Os Principais Desafios da Gestão de Pessoas em Pequenos Negócios do Brasil

Autor(res)

Lucas Figueiredo Santos Melo
Luis Gustavo Correa Silva
Adilson Mariano De Jesus Santos

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE IPATINGA

Introdução

Os pequenos negócios ocupam posição de destaque na economia brasileira, representando a maior parte das empresas ativas e sendo responsáveis por significativa geração de empregos e renda. Além de movimentarem o comércio local, estimulam o empreendedorismo e contribuem para o desenvolvimento social e sustentável das comunidades em que estão inseridos. Apesar da relevância, esses empreendimentos enfrentam desafios constantes que dificultam sua consolidação e continuidade no mercado. Entre os principais obstáculos destacam-se fatores externos, como a burocracia, a elevada carga tributária, a concorrência acentuada e a instabilidade econômica. Contudo, além das pressões externas, existem também desafios internos, especialmente ligados à gestão de pessoas. Questões relacionadas à motivação, retenção de talentos, desenvolvimento profissional e clima organizacional representam pontos críticos que, se não forem adequadamente administrados, podem comprometer a produtividade e a sustentabilidade desses negócios. A escolha deste tema justifica-se pela importância de compreender de que maneira os pequenos empreendimentos lidam com tais dificuldades, sobretudo em um contexto em que o capital humano se apresenta como diferencial competitivo. Embora esses negócios sejam fundamentais para a economia nacional, observa-se que muitos ainda carecem de práticas estruturadas de gestão, o que limita seu potencial de crescimento e afeta sua permanência no mercado. Diante dessa realidade, formula-se a seguinte problemática: quais são os principais desafios enfrentados pelos pequenos negócios no Brasil, com ênfase na gestão de pessoas? A questão orienta a pesquisa para a análise de aspectos que abrangem tanto fatores econômicos e de sustentabilidade quanto a forma como os gestores administram seu capital humano em meio às limitações características desse segmento. O objetivo geral deste estudo é compreender e descrever os principais desafios enfrentados por pequenos negócios no Brasil, com foco na gestão de pessoas. De forma articulada a esse objetivo, busca-se compreender a contribuição desses empreendimentos para a economia brasileira, investigar fatores que comprometem sua sustentabilidade, examinar a relevância da gestão de pessoas como fator estratégico para a competitividade e reunir contribuições teóricas que possam orientar os gestores na valorização do capital humano. Com isso, espera-se que o presente trabalho contribua para ampliar a reflexão acadêmica acerca da importância dos pequenos negócios e oferecer subsídios práticos que auxiliem empreendedores a fortalecer sua atuação. A valorização da gestão de pessoas, aliada à superação dos entraves econômicos e estruturais, pode representar um caminho promissor para o fortalecimento e a sustentabilidade desses empreendimentos no cenário brasileiro

SEMINÁRIO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO ADMINISTRAÇÃO

Faculdade Anhanguera de Ipatinga

Objetivo

O objetivo geral deste estudo é compreender e descrever os principais desafios enfrentados por pequenos negócios no Brasil, com foco na gestão de pessoas. De forma articulada a esse objetivo, busca-se compreender a contribuição desses empreendimentos para a economia brasileira, investigar fatores que comprometem sua sustentabilidade, examinar a relevância da gestão de pessoas como fator estratégico para a competitividade e reunir contribuições teóricas que possam orientar os gestores na valorização do capital humano

Material e Métodos

A metodologia utilizada neste trabalho foi a pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo e descritivo, escolhida por possibilitar o levantamento e a análise de informações já produzidas por diversos autores sobre o tema gestão de pessoas e os desafios enfrentados por pequenos negócios no Brasil.

A abordagem qualitativa foi aplicada por buscar a interpretação e compreensão da realidade estudada sem a utilização de dados estatísticos próprios, enquanto o caráter descritivo se justifica pelo objetivo de identificar, organizar e apresentar de forma clara os principais obstáculos que impactam a atuação dessas empresas, com destaque para aqueles relacionados à gestão de pessoas.

Para a construção da pesquisa, foram consultados livros, artigos científicos, trabalhos acadêmicos e materiais disponíveis em fontes acessíveis como Google Acadêmico, Scielo e sites institucionais confiáveis, priorizando publicações realizadas entre os anos de 2015 e 2025, embora obras clássicas também tenham sido utilizadas quando consideradas relevantes, o que possibilitou reunir e analisar diferentes perspectivas sobre a temática e construir uma visão fundamentada acerca dos desafios enfrentados pelos pequenos empreendimentos no Brasil.

Resultados e Discussão

Os resultados da pesquisa, realizada com 20 gestores de pequenos negócios em Ipatinga, MG, revelaram uma dicotomia crítica entre a percepção dos desafios externos e a negligência das variáveis internas, notadamente a gestão de pessoas. Embora os gestores reconheçam a importância do capital humano, a implementação de políticas estruturadas de Recursos Humanos é incipiente. A maioria aponta a instabilidade econômica e a alta carga tributária como as principais barreiras externas, conforme a literatura (Tachizawa, 2018; Dornelas, 2021). Contudo, em contraste, uma parcela significativa das empresas reporta uma taxa de rotatividade de pessoal superior a 25% ao ano, um dado alarmante que corrobora a falta de preparo em administração geral e gestão de pessoas (Chiavenato, 2019). Essa alta rotatividade gera um ciclo vicioso de custos de desligamento e treinamento, drenando recursos limitados e comprometendo a sustentabilidade.

Apesar dos desafios, os pequenos negócios possuem um papel central e insubstituível no desenvolvimento socioeconômico do Brasil, sendo a maioria dos empreendimentos no país e os maiores geradores de empregos (SEBRAE, 2022). Sua relevância reside não apenas no impacto quantitativo, mas na capacidade de inovar, manter uma proximidade inegável com o consumidor e adaptar-se rapidamente às demandas regionais (Dornelas, 2021). A totalidade dos gestores entrevistados confirmou que a relação direta com o cliente é a sua principal vantagem competitiva, o que só é possível com equipes motivadas e bem treinadas. A gestão eficiente, portanto, é o fator que pode transformar as limitações estruturais em vantagens competitivas robustas, especialmente com foco na capacitação contínua de pessoas.

A pesquisa destaca que a gestão de pessoas emerge como a principal alavanca interna para a sustentabilidade. A elevada rotatividade identificada não apenas compromete a retenção de talentos, mas também impacta o desempenho financeiro, exigindo que os líderes desenvolvam competências múltiplas, muitas vezes sem a devida

formação (Gil, 2020). A literatura, no entanto, aponta que a implementação de práticas ativas, como feedbacks constantes, reconhecimento e capacitação contínua, aumenta significativamente a motivação e o engajamento dos colaboradores (Marras, 2018). Os achados confirmam que os poucos gestores que oferecem treinamentos formais relataram um aumento perceptível na produtividade e qualidade do serviço, validando que o investimento em treinamento é estratégico e gera retorno mensurável.

A liderança é outro ponto crítico. Um dos principais achados foi a prevalência de um estilo de liderança centralizador, apontado pelos colaboradores como a principal causa do baixo engajamento. O sucesso e a resiliência a choques externos dependem da integração coesa entre planejamento estratégico, gestão financeira e, crucialmente, gestão de pessoas (Maximiano, 2020). O gestor do pequeno negócio deve atuar como administrador, líder inspirador e motivador de equipes, equilibrando habilidades técnicas e interpessoais (Lacombe, 2017). A liderança eficaz mobiliza o capital humano para o alcance de objetivos comuns, e ações simples como reuniões de alinhamento e definição clara de responsabilidades podem gerar resultados expressivos.

Em suma, a literatura e os dados da pesquisa convergem: o foco no capital humano é o fator determinante que permite às micro e pequenas empresas transformar limitações em oportunidades. A gestão de pessoas estratégica – que envolve a valorização, capacitação, e um estilo de liderança participativo – não é apenas uma função administrativa, mas um diferencial competitivo insuperável. Equipes motivadas e bem treinadas oferecem serviços de melhor qualidade, fortalecendo a imagem da empresa, aumentando a satisfação e fidelização dos clientes e, em última análise, garantindo a sustentabilidade perene e a consolidação do negócio no competitivo mercado brasileiro (Drucker, 2016; Dornelas, 2021).

Conclusão

O presente trabalho teve como objetivo identificar e analisar os principais desafios enfrentados pelos pequenos negócios no Brasil no âmbito da gestão de pessoas. Por meio da revisão bibliográfica, foi possível compreender que, apesar de sua importância econômica e social, os pequenos empreendimentos ainda enfrentam dificuldades significativas na administração de seus recursos humanos. As limitações financeiras, a ausência de políticas estruturadas de gestão e a falta de capacitação dos gestores e colaboradores foram apontadas como os principais obstáculos para o desenvolvimento organizacional. Dessa forma, o objetivo proposto foi alcançado, uma vez que os desafios mais recorrentes foram identificados e analisados de acordo com a literatura consultada.

Os resultados demonstraram que os pequenos negócios têm consciência da importância da gestão de pessoas, mas nem sempre conseguem aplicar práticas eficazes que favoreçam o engajamento, a motivação e a retenção de talentos. Tais fragilidades impactam diretamente o desempenho e a competitividade das empresas, que, muitas vezes, priorizam a sobrevivência financeira em detrimento da valorização do capital humano. Constatou-se também que a adoção de estratégias simples, como treinamentos internos, comunicação clara e reconhecimento profissional, pode gerar melhorias significativas no clima organizacional e na produtividade.

Como limitação, destaca-se o fato de o estudo ter sido desenvolvido apenas a partir de fontes bibliográficas, sem a realização de pesquisa de campo, o que poderia proporcionar uma visão mais ampla da realidade dos pequenos negócios brasileiros. Sugere-se, portanto, que trabalhos futuros realizem estudos empíricos em diferentes regiões do país, de modo a comparar práticas de gestão de pessoas em distintos contextos e identificar estratégias eficazes que possam ser adaptadas às pequenas empresas. Assim, este trabalho contribui para a reflexão sobre a importância de investir na gestão de pessoas como fator essencial para o fortalecimento e sustentabilidade dos pequenos empreendimentos no Brasil.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Barueri, SP: Manole, 2019.

DORNELAS, José Carlos Assis. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2021.

DRUCKER, Peter F. A administração na próxima sociedade. Rio de Janeiro: Agir, 2016.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis e competências. São Paulo: Atlas, 2020.

LACOMBE, Francisco José Masset. Administração: princípios e tendências. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em pequenas e médias empresas. 5. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2018.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Manual de gestão de pequenas e médias empresas: uma abordagem prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

SEBRAE. Boletim de Emprego e Renda: o papel dos pequenos negócios na geração de empregos. Brasília, DF: Sebrae, 2022. Disponível em:

TACHIZAWA, Takeshy. Gestão de micro e pequenas empresas. 6. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018. Disponível em: Gesto de micro e pequenas empresas. Acesso em: 14/11/2025.