

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO TECNÓLOGO DE GESTÃO EM RECURSOS
HUMANOS

BARBARA AUGUSTO DA SILVA
LEONARDO HENRIQUE DA SILVA SANTANA
NATÉRCIA BRILHANTE CRUZ

**AS ADAPTAÇÕES DO RH NAS MICRO E
PEQUENAS EMPRESAS E COMO LIDAR COM AS
RELAÇÕES TRABALHISTAS.**

RECIFE/2022

BARBARA AUGUSTO DA SILVA
LEONARDO HENRIQUE DA SILVA SANTANA
NATÉRCIA BRILHANTE CRUZ

**AS ADAPTAÇÕES DO RH NAS MICRO E
PEQUENAS EMPRESAS E COMO LIDAR COM AS
RELAÇÕES TRABALHISTAS.**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em
Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador Me: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S586a Silva, Barbara Augusto da
As adaptações do RH nas micro e pequenas empresas e como lidar
com as relações trabalhistas. / Barbara Augusto da Silva, Leonardo
Henrique da Silva Santana, Natércia Brilhante Cruz. - Recife: O Autor, 2022.
27 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Direito do trabalho. 2. Microempresa. 3. Empresa de pequeno
porte. 4. Relações trabalhistas. I. Santana, Leonardo Henrique da Silva. II.
Cruz, Natércia Brilhante. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV.
Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho a Deus e a nossa família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente, a minha mãe Tânia Maria Ramos da Silva, por toda sua luta em favor do meu crescimento como pessoa, a minha irmã Dayane Augusto da Silva, por todo o apoio, carinho e dedicação pelo meu crescimento profissional, pessoal e emocional, por me motivarem todos os dias a não desistir dos meus sonhos e objetivos e sempre estarem presentes na minha vida, aos professores Horison Lopes por nos orientar com tanta dedicação e carinho e aos professores Emanuel Xavier, Taciana Brum e Marcelina Verônica por repartir conosco um pouco do seu conhecimento e amor a profissão.

Barbara Augusto da Silva

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado a oportunidade de estar aqui a minha mãe, meu pai, minha tia e meu irmão pela motivação de todos os dias, acreditando que posso chegar nos meus objetivos e metas, ajudando também no meu crescimento pessoal e profissional.

Leonardo Henrique da Silva Santana

Agradeço a Deus pela minha vida e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos nessa caminhada ao longo do curso, a minha filha e ao meu marido que me incentivaram nos momentos difíceis e não permitiram que eu desistisse, e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava a realização deste sonho.

Natércia Brilhante Cruz

"Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito curta para ser insignificante"

(Charles Chaplin)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	11
3 RESULTADOS.....	11
3.1 O surgimento das micro e pequenas empresas no Brasil.....	11
3.1.1 O direito do trabalho através do tempo.....	12
3.2 Noções do direito do trabalho historicamente.....	12
3.2.1 A situação atual do diretor nas empresas.....	14
3.2.2 A empresa como empregador.....	16
3.3 Como estruturar um setor de rh na empresa.....	16
3.3.1 Estratégias para evitar ações trabalhistas.....	18
3.4 Pesquisa de satisfação e motivação: Permanência e Desligamento.....	21
3.4.1 Micro e Pequenas empresas grandes geradoras de empregos.....	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS.....	24

QUADROS E FIGURAS

FIGURA 1 Pirâmide das necessidades.....	18
FIGURA 2 Relação de Trabalho versus Relação de Emprego.....	19
FIGURA 3 Partes Envolvidas nas Relações de Trabalho.....	20
FIGURA 4 Percepção e Experiências do Colaborador.....	21

AS ADAPTAÇÕES DO RH NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS E COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

Natércia Brilhante Cruz

Leonardo Henrique da Silva Santana

Barbara Augusto da Silva

barbaraaugusto.rh@gmail.com

Horison Lopes de Oliveira

Resumo:

O presente trabalho apresenta a possibilidade do surgimento do setor de recursos humanos nas micro e pequenas empresas, bem como, tem por objetivo relatar a importância das relações trabalhistas entre empregado e empregador, pois de um lado existem pessoas que buscam por apoio, do outro existem os empresários que necessitam de orientação jurídica e de um intermediário para o melhor desenvolvimento da empresa e das pessoas. Por esses motivos, é perceptível que uma das maiores satisfações dos funcionários é que exista uma área de RH bem estruturada e que conheça as leis trabalhistas, para que a empresa cresça de forma saudável, além de ser a melhor forma de reter talentos, porque desse modo é possível equilibrar acordos e criar vínculos com os empregados, sendo de extrema importância desenvolver um plano de gestão de carreira, visto que, só se consegue atingir o sucesso junto das pessoas que fazem parte do negócio.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Microempresa; Empresa de Pequeno Porte; Relações Trabalhistas.

Abstract:

The present work presents the possibility of the emergence of the human resources sector in micro and small companies, as well as, it aims to report the importance of labor relations between employee and employer, because on the one hand there are people who seek support, on the other there are entrepreneurs who need legal advice and an intermediary for the better development of the company and people. For these reasons, it is noticeable that one of the greatest satisfactions for employees is that there is a well-structured HR area that knows the labor laws, so that the company can grow in a healthy way, in addition to being the best way to retain talent, because this In this way, it is possible to balance agreements and create bonds with employees, and it is extremely important to develop a career management plan, since success can only be achieved with the people who are part of the business.

Key Words: Labor Law; Micro enterprise; Small business; Working relationships.

1 INTRODUÇÃO

O referido trabalho trata do assunto referente a como as micro e pequenas empresas devem se adaptar ao mercado e lidar com as relações trabalhistas, atualmente, as pessoas estão cada vez mais conscientes de seus direitos no local de trabalho e estão dispostas a tomar medidas contra os empregadores que violam as leis vigentes. Com isso, é importante que as empresas tomem atitudes e encontrem formas de como evitar ações trabalhistas. Por mais que as micro e pequenas empresas (MPEs) respeitem a legislação trabalhista e tenham uma política de comunicação e responsabilidade, ela sempre estará sujeita a ser acionada na justiça, principalmente, após a Reforma Trabalhista de 2017.

Segundo Pastore (2003),

é verdade que nas micro e pequenas empresas os empregos têm vida curta – nascem e morrem com grande facilidade. Mas é nesse segmento que eles mais crescem. É nele também que a informalidade mais se alastra.

Existem medidas atualmente para diminuir o número de processos na Justiça do Trabalho. Os empresários atuais acreditam que, por serem “bons” com seus funcionários, não desrespeitam nenhuma lei trabalhista. Porém, eles geralmente ficam surpresos ao receber uma intimação da Justiça.

Segundo pesquisa realizada pela Fazenda Contabilidade (2019), as consequências incluem não apenas a quitação do pagamento atrasado, mas também multas e penalidades. Além disso, a reputação da empresa fica comprometida, o que motiva outros funcionários a acionar a justiça com novas ações trabalhistas, bem como a perda de talentos dentro da organização.

A concessão nas negociações de trabalho provoca uma facilidade maior para contratar funcionários, mais opções nas relações de trabalho e principalmente na redução de custos por parte das empresas. Muitas vezes os custos trabalhistas estão entre os maiores impedimentos no crescimento das micro e pequenas empresas e com isso, as novas possibilidades poderão funcionar como incentivo econômico para o empreendedor.

A seguir, será citados os delineamentos metodológicos, onde foi baseado o

trabalho, os resultados oferecidos pelas discussões e conclusões dos autores referenciados e os argumentos finais.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Quanto a este aspecto, foram utilizados métodos de investigação bibliográfica, outro método de pesquisa também bastante explorado, constituiu-se principalmente de artigos de periódicos e de material disponibilizado na Internet. O presente trabalho caracteriza – se segundo Gil (2017), em um estudo descritivo e bibliográfico. Este estudo foi desenvolvido com base em material já elaborado constituído principalmente de artigos científicos, enquanto que a pesquisa descritiva se orienta por descrever as características de determinado fenômeno, neste caso, as adaptações do RH em micro e pequenas empresas e como lidar com as relações trabalhistas.

Para Marconi e Lakatos (2011, p. 274) estudo de caso “refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos”. Ou seja, no estudo de caso é preciso reunir o maior número de informações detalhadas, utilizando diferentes técnicas de pesquisa, que visam entender uma determinada situação e descrever a complexidade de um fato.

Para que isso pudesse ser feito, utilizamos livros, revistas e artigos de autores como Almeida (2009), entre outros. Aqui relatadas, as informações foram apreendidas, e descritas para responder os objetivos da pesquisa.

3 RESULTADOS

3.1 O surgimento das micro e pequenas empresas no Brasil

As informações de como surgiram as micro e pequenas empresas no Brasil ainda precisam de atenção. O pequeno negócio ligado à prestação de serviços do empresário individual ou do produtor familiar, sempre foi muito importante para a sociedade brasileira. Assim a partir dos pequenos empreendedores do início da história até os microempresários e MEIs que atuam diretamente na economia do país atualmente, construiu-se uma classe capitalista responsável pelo abastecimento e pela prestação de serviços urbanos.

Segundo a pesquisa divulgada pelo Sebrae (2018), a qual constata que “a primeira ação de valorização das microempresas e empresas de pequeno porte no Brasil só se deu na Constituição Federal de 1988”. Nesta época descreveu que o país estava atrás dos outros países, que desde 1950, já tinham tratamento diferente para tais, já que eram grandes geradores de empregos.

Ainda segundo o Sebrae (2018), na Constituição de 88, os artigos 170 e 179 discorre que compete a União, Estados, Distrito Federal e Municípios dispensar às microempresas e empresas de pequeno porte um tratamento jurídico diferenciado e incentivá-las por meio da simplificação, redução ou eliminação de obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, assim fora criado o Simples Federal por meio da Lei nº 9.317, de 1996, que visava a melhor maneira de recolher os tributos e contribuições federais, mediante convênio. Os Estados decidiram não aderir ao simples federal instituindo regime próprio de tributação, o resultado foi que 27 estados aderiram a regimes de tributação diferentes em todo o Brasil.

Tais dispositivos, conforme já referido, são os artigos 170, IX, e 179, da Constituição Federal:

Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Art. 179 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

Neste artigo do Sebrae (2018), discorre que fora tomada uma segunda iniciativa para regulamentar os artigos 170 e 179 da constituição, onde foi regulamentado a aprovação do Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (Lei 9.841, de 1999), contudo, sem poder legislativo sobre os Estados e os Municípios, esses benefícios continuaram limitados a esfera do Governo Federal. Em constante mudança desde 2003, sempre trazendo estabilidade a economia e gerando novos empregos.

3.1.1 O direito do trabalho através do tempo

Considera-se fundamental uma análise sobre o direito do trabalho para que se possa entender a sua evolução até os dias atuais.

Conforme Martins (1995, p. 33):

Ao examinarmos o direito do trabalho, convém lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, pois o direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de qualquer um dos seus ramos sem que se tenha noção do seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo.

No Brasil, o direito do trabalho inicia-se em 1930, com idealização de Getúlio Vargas, ainda conforme Martins (1995). Depois desse período, a evolução foi acontecendo conforme as necessidades e as exigências naturais.

Segundo Zangari (2007, p.20):

A atual Constituição de 1988 insere as normas atinentes ao direito do trabalho nos artigos 7º a 11, do Capítulo II, Direitos Sociais, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, modificando o que nas constituições anteriores situava-se na ordem econômica e social. Nesse texto foi adotado um modelo prescritivo, não sintético, de regulamentação constitucional trabalhista, com inclusão de grande rol de direitos para os trabalhadores.

3.2 Noções do direito do trabalho historicamente

Como ensina Ferreira (*apud* MARTINS, p. 33), “nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais”, as bases do Direito do Trabalho foram fixadas a partir da debilidade dos trabalhadores dependentes, além do pressuposto macroeconômico do crescimento industrial e do pressuposto microeconômico do modelo industrial da grande unidade produtiva (RAMALHO, 2000, p. 537).

Conforme discorre Delgado (2002, p. 79), deve-se levar em conta três proposições metodológicas sobre o direito do trabalho; a primeira todo fenômeno social tem uma categoria fundamental, categoria nuclear sem a qual o próprio fenômeno não existiria; a segunda proposição informa que, a despeito de ser dotado de uma categoria fundamental, todo fenômeno não resulta de um único elemento, decorrendo de um complexo combinado de determinações; a terceira, por sua vez, informa que a pesquisa sobre um fenômeno social não se esgota no exame de sua criação, de sua origem, tendo de incorporar as vicissitudes de sua reprodução social.

O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico (DELGADO, 2002, p. 79).

Segundo Vianna (2002, P. 35), o aparecimento do direito do trabalho só

começa a ser sentido no final do século XVIII, com a revolução política e a revolução industrial, pois com aquela o homem tornava-se livre; e, na outra, transformava-se a liberdade em mero benefício, com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando. “à Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais” (BARROS A. M., 2006, p. 59).

Segundo o Papa João Paulo II (1996, p. 14), na Encíclica “Centesimus Annus”, bem definiu a situação do trabalho à época:

O trabalho tornava-se uma mercadoria, que podia ser livremente comprada e vendida no mercado, e cujo preço era determinado pela lei da procura e da oferta, sem atentar para o mínimo necessário ao sustento vital da pessoa e sua família. E, na maior parte das vezes, o trabalhador nem sequer estava seguro de conseguir vender desse modo ‘a própria mercadoria’, vendo-se ameaçado continuamente pelo desemprego o que significava, na ausência de qualquer forma de previdência social, o espectro da morte pela fome.

Como resultado de tal sistema dessa exploração, VIANNA (2002, p. 35) discorre que se formaram duas classes de interesse diferentes: Capitalista e Proletária, sendo esta última, mais numerosa e sem poder, sendo assim o regime estatal vigente assegurava, apenas na teoria, a Igualdade e a Liberdade. Os capitalistas impunham suas vontades pela força do dinheiro e pela submissão a fome.

Segundo Mario de la Cuerva (apud NASCIMENTO, 1989p. 10), observa que poderia existir livre acordo das partes, mas, na realidade, era o patrão quem fixava as normas; e, jamais existiu contrato escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego à sua vontade, ou modificá-la a sua vontade.

Assim, sintetiza Moraes Filho (apud BARROS A.M., p. 64), as principais causas de aparecimento do direito do trabalho:

Os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as conseqüentes rebeliões sociais com destaques para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as Revoluções de 1848 e 1871, na França, e de 1848, na Alemanha, livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde reconhecidos pelo Estado como lei; a Encíclica Rerum Novarum, de Leão XIII; a Guerra 1914 – 1918, cujo fim (1919) conferiu ao Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

3.2.1 A situação atual do direito nas empresas

As queixas judiciais, mais recorrentes, são por jornada excessiva de trabalho, desvio de função, danos morais, rescisão contratual injusta, pagamentos atrasados, falta de vínculo empregatício ou de outros benefícios assegurados pela lei e que não recebem, o funcionário tem o direito de entrar em contato com advogados trabalhistas, e isso geralmente leva a ações judiciais contra o empregador.

A Constituição Federal e a CLT estabelecem um grande conjunto de direitos a serem respeitados por todas as empresas para a contratação legal de seus empregados. [...]. Isso se aplica a todas as empresas, independentemente de seu porte. Uma microempresa de quatro empregados tem as mesmas despesas de contratação que uma megaempresa que monta automóveis ou fábrica aviões. A lei tem de ser seguida em todas as regiões do país e setores da economia, sem possibilidade de negociação. Um pequeno produtor rural do interior de um estado pobre do Nordeste tem as mesmas despesas de contratação de um grande industrial de um estado rico. (PASTORE, 2005 a, p. 11).

Segundo Robertella (2005, p.86) os modos de organização do trabalho sofreram grandes alterações, o que trouxe as seguintes implicações à regulação trabalhista.

- Os empregos estão deslocando-se da indústria para o setor de serviços;
- As mulheres ingressam no mercado de trabalho cada vez mais em maior número;
- A utilização de mão de obra de crianças e adolescentes cresce;
- Os contratos são cada vez mais precários, com remunerações variáveis e jornadas flexíveis;
- Modalidades atípicas de contratação proliferam, criando-se, assim, um mercado de trabalho heterogêneo, com alto teor de informalidade;
- O Estado estimula o investimento em novas tecnologias para melhorar a qualidade, produtividade, o nível de produção e de exportação;
- As empresas adotam estruturas menores, de baixo custo e alto grau de especialização e *know-how*;
- O trabalhador utiliza tecnologias sofisticadas, que exigem versatilidade e polivalência;
- A internacionalização de capitais, bens e serviços acelera-se;
- O teletrabalho desenvolve-se em escala continental;
- Trabalhadores atuam em diferentes países para a mesma organização;
- A tecnologia do conhecimento e da informação tornou-se conhecimento essencial para obter e manter os empregos;

- A informática é utilizada até em atividades simples como cozinha, restaurantes e portarias de condomínio, exigindo do trabalhador maior qualificação e capacidade intelectual;
- Pequenas empresas virtuais na área de informática estão rodeadas de colaboradores independentes;
- No norte da Itália, existem distritos industriais com redes descentralizadas de pequenas e médias empresas especializadas, chamadas empresas redes, que se valem intensamente da terceirização;
- As tecnologias aumentam a heterogeneidade, dividindo os trabalhadores conforme o grau de conhecimento e informação.

O autor ainda destaca que:

A nova realidade pede estruturas flexíveis e diferentes graus de tutela, a fim de que os desiguais sejam tratados desigualmente, na medida de sua desigualdade, (...) e que as empresas devem receber tratamento legal conforme seu tamanho, potencial econômico e necessidade (ROBORTELLA, 2005, p. 86).

Assim, os reflexos da mudança e as implicações econômicas no direito do trabalho, apresentam a possibilidade de alterar o tratamento das relações trabalhistas nas microempresas e empresas de pequeno porte.

3.2.2 A empresa como empregador

De acordo com o PontoTel (2022), ser empregador é proporcionar emprego e desenvolver relações de trabalho com outras pessoas. No entanto, essa é uma definição superficial se comparada a tudo o que representa ser um empregador na prática.

No artigo 2º da CLT, discorre que se considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Segundo Dieste (1997, p. 41) ressalta que...

Para efeitos de Direito do Trabalho interessa o âmbito espacial em que opera um sistema de interações humanas ou – mais precisamente – se combinam os fatores de produção e se organizam as prestações de trabalho.

Continuando no Artigo 2º, a CLT completa: sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Segundo o PontoTel (2022), o papel do empregador dentro da empresa se divide em três esferas. A primeira delas está inserida no poder hierárquico do empregador, ou seja, sua força de comando. Esse poder é assegurado pela legislação e garantido por contrato de trabalho com os empregados. O segundo elemento que define o papel do empregador é o princípio da alteridade. Esse termo significa se colocar no lugar do outro, o que está ligado a assumir riscos, como mencionado na CLT. Por fim, o terceiro item tem a ver com o poder diretivo do empregador, sendo assim, a sua posição de liderança. Percebendo que está no topo hierárquico e ser líder é a mesma coisa.

Para ter uma boa relação empregado e empregador, é essencial desenvolver empatia. Assim existem alguns caminhos para alcançar uma relação positiva entre ambas as partes, sendo elas:

- Comunicação Transparente;
- Definição clara das regras;
- Feedback construtivo;
- Employer branding;
- Definição de prioridades na contratação;
- Valorização do funcionário;
- Lidar com gestão de pessoas;
- Cumprir as normas da CLT;
- Acompanhar a tecnologia.

3.3 Como estruturar um setor de RH na empresa

Ter uma estrutura de Recursos Humanos, eficaz é importante para garantir um melhor resultado para a organização. A primeira coisa que deve ser levada

em consideração é o papel de um RH estratégico, saber quais objetivos a organização precisa ter o foco de alcançar, em quanto tempo e quantas pessoas seriam necessárias para o alcance de tal objetivo.

De acordo com Chiavenato (2019) existe uma nova lógica nas organizações onde requer mudanças estruturais hierárquicas, cadeias de comandos mais curtas, menos unidades de comando, amplitudes de controle, mais participação e empoderamento (empowerment), tornando o colaborador parte essencial do trabalho produzido em busca de resultados.

Esse estudo tem foco na análise do comportamento dos gestores em pequenas empresas, promovendo relações de trabalho cooperativos, principalmente em períodos de crise relacional, demonstrando comportamentos e atitudes de gestão em micro e pequenas empresas que podem aumentar a toxicidade no ambiente de trabalho, e assim, defasar a integração dos membros-chave na formação da equipe gerando resultados negativos a curto, médio e longo prazo para a empresa, essa atitude pode levar a organização ao fechamento.

O RH é responsável por analisar o desempenho e desenvolvimento dos empregados, utilizando informações fornecidas para desenhar o planejamento da empresa a médio e longo prazo. Para Chiavenato (1999, P. 88), o recrutamento é um conjunto de atividades desenhadas para atrair candidatos qualificados para uma organização.

Telmo (2015) relata que,

O setor de recursos humanos é o responsável pelo desenvolvimento humano na empresa, a atuação desse setor abrange o ambiente interno da organização, sendo aplicada diretamente sobre as pessoas através dos cargos ocupados, a área de recursos humanos dentro de uma empresa é geralmente trabalhoso, o setor existe como auxílio dentro da empresa, assessorando os setores, e desenvolvendo diretrizes capazes de solucionar problemas específicos com o quadro funcional. O RH é o suprimento que possibilita ao chefe tomar decisões acertadas.

Segundo Morais et al. (2019) a falta de conhecimento e valor sobre o setor de RH nas empresas de pequeno e médio porte acabam desencadeando alguns problemas, são eles: seleção de colaboradores sem critérios pré-definidos, má remuneração, sonegação de impostos, pouco investimento em infraestrutura adequada, conflitos internos, falta de motivação da equipe além de uma gestão

sem posicionamento ativo, que apresente bom relacionamento com funcionários, clientes e fornecedores.

Sendo assim, para alcançar tais objetivos, é necessário a contratação de um profissional competente para aplicar as metodologias de gestão para que tanto a empresa quanto os colaboradores saiam ganhando. Esse profissional ouvirá as necessidades, coletar as informações das demandas e das insatisfações para poder oferecer um plano desenvolvimento e comunicação. Sendo está uma solução imediata para reestruturar e reconquistar as pessoas e torná-las reconhecidas pela sua contribuição, fazendo com que a alta gestão tenha visão dessa melhoria, tornando os donos mais empáticos, para isso é necessário que o RH esteja preparado para realizar um bom recrutamento, utilizando ferramentas que de processos de seleção eficientes para agregar esses profissionais a equipe, oferecendo a empresa o que ela realmente precisa, mas, o setor de RH de uma empresa deve ir muito além de bem escolher um funcionário, junto com a alta gestão deve estar dispostos a valorizar seus colaboradores com promoções, aumento salarial, traçando um plano de desenvolvimento de carreira.



Figura 1: Pirâmide das necessidades

3.3.1 Estratégias para evitar ações trabalhistas

Segundo pesquisa divulgada pelo Fazenda Contabilidade (2019),

atualmente grande parte dos processos judiciais trabalhistas são causados por falta de orientação necessária para evitar erros nas contratações. Sabendo-se que os tempos são difíceis para as organizações, pois o capital financeiro é curto, muitos empresários caem na tentação de evitar as leis trabalhistas para economizar com o pagamento dos impostos.

Ainda segundo a Fazenda Contabilidade (2019)

O contrato de trabalho é um documento vital, pois regula os termos e condições de emprego entre o empregador e o empregado. No entanto, é surpreendente como poucos empregadores firmam contratos de trabalho por escrito com seus funcionários e, na maioria das vezes, esses contratos são mal elaborados e inadequados.

Segundo Barros (2020), existe uma diferença entre relação de trabalho e relação de emprego.



Figura 2 – Relação de Trabalho versus Relação de Emprego

Ainda segundo Barros (2020), o artigo 3ª da CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, a relação de trabalho passa a existir quando um ou mais requisitos do artigo 3ª da CLT não são preenchidos”.

Segundo Jahn, Juiz de Direito do TRT-4: ...

O que identifica a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, de um lado empregado, pessoa física, e de outro o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. Para a existência desse vínculo, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego.



Figura 3 – Partes Envolvidas nas Relações de Trabalho

O portal Fazenda Contabilidade (2019), discorre referente as principais estratégias para evitar ações trabalhista,

- Registrar os funcionários;
- Elaborar contrato de trabalho de acordo com as leis;
- Respeitar as leis trabalhistas;
- Controle de jornada de trabalho;
- Investir em treinamentos;
- Contratar profissional para realizar as demandas do departamento pessoal.

Segundo Couto (2020), adotar metodologias simples e estratégicas que podem ser realizadas internamente como checklist de procedimentos para admissão, demissão e de como lidar com acontecimentos que envolvem funcionários durante a vigência do contrato, pode livrar a empresa de ações judiciais e garantir que suas atividades continuem sendo executadas. Ainda segundo Couto (2020), nutrir uma comunicação harmônica entre empresa e funcionários, com regras, direitos e deveres, também contribui para o

fortalecimento de uma cultura organizacional e redução de conseqüentes ações trabalhistas.

Trabalhando há alguns anos com pequenas e médias empresas, percebo que grande parte dos problemas trabalhistas podem ser evitados com a adoção de procedimentos básicos de rotinas de admissão, de vigência do contrato de trabalho e de demissão. A maioria dos problemas acontece pela falta de organização e de procedimento da empresa para lidar com as etapas que envolvem a contratação, gestão e demissão de funcionários. (COUTO, B. 2020, JusBrasil)

3.4 Pesquisa de satisfação e motivação: Permanência e Desligamento

Pesquisas realizadas em 2020, segundo o PORTAL BRASIL ESCOLA, foram observados três fatores com relação a motivação de permanência e desligamento da organização.

- **Pontos mais negativos:** remuneração, oportunidade de carreira e a gestão.
- **Pontos mais positivos:** equipe, ambiente de trabalho e colegas de trabalho.

Percepção e Experiência do Colaborador



Figura 4 – Percepção e Experiência do Colaborador

3.4.1 Micro e Pequenas empresas grandes geradoras de empregos

Segundo Maciel (2022), o desenvolvimento crescente das empresas e da economia no Brasil, hoje as grandes geradoras de emprego são as micro e

pequenas empresas, criando mais de 70% de empregos em 2022. Recente levantamento realizado pelo Sebrae, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

Segundo Melles (2022), atual presidente do Sebrae,

São o segmento com melhores condições para responder ao desafio da criação de empregos no país. Agosto foi o oitavo mês consecutivo que os pequenos negócios apresentaram saldo positivo.

As Micro e Pequenas Empresas, vem gerando desde de o início do ano 1,3 milhões de empregos, concentrando assim a maior parte das contratações do país. Melles, discorre que, “Em 2021, os pequenos negócios foram responsáveis por oito a cada dez novas vagas de emprego. Neste ano, estamos mantendo uma média mensal de mais de 70%”. Destacando ainda, que durante a pandemia o país teve um saldo negativo de contratações, porém, entre as Micro e Pequenas Empresas, o saldo foi positivo.

Permitindo que as micro e pequenas respirem um pouco melhor e façam os investimentos necessários para aumentar a sua produtividade e, conseqüentemente, continuarem sendo as principais responsáveis pela geração de empregos no país. (MELLES, 2022).

Sabendo-se que não é possível prever se determinado empregado acionará judicialmente a empresa após sua saída, o microempresário, deve seguir as Normas Regulamentadoras (NRs), que prescrevem as maneiras seguras para realização das tarefas diárias nas instituições, implementando, assim, atitudes seguras para deixar o ambiente de trabalho mais agradável e seguro para os funcionários da empresa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio de fundamentos teóricos e interpretações das opiniões obtidas e discutidas nesta pesquisa, que buscou identificar a importância das Adaptações do RH em Pequenas Empresas e como lidar com as Relações Trabalhistas, bem como compreender quais serão as principais estratégias e definir quais serão os impactos nos resultados da organização, pode-se considerar que os gestores das Micro e Pequenas Empresas devem levar em consideração a contratação de profissionais capacitados para desenvolver a área de Recursos Humanos da empresa para manter a organização livre de ações trabalhistas, mas, além disso

organizar e descrever cada função que os funcionários devem desenvolver dentro da empresa.

Chiavenato (2009, p. 248), afirma que o respeito e a confiança entre as pessoas deve ser assegurado, a responsabilidade e metas de trabalho são fundamentais, uma administração democrática, participativa e construtiva, incentivar o crescimento dentro da empresa, seguir sempre aperfeiçoando, inovando e desenvolvendo profissionalmente os funcionários e transformar a avaliação do desempenho, que é muito julgada para um processo de diagnóstico e desenvolvimento do profissional, utilizando-se de críticas construtivas.

Logo entende-se que o grande desafio da área de RH é trazer o equilíbrio entre a relação trabalhador e empregador. Sendo assim, as relações trabalhistas são de suma importância em qualquer área de negócio, o presente artigo nos traz uma visão sistêmica de como é vivenciada essas tratativas em pequenas empresas, que são responsáveis por mais da metade dos trabalhadores formais do Brasil. A maior parte das pequenas empresas são geridas por empresários individuais ou tem uma gestão familiar, que por vezes não estão preparadas para promover uma gestão de pessoas que atendam as lacunas ou insatisfações dos seus trabalhadores sejam por qualidade de vida, seja por reconhecimento ou visão de crescimento na pequena organização, contrastando com que é praticando em boa parte das grandes empresas. Enfim, por consequência da falta de ações das instituições de pequeno porte e de falta de preparo de gestão ou de conhecimento básico do direito do trabalho dos seus líderes; temos: empregados insatisfeitos, turnover elevado e demandas jurídicas trabalhistas (queixas judiciais).

Diante desse cenário a grande ação de um setor de RH dentro das micro e pequenas empresa, será de reduzir os atritos entre empregador e seus colaboradores, promovendo uma gestão da liderança voltada diretamente para:

- Conhecimento legal das relações trabalhistas
- Capacitação profissional de sua equipe
- Motivação dos seus funcionários

Por fim uma celebre frase do Chiavenato: “Desenvolva pessoas e elas

desenvolverão a organização”, servindo tanto para empregado quanto para o empregador, para líder ou liderado; como desafio central do setor de RH será essa relação de equilíbrio.

REFERÊNCIAS

Agência Brasil, **Micro e pequenas empresas criaram mais de 70% dos empregos de agosto. 2022.** Disponível em: <https://gencianas-brasileiras/economia/noticia/2022-10/micro-e-pequenas-empresas-criaram-mais-de-70-dos-empregos-de-agosto>

ALMEIDA, Walnice. **Captação de seleção de talentos:** com foco em competências. São Paulo: Atlas, 2009.

Fazenda Contabilidade, **Aprenda como evitar ações trabalhistas dentro da empresa.** Publicado em: 19/02/2019. Disponível em: <https://blog.fazendacontabilidade.com.br/aprenda-como-evitar-acoes-trabalhistas-dentro-da-empresa/> Acesso em: 13 de Outubro de 2022.

Brasil Escola, **Estudo de caso e análise das relações de trabalho e o impacto nos resultados de empresas de pequeno porte. 2020.** Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/estudo-de-caso-e-analise-das-relacoes-de-trabalho-e-o-impacto-nos-resultados-de-empresas-de-pequeno-porte.htm#indice_60

CHIAVENATO, Idalberto I. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** – São Paulo – LTr, 2002.

DIESTE, Juan Francisco. **Relações de trabalho nas pequenas e médias empresas.** Revisão técnica Dr. Irary Ferrari | tradução Edilson Alkmim Cunha | São Paulo: LTr, 1997.

GIL, Antônio Carlos, 1946 – **Como elaborar projetos de pesquisa** / Antônio Carlos Gil. - 6, Ed. - São Paulo: Atlas, 2017.

SEBRAE. **Histórico da lei geral, conheça a história do Estatuto da Pequena empresa.** Publicado no Portal Sebrae, 12/06/2018. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/historico-da-lei-geral,8e95d6d4760f3610VgnVCM1000004c00210aRCRD> Acesso em: 17 de Novembro de 2022.

JOÃO PAULO II, Papa. **Centesimus Annus.** São Paulo: Edições Loyola, 1996.

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 1995, São Paulo, Atlas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 7ª ed. Saraiva, 1989.

ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. **Idéias para a reforma da legislação trabalhista**. In Revista do Advogado – Publicação da Associação dos Advogados de São Paulo – Ano XXV – n. 82 – Junho de 2005.

PASTORE, José. **Simples Trabalhista**. Publicado no Jornal da Tarde, 02/04/2003. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/191.htm>> Acesso em: 13 de Outubro de 2022.

SANTOS, Daniella Gomes Ribeiro dos. REINERT JUNIOR, Adival José. **Recursos humanos nas pequenas empresas e médias empresas e a retenção de talentos**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 05, Vol. 11, pp. 150-163. Maio de 2021. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/retencao-de-talentos>> Acesso em: 21 de Novembro de 2022.

BARROS, Leonardo. **Saiba como montar uma estrutura de recursos humanos na sua empresa**. Publicado em 08 de Janeiro de 2019. Disponível em: <<https://tangerino.com.br/blog/como-montar-uma-estrutura-de-recursos-humanos-na-sua-empresa/>> Acesso em: 19 de Novembro de 2022.

BARROS, Leonardo. **Relação de Trabalho: Entendo os Principais Tipos.2020**. Publicado em 05 de Outubro de 2020. Disponível em: <<https://tangerino.com.br/blog/relacao-de-trabalho/>> Acesso em: 19 de Novembro de 2022.

ZANGARI, Jurandir Júnior. **O direito do trabalho e as pequenas e microempresas: Uma proposta de tratamento jurídico diferenciado**. 2007. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade Pontifícia, Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, 2007. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp041158.pdf>> Acesso em: 13 de Outubro de 2022.