

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO - UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MARCOS WILKER DA SILVA

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

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2020

MARCOS WILKER DA SILVA

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

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências
Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio –
UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Raimundo Ivan Feitosa Filho

MARCOS WILKER DA SILVA

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

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Raimundo Ivan Feitosa Filho

Data da Aprovação: 09 / 07 / 2020

BANCA EXAMINADORA

Profª Ms. Antonia Valdelucia Costa
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Profª Esp. Romão Soares Sampaio Filho
Membro 1
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Prof Esp. Francisco Daniel Gomes da Cruz
Membro 02
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2020

A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS PARA AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Marcos Wilker da Silva¹
Raimundo Ivan Feitosa Filho²

RESUMO

A importância do setor Recursos Humanos para as micro e pequenas e empresas partiu da busca de novas estratégias para enfrentar a competitividade do mercado. De acordo com a evolução das tecnologias as empresas começaram a renovar os processos e perceberam a relevância do capital humano para este o setor e a importância do mesmo para as contribuições na gestão das empresas. O objetivo desse trabalho é mostrar, por meio de uma análise qualitativa, que consiste em mostrar as micro e pequenas empresas sobre as legalidades do setor pessoal, mostrando a importância junto ao setor de recursos humanos. O desenvolvimento se deu através da pesquisa bibliográfica. Primeiramente, foi realizada a pesquisa sobre o referido tema e após, através de leituras dos artigos, livros e as leis serviram como suporte teórico para sustentar a temática. O devido trabalho possibilitou perceber a importância do departamento de pessoal nas micro e pequenas empresas e também são sugeridos novas pesquisas envolvendo essa temática, como também estudos de casos sobre o crescimento do comércio varejista com o setor Recursos Humanos e novas estratégias de mercado.

Palavras chave: Recursos Humanos. Micro e Pequenas Empresas. Mercado.

ABSTRACT

The importance of the Human Resources sector for micro and small companies started from the search for new strategies to face market competitiveness. According to the evolution of technologies, companies began to renew their processes and realized the relevance of human capital for this sector and the importance of it for contributions to company management. The objective of this work is to show, by means of a qualitative analysis, that consists in making the micro and small companies aware of the legalities of the personal sector, showing the importance with the human resources sector. The development took place through bibliographic research. Firstly, research on this topic was carried out and afterwards, through readings of articles, books and laws, they served as theoretical support to support the theme. The due work made it possible to perceive the importance of the personnel department in micro and small companies, and new research involving this theme is also suggested, as well as case studies on the growth of retail trade with the HR sector and new market strategies.

Keywords: Human Resources. Micro and Small Companies. Market.

¹ Concludente do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. UNILEÃO – E-mail: mdmmotox@gmail.com

² Orientador. Prof^ª Esp em Contabilidade Tributária, pela Faculdade de Juazeiro do Norte – FJN. Docente da Unileão. E-mail: ivanfilho@leaosampaio.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo faz uma breve análise da importância do setor de Recursos Humanos para as micro e pequenas empresas, que partiu na busca de novas estratégias para enfrentar a competitividade do mercado.

De acordo com a evolução das tecnologias as empresas começaram a renovar os processos e perceberam a relevância do capital humano para esse o setor e a importância do mesmo para as contribuições na gestão das empresas (RHPortal, 2015).

Para Soveinsk e Stigar (2008, p. 54), o capital humano é considerado o “bem mais precioso” que as organizações apresentam.

Para isso é necessário a compreensão sobre a importância do setor de recursos humanos nas empresas, o quanto a equipe pode inovar e agregar para o andamento e crescimento da mesma e por isso, também a importância de uma atenção e investimento nesse setor.

Ulrich (1998) afirma que essa transformação adiciona valor aos processos de trabalho e que o departamento de recursos humanos é a chave para tudo isso, além de ser encarregado de despertar o interesse dos funcionários e trazer a maior eficiência para a organização.

Com isso o setor do departamento dos recursos humanos presente nas micro e pequenas e empresas contribuirá para o desenvolvimento das empresas.

Para Toledo (1986, p. 08), ele define recursos humanos “como um conjunto de princípios e estratégias e técnicas que visa contribuir para a atração manutenção motivação treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer grupo organizado”.

A presente pesquisa tem como objetivo geral: mostrar por meio de uma análise qualitativa, que consiste em mostrar as micro e pequenas empresas sobre as legalidades do setor Recursos Humanos mostrando a importância desse setor junto a empresa. E como objetivos específicos: Descrever a importância ao departamento de pessoal para as micro e pequenas empresas do comércio; relatar os direitos e deveres do colaborador; esclarecer a importância do setor pessoal e recursos humanos para as micro e pequenas empresas.

Tem como problemática principal verificar a importância do departamento de pessoal junto ao setor de recursos humanos de micro e pequenas empresas do ramo de comércio varejista.

A pesquisa tem como justificativa que atualmente o departamento de pessoal é o setor de suma importância, pois auxilia ao empresário trazendo informações junto aos recursos humanos para a sua tomada de decisão. Pois cada dia mais vem aumentando a fiscalização

junto ao comércio varejista das micro e pequenas empresas e muitos proprietários/empresários, não estão cientes da importância do setor pessoal.

Silva (2009, p. 21) afirma que departamento de pessoal é o “Departamento responsável pela administração de todos os procedimentos que envolvam os empregados. E ainda responsável pelos procedimentos de folha de pagamento”.

O trabalho apresenta no referencial teórico um breve histórico sobre o comércio desde a antiguidade até a parte do comércio exterior. Também fala sobre as legislações trabalhistas para as micro e pequenas empresas e microempreendedor individual – MEI, os tipos de contratos de trabalhos, a diferença entre recursos humanos e departamento de pessoal, os direitos e deveres dos colaboradores e por último a importância do setor Recursos Humanos para as micro e pequenas empresas.

Após o referencial é apresentada a metodologia utilizada na pesquisa é classificada quanto a sua natureza como descritiva, quanto aos objetivos é uma pesquisa bibliográfica, de cunho qualitativo que teve como função apresentar informações sobre o referido tema para adquirir suporte teórico para sustentar a temática.

E para concluir, é feito o fechamento da pesquisa conforme a análise sobre a importância do setor de recursos humanos para as micro e pequenas empresas. E dessa forma, sugerem-se novas pesquisas envolvendo essa temática, como também estudos de casos sobre o crescimento do comércio varejista com o setor RH e novas estratégias de mercado.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 HISTORICIDADES DO COMÉRCIO

O comércio é a troca de produtos, e antigamente, desde os primórdios para garantir o sustento da família era feita de acordo com os produtos produzidos por cada família. Assim, era exigida uma maior produtividade dos trabalhadores e chefes de família para ter o necessário da negociação e um trabalhador poderia recorrer aos produtos de outro para que então pudesse satisfazer as suas necessidades (Brasil Escola, 2019).

Por isso, as negociações para trocas de produtos ocorriam de forma espontânea e natural. Os trabalhadores estipulavam livremente a quantidade e os produtos que poderiam envolver nas suas negociações. Como não existiam valores nos produtos produzidos ficava a critério de cada um dos negociadores.

De acordo com Brasil Escola (2019), o mercado espaço físico surgiu antes mesmo da invenção da moeda. Dessa forma, o mercado era o local público que os negociadores se encontravam para expor os produtos e realizarem as negociações e as trocas comerciais.

Com o passar do tempo, as trocas comerciais foram tomando uma proporção maior e mais complexa e dessa forma, às vezes o produto de troca oferecido por um trabalhador não era aquele que atendia às demandas de outro ou não teria mercadoria suficiente. Por isso, a comercialização de determinadas mercadorias de maior porte e de difícil transporte poderia tornar as trocas complicadas para as partes envolvidas e dificultando a negociação (Brasil escola, 2019).

Com isso, foi dado início ao aparecimento das moedas para facilitar as negociações comerciais. Foram produzidas no decorrer de um longo processo para serem aceitas como meio de troca, fáceis de serem transportadas e terem valores fracionados e uma grande durabilidade (Brasil escola, 2019).

Atualmente, a troca de produtos é feita de forma indireta, uma pessoa troca o dinheiro pelo produto que deseja. A invenção das moedas contribuiu para a simplificação e promoção do desenvolvimento do comércio.

A valorização dos produtos é conforme a procura, quanto uma maior produção e menor será seu valor, e quanto menor a produção maior será o valor do produto. Portanto, é a oferta e a procura por mercadorias ou serviços que permite a existência do comércio (Brasil Escola, 2019).

E hoje em dia, as atividades comerciais abrangem um universo cada vez maior de fatores e variantes, por isso, com o desenvolvimento do comércio a valorização dos produtos não tem uma limitação para os valores das mercadorias.

De acordo com Martins (2003), devido à inclusão de custos como transporte, impostos, salários e outros gastos foram incorporados ao processo de fabricação. E por isso, a atividade comercial passou a ser mais complexa.

O comércio exterior é uma atividade de comércio realizada entre os países, que se programam e organizam para vendas de produtos, que no caso é a exportação e importação de produtos. Exportar é quando um produto ou bem é vendido para fora do país e importar consiste na entrada de um produto estrangeiro no país (Brasil Escola, 2019).

2.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

2.2.1 Micro e Pequenas Empresas

No Brasil na década de 80 houve uma desaceleração no crescimento da economia brasileira. Com isso, teve um grande aumento na taxa de desemprego a qual teve diminuição de emprego formal, e assim ocorreu um aumento na taxa de emprego informal (Urani, 1995).

Porém, surgiram algumas iniciativas nesse período para incentivar a abertura de pequenos negócios. Como o Primeiro Estatuto da Microempresa (Lei nº7.256 de 27/11/1984), e também a inclusão das micro e pequenas empresas na Constituição Federal de 1988 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE).

E assim, conforme o relatório do IBGE (2003), em 1990, o Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena Empresa (CEBRAE), criado em 1972, foi transformado em Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), com funções mais amplas.

O SEBRAE que é utilizado como base para pesquisadores, afirma o surgimento de aproximadamente 460 mil novas empresas por ano.

O conceito de pequena empresa varia de acordo com a perspectiva da empresa. Por isso, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas classifica como pequeno porte as organizações que possuem 10 a 19 colaboradores para a área do comércio e 20 a 99 colaboradores para a área da indústria e empresas de construção.

Como mostrado na tabela de classificação de empresas.

Tabela 1 – Critério de Classificação de Empresas

Critério de Classificação de Empresas – SEBRAE		
Classificação / Setor	Indústria	Comércio / Serviço
ME – Microempresa	Até 19 empregados	Até 09 empregados
PE – Pequena Empresa	De 20 a 99 empregados	De 10 a 49 empregados
MDE – Média Empresa	De 100 a 499 empregados	De 50 a 99 empregados
GE – Grande Empresa	Acima de 499 empregados	Acima de 99 empregados

Fonte: SEBRAE (2006)

De acordo com a tabela descrita acima sobre o critério de classificação de empresas, fica perceptível a divisão das mesmas conforme o número de empregados. As Microempresas (ME) são classificadas com até 19 empregados, Pequena empresa (PE) de 20 a 99 empregados e Média Empresa (MDE) de 100 a 499 empregados no setor da indústria. E no setor do comércio/serviço os números de empregados são bem menores conforme a classificação. Como as Microempresas (ME) são classificadas com até 09 empregados, Pequena empresa (PE) de 10 a 49 empregados e Média Empresa (MDE) de 50 a 99 empregados.

As Micro e Pequenas Empresas (MPEs), também são classificadas conforme o faturamento anual, e com isso, de acordo com o faturamento anual segue o Estatuto Nacional da Micro Empresa e Empresa de Pequeno Porte.

Art. 3 ° Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei n ° 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e Redação dada pela Lei Complementar n° 139, de 10 de novembro de 2011) (Produção de efeitos – vide art. 7° da Lei Complementar n° 139, de 2011)

II - no caso da empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) (BRASIL, 2011).

Dessa forma, conforme o Estatuto Nacional a classificação é de acordo com o faturamento anual, baseado na renda bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 para microempresas. E para empresas de pequeno porte a receita bruta é igual ou superior a 360.000,00 e com o limite de R\$ 3.600.000,00.

Por isso, após a criação do SEBRAE foi criada linhas de crédito nos bancos como BNDS, Caixa Econômica e Banco do Brasil, para incentivar aos novos empreendedores a investirem nos pequenos negócios e garantir a renda familiar.

2.2.2 Microempreendedor Individual - MEI

A Lei Complementar n° 123/06 instituiu benefícios para as empresas enquadradas como Microempresas ou empresas optantes pelo Simples Nacional, mesmo assim, continuava a dificuldade com o registro de autônomos e ambulantes, os quais devido à burocratização e os custos da abertura de seu negócio viam como dificuldade e não empreendiam com seu desenvolvimento.

Com o aumento do número de pessoas trabalhando de forma irregular, o Governo Federal com o intuito de amenizar e regularizar a situação criou programas para amenizar os encargos burocráticos sobre o setor privado.

De acordo com o Portal do Empreendedor (2020), a Lei que instituiu o Microempreendedor Individual foi a Lei Complementar n° 128/2008 que alterou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei Complementar n° 123/2006). E que entrou em vigência em 01/07/2009.

Dessa forma, foi alterada a Lei complementar 123/06 e conforme o Art. 18 o Microempreendedor Individual - MEI poderá optar pelo recolhimento dos impostos e

contribuições abrangidos pelo Simples Nacional em valores fixos mensais, independentemente da receita bruta por ele auferida no mês.

Após seu enquadramento, o Microempreendedor individual será considerado optante pelo Simples Nacional, nos termos do Art. 13º da Lei Complementar nº 123/06, passando a contribuir com um valor fixo na forma do Art. 18, V da referida lei, abaixo transcrito:

Tabela 2 - O Microempreendedor Individual recolhe valor fixo mensal:

MEIs – Atividade	INSS	ICMS/ISS	Total
Comércio e Indústria – ICMS	R\$ 49,90	R\$ 1,00	R\$ 50,90
Serviços – ISS	R\$ 49,90	R\$ 5,00	R\$ 54,90
Comércio e Serviços - ICMS e ISS	R\$ 49,90	R\$ 6,00	R\$ 55,90

Fonte: JusBrasil, 2006

Entretanto, conforme Art.18 da Lei Complementar nº 123/06, VI, não estarão os optantes por este regime diferenciado sujeitos à incidência dos impostos constantes no Art. 13º, I a VI:

“Art. 18 (...)

I - Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ;

II - Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

III - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL;

IV - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

V - Contribuição para o PIS/Pasep, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

VI - Contribuição para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que trata o art. 22 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, exceto no caso das pessoas jurídicas que se dediquem às atividades de prestação de serviços previstas nos incisos XIII a XXVIII do § 1º e no § 2º do art. 17 desta Lei Complementar” (BRASIL, 2006. Art 18).

Portanto, a Lei Complementar nº 123/06 facilitou a legalização dos empresários que exerciam sua atividade de autônomo/ambulante, beneficiando os novos microempreendedores na regularização dos seus empreendimentos.

2.3 Contrato de trabalho

Segundo a consolidação das Leis de trabalho - CLT (2017), os contratos de trabalho podem ser divididos em dois tipos principais:

- Por prazo determinado: caso em que tanto os empregadores como o colaborador definem previamente a duração da relação de trabalho – preferencialmente ainda no

momento de recrutamento e seleção. Nesta condição, o contrato pode ser prorrogado mais de uma vez, desde que não exceda o prazo de dois anos; (art. 451 CLT).

- Por prazo indeterminado: tipo mais comum utilizado nas empresas costuma se iniciar ao final da experiência. Não há data definida para o fim do contrato, que pode ser rescindido por qualquer uma das partes e em qualquer momento, mediante aviso prévio. Este tipo de contrato implica que todos os direitos do trabalhador deverão ser observados conforme previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 452 CLT).
No método de recrutamento e seleção, há ainda os seguintes formatos de contratação:
- Contrato de experiência: Seu objetivo é verificar se o colaborador está apto às condições e função para qual foi designado em sua contratação. Este formato de contrato tem prazo máximo de 90 dias, cabendo apenas uma única renovação – desde que a soma dos prazos não ultrapasse os 90 dias (art. 451 CLT).
- Contrato de aprendizagem: Também chamado de contrato de aprendiz, é aquele onde o empregador se compromete a fornecer formação técnico-profissional aos colaboradores entre 14 e 24 anos que estão inscritos em um programa de aprendizagem. Este tipo de contrato de aprendizagem prever anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola. E deve conter um prazo determinado – que não pode ser maior que dois anos exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência (art. 428 CLT).
- Contrato de estágio: Apesar de não estar definido pela CLT, é um modelo de contratação muito comum nas empresas e tem como objetivo dar a oportunidade de estudantes ampliarem os conhecimentos recebidos em sala de aula, além de ampliar sua rede de contatos para o momento da entrada formal no mercado de trabalho. Este contrato prevê uma carga horária de 6h/dia e a obrigatoriedade do seguro de vida por parte da empresa. Sua validade está condicionada ao vínculo estudantil entre colaborador e instituição de ensino – por isso recomenda-se que a renovação seja feita anualmente. (Pitágoras, 2020).
- Contrato de trabalho intermitente: Este tipo de contrato, que surgiu após a Reforma Trabalhista de 2017, prevê que o colaborador não tem dia e horário fixo de trabalho: ele é chamado para a prestação de serviço nas datas e horários determinados pelo empregador. Sua remuneração está condicionada ao seu volume de trabalho, cabendo ao colaborador aceitar ou rejeitar essa oferta de trabalho (art. 452. A CLT).

- Contrato de Home Office: É considerado home office (ou teletrabalho) todo tipo de prestação de serviço que não ocorra nas dependências físicas da empresa – e que não pode ser enquadrada como trabalho externo. A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mais definições sobre a função home office. O home office segue prevendo os mesmos direitos da CLT, mas agora o contrato deve prever explicitamente as atividades que serão realizadas pelo colaborador, as responsabilidades de cada parte com relação aos insumos necessários para a jornada de trabalho (equipamento, móveis, gastos relativos à energia e conexão de internet, entre outros (PORCEL, 2020).

2.4 A DIFERENÇA ENTRE RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO DE PESSOAL.

2.4.1 Recursos Humanos

Segundo o RHPortal (2015), os Recursos Humanos são os colaboradores. O profissional de RH tem suas atividades voltadas ao desenvolvimento desses colaboradores, como:

- Recrutamento e seleção;
- testes pré-admissionais;
- Avaliação de desempenho;
- Treinamento e desenvolvimento;
- Intermediar relações sócias afetivas dentro da empresa;
- Reter talentos;
- Alinhamento das políticas de RH com as estratégias da empresa;
- Desenvolver estratégias de crescimento
- Filtrar as melhores escolhas para uma organização,
- Impedir erros futuros
- Obter excelentes resultados.

2.4.2 Departamento de Pessoal

De acordo com o RHPortal (2015), o profissional que irá atuar no Departamento de Pessoal pode ter a mesma formação do profissional de RH, mas suas atividades são voltadas às rotinas burocráticas, tais como:

- Organizar documentação de admissão e demissão;
- Documentação burocrática (relativo à legislação Trabalhista e Previdenciária);
- Folha de pagamento;
- Realizar pagamentos;
- Lidar com auxílios (doença, alimentação, transporte);
- Registro das carteiras dos funcionários;
- Calcula as guias do INSS e FGTS para pagamento;
- 13º salário;
- Férias e licenças;
- Organização de horários.

Dessa forma, fica entendido o que cada colaborador desenvolve no seu setor. E assim, contribui para o desenvolvimento e o crescimento da organização.

2.5 DIREITO E DEVERES DO TRABALHADOR

Os trabalhadores com carteira assinada possuem direitos e deveres garantidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e pela Constituição Federal 1988.

2.5.1 Direitos do trabalhador para micro e empresas e empresas de grande porte que trabalha com o regime CLT.

- Carteira de Trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço;
- Exames médicos de admissão e demissão;
- Repouso semanal remunerado (uma folga por semana);
- Salário pago até o 5º dia útil do mês;
- Primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro. Segunda parcela, até 20 de dezembro;
- Férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário;
- Vale-Transporte com desconto máximo de 6% do salário;
- Licença maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até 5 meses depois do parto;

- Licença paternidade de 5 dias corridos;
- FGTS: depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- Horas-extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal;
- Garantia de 12 meses em casos de acidente;
- Adicional noturno para quem trabalha de 20% de 22:00 às 05:00 horas;
- Faltas ao trabalho nos casos de casamento (3 dias), doação de sangue (1 dia/ano), alistamento eleitoral (2 dias), morte de parente próximo (2 dias), testemunho na Justiça do Trabalho (no dia), doença comprovada por atestado médico;
- Aviso prévio de 30 dias, em caso de demissão;
- Seguro-desemprego.

2.5.2 Deveres do Trabalhador

São deveres do empregado para com o empregador, inclusive, constituindo o seu não cumprimento, como motivo para despedimento do empregado por "justa causa".

- Agir com probidade;
- Ter um bom comportamento (aquele compatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio);
- Ter continência de conduta (compatível com a moral sexual e desde que Relacionada com o emprego);
- Evitar a desídia (caracterizada como a falta de diligência do empregado em relação ao emprego, nas formas de negligência, imprudência e imperícia (embora haja divergências doutrinárias quanto à inclusão desta última));
- Não se apresenta no trabalho embriagado (embora alguns autores sustentam que a embriaguez habitual deve ser afastada da lei como justa causa);
- Guardar segredo profissional (quanto às informações de que dispõe sobre dados técnicos da empresa e administrativos);
- Não praticar ato de indisciplina (descumprimento de ordens diretas e pessoais);
- Não praticar ato lesivo à honra e boa fama do empregador ou terceiros, confundindo-se com a injúria, calúnia e difamação;
- Não praticar ofensas físicas, tentadas ou consumadas, contra o empregador, superior hierárquico ou terceiros (quanto a estes desde que relacionadas com o serviço);

- Exigir serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- Tratar o empregado com rigor excessivo (válido para empregador ou por qualquer superior hierárquico);
- Colocar o empregado em situação de correr perigo manifesto de mal considerável;
- Deixar de cumprir as obrigações do contrato (ex: atraso no salário);
- Praticar o empregador ou seus prepostos contra o empregado, ou sua família, ato lesivo da sua honra ou boa fama;
- Ofenderem fisicamente o empregado, o empregador ou seus prepostos, salvo caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- Reduzir o trabalho por peça ou tarefa sensivelmente, de modo a afetar o salário.

Portanto, os colaboradores cientes dos seus direitos garantidos por Lei e deveres podem realizar suas atividades profissionais de forma mais segura com a estabilidade.

2.6 A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NA EMPRESA

Nos anos 80 e 90 surgiram as primeiras associações entre os departamentos de recursos humanos e as micro e pequenas empresas. O foco na época era apenas para o financeiro da empresa, o setor de vendas e a busca por recursos financeiros (DOCUSIGN, 2019).

Mas com o decorrer do tempo surgiram os sindicatos que fez com que os recursos humanos tivessem mais uma função além daquelas já observadas, é a função de amenizar as pressões feitas pelos sindicatos contra as organizações (Souza, 2014).

O órgão de Recursos Humanos tem as funções de educação, assessoramento, serviços, pesquisas, controle e relações sindicais. Por isso a importância das lutas dos sindicatos para que a democracia se mantenha equilibrada (DOCUSIGN, 2019).

De acordo com Boxall e Purcell (2008) citado por Malta; Machado; Fischer (2017, p. 113), define gestão de recursos humano como:

Como todas as atividades associadas ao gerenciamento do trabalho e das pessoas nas empresas e em outros tipos de organizações. Para os autores, a GRH é um processo que acompanha a expansão das organizações e é consequência do sucesso empreendedor e do crescimento organizacional. As políticas e práticas relacionadas com a forma de organizar o trabalho incluem sua estrutura fundamental, que reúne funções com maior ou menor grau de autonomia e também qualquer oportunidade para os empregados de envolvimento na solução de problemas e nas mudanças gerenciais abarcadas nos processos de trabalho.

E para Legge (2005) citado por Malta; Machado; Fischer (2017, p. 113).

Defende que a importância da gestão de recursos humanos não está na realidade objetiva dos modelos normativos e na sua aplicação, mas na realidade fenomenológica de sua retórica. A gestão deveria ser entendida como uma construção cultural, compreendendo várias metáforas que redefinem o significado do trabalho e a relação dos empregados com seu trabalho. Nesse sentido, as abordagens normativas e prescritivas encontram dificuldade de aplicação em ambientes onde a produção em massa não é a tônica dominante. A autora diferencia ainda duas abordagens da GRH que privilegiam distintas configurações: de um lado, a abordagem hard foca no alinhamento dos recursos humanos com a estratégia da organização no sentido de garantir que os objetivos traçados na estratégia sejam alcançados, entendendo as pessoas como um recurso necessário para esse fim. A abordagem soft enxerga os recursos humanos também como fundamentais para a estratégia da organização, porém, está mais interessada na colaboração das pessoas, em seu comprometimento com a organização e com seus valores, vendo-as menos como recursos passivos e mais como processos produtivos.

Portanto, a visão sobre a gestão de recursos humanos trata o humano não apenas como humano e sim como colabores que possam contribuir mais com as estratégias das organizações.

Dessa forma, enriquecer as funções é uma busca para aumentar o interesse e desafio do desempenho, através de funções, e dessa forma permite maior nível de autonomia e desenvolvimento.

Com base na teoria na atuação dos recursos humanos, podemos citar os níveis como a mentalização, que é a conscientização; e a instrumentação como sendo a prática dos princípios e conceitos (Souza, 2014).

Por isso, as metas do processo de integração e desenvolvimento do RH de uma empresa são de acordo com os três pilares autonomia, autocontrole e autodesenvolvimento (Souza, 2014).

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa pode ser classificada quanto a sua natureza como descritiva, dada que não pretende gerar conhecimento teórico inédito a respeito da importância do setor de recursos humanos para as micro e pequenas empresas; quanto aos seus objetivos é uma pesquisa bibliográfica, de cunho qualitativo que teve como função apresentar informações sobre o referido tema, através de leituras que foram realizadas com o propósito de adquirir suporte teórico para sustentar essa temática.

A coleta de dados partiu da leitura de artigos e livros que tiveram foco a gestão de recursos humanos nas micro e pequenas empresas.

A proposta deste trabalho, bem como a escolha do instrumento foi válida, devido à possibilidade de mostrar a importância do setor de recursos humanos para as micro e pequenas empresas e o quanto o setor dos recursos humanos pode contribuir para o crescimento da empresa e assim propondo uma reflexão e enriquecimento sobre essa temática.

4. ANÁLISE DE DADOS

A partir das análises realizadas para a construção deste trabalho, percebeu-se que o setor de recursos humanos é de suma importância para o crescimento e desenvolvimento das micro e pequenas empresas conforme os autores estudados.

Assim, entende-se que o setor dos recursos humanos tem como função gerenciar e transmitir as informações para facilitar a tomada de decisão de acordo com os setores da administração e as necessidades da empresa.

Por isso, conforme as definições de Boxall e Purcell (2008) sobre a gestão de recursos Humanos como as políticas e as práticas estão incluídas na estrutura fundamental, como também a oportunidade para os empregados se envolverem na solução de problemas e nas mudanças juntos ao processo de trabalho.

Diferente de Legge (2005) que defende a importância de gestão de recursos humanos como uma construção cultural, redefinindo o significado do trabalho com a relação dos empregados com seu trabalho. Dessa forma, os empresários começaram a perceber a importância do RH para avaliar o desempenho dos colaboradores e a necessidade deles para o funcionamento da empresa.

A coleta de dados partiu de pesquisas por autores e legislações nacionais sobre o referido tema e assim feito a leitura desse material para o acervo teórico e desenvolvimento da pesquisa.

Os dados obtidos através da pesquisa bibliográfica que retratam sobre gestão de empresas, recursos humanos, legislação trabalhista, direito e deveres do trabalhador, consolidação das leis trabalhistas e micro e pequenas empresas, trazendo assim informações necessárias para as considerações finais deste trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em si mostrou a importância do setor de recursos humanos para as micro e pequenas empresas, o quanto esse setor deve estar preparado para desempenhar o papel importante para o desenvolvimento das organizações.

Uma das atividades desenvolvidas pelo RH de início se torna o mais relevante que é a estruturação de um recrutamento e seleção conforme a necessidade da empresa. Essa atividade é um dos pontos mais importante porque é o momento de buscar capital humano para agregar nas empresas. Outro ponto é perceber a necessidade de treinamento desses colaboradores e traçar um plano de desenvolvimento de conhecimento e habilidades para auxiliar e atender as necessidades da empresa no futuro.

No entanto, o sucesso da empresa está relacionado à agilidade e a inovação do que mesmo o porte da empresa. Por isso, a teoria mostra a importância da gestão estratégica de pessoas e aponta a necessidade do RH para propiciar as mudanças necessárias e de servir como instrumento estratégico a orientação dos melhores caminhos que a empresa deve seguir. Por isso o RH ocupa uma posição estratégica ao lado da administração.

No tocante ao objetivo geral deste trabalho, que foi possível mostrar através da análise a importância da conscientização do setor do RH nas micro e pequenas empresas sobre as legalidades do setor pessoal, mostrando a importância junto ao setor de recursos humanos. O quanto pode contribuir para o desenvolvimento e crescimento da empresa.

Com a relação à problemática específica, foi possível verificar realmente a importância do departamento de pessoal junto aos recursos humanos e comércio varejistas das micro e pequenas empresas. E a colaboração do setor para o crescimento e desenvolvimento das organizações.

Com base nos dados aqui expostos, sugerem-se novas pesquisas envolvendo essa temática, como também estudos de casos sobre o crescimento do comércio varejista com o setor RH e novas estratégias de mercado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

Brasil Escola. Geografia econômica. Diferença entre exportação e importação. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/diferenca-entre-exportacao-importacao.htm>> Acesso em: mar de 2020

Brasil Escola. Geografia econômica. Economia de Mercado. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/economia-mercado.htm>> Acesso em: mar de 2020

Brasil Escola. História. História do comércio. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/diferenca-entre-exportacao-importacao.htm>> Acesso em: mar de 2020

BOXALL, P.; PURCELL, J. *Strategy and Human Resource Management*. 2 a. ed. New York: Palgrave MacMillan, 2008. *Apud* MALTA, T. C; MACHADO, M. C; FISCHER, A. L. Gestão de recursos humanos em micro e pequenas empresas: direcionamentos do SEBRAE para estimular o desenvolvimento de políticas e práticas. **Revista Gestão e Desenvolvimento**. v. 14 | n. 2 | p. 113 | jul./dez. 2017

CLT - **Consolidação das Leis do Trabalho e normas correlatas**. Senado Federal. Atualizada até dezembro de 2017. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf> acesso em: fev. de 2020

DOCUSIGN. Conheça a história do RH e veja como esse departamento evoluiu. 2019. Disponível em: <<https://www.docuSign.com.br/blog/conheca-a-historia-do-rh-e-veja-como-esse-departamento-evoluiu/>> Acesso em: fev. de 2020

LEGGE, K. *Human Resource Management*. New York: Palgrave, 2005. *Apud* MALTA, T. C; MACHADO, M. C; FISCHER, A. L. Gestão de recursos humanos em micro e pequenas empresas: direcionamentos do SEBRAE para estimular o desenvolvimento de políticas e práticas. **Revista Gestão e Desenvolvimento**. v. 14 | n. 2 | p. 113 | jul./dez. 2017

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. - 9. ed. - São Paulo : Atlas, 2003.

PORCEL, Siderley. **Home Office: O que é e 21 profissões para trabalhar**. Ano 2020. Disponível em: <<https://clickperola.com/home-office-o-que-e-profissoes-para-trabalhar/>> acesso em: abr de 2020

PORTAL DO EMPREENDEDOR. Ano 2020. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes/o-microempreendedor-individual-mei>> acesso em: fev de 2020

RHPortal powered by Solides RH Inteligence. **Existe diferença entre RH e DP?**. Ano 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/existe-diferenca-entre-rh-e-dp/>> acesso em: mar de 2020

SILVA, M. L. da. **Administração de departamento de pessoal**. 8. ed. São Paulo: Erica, 2009.

SOUZA, Fábio. *Administradores.com*. A história do RH. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-historia-do-rh>> acesso em: fev de 2020

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recurso Humanos x Gestão de Pessoas. *Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação*. v.10, n. 10. jan./jun. 2008. p. 54.

TOLEDO, F. **O que são recursos humanos**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos Humanos**: Inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Fatura, 1998.

URANI, André. **Crescimento e geração de emprego e renda no Brasil**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política. no.35 São Paulo, 1995. versão impressa ISSN 0102-644. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0102-64451995000100002>> acesso em: fev de 2020