

A IMPORTÂNCIA DAS PRÁTICAS DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA A SUSTENTABILIDADE: UMA ANÁLISE DAS EMPRESAS ONDE FORAM REALIZADOS ESTÁGIOS SUPERVISIONADOS EM ADMINISTRAÇÃO PERÍODO DE 2005 A 2007 DA UNIOESTE / CAMPUS MARECHAL C. RONDON - PR

THE IMPORTANCE OF ADMINISTRATION PRACTICES ON HUMAN RESOURCES FOR SUSTAINABILITY: AN ANALYSIS ON THE ENTERPRISES WHERE SUPERVISED APPRENTICESHIPS WERE DEVELOPED - PERIOD FROM 2005 TO 2007 UNIOESTE / CAMPUS MARECHAL C. RONDON - PR

*Lígia Maria Heinzmann¹
Waldir Rechziegel²
Tatiana Marceda Bach³*

RESUMO: O trabalho refere-se à identificação do perfil das empresas e análise das práticas de administração de recursos humanos presentes nos relatórios de estágio supervisionado em administração, no período de 2005 a 2007, da Unioeste-Universidade Estadual do Oeste do Paraná / Campus Marechal Cândido Rondon. Utilizou-se para a coleta dos dados relatórios de 59 empresas. A pesquisa classifica-se quanto à natureza, na categoria de aplicada; quanto à abordagem do problema, em pesquisa quantitativa e qualitativa; quanto aos objetivos, em exploratória e descritiva. Também se enquadra na categoria de pesquisa documental. Com relação ao perfil, predominam as empresas do ramo comercial, micro e pequenas empresas e as constituídas há mais de dez anos. Quanto a algumas práticas, 52,5% das empresas optam pelo recrutamento misto; 69,5% utilizam múltiplas técnicas de seleção; tem-se o predomínio de empresas que realizam a socialização de modo informal; em 91,5% das empresas não existe nada formalizado com relação ao desenho, descrição e análise de cargos e 76,3% das empresas não desenvolvem atividades com relação à qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT: This work relates the identification of the profile of companies and analysis of the practices of management of human resources in reports of supervised internship in management, in the period from 2005 to 2007, of the Unioeste - State University of Western Parana / Campus Marechal Candido Rondon. Reports of 59 companies were used in data collection. The survey classifies itself, according to its nature, as in the category of applied; as for approach to the problem, in qualitative and quantitative research; as for the goals, in exploratory and descriptive. It also falls within the category of documentary research. With regard to the profile, companies of the trade field, micro and small enterprises and companies that have been established for more than ten years are predominant. In some practices, 52.5% of firms prefers mixed recruitment; 69.5% uses multiple techniques for selection; firms that carry out the socialization in an informal way are predominant; in 91.5% of companies there is not anything formalized with respect to the design, description and analysis of positions and 76.3% of companies do not develop activities with regard to quality of life at work.

Palavras-chave: estágio; práticas; recursos humanos.

key words: internship; practices; human resources.

Sumário: Introdução - 1 Contextualização da Gestão com Pessoas - 1.1 Práticas da Administração de Recursos Humanos - 2 Procedimentos Metodológicos - 2.1 Caracterização Metodológica - 2.2 Classificação da Pesquisa - 2.3 Apresentação dos Dados - 3 Análise e Discussão dos Dados - Considerações Finais - Referências.

¹Prof. Assistente da UNIOESTE - Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Marechal Cândido Rondon. E-mail: ligiamh@unioeste.br

²Prof. Assistente da UNIOESTE - Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus Marechal Cândido Rondon. E-mail: rechziegel@hotmail.com

³Graduanda do Curso de Administração da UNIOESTE - Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus Marechal Cândido Rondon. E-mail: tatibach@gmail.com

INTRODUÇÃO

A sociedade passa por constantes transformações, o que exige também das organizações um contínuo processo de modificações. A administração de recursos humanos precisa acompanhar essas mudanças, porque as pessoas representam a principal força de sucesso de uma empresa e que direcionam as suas potencialidades. Ao mesmo tempo, as práticas de recursos humanos podem representar um fator crítico de sucesso organizacional, podem também ser um fator dificultador para o desempenho da organização.

Para discutir questões relacionadas a essa área, o presente trabalho analisa as práticas de recursos humanos identificadas em relatórios de Estágio Supervisionado em Administração. Além da introdução, este artigo divide-se em mais quatro partes. A segunda parte apresenta um breve referencial teórico, que ressalta os principais referenciais relacionados à pesquisa. Os procedimentos metodológicos são expostos na terceira parte, enquanto na quarta parte apresenta-se a análise e discussão dos dados e na última parte as considerações finais.

Para a coleta dos dados, foram utilizados relatórios de 59 empresas, as quais tiveram o perfil e as práticas apuradas e analisadas. O estudo teve como principais objetivos: identificar o perfil das empresas e analisar essas práticas, limitando-se a área de administração de recursos humanos, sem abordar as demais áreas envolvidas nos relatórios de estágio realizados no período de 2005 a 2007, da UNIOESTE – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Marechal Cândido Rondon.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA GESTÃO COM PESSOAS

Na atualidade, lidar com pessoas é mais complexo do que alguns anos. A área de Recursos Humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõem, consideradas hoje, como parceiras do negócio, e não mais meros recursos empresariais, tanto que atualmente, refere-se a administração com pessoas, que significa administrar com os colaboradores e os parceiros internos. As pessoas com atitudes pró-ativas, são provocadoras de decisões e empreendedores de ações.

França (2007, p.115) relata que “a gestão de pessoas tem sido cada vez mais apontada como uma das funções-chave para o desenvolvimento e a implementação de respostas estratégicas para as pressões enfrentadas pelas organizações”.

Por isso, Ribeiro (2006) menciona que a gestão com pessoas é “algo tão difícil e tão fácil ao mesmo tempo”. Difícil pelas diferenças individuais; e fácil porque as pessoas querem ser tratadas com justiça. Uma correta gestão de pessoas permite às empresas alcançar com mais facilidade seus objetivos e metas.

De acordo com Gramigna (2002), o fato de estarmos vivendo em uma

economia globalizada vem instigando dirigentes brasileiros a demandar esforços no realinhamento de suas práticas de gestão. As mudanças contextuais e o alto nível de complexidade do ambiente exercem impactos nas organizações, colaborando para o fortalecimento do fator competitividade. Um dos indicadores de desempenho empresarial, talvez o mais importante no atual contexto de mercado, é a capacidade de atrair, desenvolver e reter pessoas talentosas.

Por isso, as empresas que implantarem estratégias para atrair, desenvolver e reter os melhores profissionais em potencial, terão melhores condições de enfrentar a concorrência e conquistar o mercado.

Mas, conforme Ribeiro (2006), um estudo mostra que no Brasil, a maioria das empresas não encara a área de recursos humanos como aliada estratégica. As pessoas que respondem pela área devem assumir a função de transmitir aos colaboradores os valores da empresa, e assim, contribuir para melhorar a produtividade e os resultados do trabalho. Como atuação estratégica, devem adotar medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas idéias. Para reter talentos, a área deve criar medidas para estimular e desenvolver o potencial de seus profissionais. Avaliar as práticas adotadas na área, diagnosticando sua realidade para poder definir quais processos internos devem ser aprimorados.

1.1 PRÁTICAS DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A administração de recursos humanos envolve diversos processos, entre eles: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e a monitoração das pessoas. Na provisão, destaca-se o recrutamento e a seleção de pessoas.

O recrutamento é definido por Griffin (2007, p. 270), como “o processo de atrair pessoas qualificadas para ocupar vagas de trabalho disponíveis”. O recrutamento pode ser tanto interno, aquele que considera os funcionários da empresa candidatos a vagas de trabalho, quanto recrutamento externo, que consiste em atrair pessoas de fora para concorrer a vagas de trabalho ou ainda recrutamento misto, que utiliza as duas fontes.

Para Lacombe (2005, p. 65) o “recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais”. O recrutamento deve ser precedido da descrição da função e a definição do perfil do candidato. No caso do recrutamento externo podem ser utilizadas diversas técnicas de recrutamento, como: arquivo de currículos, anúncios na mídia, indicação por parte dos funcionários, contatos com Universidades ou Centros de Integração Empresa-Escola, agências de recrutamento, entre outros.

A seleção, conforme o mesmo autor (2005, p. 79), “abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher dentre os candidatos, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente”. Entende-se como mais adequado, aquele que tem melhores condições de se ajustar à empresa e ao cargo, e conseguir um bom

desempenho.

As técnicas de seleção podem ser: triagem preliminar de currículos, entrevistas, provas escritas ou práticas, testes psicológicos, dinâmicas de grupos, entre outros. Acerca de provas ou testes de capacidade, aptidão ou conhecimentos necessários para determinado cargo, Griffin (2007, p. 271) salienta que geralmente “são os meios mais eficientes para prever o sucesso profissional, apesar de testes de inteligência ou de personalidade também terem seu valor”.

Ao ressaltar a importância do processo de seleção, Bohlander, Snell e Sherman (2003, p.102) mencionam que “independentemente de as empresas serem grandes ou pequenas, a contratação dos melhores e mais brilhantes funcionários constitui base sólida para a excelência”.

No processo de aplicação, se enfatiza a socialização organizacional, desenho, descrição e análise dos cargos, planos de carreira e avaliação de desempenho.

A descrição de cargos é definida por Bohlander, Snell e Sherman (2003, p. 37) como a “exposição escrita de um cargo e dos deveres que ele inclui [...] e contém pelo menos três partes: título do cargo, sua identificação e a relação de deveres que ele implica”.

França (2007, p. 116) aponta que “a avaliação de desempenho tem como meta diagnosticar e analisar o desempenho individual e grupal dos funcionários, promovendo o crescimento pessoal e profissional”.

A avaliação de desempenho fornece à administração de recursos humanos, informações sobre as quais serão tomadas decisões administrativas, e também objetiva proporcionar o crescimento e o desenvolvimento da pessoa que passa a ter o conhecimento sobre o seu desempenho no trabalho.

No processo de manutenção, destaca-se o plano de cargos e salários, política de remuneração, benefícios oferecidos, higiene e segurança no trabalho, relações trabalhistas e qualidade de vida no trabalho.

A remuneração é conceituada por Griffin (2007, p. 273) como a “contrapartida financeira que uma organização oferece aos funcionários em troca do seu trabalho”.

Os benefícios são denominados planos ou programas oferecidos pela organização como complemento ao salário. De acordo com Marras (2000), os benefícios podem ser compulsórios ou espontâneos. Os benefícios compulsórios são aqueles que a empresa concede em atendimento às exigências da lei. E os benefícios espontâneos, são os concedidos por iniciativa da empresa, com o objetivo de tornar a remuneração e a empresa mais atraente para os recursos humanos.

Com relação a higiene e segurança no trabalho, é necessário que as empresas atendam ao que é determinado pelas Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego, como a NR 5 referente a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); a NR 6 referente ao Equipamento de Proteção Individual (EPI), sendo considerado EPI todo o dispositivo ou produto, de uso individual

utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e saúde no trabalho. É responsabilidade da empresa fornecer os mesmos gratuitamente. A NR 7 referente ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e NR 9 referente ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

A qualidade de vida no trabalho refere-se à qualidade de vida em relação ao que se passa no ambiente de trabalho e na vida laboral. Albuquerque e França (1998 *apud* BITENCOURT, 2004, p. 396) definem a qualidade de vida no trabalho como um conjunto de ações de uma empresa, que envolvem o diagnóstico e a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) a qualidade de vida, em uma concepção mais ampla pode ser entendida por meio de cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente (SAMPAIO e GOULART, 1999).

No processo de desenvolver pessoas, destaca-se o treinamento, que é definido por Griffin (2007, p. 273) como a “capacitação operacional ou técnica dos funcionários para que desempenhem bem as funções do cargo para o qual foram contratados”. Já o desenvolvimento, para o mesmo autor, “consiste no ensino das habilidades necessárias aos gerentes e funcionários em geral para que cumpram adequadamente tanto as funções do cargo atual quanto de cargos futuros”.

E por último, mas não menos importante, tem-se o processo de monitoração das pessoas, onde se destaca a existência de banco de dados, com os devidos registros e controles. De acordo com Mascarenhas e Vasconcelos (2004, p. 30), os sistemas de informação para área de recursos humanos, “são uma ferramenta para reformular e reestruturar os processos de gestão de pessoas, à medida que sua utilização pode reduzir custos e aumentar a eficiência”.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta parte do artigo apresenta-se a caracterização metodológica, a classificação da pesquisa e a descrição da forma da apresentação dos dados.

2.1 CARACTERIZAÇÃO METODOLÓGICA

Para realização da pesquisa, foi utilizado como material para a coleta dos dados, os Relatórios de Estágio Supervisionado em Administração realizados e aprovados nos anos de 2005, 2006 e 2007 do Curso de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Unioeste – Universidade Estadual do Oeste do Paraná,

Campus de Marechal Cândido Rondon no Estado do Paraná. Com relação aos três anos de referência, têm-se: no ano de 2005, relatórios de estágio de 18 empresas, realizados por 33 discentes; no ano de 2006, relatórios de estágio de 19 empresas, realizados por 33 discentes; e no ano de 2007, relatórios de estágio de 22 empresas, realizados por 38 discentes, totalizando 59 relatórios de estágios realizados por 104 discentes.

Os referidos relatórios são resultados dos trabalhos de estágio, que são vinculados à disciplina de Estágio Supervisionado em Administração, que foram realizados em empresas privadas dos mais diversos ramos, dentro de critérios pré-definidos no Regulamento do Estágio Supervisionado em Administração, onde o discente, por meio de uma análise crítica, confronta a teoria à prática, com respectivos embasamentos teóricos de diversos autores. O relatório é realizado em Administração Geral, com ênfase nas áreas de abrangência do Curso como: Administração de Recursos Humanos, Administração Mercadológica, Administração da Produção, Administração de Materiais e Administração Financeira, conforme determina o regulamento.

A presente pesquisa teve como principais objetivos: identificar o perfil das empresas e analisar as práticas de Administração de Recursos Humanos utilizadas pelas mesmas, limitando-se a essa área, sem abordar as demais áreas envolvidas nos relatórios.

Para a coleta dos dados, elaborou-se um instrumento com vinte pontos a serem pesquisados, dentre eles, três relacionados ao perfil das empresas e dezessete referentes às práticas de administração de recursos humanos, enfocando os processos de provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e a monitoração das pessoas.

2.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para efetivar a classificação da pesquisa, usou-se como referência as considerações de Silva e Menezes (2001), que definem quatro formas para a classificação de uma pesquisa científica, apresentadas a seguir:

- ? *Quanto à natureza* o presente trabalho enquadra-se na categoria de Pesquisa Aplicada, porque objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos.
- ? *Quanto à abordagem do problema* enquadra-se na categoria de Pesquisa Quantitativa, quanto aos dados apresentados na forma de quadros e gráficos. E também Pesquisa Qualitativa, onde a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas nessa forma de pesquisa.
- ? *Quanto aos objetivos* enquadra-se na categoria de Pesquisa Exploratória, visa proporcionar maior familiaridade com o problema com

vistas a torná-lo explícito. E também se enquadra na categoria de Pesquisa Descritiva, que visa descrever as características de determinada população ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

- ? Quanto aos procedimentos técnicos foram utilizados: a pesquisa bibliográfica, consulta a resoluções, regulamentos, normas regulamentadoras e normas técnicas.

Enquadra-se também na Pesquisa Documental que conforme Godoy (1995) *apud* Lima (2004, p. 111), esse tipo de pesquisa “pressupõe o exame ou o reexame de materiais que ainda não receberam qualquer tratamento analítico, no objetivo de fundamentar interpretações novas ou complementares sobre o que está sendo investigado”. No presente trabalho a parte documental refere-se aos relatórios de estágio. A pesquisa documental para Gil (1999), vale-se de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico e onde se faz a exploração das fontes documentais.

2.3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

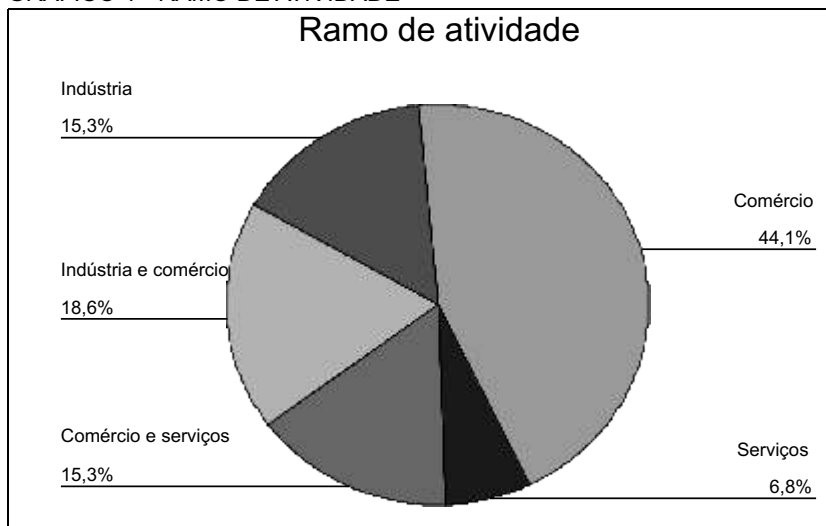
Após a compilação, os dados são apresentados de forma descritiva e por meio de quadros e gráficos de setores em círculo, que conforme o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (2000, p. 31), “esse tipo de gráfico é adequado quando se deseja apresentar partes de um total, ou seja, quando o objetivo é comparar uma determinada parcela em relação ao total”.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Com relação ao perfil das empresas nas quais foram realizados os estágios supervisionados em administração, foram levantados os dados quanto ao ramo de atividade, número de colaboradores e tempo de constituição da empresa, que são apresentados nos três primeiros gráficos.

Conforme o Gráfico 1, constata-se que 44,1% das empresas são exclusivamente do ramo comercial, mas considerando que esse ramo também se faz presente em 18,6% das indústrias e 15,3% dos serviços, tem-se a predominância desse ramo perante o ramo industrial e de serviços.

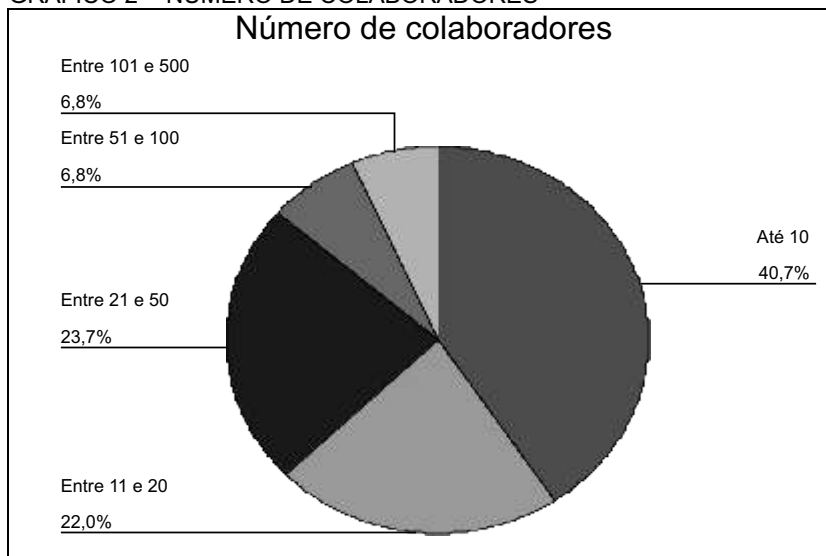
GRÁFICO 1 - RAMO DE ATIVIDADE



Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Quanto ao número de colaboradores, 40,7% das empresas têm até dez colaboradores, 45,7% das empresas tem entre onze e cinquenta colaboradores, e 6,8% entre cinquenta e um e cem colaboradores, demonstrando que 93,2% das empresas se enquadram como de micro e pequeno porte, conforme apresenta o Gráfico 2.

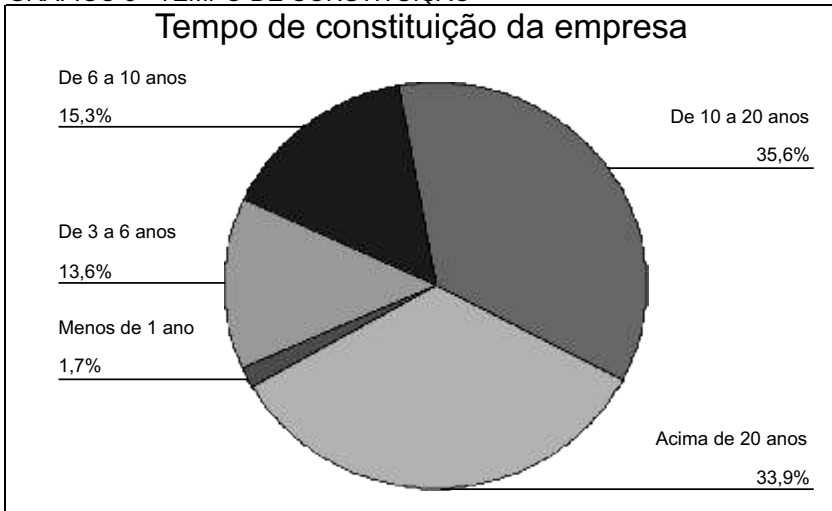
GRÁFICO 2 - NÚMERO DE COLABORADORES



Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Com relação ao tempo de constituição, 33,9% das empresas estão constituídas a mais de vinte anos, 35,6% estão constituídas no período entre dez e vinte anos, ou seja, 69,5% das empresas estão a mais de dez anos no mercado. E somente 1,7% das empresas estão constituídas a menos de um ano. Dados esses apresentados no Gráfico 3.

GRÁFICO 3 - TEMPO DE CONSTITUIÇÃO



Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Usou-se como parâmetro de enquadramento a classificação quanto ao número de colaboradores, conforme quadro a seguir.

QUADRO 1 - CLASSIFICAÇÃO DE EMPRESAS NO BRASIL

Porte	Indústria	Comércio e Serviços
Microempresa	até 19	até 9
Empresa de pequeno porte	de 20 a 99	de 10 a 49
Empresa de médio porte	de 100 a 499	de 50 a 99
Empresa de grande porte	acima de 499	acima de 99

Fonte: SEBRAE (2003)

Com relação ao perfil, predominam as empresas do ramo comercial, micro e pequenas empresas e as constituídas há mais de dez anos.

Na seqüência, apresenta-se a descrição e análise quanto às práticas da administração de recursos humanos das empresas.

Com relação às fontes de recrutamento, verifica-se que 47,5% das empresas optam pelo recrutamento externo e que 52,5% optam pelo recrutamento misto (interno e externo).

E quanto as técnicas de recrutamento, 15,3% utilizam exclusivamente a

consulta ao arquivo de currículos e 84,7% das empresas utilizam múltiplas técnicas, e entre essas empresas, as técnicas utilizadas são representadas por: 34% consulta ao arquivo de currículos, 32,2% a indicação por parte de funcionários, 16,6% agências de recrutamento, 9,6% contatos com instituições de ensino e centros de integração, 3,4% cartazes e anúncios na portaria da empresa e também com 3,4% anúncios em jornais ou revistas e 0,8% utilizam-se do recrutamento *on-line*.

Quando as empresas se utilizam de diversas técnicas de recrutamento, estão aumentando o número de potenciais candidatos, com isso proporcionando uma maior probabilidade de êxito no processo de seleção. Quanto maior o número de candidatos, melhor para o processo de escolha.

Com relação às técnicas de seleção, observa-se que 30,5% das empresas utilizam exclusivamente a técnica da entrevista e 69,5% utilizam múltiplas técnicas de seleção, e entre essas empresas, as técnicas utilizadas são representadas por: 51% entrevistas, 34% análise de currículos, 6% prova escrita e 6% prova prática, 2% testes psicológicos e 1% dinâmicas de grupos.

No mesmo sentido que no recrutamento, quanto mais técnicas utilizadas no processo seletivo, aumenta-se a probabilidade da escolha do candidato mais adequado para o preenchimento da vaga.

No que tange à existência de um programa de socialização organizacional e a realização da mesma, verifica-se que 8,5% das empresas tem um programa de socialização formalizado, 79,7% realiza a socialização de modo informal e 11,8% não realizam a socialização organizacional. Ou seja, tem-se o predomínio de empresas que realizam a socialização de modo informal.

Quanto ao desenho, descrição e análise dos cargos, a pesquisa mostra que 6,8% das empresas tem isso formalizado, 1,7% está elaborando o desenho, descrição e análise dos cargos e que 91,5% das empresas não existe nada formalizado com relação a prática. Constata-se que o percentual apresentado com referência a essa prática é elevado.

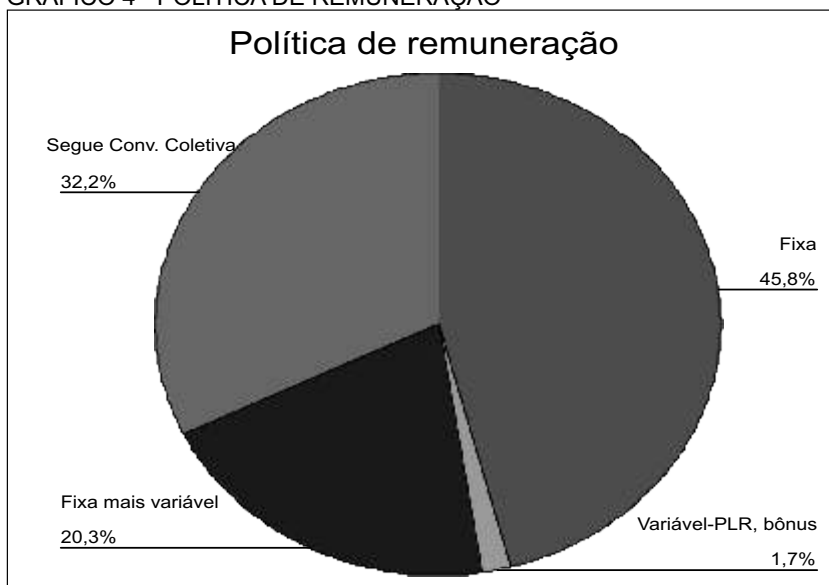
Por consequência, 3,4% das empresas têm um plano de carreira, 1,7% está com o plano em elaboração e 94,9% das empresas não tem nada definido quanto ao plano de carreira.

No que se refere à avaliação de desempenho, nota-se que 64,4% das empresas não realizam essa avaliação, em 20,3% das empresas a avaliação é realizada pelo gerente de recursos humanos e em 15,3% das empresas a avaliação é realizada pelo encarregado do setor a qual o colaborador pertence.

Quanto ao plano de cargos e salários, 3,4% das empresas tem um plano formalizado e 96,6% não tem esse plano definido.

No que tange à política de remuneração, 45,8% das empresas adotam somente a política de remuneração fixa e que 32,2% seguem o que determina a convenção coletiva da categoria a qual a empresa pertence. Conforme dados apresentados no Gráfico 4.

GRÁFICO 4 - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO



Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Quanto aos benefícios oferecidos, 61% das empresas oferecem somente os compulsórios, que são os legais e 39% oferecem, além dos legais, os espontâneos. E entre as empresas que além dos benefícios legais oferecem os espontâneos, têm-se os seguintes benefícios, conforme o quadro a seguir.

QUADRO 2 - BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS

Benefícios espontâneos	Freqüência do benefício	Percentual	Percentual acumulado
Seguro de vida em grupo	10	24,4%	24,4%
Plano de saúde médico-hospitalar	15	36,5%	60,9%
Convênios com supermercado	2	4,9%	65,8%
Incentivo para qualificação	4	9,8%	75,6%
Outros convênios com estabelecimentos comerciais	10	24,4%	100%
Total	41	100	

Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Constata-se que a concessão do benefício de plano de saúde médico-hospitalar é o mais presente nas empresas, seguido do seguro de vida em grupo e outros convênios com estabelecimentos comerciais, principalmente com farmácias.

No que se refere à qualidade de vida no trabalho, obteve-se o seguinte quadro:

QUADRO 3 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Atividade desenvolvida pela Empresa	Frequência de empresas	Percentual	Percentual acumulado
Não oferece atividades	45	76,3%	76,3%
Programa de ginástica laboral	1	1,7%	78,0%
Promove confraternizações	13	22,0%	100,0%
Total	59	100%	

Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Constata-se que predominam as empresas que não desenvolvem atividades com relação à qualidade de vida no trabalho.

Com relação à higiene e segurança, apresenta-se o Quadro 4 e o Quadro 5 referente aos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

QUADRO 4 - HIGIENE E SEGURANÇA

Cumprimento das determinações das Normas Regulamentadoras	Frequência de empresas	Percentual	Percentual acumulado
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	4	6,8%	6,8%
Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA)	5	8,5%	15,3%
Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)	5	8,5%	23,7%
Adota apenas algumas medidas de prevenção	45	76,3%	100,0%
Total	59	100%	

Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Observa-se 76,3% das empresas apenas adotam algumas medidas de prevenção, sem cumprir o que determinam na íntegra as normas regulamentadoras.

QUADRO 5 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Quanto aos Equipamentos de Proteção Individual	Frequência de empresas	Percentual	Percentual acumulado
Atividade não exige o uso	21	35,6%	35,6%
EPI's são fornecidos e usados	18	30,5%	66,1%
EPI's são fornecidos, mas não são usados com frequência	16	27,1%	93,2%
EPI's não são fornecidos pela empresa	4	6,8%	100,0%
Total	59	100%	

Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Considerando que na identificação do ramo de atividade, tem-se um total de 33,9% empresas relacionadas ao ramo industrial e industrial/comercial; 22,1% ao ramo de serviços e serviços/comercial, totalizando 56% de empresas onde as atividades geralmente requerem o uso de EPI's, pode parecer que existe uma divergência com

relação ao número de empresas onde a atividade exige o uso, que é de 64,4% de acordo com o Quadro 5. Entretanto, considerando que no ramo comercial se enquadram também os supermercados, onde existem áreas que requerem o uso dos EPI's, como açougue e panificadora e que na pesquisa realizada, aparecem empresas com essa atividade, não existe a divergência.

Quanto aos programas de treinamento e desenvolvimento, verifica-se que 57,6% das empresas realizam treinamentos, mas de forma eventual, sem ter um programa definido, conforme demonstra o Quadro 6.

QUADRO 6 - PROGRAMA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Programa de Treinamento e Desenvolvimento	Frequência de empresas	Percentual	Percentual acumulado
Não tem definido um programa de treinamentos	16	27,1%	27,1%
Tem programa de treinamentos e são realizados	9	15,3%	42,4%
Realiza treinamentos eventualmente	34	57,6%	100,0%
Total	59	100,0%	

Fonte: Dados da pesquisa (2008)

Com relação à realização de avaliação do clima organizacional por parte das empresas, o estudo mostra que 18,6% avaliam o clima e 81,4% não realizam nenhuma avaliação, demonstrando, dessa forma, que na maioria das empresas não há uma preocupação em conhecer a realidade com relação ao clima organizacional.

No que se refere ao banco de dados, 84,7% das empresas possui um arquivo documental parcial de dados, 6,8% não possuem um banco de dados e 8,5% possuem um banco de dados informatizado, ficando explícito que não existe muita preocupação com a constituição e formalização de um banco de dados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com relação ao perfil das empresas analisadas, conclui-se que predominam às do ramo comercial, micro e pequenas empresas e as constituídas há mais de dez anos.

No que se refere às práticas da administração de recursos humanos pode-se destacar que a fonte de recrutamento mais utilizada é a mista e as técnicas mais presentes são a consulta ao arquivo de currículos e a indicação por parte de funcionários.

No processo seletivo prevalece o uso de múltiplas técnicas e a socialização organizacional é realizada predominantemente de modo informal.

Quanto ao desenho, descrição e análise de cargos há uma significativa inexistência de formalização nas empresas pesquisadas e conseqüentemente a não

presença de plano de carreira, cargos e salários. Os benefícios compulsórios são os mais presentes e entre os benefícios espontâneos destaca-se o plano de saúde médico-hospitalar.

No que tange a qualidade de vida no trabalho, predominam as empresas que não desenvolvem atividades nesse sentido. Da mesma forma, quanto a higiene e segurança, a maioria das empresas adota apenas algumas medidas preventivas.

Os treinamentos são promovidos esporadicamente e a maioria das empresas não se preocupa em identificar como está o clima organizacional.

A análise das práticas de recursos humanos identificadas demonstra o uso, ainda de forma intensiva, de práticas tradicionais, empíricas e conservadoras.

Entretanto, o acirramento da competitividade vivenciada atualmente exige uma nova postura por parte dos dirigentes no sentido de readequar suas práticas de gestão, e visualizar na área de recursos humanos uma aliada estratégica, capaz de contribuir para a melhoria da produtividade e desempenho global da organização.

Cabe aos responsáveis da área o papel de transmitir aos colaboradores a nova visão dos dirigentes e conduzir as adequações que se fizerem necessárias nos processos internos, aprimorando as práticas no sentido de atender as novas demandas exigidas pelo mercado.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**. Informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002. 24 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**. Informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002. 7 p.

BITENCOURT, Cláudia (Org). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2003.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

GRIFFIN, Ricky W. **Introdução à administração**. São Paulo: Ática, 2007.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL.

Normas de apresentação de documentos científicos. Gráficos. Série 10, Curitiba – Pr. UFPR, 2000.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMA, Manolita Correia. **Monografia: a engenharia da produção acadêmica.** São Paulo: Saraiva, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MASCARENHAS, André O.; VASCONCELOS, Flávio de C. **Tecnologia na gestão de pessoas: estratégias de auto-atendimento para o novo RH.** São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas regulamentadoras: NR 5, NR 6, NR 7, NR 9.** http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras. Acesso em 10/06/08.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2006.

SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.); GOULART, Íris Barbosa. **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social.** São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 1999.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas.** São Paulo: Instituto Ethos, 2003.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

Artigo recebido em: Outubro/2008

Aceito em: Dezembro/2008

