o desempenho do colaborador e da empresa;
- Qualidade de atendimento para fidelizar clientes;
- Bom relacionamento interpessoal dentro da organização;
- Treinamentos para capacitação;
- Avaliação de desempenho.

4.4 Implantando RH em micro e pequenas empresas

Empresas de pequeno porte também possuem a necessidade de um RH para cuidar não só dos interesses do empregador, mas também dos colaboradores, estes, que possuem necessidades e expectativas no desenvolvimento profissional.

Algumas empresas resumem a gestão de recursos humanos apenas em departamento pessoal, que cuida da parte burocrática, mas é de extrema importância que se tenha a gestão de pessoas, que cuida dos colaboradores, de seus treinamentos, desenvolvimentos, desempenho, engajamentos e possibilidade de crescimento.

Para que seja implantado o RH na organização é necessário vender a ideia do RH, para isso é necessário que conheça um pouco da organização e exponha os

benefícios que o Recursos Humanos pode proporcionar aquela organização, e após aprovado, implantar aos poucos, de maneira planejada e efetiva, o RH na empresa.

Após ser aprovado e ter conhecido a empresa é hora de começar a implementar o Recursos Humanos, mas como? Seguindo um roteiro de acordo com as necessidades da organização.

O coronavírus teve sua descoberta em 1937, o vírus foi denominado como “coronavírus” por ser semelhante a uma coroa quando visto de um microscópio o que causa a infecção COVID-19.

Surgiu em 2019 na cidade de Wuhan na China, onde milhares de pessoas começaram a ficar doentes com infecções respiratórias e morreram. Os sintomas são febre, tosse, dores no corpo e dificuldade respiratória muito parecida com uma gripe, mas muito agressiva. A doença pode levar à morte, sendo especialmente preocupante ao atingir idosos e pessoas com problemas de saúde, como problemas cardíacos, diabetes e respiratórios vão de uma simples gripe a pneumonia e pode também não apresentar sintomas da doença o que começou a se alastrar por todo o mundo e a OMS (Organização Mundial da Saúde) deu um alerta mundial sobre a doença.

Com isso o mundo começou a lidar com um inimigo invisível e buscar uma forma de prevenir a doença. Foi então que a OMS fez um protocolo para prevenção do Covid19, mudando os hábitos de higiene de todos, como uso de máscaras, higiene das mãos, distanciamento, isolamento se necessário entre outros

Figura 2- Como se proteger



Fonte: Estado de Minas, (2020).

5.1 Pandemia nas pequenas e microempresas

A Pandemia trouxe um novo modo de gerir os negócios pois fez com que mudasse toda sua estrutura para se adequar ao novo cenário.

As Micro e pequenas empresas sofreram com essa crise causada pelo Covid 19 quando em março de 2019 tiveram que se remodelar para não fechar. Precisaram rever todo o processo, renegociação com fornecedores, redução de custo, banco de horas, home office, revezamento de funcionários diminuição da carga horaria e salário tudo para que não houvesse demissões.

Vendas por WhatsApp, e commerce ferramentas que já eram usadas, mas teve seu foco como principal veículo para chegar aos clientes. Redes sociais, drive thru e delivery foram outras formas encontradas para manter o vínculo com o cliente e ter um fluxo de caixa.

5.2 Auxílio governamental

O Governo Federal anunciou duas medidas para reduzir os efeitos econômicos relacionados à pandemia do coronavírus nas micro e pequenas empresas. A primeira delas trata do adiamento da parte da União no recolhimento do imposto do Simples Nacional, pelo período de três meses, o que vai corresponder a uma renúncia temporária de R\$ 22,2 bilhões. A medida vai beneficiar aproximadamente 4,9 milhões de empresas, que são optantes do regime tributário, e o pagamento dos impostos será adiado para o segundo semestre deste ano.

A segunda medida será a liberação de R\$ 5 bilhões pelo Programa de Geração de Renda (Proger), mantido com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A quantia será repassada aos bancos públicos para que eles concedam empréstimos voltados a capital de giro das micro e pequenas empresas. (GOVERNO FEDERAL,2020).

Com isso as empresas tomaram um folego para conseguir se reestruturar e conseguir manter empregos, salários e ter um fluxo de caixa para se organizar melhor.

Houve algumas medidas provisórias que o Governo Federal fez para manutenção dos empregos. A MP 936, foi a principal medida para lidar com situação e preservação do emprego, foram feitas várias “brechas” para que houvessem maneiras de dar um respaldo ao empresário e ao colaborador.

Figura 3 - Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - Lei 14.020, de 06.07.2020*											
Medidas Trabalhistas	Prazo	Salário		Benefícios	Jornada	Contrato de Trabalho	Acordo		Garantia de emprego	Benefício emergencial	Retomada
		Empregador	União (ajuda compensatória mensal)				Individual	Coletivo			
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Até 120 (cento e vinte) dias ^{1,2}	Não há ³	100% do seguro-desemprego: ou 70% do seguro-desemprego ⁴	Devem ser mantidos	Não pode trabalhar durante a suspensão	Fica suspenso	Todos os empregados	Pode, mas não é necessário	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período ⁵	Prestação mensal devida desde o início da suspensão	2 (dois) dias corridos contados ⁹
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 25%	Até 120 (cento e vinte) dias ^{2,5}	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	25% do seguro-desemprego	Devem ser mantidos	Reduzida nos termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salários	Todos os empregados	Pode, mas não é necessário	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período ⁶	Prestação mensal devida desde o início da redução não inferior a 25%	2 (dois) dias corridos contados ⁹
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 50%	Até 120 (cento e vinte) dias ^{2,5}	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	50% do seguro-desemprego	Devem ser mantidos	Reduzida nos termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	<ul style="list-style-type: none"> Empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00⁶ Empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00⁷ Empregados com diploma de nível superior com salário igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS. 	Necessário para empregados não enquadrados nas hipóteses ao lado	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período ⁶	Prestação mensal devida desde o início da redução	2 (dois) dias corridos contados ⁹
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 70%	Até 120 (cento e vinte) dias ^{2,5}	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	70% do seguro-desemprego	Devem ser mantidos	Reduzida nos termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	<ul style="list-style-type: none"> Empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00⁶ Empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00⁷ Empregados com diploma de nível superior com salário igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS. 	Necessário para empregados não enquadrados nas hipóteses ao lado	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período ⁶	Prestação mensal devida desde o início da redução	2 (dois) dias corridos contados ⁹

* Regulamentada pelo Dec. 10.422, de 13.07.2020.
¹ Prazo de 60 (sessenta) dias prorrogado pelo Dec. 10.422/2020 por mais 60 (sessenta) dias, perfazendo o total de 120 (cento e vinte) dias.
² Prazo de 90 (noventa) dias prorrogado pelo Dec. 10.422/2020 por mais 30 (trinta) dias, perfazendo o total de 120 (cento e vinte) dias.
³ Na hipótese da empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado. Essa ajuda não será considerada salário para nenhum fim legal.
⁴ Quando a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).
⁵ Prazo fracionável em períodos sucessivos ou intercalados, desde que iguais ou superiores a 10 (dez) dias e não excedam 120 (cento e vinte) dias.
⁶ Empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).
⁷ Empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).
⁸ No caso de empregadas gestantes, o período de garantia se iniciará 5 meses após o parto.
⁹ (i) da cessação da calamidade; (ii) da data do fim do acordo; (iii) da vontade do empregador.

O Auxílio Emergencial foi outro modo encontrado para não desamparar outra parte da população feitos para desempregados, autônomos, trabalhadores informais e microempreendedores (MEI) esses sofreram muito com o impacto causado e para ter um respaldo durante esse tempo de crise, foi feito um cadastro nacional onde essas pessoas aprovadas teriam o direito a esse auxílio.

Isso fez com que a economia fosse movimentada e não sentissem tanto os efeitos da crise.

Ainda em 2021 as empresas ainda sentem as dificuldades causadas pela crise do Covid-19 e muitas ainda estão tentando se manterem vivas pois a ajuda dada foi a curto prazo e por enquanto ainda não tem uma previsão para uma nova medida.

5.3 Desafios dos recursos humanos na pandemia

Com a chegada do coronavírus o setor de RH teve que dar todo suporte necessário para seus clientes, gestores, tirando as dúvidas e os auxiliando, e também acalmando os colaboradores pois começou uma fase de incertezas e medo. Foi exigido muito comprometimento desses profissionais pois a atualização rápida de informações gerava aflição em todos.

O modo de trabalho foi mudado passaram a trabalhar em home office a rotina de escritório mudou. Com essa mudança repentina o setor de RH teve que se reinventar para se adaptar pelo momento passado. Manter a mentalidade de equipe e da cultura organizacional foi a primeira etapa para que fosse mantido todo o processo diário. Manter a rotina dentro de casa foi outra etapa a ser trabalhada pois precisavam manter o foco no trabalho que já exerciam antes, e dar todo suporte necessários para os colaboradores.

Todo começo de adaptação é difícil, mas com disciplina e comprometimento acabou virando rotina e se tornando "normal". Para o setor de RH as mudanças não pararam mesmo depois de um ano após o acontecido do coronavírus existe a preocupação com o convívio, a saúde o desenvolvimento, motivação e o acompanhamento pois lidam com o capital humano a principal peça para a movimentação de qualquer função.

6 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso apresentado neste trabalho foi realizado com 4 pessoas (Diógenes, Ariane, Paulo e Ronaldo) que atuam em segmentos diferentes no mercado de trabalho, como: eventos, comércio, usinagem e clínica médica, ambos são microempresários e responderam um questionário com 10 questões das quais serão apresentadas a seguir. Procuramos selecionar perguntas que poderiam esclarecer algumas dúvidas sobre diversas questões que surgem no conceito de aplicação do setor de Recursos Humanos nas micro e pequenas empresas,

Quando questionados na primeira questão sobre a importância de se ter um profissional de Recursos Humanos em sua empresa, os microempresários entrevistados disseram: “seria importante ter um profissional da área de RH para que cuidasse da parte de departamento pessoal e não precisassem terceirizar uma empresa para cuidar dessa parte, além de cuidar também do recrutamento e seleção, treinamento e melhor proveito das qualidades de seus colaboradores”, analisando as respostas podemos verificar que eles tem a consciência da importância de um profissional de Recursos Humanos.

Na segunda questão abordado sobre quais benefícios esse profissional poderia agregar, os entrevistados responderam que: “os benefícios são, melhores resultados por parte do Recursos Humanos, já que teria um profissional focado somente nesta área, melhor aproveitamento dos atributos que cada colaborador tem a oferecer, esclarecer dúvidas quanto aos direitos e deveres do colaborador, e também mostrar de maneira mais adequada as necessidades da empresa, melhoria no recrutamento e seleção, e melhorar desenvolvimento e comunicação dos colaboradores”, mediante a esta resposta podemos observar que ambos conhecem e sabem os principais benefícios que o profissional de RH pode agregar em sua organização.

A terceira questão feita a eles foi sobre as maiores dificuldades em se ter um profissional de RH, as respostas foram voltadas para os custos, embora muitos acreditem que mesmo com a equipe reduzida a presença deste poderia fazer a diferença nos resultados de suas atividades. Com isso podemos examinar que as despesas a serem gastas com um profissional de Recursos Humanos é o fator que mais impede de se ter este profissional nas micro e pequenas empresas.

A quarta questão fez referência em como empresa realiza o processo de recrutamento e seleção e a maioria dos perguntados afirmaram que realizam o seu próprio processo, analisando currículos e contratando com base nas necessidades da empresa, com isso verificamos que tais ao realizar o próprio recrutamento e seleção podem cometer vários erros acarretando muitos resultados negativos, que, poderiam ser evitados caso houvesse um profissional qualificado e preparado para fazer este trabalho.

Na quinta questão quando questionados sobre como agem mediante a conflitos entre colaboradores e se um profissional apto poderia trazer vantagens, os entrevistados expressaram que seguem as regras da CLT em casos de conflitos, tentando resolver de forma rápida e imparcial, e que ter um profissional apto seria muito vantajoso, pois traria resultados melhores. Com base em suas respostas verificamos que pode haver muitos conflitos que não são resolvidos de uma maneira que um profissional resolveria, trazendo consequências e afetando o clima organizacional.

Na sexta pergunta feita aos microempresários de como eles consideram a comunicação interna e se os colaboradores entendem a perspectiva da empresa, responderam que a comunicação interna é direta e intuitiva e na maioria dos casos bem adequada, segundo o entrevistado Diógenes “os ruídos na comunicação dificultam o processo, fazendo com que a produtividade e o resultado sejam diferentes do esperado”. Com isso podemos concluir de que a comunicação interna das micro e pequenas empresas possui bastante pontos a ser trabalhado e melhorado e que não são todos os colaboradores que compreendem a perspectiva da empresa.

A sétima questão abordada com os entrevistados foi de como eles fazem para manter a motivação e o empenho dos colaboradores, segundo o microempresário Ronaldo a respeito de como faz para manter a motivação e empenho ressaltou dizendo “pago os salários e direitos em dia e trato todos com respeito”, já a microempresária Ariane diz que “Analisa o desempenho diário ou semanalmente, avaliando erros e acertos, e com certeza ressaltando sempre os acertos de cada um e da equipe em geral, acredito que o espírito de equipe fortaleça esse vínculo e retroalimenta o sentimento de “pertença” do grupo, motivando a busca pelos objetivos principais”, com isso podemos observar de que alguns microempresários não partilham de uma mesma perspectiva e que o básico para manter a motivação e empenho dos colaboradores são suficientes, com o tempo é necessário adotar

diferentes estratégias para manter o colaborador com a mesma vontade de trabalhar todos os dias para que sua produtividade não caia e conseqüentemente os resultados da organização. Observamos a importância da comunicação, do diálogo entre gestores e colaboradores, pois dessa maneira é possível apontar os pontos fracos e fortes de cada indivíduo e da equipe, contribuindo para um melhor desempenho e produtividade de todos. Lembrando que a motivação não se deve apenas no diálogo, mas também através de incentivo, clareza nas colocações, capacitação e o respeito. O colaborador precisa estar a par da situação da empresa para assim alcançarem os objetivos e metas juntos.

A oitava questão apresentada aos entrevistados foi a respeito sobre o cenário de pandemia e se o microempresário conseguiu se reinventar e se reestruturar, todos eles disseram que a pandemia trouxe muitas dificuldades, de acordo com um dos entrevistados que atua no ramo de varejista afirma que

Superamos os dois piores momentos da Pandemia, o primeiro deles foi entre 24 de Março a 30 de Junho de 2020, quando ficamos fechados e atendendo somente através das modalidades: DELIVERY e DRIVE-THRU. Mas a despeito disso desenvolvemos outros mecanismos de atendimento, visando suportar a falta do cliente em nossa loja física. Creio que conseguimos, não digo reinventar, mas sim, reestruturar nosso modelo de trabalho, ao ponto de conseguirmos atingir nossos objetivos maiores, que é o de manter o negócio funcionando e faturando.

Depois tivemos outro período bastante difícil, que foi de 08 de Fevereiro a 31 de Março de 2021, durante a famosa 2ª Onda do COVID-19, quando ficamos de portas fechadas, e também enfrentamos um LOCKDOWN de 14 dias, decretado pela Prefeitura de Araraquara, o qual nos obrigou a suspender todas as nossas operações. Mesmo assim, conseguimos manter nosso quadro de colaboradores sem alterações. Cremos que o pior já tenha passado, mas mantemos sempre nosso negócio em alerta, pois precisamos estar preparados, para possíveis “surpresas” no caminho. FORINI(2021).

No geral a pandemia do COVID 19 trouxe para todos independente do ramo de atuação, um desafio maior que é manter-se e se reinventar, e em meios as dificuldades observamos nas pesquisas que as empresas estão conseguindo manter o quadro de colaboradores e não fechar as portas. Se estruturar não está sendo fácil, mas a força de vontade e o trabalho em equipe tem contribuído muito.

Na nona questão abordada sobre a Medida Provisória 936 (Programa de manutenção de emprego e da renda) e se essa medida ajudou e se houve demissões, segundo o um dos entrevistados

Não fizemos uso da medida provisória de número 936. Mas creio que essa tenha auxiliado as empresas que a utilizaram, para manutenção do quadro de colaboradores. Nossa empresa presa muito o desempenho da equipe, e sabe o custo que existe em um elevado “Turnover”, por esse motivo, não

medimos esforços por manter a equipe sem alterações, mesmo durante o difícil período da pandemia. Com a participação ativa de todos, conseguimos superar a Pandemia, muitas vezes com as portas fechadas, sem demissões FORINI (2021).

Com isso observamos que nenhum empresário precisou usar medida até o momento, mas sabem da importância dessa medida pois muitos não teriam capacidade de manter seu quadro de colaboradores ou até mesmo sua empresa sem este auxílio.

Na última questão apresentada aos microempresários foi voltada a como eles enxergam o Pós Pandemia “Oportunidade, esse é o nosso pensamento. cremos que aqueles que se prepararem melhor, que ficaram focados em seus negócios, seja por conta da Pandemia, serão os maiores beneficiados, pela reabertura do mercado.” (Forini, Paulo empresário no ramo do comércio).

Com isso conseguimos ter a percepção de que o cenário da Pandemia trouxe uma nova visão para o negócio, uma fase com adaptações, dificuldades, mas com crescimento pois nada será como antes. Estão otimistas com a reabertura do mercado e esperam um aquecimento na volta de suas atividades.

O Estudo de caso nos proporcionou o esclarecimento de muitas dúvidas e destacou os principais assuntos abordados em nosso trabalho.

Como forma de melhoria sugerimos aos microempresários que recrutassem uma pessoa dentro de sua equipe que tivesse um conhecimento e quisesse exercer o trabalho, auxiliando nas tarefas de Recursos Humanos, isso traria resultados positivos e ao mesmo tempo motivaria o colaborador, pois, veria chance de crescimento.

Portanto este estudo nos proporcionou um conhecimento a mais e um esclarecimento de como as micros e pequenas empresas estão fazendo para se manter no mercado e como algumas ferramentas conhecidas por um profissional de Recursos Humanos ajudaria e auxiliaria na tomada de decisões e desempenho em cada atividade exercida na organização sendo externa ou interna.

CONCLUSÃO

Assim como muitos colaboradores veem o setor de RH como o responsável por apenas, contratar e demitir, por outro lado muitos gestores veem o RH como algo que só cabe dentro de grandes empresas, como por exemplo multinacionais, ou empresas com um quadro grande de colaboradores, até porque, o investimento para se ter este setor dentro de uma empresa, também é visto como “custo” por estes, que alegam que somente grandes empresas conseguem manter este setor, mas não enxergam o retorno que este setor traz para a empresa. O intuito deste trabalho foi justamente desmistificar isso.

O setor de Recursos Humanos é uma potente ferramenta voltada para o desenvolvimento do ser humano em diversas esferas. Cabe aí aquela velha máxima que discorre sobre a diferença de quantidade e qualidade, pois muitos não entendem que o foco do RH é trazer qualidade para todos, mesmo que seja para um pequeno número de colaboradores, coordenados por um único gestor. Independente do porte da empresa e do número de colaboradores que tenham algum vínculo com ela (colaboradores, gestores e fornecedores).

O retorno muitas vezes demora à aparecer, mas quando surge é nítido, uma vez que fatores como a motivação podem se espalhar pela empresa e mudar todo o cenário, bem como o contrário também.

Se reinventar e sempre trabalhar o planejamento de cada ação da organização é o caminho para que se possa manter firme e com ótimos índices de resultados, o setor de Recursos Humanos ajuda em todas as tarefas e seleciona as melhores pessoas fazendo com que muitos erros sejam corrigidos, controlando as situações adversas que ocorrem no dia a dia, elevando o nome da empresa fazendo com que tal se desenvolva e alcance os resultados desejados, mantendo-a no mercado.

Por isso ter um profissional de RH não deve ser visto como um gasto dentro de qualquer organização, mas sim como um investimento, qualquer empresa que passa a enxergar assim começa a ver os resultados nas mínimas tarefas.

Concluimos, portanto, que investir em um setor de Recursos Humanos alavancará em consequências de grande valor e visibilidade para a organização, diminuindo erros e aumentando a qualidade de serviços ou produtos oferecidos.

REFERÊNCIAS

ÁGERE TI. **Qual a importância da gestão de RH para pequenas empresas?**. Disponível em: <<https://agereti.com.br/blog/qual-a-importancia-da-gestao-de-rh-para-pequenas-empresas/>> . Acesso em: 25 fev. 2021.

A HISTÓRIA do departamento de Recursos Humanos. 2016. Disponível em: <<https://fellipelli.com.br/a-historia-do-departamento-de-recursos-humanos/>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

ALBUQUERQUE, Rodolfo. **Como surgiu o coronavírus e como afeta a população mundial**. Disponível em: <<https://www.gndi.com.br/saude/blog-da-saude/como-surgiu-o-coronavirus>>. Acesso: 22 fev.2021

ALVES, Rafael. **Tudo sobre o novo coronavírus -Covid19: da origem a chegada no Brasil**. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2020/02/27/interna_nacional,1124795/tudo-sobre-o-coronavirus-covid-19-da-origem-a-chegada-ao-brasil.shtml> Acesso em 22 fev.2021.

ANDRADE, Bianca. **Práticas de RH nas pequenas empresas**. Disponível em: <<https://sociisrh.com.br/praticas-de-rh-nas-pequenas-empresas/#:~:text=Embora%20empresas%20de%20pequeno%20porte,talentos%20e%20engajar%20os%20times>>. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. **Auxílio Emergencial novos excluídos e principais mudanças**. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/auxilio-emergencial-novos-excluidos-e-principais-mudancas/>>. Acesso em: 24 fev.2021

BRASIL. **Evolução histórica da gestão de pessoas** Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/evolucao-historica-da-gestao-de-pessoas/43332>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. **Governo anuncia medidas para reduzir efeitos do coronavírus nas micro e pequenas empresa**. Disponível em:< <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/marco/governo-anuncia-medidas-para-reduzir-efeitos-do-coronavirus-nas-micro-e-pequenas-empresas>>. Acesso em: 22 jan.2021

BRASIL. **Medida Provisória**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=medida+provisoria+927>>. Acesso em: 23 fev.2021

BRASIL. **Protocolo de tratamento do Novo Coronavírus**. Disponível em: <<https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2020/fevereiro/05/Protocolo-de-manejo-clinico-para-o-novo-coronavirus-2019-ncov.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2021

BRASIL. **Terceirização de RH**: conheça as vantagens e as desvantagens. Disponível em: <<https://blog.upbrasil.com/gestao-pessoas/vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao/#:~:text=A%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20proporciona%20um%20suporte,empresa%20e%20gerem%20mais%20lucro>>. Acesso em: 24 fev. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COSTA, Rodrigo. **Medida provisória 927**. Disponível em: <<https://rodrigocostaadvogado.jusbrasil.com.br/artigos/825303953/medida-provisoria-927-empregador-entenda-como-ela-afeta-sua-relacao-com-seus-funcionarios-durante-a-pandemia-de-coronavirus>>. Acesso em: 24 fev.2021

DESAFIOS do RH na pandemia: quais são e como superar. Disponível em: <<https://genyo.com.br/blog/desafios-do-rh-na-pandemia/>>. Acesso em: 04 abr.2021

FRAGOSO, Carolina. **A Importância do RH nas Pequenas Empresas**. Artigo. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-rh-nas-pequenas-empresas/>>. Acesso em: 10 nov. 2020

LOUZADA, Fernanda. **Gestão de recursos humanos**: um olhar para o futuro. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/gestao-de-recursos-humanos/>> Acesso em: 05 abr. 2021

MACÊDO, Evilânia. **A Evolução Histórica do RH – do departamento de pessoal à gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.tce.ce.gov.br/imprensa/artigos/787-a-evolucao-historica-do-rh-do-departamento-de-pessoal-a-gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 20 fev. 2021

NAZÁRIO, **Programa Emergencial para manutenção do emprego**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/07/23/programa-emergencial-manutencao-emprego/>>. Acesso em: 04 abr.2021

RECURSOS Humanos em micro e pequenas empresas: como fazer?. Disponível em: <<https://www.ortep.com.br/recursos-humanos-em-micro-e-pequenas-empresas-como-fazer/>>. Acesso em: 26 fev. 2021

SOARES, Marcela. **Evolução da gestão dos Recursos Humanos e dos seus papéis**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/343_artigo%20verao%20final-seget-nomes.pdf/>. Acesso em: 05 abr.2021

SÓLIDES, **O novo normal do RH**. Disponível em <<https://blog.solides.com.br/novo-normal-do-rh/>>. Acesso em: 23 fev.2021

Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS”**. Apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 23 de junho de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Cirlene de Cássia Lima	46.236.362-4	
Daiane Oliveira dos Santos	59.217.155-3	
Daniel dos Santos	53.954.940-X	
Giovana Luiza Pacífico	63.386.773-1	
Larissa Helena Pacífico	57.997.099-1	
Patricia Moreira de Souza	43.929.912-3	

Anexo B – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS EM MICROS E PEQUENAS EMPRESAS”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 23 de junho de 2021.


Nome	RG	Assinatura
Cirlene de Cássia Lima	46.236.362-4	
Daiane Oliveira dos Santos	59.217.155-3	
Daniel dos Santos	53.954.940-X	
Giovana Luiza Pacífico	63.386.773-1	
Larissa Helena Pacífico	57.997.099-1	
Patricia Moreira de Souza	43.929.912-3	

TERMOS DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

AUTORIZAÇÃO

Eu, Diegome Baysaglini Redondo, portador da cédula de identidade nº 287291085, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado A importância de substituições de emp^o realizado na escola "Etec Professora Anna de Oliveira Ferraz".

Araraquara, _____, de 2020.



(Assinatura)

AUTORIZAÇÃO

Eu, RONALDO CESAR MOREIRA BATISTA, portador da cédula de identidade nº 24.340.431-1, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado “A importância do Recursos Humanos em micro e pequenas empresas, realizado na escola “Etec Professora Anna de Oliveira Ferraz”.

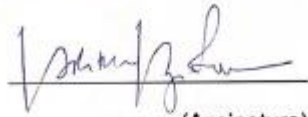


Araraquara, 20 de maio, de 2020.

AUTORIZAÇÃO

Eu, Milene Ap. Ferreira, portador da cédula de identidade nº 22.685.497-X, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado Pesquisa Tec-nica e Pequenas Empresas realizado na escola "Etec Professora Anna de Oliveira Ferraz".


Araraquara, 07 de maio, de 2020.


(Assinatura)

AUTORIZAÇÃO

Eu, PAULO HENRIQUE FORINI, portador da cédula de identidade nº 16.691.387-SSP SP, autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado **“A IMPORTANCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS, EM MICROS E PEQUENAS EMPRESAS”**, realizado na escola “Etec Professora Anna de Oliveira Ferraz”.

Araraquara, 10 de Maio de 2021.



(Assinatura)

