

Mudança para gestores de micro e pequenas empresas (Mpe's) em Rondon Do Pará

Rogério Ruas Machado¹ ; Tainá Nogueira de Oliveira dos Santos²

¹Nome do Departamento/Laboratório/Setor, Nome da Instituição, CEP, Cidade-Estado, País

²Nome do Departamento/Laboratório/Setor, Nome da Instituição, CEP, Cidade-Estado, País

Palavras-Chave: Micro e pequena empresa; cultura organizacional; mudança organizacional

1. INTRODUÇÃO

As universidades, principalmente públicas, são formadas sob o tripé ensino, pesquisa e extensão. Dentre as suas três funções, a última é a mais recente e surgiu como resposta ao questionamento, imposto pela sociedade e governo sobre sua hegemonia na produção de conhecimento e de sua legitimidade. A extensão desde sua origem é caracterizada por aproximar a universidade da sociedade e dar ao aluno a oportunidade de ter contato com o mundo fora da mesma além de colocar em prática os seus conhecimentos adquiridos em sala de aula (CASTRO, 2004).

Em suma, a extensão é uma via de mão dupla onde, a comunidade acadêmica, encontrará, na sociedade a oportunidade de colocar em prática o seu conhecimento acadêmico. No retorno à universidade, docentes e discentes trarão o aprendizado adquirido em campo, agregando-o ao conhecimento científico.

Neste sentido, o presente projeto de extensão, que se encontra ainda em desenvolvimento, tem como finalidade levantar e analisar os aspectos culturais que na visão dos gestores das micros e pequenas empresas limitam e/ou facilitam o processo de mudança nas MPEs de Rondon do Pará. A cultura organizacional vem sendo discutida sob diversos recortes e recebe grande atenção por parte dos acadêmicos e dos profissionais da área de Administração. Um dos aspectos que merece destaque é a relação do tema com mudança.

É possível que se faça a relação consistente entre cultura e mudança organizacional especialmente pelo fato de a própria ideia de “mudança de cultura” ser controversa (FREITAS, 1991) [3]. É fato que o significado da mudança pode assumir conotações diversas para os gestores das micro e pequenas empresas – MPE's, assim como parece ser a mudança uma condição essencial para que as MPE's sobrevivam.

Identificar qual o significado que os gestores de micro e pequenas empresas empregam para as mudanças organizacionais pode ser crucial para entender as especificidades e problemas do negócio e com isso auxiliá-los no processo evolutivo de suas empresas. Tendo uma contribuição socioeconômica significativa para o país as MPEs representam 53,4% do PIB no comércio, ficando entre as maiores geradoras de riqueza nesse setor. Na indústria elas representam 22,5% do PIB nacional, e 36,3% no setor de serviços. Além disso, são responsáveis por 53,5% dos empregos com carteira assinada no país (SEBRAE, 2017) [6], exercendo uma posição relevante como motor do desenvolvimento econômico nacional.

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é identificar qual o significado que os gestores de micro e pequenas empresas (MPE) empregam para as mudanças organizacionais.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho terá uma abordagem de pesquisa subjetiva, interpretativa, em perspectiva qualitativa, pois, permite um mergulho profundo e abrangente no estudo das manifestações culturais. Para o alcance do objetivo proposto serão realizadas entrevistas episódicas com dez micro e pequenas empresas da cidade de Rondon do Pará, sendo que até o momento foram feitas três entrevistas com os gestores constituindo – se em uma empresa no ramo do varejo e duas no ramo da moda. Para a análise e interpretação dos dados será utilizada a técnica de análise de conteúdo.

As entrevistas tiveram duração de aproximadamente uma (1) hora. O roteiro de entrevista foi composto por quinze questões que tratavam de assuntos como problemas enfrentados pelos gestores e as medidas que foram tomadas para resolve-los a fim de chegar no significado de mudança para os gestores.

Durante as entrevistas optou-se pela não identificação dos entrevistados. Assim, os respondentes foram identificados por meio de letras, ou seja, entrevistado A, entrevistado B, e entrevistado C. O objetivo foi manter o anonimato do entrevistado.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na presente pesquisa, para entender o significado da mudança para as micro e pequenas empresas, sob a ótica do gestor, buscou-se levantar: quais fatores que limitam ou facilitam a mudança a partir dos traços da cultura brasileira e; levantar as interpretações dos gestores dessas organizações a respeito do que vem a ser a mudança e a necessidade de mudar e, posteriormente, categorizando as respostas. As categorias de análises (CA's) que foram avaliadas até o momento são: CA1: Aversão ao risco, CA2: Características das MPE's, CA3: Manter/não manter o status quo.

No que se refere a CA1: Aversão ao risco: é possível identificar traços da cultura brasileira relacionados a aversão ao risco como pode-se notar na fala do entrevistado B: “é o medo de ir e não ter o retorno, vender muito fiado e acabar ficando mais notinha atrasada invés de vender mais, mas, isso é um risco que todo mundo corre” o mesmo ocorre também na fala do entrevistado C: “vem esse lado do faturamento, porque faturamento você sabe, é um perigo! Tem mês que a empresa fatura bem, mas depois passa aí três, quatro, cinco meses, só sobrevivendo!”

Percebe-se que, os gestores têm ciência da necessidade da mudança como é evidenciado, principalmente, na fala do entrevistado B, entretanto, esse traço característico da cultura brasileira, aversão ao risco, de certa forma prejudica a predisposição que os gestores em efetivar as mudanças que porventura se fazem necessárias.

Com relação a CA2: Características das MPE's: muitas foram as especificidades de MPE's identificadas nas empresas entrevistadas, dentre elas pode se destacar a baixa intensidade de capital, como pode se observar na fala do entrevistado A: “No pequeno você tem que vender para poder pagar as suas contas, por isso que o pequeno sempre fica pequeno, dificilmente cresce, porque quem não tem como trabalhar, não tem o capital de giro, não tem como crescer!”

Outra especificidade comum de micro e pequena empresa é a centralização em que o gestor fica responsável por praticamente todas as funções organizacionais o que acarreta em uma sobrecarga, como exemplifica o entrevistado C, quando questionado pela falta de controle no estoque e uso de técnicas como a curva ABC: “porque querendo ou não é muita centralização, sou eu que tenho que fazer, é muita coisa e eu não dou conta de fazer tudo!”

É comum ainda a contratação direta de mão – de – obra, sem o uso de um processo de recrutamento e seleção dos seus funcionários, evidenciado pelo entrevistado C: “isso aí a

gente coloca (currículo), mas a maioria dos nossos funcionários é por indicação!”. Nota-se que o gestor exige a entrega de um currículo, mas a maioria das contratações são feitas por indicação. Aliado a isso existe ainda o uso de mão de obra não qualificada, como demonstra o entrevistado B: “Aqui não tem treinamento, aqui não tem nada.” Quando o gestor é questionado pelo fato de não fazer treinamento com os seus funcionários o mesmo demonstra uma visão de que por se tratar de uma pequena empresa não seja necessário o treinamento dos seus colaboradores: “É porque aqui é uma loja mais simples, não tem aquela frescura então a gente não faz (treinamento).”

Pode-se notar ainda a ausência de planejamento e o uso de estratégias intuitivas na tomada de decisão, explicitado pelo entrevistado B questionado sobre a forma de precificação dos produtos: “nada, mas dá para lembrar (preço de mercadoria), não sei se é o costume, mas dá para lembrar” Os gestores ressaltaram ainda que não fazem o uso de planilhas para o acompanhamento do faturamento da empresa e quando fazem um controle ainda preferem o uso do papel.

Identificou-se ainda a subordinação das pequenas empresas perante as grandes, principalmente na compra de mercadorias, como é evidenciado:

“Com relação a compras, as empresas que impõe a quantidade e as formas de pagamento, mas como a gente viaja bastante para essas feiras onde tem as importadoras, tem uma negociação e como já somos clientes de muito tempo lá dentro, de quinze a vinte anos, temos algumas vantagens, a gente negocia, mas mesmo assim eles ainda impõem limites sobre a gente!” (entrevistado C)

No que tange a categoria CA3: Manter/não manter o status quo: Alguns gestores realizaram a mudança por necessidade, como resalta o entrevistado B, que colocou um computador dentro do seu estabelecimento por exigências governamentais: “o contador não, o governo porque se não colocar o governo bloqueia a firma da gente!” Demonstrando certa preferência por se manter em status quo, entretanto, em outro momento a mudança assume um papel de oportunidade ressaltado pelo gestor B, que percebeu a tendência dos clientes pelo uso do cartão de crédito: “Eu decidi pôr o cartão porque todo mundo queria cartão. As pessoas começaram a pedir cartão e a gente pensou tem que pagar a taxa para colocar, mas vai melhorar porque muita gente procura”

Percebe-se que, o gestor C se encontra mais aberto a mudanças, como o mesmo resalta quando decidiu abrir a sua empresa: “E aí nós abrimos a firma, alugamos o ponto e fomos aventurar, daí nós fomos para Goiânia porque não tínhamos dinheiro para ir para São Paulo, e a gente só tinha três mil reais para abrir uma loja na época” e que para ele a mudança é algo necessário e presente no seu dia a dia como gestor: “A mudança ela é constante!” (entrevistado C)

E para o entrevistado A mudança seria algo necessário e satisfatório pois, traria a oportunidade de conseguir mais clientes, mas seria necessário haver investimento: “Uma mudança para ampliar a loja seria satisfatório. Por exemplo, eu tenho esse imóvel aqui, para mim seria satisfatório ampliar, fazer uma reforma, melhorar, dar mais conforto para os clientes, essa mudança eu creio que é satisfatória!”

Desta maneira, pode-se notar que a mudança assume diferentes significados para os gestores das MPE's de Rondon do Pará, sendo por oportunidade, necessidade, investimento, resistência e até mesmo medo pelo fato de não saber como mudar.

4. CONCLUSÃO

O presente estudo, teve como objetivo levantar e analisar os aspectos culturais que na visão dos gestores das micros e pequenas empresas limitam e/ou facilitam o processo de mudança nas MPEs de Rondon do Pará.

Por se tratar de um trabalho ainda em desenvolvimento, com prazo para encerrar as entrevistas em julho 2018 é necessário a coleta de dados com mais gestores para maior robustez do estudo. Entretanto, com as pesquisas já realizadas pode-se notar a presença de traços da cultura brasileira, como a aversão a incerteza, na forma dos gestores gerenciar seus negócios que por hora facilitam o processo de mudança e em outro momento limita.

Identificou-se ainda as especificidades das MPE's do município como, baixa intensidade capital, centralização do poder, contratação direta de mão de obra, ausência de planejamento, estratégias intuitivas e subordinação das MPE's. Com relação a manutenção do status quo, a mudança assume diferentes significados, sendo eles: oportunidade, necessidade, necessidade de investimento, resistência e até mesmo medo pelo fato de não saber como mudar.

REFERÊNCIAS

3. FREITAS, M. E. Cultura Organizacional: grandes temas em debate. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 31, n. 3, p. 73-82, jul./set.1991.
6. SEBRAE, S.P. Pequenos negócios em números. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>> acesso em: 17 de novembro de 2017.
6. CASTRO, L. M. C. A universidade, a extensão universitária e a produção de conhecimento e emancipadores. **In: Reunião anual da ANPED**, 2004. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/27/inicio.htm>>. Acesso em: 13 de janeiro de 2018.