

A Gestão De Pessoas Em Microempresas Em Alenquer-PA: Práticas Paternalistas Como Entrave Ao Desenvolvimento Organizacional

Madson Alan De Jesus Costa
Priscila do Nascimento Queiroz
Bianca Castro da Silva
Marco Aurélio Oliveira Santos

RESUMO ESTRUTURADO

Introdução/Problematização: O debate sobre gestão de pessoas em microempresas evoluiu ao longo do tempo, com foco em abordagens holísticas. Os desafios incluem recursos limitados, estruturas enxutas e falta de especialização. Programas de desenvolvimento de pessoas são cruciais, impulsionando a qualidade do ambiente de trabalho e a competitividade. Conhecer a gestão é essencial para liderar com sucesso, promovendo adaptação e inovação. A ausência de boas práticas de gestão e formação gerencial afeta a eficiência, ligada a altas taxas de mortalidade de MPE. Compreender as práticas pode beneficiar gestores e profissionais.

Objetivo/proposta: O artigo tem como objetivo investigar a gestão de pessoas em microempresas de Alenquer, PA, destacando desafios e oportunidades, visando o desenvolvimento sustentável da região. Aborda a importância da gestão eficiente, carência de práticas gerenciais, e a necessidade de compreender o clima organizacional e investir em consultoria de recursos humanos para promover práticas mais eficazes e o crescimento econômico local.

Procedimentos Metodológicos (caso aplicável): O estudo descritivo examina os microempreendedores em Alenquer-PA, predominantemente no setor de comércio/serviços, enfrentando alta rotatividade e baixa remuneração. Foram aplicados questionários a 53 gestores de microempresas, usando perguntas fechadas e abertas. Os dados foram analisados no Excel, identificando padrões nas variáveis e compreendendo os processos de gestão de pessoas.

Principais Resultados: O estudo descreve microempreendedores em Alenquer-PA, a maioria em serviços, com 51% homens. Predomina faixa etária de 20-40 anos (68%) e ensino médio completo (49%). Experiência empírica é comum, mas educação formal é essencial. A maioria atua por 5-10 anos, escolhendo regimes tributários conforme o negócio. Cerca de 68% têm < 6 colaboradores, muitos familiares. Falta de políticas formais prejudica o ambiente de trabalho e motivação. A administração patriarcal é comum, mas limita o crescimento. A gestão de pessoas é vital, destacando a necessidade de investir em educação e recursos humanos.

Considerações Finais/Conclusão: O estudo abordou a gestão de pessoas em microempresas de Alenquer-PA. Muitos enfrentam restrições de recursos e têm equipes pequenas, geralmente com familiares e amigos. A falta de educação formal afeta a gestão, sem políticas de RH adequadas, prejudicando salários e incentivos. A administração patriarcal é comum e limita o crescimento. A pesquisa destaca a necessidade de políticas adaptadas, educação, treinamento e abordagem profissional para impulsionar o crescimento das microempresas em Alenquer-PA.

Contribuições do Trabalho: O artigo destaca a importância de melhorar a gestão de pessoas nas microempresas de Alenquer-PA, beneficiando a sociedade por meio do desenvolvimento econômico regional, criação de empregos de qualidade, educação e treinamento, profissionalização da administração e aumento da competitividade, resultando em melhores condições de vida para a comunidade local.

Palavras-Chave: Gestão de pessoas; microempreendedor; ambiente de trabalho; desenvolvimento da organização.

1 Introdução

A discussão sobre a gestão de pessoas em microempresas tem evoluído ao longo do tempo, com diferentes abordagens e perspectivas sendo exploradas. Pesquisadores e profissionais têm se dedicado a compreender como essas organizações podem otimizar o desempenho de seus colaboradores. Esses pesquisadores e profissionais têm empregado uma abordagem holística para compreender os desafios específicos da gestão de pessoas em pequenas empresas.

Muitos desses desafios estão relacionados aos recursos limitados, às estruturas organizacionais enxutas e à falta de especialização em recursos humanos (Silva & Scheffer, 2015). Além disso, a gestão de pessoas em microempresas requer uma abordagem gerencial eficiente, que envolve o desenvolvimento de habilidades e rotinas para coordenar os recursos da empresa (Florencio & Sampaio, 2020; Silva & Scheffer, 2015). Bem como se deve considerar as características do ambiente cultural e socioeconômico em que a empresa está inserida.

Nesta conjuntura, as pesquisas têm apontado que as práticas adotadas são intrinsecamente moldadas pelas experiências e visões dos líderes, uma realidade ressaltada por Silva & Scheffer, (2015). Nesse sentido, o traço do paternalismo surge como um fator influente que permeia as abordagens empregadas na gestão de colaboradores. Contudo, é crucial notar que a mera adoção de práticas tradicionais não é suficiente para garantir o crescimento e a competitividade das organizações.

Nesse cenário, os programas voltados para o desenvolvimento de pessoas se destacam como uma ferramenta essencial para as empresas contemporâneas. Através desses programas, as organizações conseguem sintonizar-se com as necessidades evolutivas de seus funcionários, permitindo uma compreensão mais profunda das suas aspirações e anseios, conforme apontado por (R. A. dos Santos, Oliveira, & Silveira, 2022). Essa abordagem proativa não apenas eleva a qualidade do ambiente de trabalho, mas também posiciona as organizações em uma posição mais vantajosa para enfrentar os desafios do mercado atual.

Dentro desse contexto, o investimento em treinamento emerge como um componente central para aprimorar a execução das tarefas diárias. Além de aprimorar a eficiência operacional, o treinamento desempenha um papel crucial no desenvolvimento pessoal e organizacional, uma vez que a aquisição contínua de novas habilidades impulsiona a adaptação e inovação, alinhando as equipes com as metas e objetivos estratégicos das empresas, conforme salientado por Regina, Kuhn, Lúcia, & Pereira, (2009).

À vista disso, no contexto da gestão de pessoas, enfrentar os desafios em constante evolução requer dos gestores um compromisso contínuo com o aprimoramento pessoal e profissional (Florencio & Sampaio, 2020). Isso implica em uma busca incansável por conhecimento, tanto proveniente de fontes internas quanto externas, com o propósito intrínseco de construir um conjunto de habilidades de gestão diversificadas e indispensáveis para a efetiva coordenação dos recursos da empresa.

Isso porque a complexidade contemporânea demanda mais do que simplesmente adquirir informações isoladas. Trata-se de um processo de desenvolvimento mais amplo, no qual a compreensão das práticas de gestão deve ser integrada a uma visão holística da organização (Bortoloz, Santos, Mainardi, & Marcos, 2021). Dentro desse contexto, as habilidades de gestão ganham um papel central, pois permitem aos líderes não apenas direcionar, mas também inspirar suas equipes, como enfatizado por (Cunha, Silva, Araujo, & Andrade, 2023).

A absorção e aplicação dessas habilidades transcendem a esfera individual, culminando na assimilação de papéis e funções de liderança. A liderança eficaz requer uma combinação de aptidões técnicas e interpessoais, capacitando os líderes a orientar suas equipes em direção aos objetivos estratégicos da empresa (Florencio & Sampaio, 2020). Essa capacidade de adaptação e inovação é imprescindível para lidar com os desafios mutáveis e complexos do cenário empresarial atual.

Destarte, a gestão de pessoas em pequenos negócios assume uma dimensão crucial. A abordagem estratégica e integrada, alinhada com a realidade específica de cada empresa, emerge como a via apropriada para enfrentar os desafios. Não se trata apenas de aplicar modelos ou processos genéricos, mas de compreender profundamente as particularidades de cada contexto organizacional. Isso implica em promover uma mentalidade flexível e adaptativa que possa incorporar as melhores práticas, ao mesmo tempo em que se ajusta às peculiaridades do ambiente interno e externo.

Portanto, a busca incessante pelo aprimoramento, o desenvolvimento contínuo das habilidades de gestão e a adoção de uma abordagem estratégica e adaptativa são pilares fundamentais para enfrentar os desafios e liderar com sucesso no contexto complexo da gestão de pessoas em microempresas (Cunha et al., 2023; Regina et al., 2009; R. A. dos Santos et al., 2022). Assim, a gestão de pessoas se desvela como um intrincado conjunto de práticas que devem ser permeadas pela compreensão das experiências, atualizações contínuas e estratégias adaptativas, a fim de promover um ambiente organizacional que não apenas valorize os colaboradores, mas que também impulse a competitividade e o crescimento sustentável da empresa.

Apesar dos avanços na literatura sobre gestão de pessoas em microempresas ainda existe uma carência de estudos que abordem especificamente como ocorre esse processo na região amazônica. Neste sentido, Nascimento Ramos, Santos, Bandeira, Soares, e Sacramento, (2023) observam que as microempresas são responsáveis pela geração da maioria dos empregos na região, mas a falta de boas práticas de gestão acaba por limitar o desenvolvimento das mesmas e, por consequência, o desenvolvimento das pessoas.

À vista disso, este trabalho tem por objetivo investigar e compreender as práticas de gestão de pessoas em pequenas empresas de Alenquer, (PA), com foco na identificação dos desafios, oportunidades e impactos dessas práticas no desenvolvimento sustentável das organizações e no cenário empresarial local. Realizar este estudo é importante, uma vez que no contexto em que foi feito a pesquisa, identifica-se a presença de um considerável contingente de aproximadamente 1.695 organizações, das quais notáveis 85% são classificadas como micro ou pequenas empresas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). Essa predominância é especialmente notável no cenário local, evidenciando a importância do segmento para a economia regional.

Dentro dessa realidade, cerca de 78% dos micro empreendimentos estão direcionadas para os setores de comércio ou serviços (Nascimento Ramos et al., 2023), setores marcados pela alta rotatividade de funcionários, a remuneração frequentemente aquém das expectativas e um retorno financeiro limitado constituem uma tríade que compromete a estabilidade dessas empresas, conduzindo, por consequência, a uma taxa de mortalidade elevada (Lima, 1980; Piore, 1970; Santos, Fontes, Bastos, & Lima, 2010). Logo, é crucial ressaltar que esses elementos estão interligados, criando um ciclo que, se não for quebrado, perpetua a fragilidade das MPEs e, por extensão, prejudica o desenvolvimento econômico da região.

Nesse contexto, é plausível inferir que a falta de boas práticas de gestão e a carência de formação gerencial têm um papel central na situação vivenciada pelas empresas de pequeno porte do Município. A natureza intrincada da administração dessas organizações, aliada à escassez de recursos e ao ambiente altamente competitivo, exige uma abordagem gerencial sólida e estratégica (Florencio & Sampaio, 2020; Goettems, Grzybovski, & Pereira, 2020; Nascimento Ramos et al., 2023). Assim, a ausência desses componentes pode comprometer a eficiência operacional, a inovação e a capacidade de adaptação às mudanças do mercado.

A compreensão das práticas e estratégias adotadas por essas empresas pode fornecer informações valiosas para gestores, empreendedores e profissionais de recursos humanos, permitindo-lhes otimizar o aproveitamento de seu capital humano e melhorar o desempenho organizacional. Além disso, a investigação do clima organizacional, da consultoria de recursos humanos e do desenvolvimento dos colaboradores pode abrir caminhos para a implementação de práticas mais eficazes e adequadas à realidade desses pequenos empreendimentos contribuindo, assim, para o desenvolvimento sustentável da região.

2 Método de Pesquisa

O presente estudo se caracteriza como descritivo. Um estudo descritivo é um tipo de estudo que visa descrever as características de um determinado grupo, no caso os microempreendedores do Município de Alenquer, Pará. Na cidade em questão existem aproximadamente 1.695 organizações, das quais 85% correspondem a microempresas, atuando na maioria das vezes (78%) nos setores de comércio ou serviços (IBGE, 2021), caracterizados por alta rotatividade, baixa remuneração e retorno financeiro, ocasionando uma alta taxa de mortalidade dos empreendimentos e, conseqüentemente, problemas socioeconômicos.

Para a realização do presente trabalho, foram utilizados questionários semiestruturados, aplicados a 53 gestores de pequenas empresas locais, com perguntas fechadas e abertas, a fim de melhor compreender os processos de gestão de pessoas. Os dados foram tabulados no Excel

para, em seguida, realizar análise de estatística descritiva para identificar padrões de comportamento entre as variáveis nominais investigadas e subsidiar as discussões seguintes.

3 Análise dos Resultados

Os dados obtidos através da aplicação de questionários junto a donos de pequenos empreendimentos que atuam principalmente na área de serviços, como mecânicos, barbearias, lanchonetes, lavanderias, lojas de conveniência e outros. Geralmente, são empreendedores de baixa renda que pretendem aumentar a renda familiar. Um pouco mais da metade são homens, 51% dos respondentes, enquanto 49% são mulheres. Isso indica que as mulheres têm acesso ao mundo dos negócios de igual para igual com os homens, refletindo uma tendência de aumento na taxa de empreendedorismo feminino no Brasil.

A maioria dos microempresários do Município é formada por pessoas entre 20 e 40 anos, representando 68% dos respondentes. Em segundo lugar, estão aqueles acima de 60 anos, com 17%. A faixa etária de 30 a 40 anos soma 15% dos donos de negócios. Estes dados mostram que a cidade tem um alto índice de jovens empreendedores, fato que mostra a possibilidade de desenvolvimento econômico local (Goettems et al., 2020; Nascimento Ramos et al., 2023). Além disso, os números também indicam haver quantitativo de pessoas mais velhas que mantêm seus próprios negócios, o que também contribui para o desenvolvimento da economia local.

Em relação à escolaridade, a maioria dos MPEs da cidade onde foi feita a pesquisa, possui ensino médio completo, representando 49% dos entrevistados. Em seguida, aparecem aqueles com ensino superior completo (24%) ou incompleto (13%), ao passo que os demais (14%) disseram possuir ensino fundamental completo, incompleto ou ensino médio incompleto. Estes dados mostram haver uma necessidade de se investir na educação para melhorar a gestão desses pequenos negócios, como mostrado por Florencio e Sampaio, (2020) e Nascimento Ramos et al., (2023).

A educação é fundamental para o sucesso de qualquer empreendimento. Ela ajuda a desenvolver habilidades necessárias para a gestão de um negócio, tais como conhecimentos em finanças, contabilidade, marketing, recursos humanos, entre outros. Além disso, a educação ajuda a desenvolver habilidades de liderança e aumenta a confiança dos empresários na tomada de decisões.

Os baixos indicadores de escolaridade limitam o potencial desses empreendedores para gerenciar com sucesso seus negócios. Por isso, é importante investir na educação para melhorar a gestão desses empreendimentos. Investimentos em cursos de capacitação e treinamento podem ajudar os líderes desenvolver as habilidades necessárias para a gestão de seus negócios (Goettems et al., 2020). Além disso, a educação pode ajudar os empreendedores a desenvolver melhores práticas de gestão e a adquirir conhecimentos em áreas como finanças, marketing, recursos humanos e administração.

No entanto, muitas vezes os gestores acabam se valendo da experiência para gerir o negócio, fato que pode limitar seu desenvolvimento, uma vez que desconhece os métodos adequados para administrar o empreendimento, dificulta a estabilidade do mesmo (Cunha et al., 2023; Silva & Scheffer, 2015). Assim, a experiência é importante na gestão de pequenos

empreendimentos, mas não é suficiente. É necessário investir na educação para os empreendedores desenvolverem as habilidades necessárias para gerir seus negócios eficazmente. Dessa forma, eles terão maior conhecimento para tomar decisões mais acertadas, e ajudarão a desenvolver seus negócios e torná-los mais competitivos.

Neste sentido, ao serem questionados sobre o tempo que estão em atuação nesse mercado, 11% atuam até 3 anos, 40% atuam de 5 a 10 anos, 24% atuam de 10 a 15 anos, 4% atuam de 15 a 20 anos e 21% atuam há mais de 20 anos nesse setor. Pode-se enfatizar que a maioria dos que responderam ao questionário tem atuação de 5 a 10 anos. Assim, percebe-se que a maioria dos entrevistados apresenta experiência empírica em conduzir essas organizações logo a construção da gestão de pessoas é pautada nas vivências e nas experiências de seus proprietários (Goettems et al., 2020; Dos Santos et al., 2022).

No entanto, esta experiência empírica sem a educação formal em gestão tem limites, pois não fornece ao gestor conhecimentos avançados sobre administração, finanças, contabilidade, marketing e outros assuntos. Dessa forma, a experiência empírica ajuda a compreender melhor a gestão de micro organizações, mas ela deve ser complementada com educação formal para melhorar ainda mais os resultados, o que não se tem observado entre os respondentes.

À vista disso, os gestores devem procurar educação formal para complementar sua experiência e contribuir para a coordenação de micro negócios, pois, dependendo do porte da empresa, do volume de negócios e do tipo de atividade econômica, a empresa terá um regime tributário diferenciado, sendo este um dos principais fatores que influenciam a gestão de pessoas nessas pequenas organizações.

No que tange ao regime tributário, observou-se que a escolha depende de fatores como o faturamento e a necessidade do empresário. Dos participantes, 38% indicaram serem Microempreendedores Individuais (MEI), 58% informaram que escolheram o Simples Nacional, 2% adotaram o lucro presumido e 2% o lucro real. É possível notar que a maioria optou pelo Simples Nacional por sua praticidade de reunir vários tributos em uma única cota, seguido pelo MEI, sendo mais recomendado para pessoas físicas.

Estes fatos mostram que a natureza do negócio influencia o tipo de impostos que devem ser pagos pelos gestores, afetando diretamente a gestão de pessoas, pois, dependendo da classificação, o quantitativo de pessoas empregadas pode variar, assim como o volume de tributos a serem arrecadados. Neste sentido, 68% dos respondentes alegaram que contam com menos de 6 colaboradores, enquanto 32% dos participantes pesquisados declararam ter mais de 6 colaboradores em sua empresa.

Isso aponta para a necessidade de desenvolver estratégias de gestão de recursos humanos que possam atender às necessidades de todos os tamanhos de empresas, desde as menores até as maiores, conforme a figura 1.

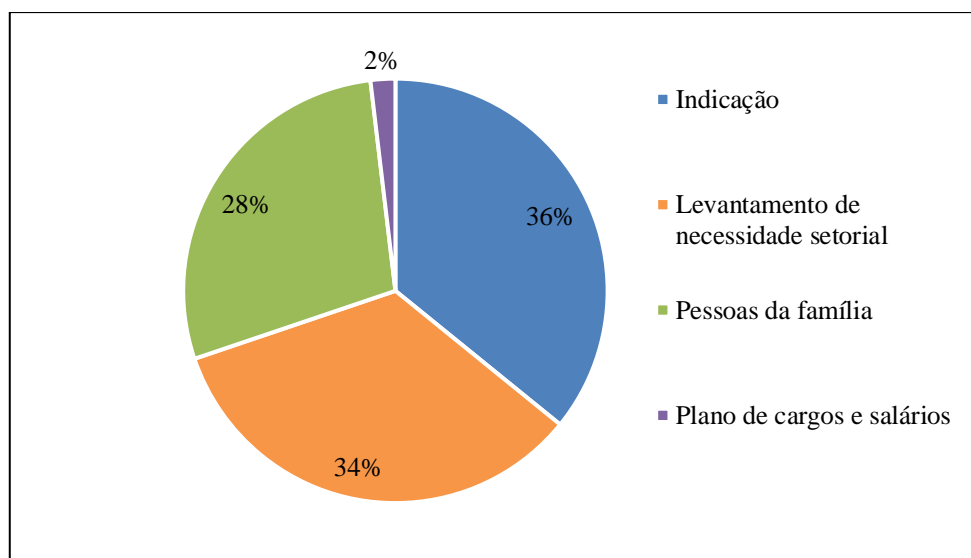


Figura 1: Quantitativo de colaboradores.
Fonte: Resultado da pesquisa.

Grande parte destes colaboradores é da própria família da empresa, cerca de 62% dos casos, até metade da força de trabalho, ou de amigos que trabalham colaborativamente em uma empresa familiar. Este fato mostra que a gestão de pessoas fica bastante caracterizada pela paternidade, envolvimento do empresário com o funcionário em uma gestão individualizada, construção de laços afetivos e de parentesco (Bortoloz et al., 2021; Dos Santos et al., 2022). Assim, é importante que as empresas familiares discutam com seus colaboradores sobre critérios de contratação, benefícios, horários de trabalho, direitos trabalhistas e outros assuntos importantes.

Isso garante que todos os colaboradores estejam cientes dos seus direitos e obrigações e estejam satisfeitos com o trabalho. Além disso, é importante estabelecer um diálogo entre os funcionários e os proprietários para discutir questões relacionadas à empresa e encorajar o crescimento da empresa. Contudo, muitas vezes esses empreendimentos não implementam políticas de gestão de recursos humanos, para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Consequentemente, isso dificulta o desenvolvimento de relacionamentos positivos e construtivos entre os funcionários, bem como a criação de um clima de trabalho saudável. Como grande parte dos colaboradores são parte da família, os processos de recrutamento são geralmente informais e às vezes implicam em discriminação. Além disso, muitas vezes, não há estrutura para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo.

Nesta conjuntura, a indicação é para 36% o principal meio de contratação, seguido do levantamento das necessidades setoriais, 34%, conforme a figura 2.

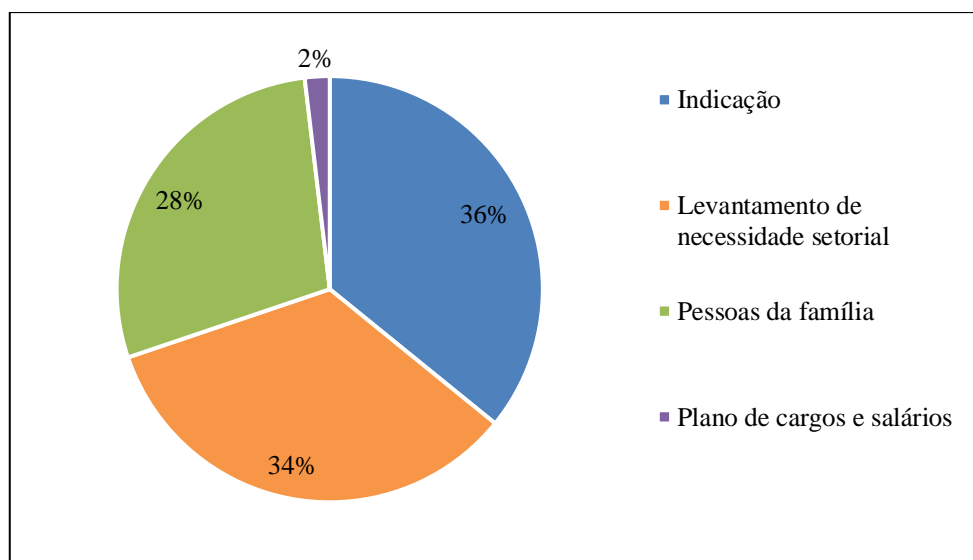


Figura 2: O processo de contratação de funcionários.

Fonte: Resultado da pesquisa.

A falta de uma política de gestão de pessoas se reflete na falta de planos de cargos e salários. O Plano de Cargos e Salários é um importante instrumento para incentivar e motivar os colaboradores, pois estabelece as responsabilidades e os níveis salariais das funções na empresa, bem como os critérios de avaliação de desempenho e de promoção. Ele também permite que os funcionários vejam como suas funções se encaixam em relação às outras funções na empresa.

Ao estabelecer os níveis salariais para as funções, o Plano de Cargos e Salários contribui para a retenção de talentos e para a criação de um ambiente justo e equilibrado dentro da organização. Isso porque os colaboradores percebem que são reconhecidos e recompensados de acordo com seu desempenho (Cunha et al., 2023; Regina et al., 2009). Outro ponto a ser mencionado é que o Plano de Cargos e Salários também incentiva o desenvolvimento de competências e habilidades dos colaboradores.

Os funcionários sabem que, ao cumprirem as exigências de cada cargo, eles poderão ser recompensados com aumentos salariais ou promoções. Isso os motiva a buscar o aperfeiçoamento contínuo e a desenvolver as habilidades necessárias para atingir os níveis de desempenho desejados. A falta do plano implica no baixo desenvolvimento das pessoas e da organização, uma vez que não há um padrão de remuneração que incentive a evolução.

Consequentemente, o resultado é a desmotivação dos colaboradores. Muitas empresas usam apenas os incentivos financeiros como meio de motivar os servidores, 33% dos respondentes. Contudo, isso não é suficiente para atender às necessidades humanas fundamentais, por isso, 25% apostam nas promoções e reconhecimento, conforme a figura 3.

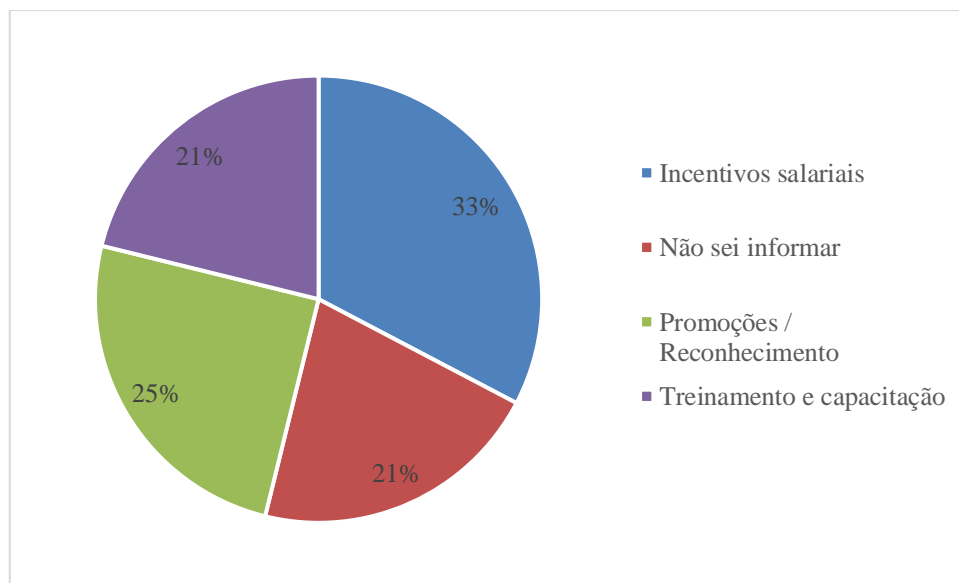


Figura 3: Ferramentas usadas para motivação.
Fonte: Resultado da pesquisa.

Uma boa maneira de incentivar o desenvolvimento de um empregado é oferecer um plano de recompensa que incentive a aprendizagem e aprimoramento. Uma abordagem que pode ser usada é oferecer aos servidores acesso a treinamentos e workshops especializados, bolsas de estudo, programas de reconhecimento e premiações, entre outras. Isso ajuda a estimular o crescimento pessoal e profissional dos servidores, além de mostrar que a empresa reconhece seu esforço e dedicação.

Para mitigar estes problemas, as organizações devem desenvolver e implementar políticas de seleção, de treinamento e de desenvolvimento, a fim de fornecer aos colaboradores as ferramentas necessárias para desempenhar seu trabalho eficazmente e eficiente. Uma possível explicação para tal fenômeno nas empresas do município é a administração patriarcal que pode estar presente nesses devidos negócios. Neste modelo de gestão para Silva e Scheffer, (2015), forte presença do proprietário ou de seus familiares à frente da gestão do negócio, pela ausência de administração especializada fora da empresa, pela estreita relação pessoal do proprietário com os empregados, clientes e fornecedores, e também pela direção pouco especializada.

A administração patriarcal trata-se da participação de membros da família do gestor nos processos operacionais e estratégicos da empresa. Tal modelo de admissão ocorre quando se inicia os negócios, havendo poucos recursos para a contratação de profissionais qualificados. Mas à medida que a organização se expande e se torna mais complexa é necessário contratar colaboradores com maior qualificação (Florencio & Sampaio, 2020; Nascimento Ramos et al., 2023; Regina et al., 2009). Tendo em vista tais fatores, observa-se que em organizações de maior complexidade a administração patriarcal torna-se um gargalo a ser resolvido, indo contra os princípios da burocracia Weberiana devido à falta de impessoalidade nos cargos, e a não consideração de critérios de meritocracia para a admissão nos cargos da empresa.

Neste sentido, os dados mostraram que a falta de uma gestão de pessoas limita o desenvolvimento das pessoas nos empreendimentos do município. A gestão de pessoas é

responsável por ajudar as organizações a identificar, recrutar, desenvolver e reter talentos, a maximizar o potencial de sua força de trabalho e a criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Carvalho, 2022). Uma boa gestão de pessoas ajuda a organização a estabelecer metas e objetivos, a desenvolver estratégias para alcançá-los e a alinhar o desempenho de seus funcionários a essas metas.

Nesta conjuntura, é observado que pequenas empresas muitas vezes negligenciam a gestão de pessoas, prejudicando assim o progresso organizacional. Com o aumento populacional e avanços tecnológicos, lidar com as complexidades internas e externas das organizações tornou-se mais desafiador. A necessidade de atender às crescentes demandas materiais e psicológicas do homem moderno exige uma adaptação das organizações.

Em suma, a gestão de pessoas é central para o desenvolvimento organizacional, influenciando o crescimento dos funcionários e o ambiente de trabalho. O setor público precisa adaptar-se às complexidades modernas, abraçando estruturas formais e informais, enquanto os gestores desempenham um papel crucial em promover eficiência e qualidade no serviço público.

4 Conclusões

O objetivo foi analisar como é o processo de gestão de pessoas nas empresas e nas microempresas do contexto estudado. A análise dos dados da pesquisa revela que uma parcela considerável dos empreendedores entrevistados enfrenta restrições de recursos e opera com equipes reduzidas. No âmbito do paternalismo, é notório que a maioria dos colaboradores em empresas de pequeno porte consiste em membros da família ou amigos próximos, indicando uma relação de proximidade pessoal, aspecto que pode ser enquadrado como uma forma de paternalismo.

No tocante ao desenvolvimento pessoal, os resultados da pesquisa evidenciam a importância da educação formal para aprimorar a gestão das MPEs. Contudo, muitos empreendedores dependem exclusivamente da experiência empírica. A investigação ressalta que a ausência de diretrizes de gerenciamento de recursos humanos pode resultar na carência de estruturas salariais, incentivos e reconhecimento apropriados.

Quando se observa a administração patriarcal e sua influência na gestão de pessoal, emerge a constatação de que em diversos micro negócios, há uma forte presença do proprietário ou de membros familiares no processo de administração, fator que pode repercutir sobre a gestão de recursos humanos. A pesquisa destaca que a falta de adequação das práticas de gestão à realidade desses empreendimentos pode inibir o crescimento das empresas. Essa carência de boas práticas de gestão acarreta consequências relevantes para o desenvolvimento econômico da região, dada a alta rotatividade e as remunerações reduzidas.

O estudo adverte que a maioria dos donos destes pequenos negócios, possui níveis limitados de escolaridade, o que compromete a eficácia da gestão empresarial. No contexto da implementação de práticas de gestão, os resultados evidenciam que muitos empreendedores negligenciam a adoção de políticas de recursos humanos, prejudicando assim o ambiente de trabalho.

Ao se tratar das políticas de recrutamento e desenvolvimento, constata-se que micro negócios confiam em indicações para o recrutamento de pessoal, e frequentemente carecem de estruturas sólidas de progressão salarial e plano de carreira. Em síntese, a pesquisa lança luz sobre uma série de desafios e lacunas inerentes à gestão de pessoas em pequenas empresas. Tais desafios, frequentemente vinculados a restrições de recursos, falta de educação formal, ausência de políticas de recursos humanos e a influência da administração patriarcal, exercem impacto substancial sobre o desenvolvimento das empresas e o cenário empresarial local.

Como medidas aconselháveis, torna-se imperativo o estabelecimento de políticas adaptadas à realidade específica desses empreendimentos, bem como investimentos em educação e treinamento. Além disso, a implementação de diretrizes de recursos humanos e a adoção de abordagens mais profissionalizadas na administração emergem como passos cruciais para enfrentar esses desafios e fomentar o progresso no âmbito empresarial.

É fundamental que essas ações sejam implementadas com vistas a melhorar a gestão de pessoas, propiciando um ambiente de trabalho mais produtivo e uma organização mais adaptada às necessidades do mercado atual. A busca por uma abordagem mais profissional, com políticas bem definidas e o aproveitamento das vantagens tecnológicas, certamente proporcionará um maior potencial de crescimento e competitividade para as microempresas no município de Alenquer-PA.

Referências

- Bortoloz, M. E., Santos, N. A. dos, Mainardi, R. M., & Marcos, M. M. (2021). Gestão de pessoas em micro e pequenas empresas: desafios e direcionamentos. *Revista Eletrônica Ciência & Tecnologia Futura*, 1(1). Retrieved from <https://revista.grupofaveni.com.br/index.php/revista-eletronica-ciencia-tecno/article/view/74>
- Carvalho, É. R. B. de. (2022). A gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas: conhecendo as práticas e experiências profissionais. Retrieved from <http://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/handle/177683/2653>
- Cunha, L. da S., Silva, V. S. e, Araujo, J. M., & Andrade, J. do N. T. (2023). Pequenas e Microempresas: Estudo do Papel e das Funções Gerenciais. *ID on Line. Revista de Psicologia*, 17(65), 501–511. <https://doi.org/10.14295/online.v17i65.3718>
- Florencio, J., & Sampaio, V. (2020). Gestão Estratégica Em Pequenas E Micro Empresas : Uma. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, [s.v]([s.n]), 01–16. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/03/gestao-estrategica-empresas.html>
- Goettems, T. B., Grzybovski, D., & Pereira, A. da S. (2020). Processo de formulação das políticas de gestão de pessoas em pequenas empresas familiares: um olhar na perspectiva dos trabalhadores. *Revista Da Micro E Pequena Empresa*, 13(3), 77–98. <https://doi.org/10.6034/RMPE.V13I3.1266>
- IBGE. (2022). Alenquer (PA) | Cidades e Estados. Retrieved December 15, 2022, from <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pa/alenquer.html>
- Lima, R. (1980). Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa E Planejamento Econômico*, 10(1), 217–272. Retrieved from <http://www.ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/497>
- Nascimento Ramos, M. C. C. do, Santos, M. A. O., Bandeira, F. de L., Soares, F. I. L., & Sacramento, E. N. de O. (2023). As Boas Práticas De Gestão E A Visão Sobre O Papel

- Dos Administradores Nas Microempresas Da Amazônia Brasileira (Alenquer, Pará). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, pp. 64–79. <https://doi.org/10.9790/487X-2504046479>
- Piore, M. J. (1970). The dual labor market: theory and implications. Retrieved from <http://www.citeulike.org/group/2546/article/1366330>
- Regina, C., Kuhn, S., Lúcia, A., & Pereira, B. (2009). Treinamento como ferramenta de gestão de pessoas em uma microempresa. *Revista Destaques Acadêmicos*, 1(1), 129. Retrieved from <http://www.univates.com.br/revistas/index.php/destaques/article/view/13>
- Santos, G. C., Fontes, R. M., Bastos, P., & Lima, J. E. de. (2010). Mercado de trabalho e rendimento no meio rural brasileiro. *Economia Aplicada*, 14(3), 355–379. Retrieved from http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-80502010000300005&script=sci_arttext
- Santos, R. A. dos, Oliveira, G. F. de, & Silveira, H. E. da. (2022). Gestão de pessoas em micro e pequenas empresas. *Research, Society and Development*, 11(15), e556111537792. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i15.37792>
- Silva, L. F. A., & Scheffer, A. B. B. (2015). A gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas: comparando experiências. *Iberoamerican Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 4(3), 87–115. <https://doi.org/10.14211/regepe.v4i3.189>