

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ESTUDO DA ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ADMINSTRAÇÃO

**ABISAI SIQUEIRA SOUZA JUNIOR**

**ADMINISTRAÇÃO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS:** um estudo elaborado  
nas MPEs do bairro da Cidade Operaria

São Luis  
2016

**ABISAI SIQUEIRA SOUZA JUNIOR**

**ADMINISTRAÇÃO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS:** um estudo elaborado  
nas MPEs do bairro da Cidade Operaria

Monografia apresentada ao curso de  
Administração da Universidade Estadual  
do Maranhão - UEMA, para obtenção do  
grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Esp. Inácio Ferreira  
Façanha Neto.

São Luis

2016

**ABISAI SIQUEIRA SOUZA JUNIOR**

**ADMINISTRAÇÃO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS:** um estudo elaborado  
nas MPEs do bairro da Cidade Operaria

Monografia apresentada ao curso de  
Administração da Universidade Estadual  
do Maranhão - UEMA, para obtenção do  
grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

**Prof. Esp. Inácio Ferreira Façanha Neto** (Orientador)

Universidade Estadual do Maranhão

---

**Prof. Esp. Julio Cesar Pinheiro Maciel** (Examinador)

Universidade Estadual do Maranhão

---

**Profa. Esp. Francisca Elany Regia S. Lopes** (Examinador)

Universidade Estadual do Maranhão

Dedico este trabalho a Deus, a minha família, ao meus amigos e todos aqueles que me deram apoio e incentivos ao longo dessa caminhada.

## AGRADECIMENTOS

Nenhuma batalha é não vencida sozinho. No decorrer desta luta algumas pessoas estiveram ao meu lado e percorreram este caminho como verdadeiros soldados, estimulando que eu buscasse a minha vitória e que conquistasse meu sonho.

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, e por ter me iluminado ao longo desta caminhada, pois sem ele não teria forças para essa jornada.

Agradeço a minha família, pois a família é base de tudo na vida de uma pessoa, por sua capacidade de acreditar em mim. Em especial a minha mãe, minha maior admiração e exemplo de vida, pelo amor e que ensinou ser uma pessoa de força e ser humano íntegro, com caráter, coragem e dignidade para enfrentar a vida.

Agradeço aos meus Irmãos Guilherme e Giordana pelo amor e carinho, que sempre me incentivaram na conquista dos meus objetivos e também meu sobrinho Gabriel pelo carinho recebido. Aos Meus padrinhos Ademir e Rosa que foram meus segundos pais, por tudo que fizeram por mim, me dando apoio e incentivos e todos os tios e tias que contribuíram na minha vida.

Também ao meu pai (*In memoriam*), que nos meus primeiros anos de vida contribuiu para minha educação, me deu amor, carinho e proteção e minha avó Honorata, também (*In memoriam*) que sempre teve amor e cuidados pelo seu neto.

Agradeço aos meus amigos de curso que nesses quatro anos fizeram parte da minha vida e com certeza vão continuar presente, pela generosidade, pois quando precisei, sempre estava a disposição de me ajudar, pelo respeito e pelos momentos que passamos juntos, tantos nos difíceis como alegres.

Agradeço a UEMA pelo seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram que hoje vislumbro um horizonte superior, evidenciado pela acendrada mérito e ética aqui presente. Também agradeço a todos os empresários que permitiram que me receberam em seus estabelecimentos, compartilhando experiências e ideias, onde foram fundamentais para construção deste trabalho.

A meu orientador Inácio Ferreira Façanha Neto que no qual é uma excelente profissional, pelo dedicado ensinamento, orientações, estímulo e amizade, que me transmitiu incansáveis informações.

E todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, meu muito obrigado.

*"Quando tudo parecer estar contra você,  
lembre-se que o avião decola contra o  
vento, não com a ajuda dele".*

Henry Ford

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer um estudo sobre a administração micros e pequenas empresas, para isso foi fundamental apresentar as características das MPEs e importância de compreender às práticas de gestão e traça os principais problemas enfrentados pela MPEs o que se traduz em excesso de legislação, alta carga tributária, dificuldade em obtenção de linha de crédito entre outros e falta de gestão, são desafios que gestor encontra para gerir o negócio. Também identifica o perfil do Empreendedor, no qual mostram traça de comportamento que se manifestam e se combinam de diferentes maneira e em diferentes graus de intensidade. Identificar o perfil das micros e pequeno empresário das MPEs, do mesmo modo identificar os problemas da empresa assim como no setor na área de gestão e setores financeiros; produção e recursos humanos. O procedimento metodológico utilizado foi a abordagem do tipo quantitativa, classificou-se a pesquisa como aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa de campo e bibliográfica. O questionário foi o instrumento para desenvolvimento da pesquisa. Logo após, tratamento dos dados foram analisados e identificou-se o perfil das MPEs e dos micros empresários, e os problemas do negócio.

Palavras-chave: Administração. Micro e Pequena Empresa. Gestão.

## **ABSTRACT**

This paper aims to make a study on the micro management and small businesses, for it was important to present the characteristics of MPEs and importance of understanding the management practices and outlines the main problems faced by MPEs which results in excessive legislation , high tax burden, difficulty in obtaining credit line among others, and lack of management, are challenges that manager is to manage the business. It also identifies the profile of the entrepreneur, which show traces of behavior that manifest and combine different way and in different degrees of intensity. Identify the profile of micro and small business of MPEs likewise identify the company's problems as well as the industry in management and financial sectors; production and human resources. The metrological procedure used was the approach of quantitative type, ranked research as the technical procedures, it is a field research and literature. The questionnaire was the instrument for research development. Soon after, treatment data were analyzed and identified the profile of MPEs and micro entrepreneurs, and business problems.

**Keywords:** Administration. Small and Medium Enterprises. Management



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	- O Gênero do micro e pequeno empresário	44
Gráfico 2	- Faixa etária	45
Gráfico 3	- Grau de escolaridade	46
Gráfico 4	- Renda per capita	46
Gráfico 5	- Registro do negócio	47
Gráfico 6	- Porte da empresa	48
Gráfico 7	- Motivo que levou o empresário pela abertura da empresa	48
Gráfico 8	- Tempo de atividade	49
Gráfico 9	- Ramo do negócio	50
Gráfico 10	- Quantos sócios tem a empresa	50
Gráfico 11	- Empresa opta pelo simples	51
Gráfico 12	- Quantos empregados tem na sua empresa	52
Gráfico 13	- Faturamento médio anual	52
Gráfico 14	- Tipo de apoio que empresário tem para gerenciar seu negócio	53
Gráfico 15	- Dificuldades enfrentadas na gestão do negócio	54
Gráfico 16	- Principal problema da empresa	55
Gráfico 17	- Maiores problemas na empresa no momento atual	55
Gráfico 18	- Problemas área de gestão	56
Gráfico 19	- Problemas no setor financeiro	57
Gráfico 20	- Problemas no setor de produção	57
Gráfico 21	- Problemas no departamento de R.H	58

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Critério de classificação do porte da empresa pelo números de empregados	27
Tabela 2	- Processos básicos administrativos	32

## **LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

MPEs	-	Micro e Pequenas Empresas
SEBRAE	-	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
MTE	-	Ministério do Trabalho e Emprego
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
BNDS	-	Banco Nacional de Desenvolvimento Social
PIB	-	Produto Interno Bruto

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	Micro e pequenas empresas.....	15
2.2	Gestão de micro e pequenas empresas.....	17
2.3	Os principais problemas das micro e pequenas.....	19
2.4	Perfil do micro empreendedor.....	21
2.5	Vantagens e desvantagem de ser micro empreendedor.....	23
3	PERFIL DAS MPEs DOS MICRO EMPRESARIO.....	26
4	DIFICULDADES NA GESTÃO DO NEGÓCIO.....	30
5	PROBLEMAS ENFRENTADOS NO GERENCIAMENTOS DAS MPEs...	32
6	METODOLOGIA.....	41
6.1	Tipos de pesquisa.....	41
6.2	Sujeito da pesquisa.....	41
6.3	Universo e amostra.....	41
6.4	Instrumento de pesquisa.....	42
6.5	Coleta de dados.....	42
6.6	Análise de dados.....	43
6.7	Limitação da pesquisa.....	43
7	ANÁLISE DE RESULTADOS.....	44
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
	REFERÊNCIAS.....	61
	APÊNDICE.....	65
	ANEXO.....	68

## 1 INTRODUÇÃO

As micros e pequenas empresas e importância para economia brasileira em virtude da capacidade de absorção de mão de obra, geração de renda, os números de estabelecimentos e do potencial de abertura de novos negócios. Com base nisso as MPEs tem chamado muita atenção dos analistas econômicos pelo o potencial de criação de emprego e renda, assim estimulando a criação de políticas de incentivo para o estímulo desses tipos de negócios.

A gestão das MPEs, que no qual tem suas características próprias, são mais ágeis, versáteis, flexíveis e adaptam-se com mais facilidades que as grandes empresas, em contra partida, não se beneficia do modelo de gestão das empresa de grande porte. Com isso nesse sentido mesmo foi abordado os principais problemas que os pequeno negócios enfrenta diariamente como: excesso de legislação, que são a criação de novas leis a cada dia, quem o dono o negócio acaba ficando perdido; a alta carga tributária que gera uma série de procedimentos e burocracia e, na maioria das vezes, ela leva uma fatia do faturamento; acesso ao crédito que traduz a falta de linhas de créditos adequadas ou sem muita burocracia.

Será possível compreender o perfil do empreendedor qual mostram traços de comportamento que se manifestam e se combinam de diferentes maneira e em diferentes graus de intensidade em diferentes pessoas esses traços comportamental integram as competências que todo empreendedor deve desenvolver. Traços das personalidades, atitude e comportamento contribuem para o sucesso do negócio. Seguindo na mesma linha. Objetivo desse trabalho é identificar o perfil das MPEs do micro e pequeno empresário; identificar as dificuldades na gestão do negócio e identificar quais os principais problemas enfrentados, no gerenciamento de suas MPEs, nas áreas administrativos; financeira; produção e recursos humanos. As MPEs por serem empresa de pequeno porte, não utilizam das ferramentas das empresas de grande porte, com isso se busca compreende a gestão das micros pequenas empresa. Então para construção deste estudo, a metodologia utilizada para obtenção dos resultados esperados, como a identificação do tipo de pesquisa, universo e amostra, do instrumento de dados, o tratamento dos dados e a limitação desta pesquisa. Foram apresentados a análise e o resultados da pesquisa, que só foi possível com aplicação dos questionários feito com os empresários que foi realizada no bairro da Cidade Operaria.

O primeiro capítulo, será apresentado as características das micros e pequenas empresas e importância para economia brasileira. Posteriormente, compreende-se a gestão das MPEs e nesse sentido mesmo foi abordado e os principais problemas que os pequenos negócios enfrenta no dia-dia. Dando continuidade, em seguida irá ser identificado o perfil do empreendedor. No terceiro capítulo, as micros e pequenas empresas a necessidade de compreender o perfil do micro e pequeno empresário quanto a idade; gênero; segmento de mercado. No quarto, as dificuldades na gestão do negócio que impedem a execução de atividade da empresa colocam a vida da empresa em risco. Já entrando no quinto parágrafo, os problemas enfrentados pelas MPEs.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Micro e pequenas empresas

As micro e pequenas empresas (MPEs) desempenha uma papel importante para economia brasileira em virtude da capacidade de absorção de mão-de-obra, geração de renda, do números de estabelecimentos e do potencial de aberturas de novos negócios, no qual oferecem grande parte de bens e serviços. Cerca de 98% dos estabelecimentos empresariais são pequenos empreendimentos e são 60% dos empregos gerados no Brasil, segundo o MTE. A criação de uma empresa de pequeno porte se inicia aparte da necessidade de transforma uma idéia em um empreendimento.

Segundo Silva, (2004, p. 30) os investimentos para o fortalecimentos das Micros e Pequenas são de grande importância para geração criação de emprego e renda e o crescimento da indústria.

O papel das micros e pequenas empresas (MPEs) tem sido discutidos e muitos países tem intensificados os investimentos para esses empreendimentos, que são responsáveis pela maiorias dos países desenvolvidos pela maioria da produção industrial e também do oferecimentos de novos postos de trabalho. (SILVA, 2004, p.30)

Muitas pessoas virtualmente iniciam um negócio do zero, com pouco recurso e sem nenhuma experiência administrativa, entretanto com capacidade de idealizar algo e colocar em prática, algumas dessas pequenas empresas viram sucesso, possibilitando a expansão do negócio e se tornam marcas conhecidas no mercado, essa pessoas são consideradas empreendedoras no qual sabem que a sobrevivência do negócio depende da persistência do seu esforço para enfrenta riscos e dificuldades.

As micros e pequenas empresas (MPEs) vêm sendo há muito tempo alvo de atenção de analistas econômicos devido ao seu potencial de geração de emprego e renda. Esta atenção se intensifica à medida que os atributo de flexibilidade e rapidez de adaptação às demandas do mercado características de muitas MPEs são valorizadas (LAVERE 1990).

Assim, políticas de inovação voltadas para estas empresas podem ser um estímulo ao crescimento e à competitividade de setores e regiões. Entretanto a

heterogeneidade do universos destas empresas torna difícil a implementação de políticas de inovação a elas destinadas. (LA ROVERE 1990).

Para Whiteley (2002) as micros, pequenas e médias empresas em economia do países em desenvolvimento, compõem uma das mais importantes forças dinâmicas capaz de molda a paisagem econômica do dia de hoje. Conclui o autor, que para o fortalecimento dessas economia, precisamos de políticas de apoio e linhas de financiamentos que auxiliam no desenvolvimentos das MPEs fortalecendo a base econômica, gerando emprego e renda.

A Lei Geral de 2006, foi a maior conquista das micros e pequenas empresa do Brasil em sua história, pois estabelece e regulamenta os estímulos e incentivos para o setor através da introdução de um sistema mais simples e justo de pagamento de imposto e contribuições. Esta lei complementar nº 123, aprovada em 14 de dezembro de 2006, com vigência aparte de 1 de janeiro de 2007, institui o Estatuto Nacional da Micro e Pequena empresa.

Segundo pesquisa do Serviço Brasileiro de Apoio as Micros e Pequenas Empresas - SEBRAE realizada em 2004, 99% das empresas do país são de pequeno porte. Essa empresa representam quase 70% dos postos de trabalho no setor privado, além de representa 20% do PIB. Essa pesquisa, também confirmou que as micros e pequenas empresas vem alçando uma participação maior na economia, destacando-se como geradora de emprego e renda, contribuindo de forma crescente para o aumento do Produto Interno Bruto.

No Brasil, Segundo o SEBRAE estima-se que existem cerca de 6 milhões de empreendimentos que se enquadram como micro e pequena empresa, o governo começa a enxerga esses novos negócios como fatores importantes para solução do desemprego e a recessão, criando leis para reduzir os encargos tributário e auxiliar os microempresários, assim possibilitando a elevação no número desses tipos de empresas contribuindo para geração de emprego e renda e incentivando as pessoas serem donas dos seus próprios negócios.

As micros e pequenas empresa (MPEs) tem sido alvo importante dos analistas econômicos, devido o potencial de geração de emprego e renda. No pós-fordismo, está atenção se intensifica a medidas que os atributos de flexibilidade e rapidez de adaptação às demandas do mercado características de muitas MPEs são valorizadas (La Rovere 1999). As políticas de inovações voltadas para essas empresas podem ser um instrumento de estímulo ao crescimento e a



competitividade de setores. Entretanto a heterogeneidade do universos dessa empresa torna mais difícil a implantação de políticas de inovação a elas destinadas.

O planejamento é fundamental nas micro e pequenas empresa no qual permitir verificar, avaliar e controlar as rotinas do dia-dia no negócio que auxiliam na gestão do negócio, buscando organizar ações e processos. O planejamento determina que uma empresa desenvolva um conjunto de tarefas maiores, de maneira disciplinada e organizada, visando que a empresa possa visar atingir os objetivos que levarão a futuro melhor.

Sanvicente (2000, p.6) definiu o planejamento como estabelecimento prévios da ações a serem executadas, os recursos serem utilizados e a definição com responsabilidade, para um determinado período futuro, de modo que os objetivos possam ser atingidos. Desta forma, pode-se afirmar que o planejamento consiste na escolha da alternativa mais adequada para definição do estado futuro e desejado e dos meios mais eficazes alcanças.

## **2.2 Gestão de micro e pequena empresa**

As micros e pequenas empresa no Brasil, tem suas características próprias. São mais ágeis, versáteis, flexíveis e adaptam-se com mais facilidades que as grandes empresas, mais em conta partida, devido às limitações próprias de seu porte, em geral tem menos poder de barganha e não se beneficiam em grande escala. Por isso mesmo não podem reproduz mecanismo os modelos de gestão e as boas práticas empregados pelas empresas de grande porte. O empreendedor é uma espécie de faz tudo, precisa assumir diversas funções, a distância entre escalões, se que o termo apropriado para esse caso, praticamente não existe a hierarquização e departamentalização também não, o que predominar e a relação da informalidade.

Para Drucker (1990), o dia-dia dos gestores, tantos de grandes empresas como das MPEs, é marcada pela tomadas de decisões, que podem gerar consequências diversas conforme o contexto de cada organização. Tais decisões deveriam partir de uma visão ampla do ambiente, considerando características sociais, culturais e políticas desde. Em meio um ambiente que a concorrência aumenta e se qualifica a cada dia, torna-se imprescindível a necessidade de se desenvolver empreendimentos com estratégias competitivas adaptadas às necessidades do mercado.

Para Robins (2005), que no contexto das organizações precisam estar em constantes processo de transformação, sob pena de perderem várias oportunidades, mas sim seu lugar no mercado. Os modelos tradicionais de gestão, continuar o autor, baseando em estruturas hierárquicas rígidas, continuam presentes, mas a agilidades e flexibilidade vêm ganhado cada vez mais importância. As organizações vem buscando novas maneiras de desenvolve seus negócios e para permanecem vivas, não hesitam em promove mudanças radicais que afetam profundamente suas estruturas internas e não raro mudam até suas relações com a sociedade.

As grandes empresas tem mais capacidade pois conta com mais recursos humanos mais treinados e desenvolvidos do que as empresas pequena, é claro que há exceção, com as empresas de tecnologia, que bem preparadas. Com essas diferencias determinam o modelo de excelência do negócio, os fundamentos são os mesmo, mais na implantação deve ser diferentes. Devido ao privilégio de um conjunto que o líder desfruta, ele tem enorme capacidade de implementada de boa gestão. A inovação. Por exemplo, hoje se diz respeito mesmo a sobrevivência no mundo empresarial, por ser implementada quase da noite pro dia, pois as decisões praticamente inexistem.

Na prática de uma boa gestão, o primeiro passo que a empresa deve adotar e a sensibilização do líder sem dúvida. Quando o pequeno empresário está convencido que as boas práticas vão repercutir nos resultados do seu negócio, que terão impacto direto e positivo em seu desempenho empresarial, ele vai adotar fundamentos de excelência em gestão. Sabe-se que o pequeno empresário não está interessado em teoria, mais no mundo real, em saber quais os segredos dos desempenho das pequenas empresas que adotaram práticas de boas gestão. O passo seguinte e a capacitação desses empresários, por meio de consultoria assistida e sua série de iniciativas. No SEBRAE por exemplo, os fundamentos de excelência de gestão estão incluídos transversalmente na matriz de capacitação dos empresários.

O principal problema na gestão de MPEs diz respeito a mistura do patrimônio da empresa com o patrimônio pessoal donos e o dinheiro da empresa. a falta de um sistema claro de contabilidade compromete a manutenção e a capacidade de investimento das empresa. A dificuldade, não se restringe as negócios familiares e comente grande partes das empresas. Sem uma separação definida entre o patrimônio pessoal e o patrimônio da empresa, os donos ou sócios

fazem retiradas sem o devido cuidados e põem em risco a contabilidade da empresa.

O planejamento é uma peça fundamental para o crescimento do negócio, e é tão constante quanto as mudanças do mercado. A falta de planejamento compromete o crescimento de uma empresa no médio e longo prazo, principalmente uma empresa que faturam mais e saem do Simples Nacional. Uma gestão descuidada compromete não só os pagamentos de impostos, como atrapalham a obtenção de crédito para empresas porque não conseguem justificar sua contabilidade para os bancos. Nas micros e pequenas empresas encontra-se.

### **2.3 Os principais problemas das MPEs**

Muitas da vezes, as micros e pequenas empresas enfrentam no dia-dia dificuldades na gestão do negócio, com base nisso, os gerentes encontram grandes problemas com a implementação e manutenção das atividades. O ambiente empresarial possui grande influência governamental, o que se traduz em excesso de legislação, alta carga tributária, dificuldade em obtenção de linha de crédito entre outros. A falta de preparo na gestão também costuma gera complicações na hora de abrir o próprio negócio.

Roesch (1996) trata o problema como uma situação não resolvida, entendo, quando essa são identificadas, podem gerar oportunidade até então não percebida pelas organizações. A questão resolvidas pressupõe que alguma coisa deveria ser feita, mas gera uma pendência que, por sua vez define a existência do problema.

Do ponto de vista do processo, Cerqueira (1997) define o problema como "qual quer resultado indesejável de atividade ou processo". O problema relacionado relaciona-se com resultados e efeitos, portanto, com os produtos do processo que não atingem o desempenho satisfatório pelo o cliente, seja ele interno, seja externo. Nessa situação o problema é algo que deveria atende a uma expectativa que não atende. A palavra chave que define o conceito de "*problema*" é, pois indesejável.

Apesar da crescentes reformas e criação de leis para micro e pequena empresa, elas enfrentam alguns obstáculos: o excesso da Legislação no país. A cada dia, novas leis e obrigações tributárias ou ainda sistema eletrônicos de

transmissão de dados, por isso, micros e pequenos empreendedores acabam ficando perdidos.

A utilização do apoio de um contador ou serviço de contabilidade, pois os profissionais na areia, sem atualizados, poderá fazer a grande diferença para o pequeno negócio. O contador auxiliar desde do início com a da constituição da empresa, auxiliando junto aos órgãos necessários, bem como a elaboração do Contrato Social de forma adequada e, posteriormente, fazendo acompanhamento contínuo do negócio e das leis e normas vigentes.

A alta carga tributária Brasileira, também se configura em um problema para micro e pequenas empresas. Ela gera uma série de procedimentos e burocracia e, na maioria das vezes, ela leva uma fatia do faturamento. Os impostos que incidem sobre as pequenas empresas variam de setor para outros. Setores relacionados com a indústria, por exemplo, tem um carga tributária bem menos que uma empresa de serviços. Com todas as particularidades relativas a cada negócio e setor.

A carga tributária do Brasil é constituída por tributos diferentes esferas do governo. Existem tributos dos governos municipal, estadual e federal. De acordo com Neto (1991, p.81), "É o conjunto dos tributos: impostos, taxas e contribuições de melhorias, que o governo cobra das empresas.

O Simples Nacional é um Regime Especial Unificado de Arrecadação de Impostos e Contribuições devidos pelas Micros e pequenas Empresas (MPEs) criado pela lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (LC 123/2006) e vigente a partir de 1º de junho de 2007. O Simples Nacional permite o recolhimento unificado de impostos federais, estaduais e municipais (ISS, PIS, COFINS, IRPJ, CSLL, IPI, ICMS e INSS) e da contribuição previdenciária. Aos invés de utilizar diversas guias, com data e cálculos diferentes para recolhimento, o empresário efetua apenas um pagamento.

O acesso ao crédito no Brasil se faz, basicamente, por meio de empréstimos e financiamentos junto às instituições financeiras. Outro grande problema que as instituições nem sempre possuem linhas de créditos adequadas ou sem muita burocracia para as micros e pequenos empresários, o que pela dificuldade de obtenção, gera frustração e desânimos. Assim, é preciso procura diferentes bancos e buscar variadas soluções que se adéquem ao negócio, além dos bancos de fomentos ou bancos regionais especializados na área. Existem

também as empresas de consultorias que prestam serviços nesse segmentos, auxiliando com a documentação e os passos necessários para conseguir dinheiro para o negócio.

Segundo Moraes (2006), as reduções das taxa de juros fizeram que grandes bancos diminuíssem suas operações de tesouraria, que passaram a oferece ganhos menores, e migrassem para o mercado de crédito, também viabilizados pelos indicadores econômicos. Essa expansão de oferta de crédito tem se orientado principalmente para os financiamentos de bens de consumo, crédito para pessoas físicas, empréstimo consignados e credito voltado para micros e pequenas empresa.

O crédito, fundamental para toda economia, é tido como uma das ferramentas mais importante para o desenvolvimento dos micros e pequenos negócios. As imperfeições do mercado de crédito limitam as possibilidades de investimentos deste segmento em projetos mais rentável (STIGLITZ E WESS, 1981; BANERJEE E NEWMAN, 1993; BOURGUIGON e FERREIRA, 2000).

É muito comum o empreendedor pensa que sabe, de forma infinitiva, gerir seu negócio. Porém é necessário muito mais que isso. Muitas empresas acabam falindo por falta de caixa ou ainda por falta de gestão financeira. O empreendedor deverá esta cliente também que entre seus desafios estão a concorrência acirrada, a rotatividade de emprego e, é claro a concorrência. Para enfrentar esses desafios, o empreendedor deve busca conhecimento teórico e atualização na área de gestão, uso de softwares, plataformas e aplicativos que otimizem o tempo e ofereçam informações para o processo de tomadas de decisões.

O Estudo realizado pelo SEBRAE (2004) Também levantou as principais dificuldades enfrentadas na opinião dos empresários, sendo que é encontrada em primeiro lugar entres as que ameaçam as MPEs e a falta de gestão.

## **2.4 Perfil do micro empreendedor**

O microempresário é visto pelas perspectivas comportamental do empreendedor. Diversos estudos têm sido sobre o comportamento do empreendedor no qual mostram traçam de comportamento que se manifestam e se combinam de diferentes maneira e em diferentes graus de intensidade em diferentes pessoas esses traços comportamental integram as competências que todo

empreendedor deve desenvolver. Traços da personalidade, atitude e comportamento contribuem para o sucesso do negócio.

A inserção na atividade econômica como microempresário ou por conta própria tem sido os principais meios dos trabalhadores adquirirem seu sustento frente à queda de emprego formal no Brasil. Essas atividades são responsáveis pela maior parte dos postos de trabalho gerados nos anos 90 e já absorvem mais de um dos trabalhadores ocupados (SILVA, 2003).

O empreendedor tem uma capacidade essencial de idealizar e realizar coisas novas. Pense em qualquer pessoa empreendedora que você identificará nela a capacidade de imaginar e fazer que as coisas aconteçam. Outras pessoas, ao contrário, podem ser apenas criativas ou apenas implementadoras, sem habilidades de combinar essas características básicas de comportamentos.

Iniciar um negócio deve ter certeza sobre as despesas: o investimento inicial; aluguéis; salários; impostos e taxas. Nenhuma certeza existe, entretanto em relação às receitas. Uma pessoa inicia um negócio correndo riscos. Arriscar significa ter coragem para enfrentar a possibilidade de insucesso ou perda. As recompensas são incertas e apenas as dificuldades são viáveis, mais o microempresário deve estar disposto a superá-las. Ao enfrentar obstáculos, eles fazem decididamente, buscando resolver problemas e alcançar resultados positivos. Quando alcançam a propriedade, as pessoas empreendedoras são recompensadas pelos seus esforços.

Segundo Degen (1989) o empreendedor, por definição, tem de assumir riscos, e seu sucesso está na capacidade de conviver com eles e sobre viver a eles. Os riscos fazem parte de qualquer atividade, é preciso aprender a administrá-los. O empreendedor não é malsucedido nos seus negócios porque sofre revezes, mas porque não sabe superá-los. O plano de negócio e o planejamento constante permitem ao empreendedor identificá-los os possíveis riscos para seu, proporcionando uma solução.

O empreendedor não é um jogador, um aventureiro em busca de situações arriscadas. Nem, tampouco, um avesso ao risco. Quando o empreendedor se habilita a entrar em um negócio, ele faz de maneira calculada, cuidadosamente planejada. O empreendedor é um indivíduo com capacidade de avaliar as alternativas e calcular os riscos envolvidos, procurando, sempre, minimizá-los. Busca por situações que implicam desafios ou riscos moderados. Fazem o possível

para transformar o desconhecido em informação a seu favor, evitando os riscos desnecessários.

O empreendedor tem um compromisso com a sua prosperidade. Ele sabe que sua sobrevivência depende de sua persistência de seu esforço para enfrentar riscos e dificuldades. Depoimentos de empreendedores bem-sucedidos sempre ressaltam a necessidade de trabalho duro e continuado para fazer a empresa dê certo. Isso significa, às vezes que os sacrifícios pessoais e depender do esforços extras, colaborar com os subordinados e até mesmo assumir o lugar deles para terminar uma tarefa. Quando os pequeno empresários são otimistas e têm visão de sucesso, em vez de se imaginar e temer os possíveis fracasso. Ao enfrentar obstáculos, eles o fazem decididamente, buscando resolver problemas e alcançar resultados positivos. Quando alcançam a prosperidade, as pessoas empreendedoras sempre são recompensadas pelos seus esforços.

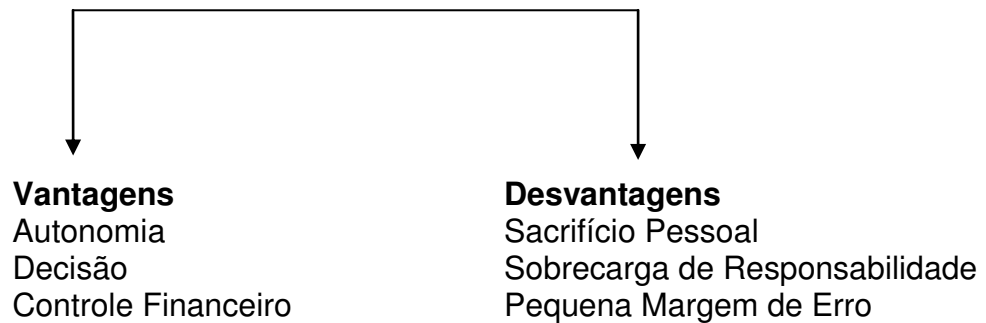
Os pequenos empresários são pessoas que preferem depender da sua própria capacidade de enfrentar sua incerteza. Gostam de busca autonomia, de manter seus pontos de vista mesmo diante da oposição ou de resultados desanimadores e de expressar a sua confiança de contemplar tarefas difíceis e enfrentar desafios. Os donos dos negócio prefere a insegurança e desafios do mercado, do que serem empregos e receberem ordem dos chefes.

## **2.5 Vantagens e desvantagem de ser micro empreendedor**

Há inúmeras vantagens concretas para se criar e operar um negócio próprio. Os empresários não tem chefes e depende de suas próprias decisões. Pode inovar, experimentar uma nova idéia em seu negócio, estimulando a criatividade ou pela concorrência. Tem perspectivas de ganhos financeiros consideráveis, se alcança o êxito, o que dará o reconhecimento da comunidade. No entretanto, há aspectos desfavoráveis, que convém considerar, conviver com instabilidade das eventuais mudanças no ambiente extremo.

Conforme Marcondes e Bernardes (2004) antes de criar uma empresa, se faz necessário que o empresário tenha quem o oriente sobre o empreendimento e o alerte e alerte sobres os perigos das decisões erradas e comportamentos inadequados. Dessa forma, observa-se que monitoramento do negócio com ajuda de quem entende sobre o mundo dos empreendimentos, é uma escolha fundamental

para o sucesso de empreendimento. Em relação aspectos, cabe destacar que o SEBRAE possui meios de assessoramento do pequeno empreendedor.



As vantagens é ter liberdades para enfrentar situação difícil e testas as próprias competências, esperando uma recompensa que não depende de outros, algumas vantagens do espírito empreendedor.

- Autonomia

Liberdade e Independência para tomar decisões são provavelmente as principais vantagens do empreendedor. A satisfação de ser chefe de si mesmo é a melhor sensação que uma pessoa pode experimentar.

- Decisão

Para muitos empreendedores, o desafio de iniciar um empreendimento é fonte de entusiasmo. A oportunidade de desenvolver uma idéia em um negócio recompensador, produz um sentimento de realização. Além disso o empreendedor sabe que o sucesso depende principalmente da sua iniciativa e que o sucesso ou fracasso, que em grande parte, é fruto do seu nível esforço.

- Controle Financeiros

O controle sobre o negócio é, conseqüentemente sobre seus rendimentos é outra vantagem importante para o empreendedor. Ele não corre o risco de ser demitido de uma hora para outra e ver sua situação financeira.

A Desvantagem é que auto emprego parece fácil, a auto demissão pode ser ainda mais. De fato o empreendedorismo é uma das carreiras mais difíceis que alguém pode escolher.

- Sacrifício Pessoal



Um empreendedor para ter sucesso é inevitável que tenha que fazer alguns sacrifícios, na maiorias das vezes e a pessoas abrir mão de um emprego estável com um bom salário, se ausenta do convivo família para se dedica ao negócio. Ser seu próprio chefe significa liberdade, mas também ter que tomar decisões que nunca tinha parado para pensa.

- Sobrecarga de Responsabilidades

O empreendedor tem uma caga de trabalho e responsabilidades diferentes dos trabalhadores assalariados. Nas empresas, os empregados tem companheiros que ocupam o mesmo cargo, com os quais podem troca informações e que podem ajudar-se mutuamente. O empreendedor, entretanto, sabem quem está "sozinho" no topo. Não há ninguém no empreendimento que tenta, como, apostando todas as fichas.

- Pequenas Margens de Erros

Muitas decisões tomadas por empreendedores revelam-se incorretas e não lucrativas, prejudicando o resultado do negócio. No entanto, as grandes empresas sobrevivem porquê tem recursos financeiros que podem recompensar as perdas. Em um negócios pequeno ou emergentes, uma decisão errada pode resultar nem falência.

As desvantagens na visão de Faria, Azevedo e Oliveira (2012), são: dificuldades no gerenciamento das atividades administrativas; a elevada carga tributária, seguido de falta de clientes, concorrência muito forte e inadimplência elevada.

Para Tachizawa e Faria (2004) são várias as desvantagens: falta de capital de giro, a carga tributária elevada, recessão econômica, falta de conhecimentos gerais, bastante concorrência, pouco poder de barganha (é a competição das grandes empresas que compram um volume maior que as pequenas, conseguindo assim um preço menor), localização. Também para Barbosa Junior e Pisa (2010) identificaram como desvantagens, recursos insuficientes para os investimentos.

### 3 PERFIL DAS MPES DOS MICRO EMPRESARIO

A classificação das empresas é feita diante de vários parâmetros, quanto ao seu porte. No Brasil, atualmente faz-se de dois, um método se faz em confederação o número de funcionários e um outro que leva em conta seu faturamento, os quais, às vezes recebem a classificação diferentes, se considerados os critérios adotados pelos os agentes classificadores (IBGE, SEBRAE, BNDS) e também o disposto na legislação aplicável à micro e pequena empresa.

A adoção de critério para definição de tamanho da empresa constitui importante fator de apoio as micros e pequenas empresas, permitindo que as firmas seja classificadas dentro dos limites estabelecidos possam usufruir os benefícios e incentivos previstos que dispõem tratamentos diferenciados ao segmentos, buscando alcançar objetivos prioritários de políticas, com aumento da exportação e da geração de emprego e renda, a diminuição da informalidade dos pequenos negócios, visando o desenvolvimento econômico e social. (LEONE, 1991. p. 53-59).

O critério escolhido e suas medidas dependem efetivamente dos fins que se tem em vista, dependendo do porte da empresa. Sendo assim, os critérios de classificação para pequenas podem ser qualitativas, quantitativos e mistos. No entanto, quando se deseja análise comparativas e estatísticas e autoras recomenda utilização de apenas um critério. (LEONE, 1991 p. 53-59).

Os critérios qualitativos natural social usado para definir o porte de uma empresa tocam essencialmente, na estrutura interna, na organização e nos estilos de gestão. O critérios quantitativos são critérios econômicos, oferecem subsídios estáticos, enquanto os qualitativos apresentam uma visão dinâmica da organização e ainda pode-se se estabelecer um conceito da pequena empresa pelo critério misto é, adotando-se mais de um critérios. (Leone, 1991, p.5).

Micro empresa e a sociedade empresarial, sociedades simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e a empresarial, devidamente registradas nos órgãos competentes, que aufera em cada ano a receita bruta igual ou inferior de R\$ 360.000,00, a pequena empresa está enquadrada com uma receita superior a R\$ 360.000,00 ou inferior a R\$ 3.600.000,00. O SEBRAE utiliza o critério número de empregados do IBGE como critério de classificação do porte da empresa, para fins bancários, ações tecnológicas e outro. O Banco do

desenvolvimento de Desenvolvimento Social classificam empresa pelo valor ativo imobilizado, cujo objetivo é visualizar a dimensão física da empresa.

**Tabela 1** - Critério de classificação do porte da empresa pelo números de empregados

Classificação	Números de Empregados	
	Indústria	Comércio e Serviços
Micro	até 09	até 09
Pequena	de 20 a 99	de 10 a 49

Fonte: Endereço eletrônico de SEBRAE. Consulta 17.10. 2016

Os micros e pequenos são empreendimentos que encontram-se disseminados, contribuindo para um setor vital da sociedade, responsável por alocar pessoas, principalmente aqueles que iniciam seu próprio negócio. Em maiorias das vezes, estas pessoas tem potencial para ganhar dinheiro, pois diga-se de passagem ambicionam ficarem ricas, demonstram talentos para isto querem se torna-se independentes, muitas das vezes largam a condição de assalariado; a falta de emprego ou estão no fim da carreira profissional.

No caso da sociedade da brasileira, apesar das micros e pequenos empresários reunir essa características, baixo nível de formação educacional e pouca ou nenhuma experiência administrativas, são causas que elevar o índice da taxa de mortalidades das micros e pequenas empresas nos primeiros anos de vida, que entretanto a maiorias desses pequenos negócios fecham as portas antes mesmo de completarem dois anos de vida. Ou seja, o fechamento dessas pequenas empresas correm pela falta de conhecimento.

O baixo nível gerencial das MPEs ocorre pelo fato que muitas delas são empresas familiares. Além disso, o tamanho reduzido das empresas faz com que seus proprietários/administradores tem um horizonte de planejamento de curto prazo, ficando preso num círculo vicioso onde a resolução de problemas diários impedem a formulação de estratégias de logo prazo e a inovação. Estas baixa capacitação é responsável também pelas dificuldades que as MPEs tem de conquistar novos mercados e expansão da empresa.

Todos dias novas empresas são abertas no Brasil, com isso número de pessoas se tornando microempresário. A realização pessoas é um fator preponderante em inúmeros casos de interessados em se tornar um microempresário, ele desejam conseguir mostra para si mesmo que são capazes, fazem com que as pessoas e sua volta que eles podem e, principalmente, tem o desejo de conseguir "montar um negócio" novo e que possa dizer "conseguir e fiz sozinho".

De acordo com o IBGE (2003), as principais características do micro e pequeno empresário brasileiro se resumem em: baixa intensidade de capital; altas taxas de natalidade e mortalidade empresarial; poder decisório centralizado; registros contábil-financeiros inadequados; mão-de-obra não qualificada; baixo ou nenhum investimento tecnológico; dificuldade no acesso ao capital de giro, dentre outras menos importantes. Com base nessa informação, essas características podem leva a mortalidade da empresa.

Conforme pesquisa desenvolvida pelo SEBRAE (2004), o proprietário ou administrador das empresas ativas e extintas, no Brasil, apresenta o seguinte perfil: 62% dos proprietários das empresas ativas são do sexo masculino e 38% do sexo feminino. Com relação às empresas extintas, 63% dos proprietários são do sexo masculino e, 37% do sexo feminino. Segundo a faixa etária, 66% dos proprietários das empresas ativas se encontram entre 30 a 49 anos, é, pois, a maior concentração, 37% na faixa etária de 30 a 39 anos. Com relação às empresas inativas, o percentual é de 61% mantendo-se equiparada à faixa etária entre 30 a 39 anos com 30% e dos 40 a 49 com 31%. No tocante à escolaridade dos proprietários das empresas ativas e extintas, a pesquisa aponta que 46% possuem do ensino médio completo até o superior incompleto e, 29% com curso superior completo ou mais. Outro fator importante que a pesquisa apresenta é com relação às atividades exercidas pelos proprietários das empresas ativas e extintas. Nos dois casos, a maioria, ou foi funcionário de empresa privada, 30% e 34% ou autônomo 25% e 24% respectivamente.

Com relação aos motivos que levaram os empresários a constituir ou a participar da sociedade, os que mais se destacaram foram: desejo de ter o próprio negócio, 41% pertenciam às empresas ativas e, 38% às empresas extinta. Estavam desempregado, 20% e 16% respectivamente. Outros identificaram uma oportunidade de negócio, 19% e 15% nas empresas ativas e nas inativas. 49

Entretanto, para Teixeira (2002, p. 104 - 108), o perfil socioeconômico e cultural dos decisório das médias e pequenas empresas industriais do Espírito Santo, apresentam em média 47 anos de idade, destes 97% são do sexo masculino, a maioria deles, 80% é casada e tem em média 2 filhos. Para 43% dos pesquisados, a família é dependente da renda por eles auferida. Quanto ao salário, 33% dos pesquisados encontra-se na faixa de R\$ 4 a 6 mil, seguidos de perto, 28% pelos que ganham acima de R\$ 10 mil. Com relação à moradia, 89% dos pesquisados residem em bairros classificados de classe A e B. Quanto à formação intelectual, 80% dos pesquisados possuem formação superior, 13% formação em nível de segundo grau e, 7% formação igual ou inferior ao primeiro grau.

Outro ponto importante na pesquisa de Teixeira (2002) é que 40% dos pesquisados indicaram que construíram a empresa e evoluíram com ela. Conforme se observa nos resultados das pesquisas feitas por Greatti (2003), SEBRAE (2004) e Teixeira (2002), cada um com seu foco específico, o perfil do empreendedor não se difere muito entre si.

#### 4 DIFICULDADES NA GESTÃO DO NEGÓCIO

Segundo estudo realizado pelo o SEBRAE (2004), levantou as principais dificuldades enfrentadas na opinião dos empresários, encontra-se em primeiro lugar entres as ameaças as MPEs as questões relacionadas com a falhas gerencias na condução do negócio, expressões na razões: falta de capital de giro, problemas financeiros, ponto inadequado e falta de conhecimento gerenciais.

A população empreendedora no Brasil não e maior por falta de preparo e apoio adequado e também os empresários fracassam por desistirem do negócio. A alta mobilidade social e econômico, o país apresenta muitas oportunidades. Todavia, a falta de estrutura adequada em termo de amparo legal, contábil e gerencial, a legislação tributária ainda é desfavorável, a carência de crédito e de uma política sistêmica de apoio e inventivo às micros e pequenas empresa que a alta taxa de insucesso. (PAIVA, 2002, p.115).

Segundo Barbosa (2004), muito se houve fala sobre a gestão das empresas: "Empresa bem geridas tende ao sucesso!" ou "Empresas quebram por falta de gestão". A gestão das empresas podem leva ao sucesso ou fracasso.

Para Barbosa (2004), na elaboração da estratégia de gestão de empresa, é importante ficar claro o propósito da atividade empresarial, a motivação dos empreendedores, o desejo dos stakeholders no seu campo de atuação (área de domínio/nicho de mercado) e sua contribuição social, além dos desafios ousados, ou sonhos possível de realizar. O autor afirma que a explicação do negócio, sua missão, visão de futuro e estratégias através do pensamento estratégico, do profundo conhecimento do ambiente e do negócio e do seu papel na comunidade são pontos fundamentais que determina o sucesso ou fracasso do empreendimento.

O auto continua, as empresas só existem para atende à demanda da sociedade e com base nisso deve ser feito o alinhamento da estratégias. O processo continuo de avaliação e ajustes de estratégia à realidade extremamente relevante, atualmente a implantação de indicadores de mensuração estratégica, auxiliam na medição da eficácia da estratégia empresarial.

Em segundo lugar, a falta de clientes, mau pagadores e recessão econômica, predominam as causas econômicas, sendo que o fato "falta de clientes" pressupõe, também, falhas no planejamento inicial da empresa. Outra causa indicada é a falta de Credito. Como as grandes empresas oferecem mais garantias,

o risco de conceder empréstimos às empresas de menor porte é maior, o que implica encarecimento e menor disponibilidade de recursos oferecidos a pequenas firmas. (AMARO, 2002).

## 5 PROBLEMAS ENFRENTADOS NO GERENCIAMENTOS DAS MPES

Tem-se definido a área administrativa como a orientação, a direção e controle dos esforços de um grupo de indivíduos visando a um objetivo comum. Essa definição, embora aponte a finalidade ou a função da administração, poucos nos diz respeito da natureza dos processos administrativos, ou seja da maneira que o administrador alcança aqueles resultados. E, a menos que possamos penetrar no que e não como da administração, a técnica administrativas permanecerá numa habilidade fugaz, adquirida por herança, intuitivamente ou em determinadas circunstâncias por poucos privilégios.

Um dos meios de analisar a administração é pensar em termos do que faz um administrador. Segundo essa maneira de aborda o assunto a tarefa de qualquer administrador pode ser dividida nos seguintes processos básicos.

**Tabela 2** - Processos básicos administrativos

<b>Planejar</b>	É determinar a tarefa a realizar. No sentido aqui empregado, o planejamento abrange uma vasta gama de decisões tais como esclarecer os objetivos, firmar as políticas, traçar programas e campanhas. Estabelecer métodos e procedimentos específicos e fixar a programação diárias.
<b>Organizar</b>	É agrupar as atividades necessárias a realização dos planos em unidades administrativas e definir as relações entre a chefia e os empregados da empresa.
<b>Reunir Recurso</b>	É obter para utilização pela empresa a pessoal de chefia, o capital, as instalações, e tudo mais que sejam necessários para à execução dos planos.
<b>Supervisionar</b>	É ter a direção diárias das operações. Isto inclui, a emissão de instruções, a motivação daqueles que devem seguir essa instruções e coordenação do trabalho, bem como o contato pessoal normal entre "patrão" e seus subordinados.
<b>Controlar</b>	É assegurar que os resultados obtidos correspondem, tanto como possível ao planos. Isto implica em estabelecer padrão estabelecido e na necessária ação corretiva quando a execução se desviar do plano.

Fonte: William H. Newman



O setor financeiro de pequena empresa, um dos pilares da livre economia, existe em número muito maior que as empresas grandes e, muitas vezes, é muito mais propício a criatividade e ao espírito empresarial. Como é possível entrar em um novo mercado, as pequenas empresas estão surgindo, mantendo viva concorrência. Num fenômeno que permite ganhos de produtividade e crescimento econômico real. Quase todos os princípios se aplicam em diversos tamanhos. Todas as empresas aplicam recursos em ativos levantam dos recursos financeiros. A pequena empresa tem problemas diferentes dos problemas das grandes empresas e tem um acesso mais limitado do mercado financeiro. Mas têm ligações com certas instituições, como por exemplo Administração da Pequena Empresa.

Para Neto (2005) o ramo da administração Financeira objetiva assegurar um melhor e mais eficiente processo empresarial de captação e alocação recursos de capital. Ela envolve-se tanto com os problemas da escassez de recursos tanto com a qualidade tanto quanto a realidade operacional e gestão financeira das empresas. A administração financeira é um campo complexo e abrangente, exigindo maior conhecimento técnico e sensibilidade nos seus vários instrumentos.

De acordo com Gitman (2002) a importância da função da administração financeira de uma empresa depende do seu tamanho. Em uma empresa pequena, a função financeira é exercida pelo departamento contábil. Conforme uma empresa cresce a necessidade um de setor financeiro dirigido pelo um gestor de finanças, com o tesoureiro e o contador reportando-se a ele as informações necessárias. O tesoureiro é responsável por atividades como planejamentos financeiros e obtenção de fundos e o contador é basicamente responsável pelas atividades contábeis.

Um novo empreendimento num segmento da economia que esteja em crescimento é diferente da pequena empresa mais tradicional e sempre continuará pequena. Uma empresa que empregue alta tecnologia pode começar pequena se transformará numa empresa maior. Para afirmar em menor crescimento, o desafio é administrar o crescimento eficientemente. O crescimento rápido traz em seu bojo necessidades de contratar muito mais empregados novos, muitas das vezes, de duplicar o número de empregados todos os anos ou até crescer mais depressa ainda. Como a inevitável rotatividade dos empregados, é preciso fazer com que a organização assimile um número maior ainda de novos empregados e prepare pessoal novo para administração.

Muitas vezes, os empresários que fundam uma empresa têm numa orientação técnica, não sendo, necessariamente, bons administradores de um número cada vez maior de empregados. Muitas pequenas empresas em crescimento fracassa porque seu pessoal de cúpula, que conseguia fazer as coisas por conta própria quando o negócio era menor, não consegue administrar os outros. A pequena empresa voltada para o crescimento tem que tomar muitas decisões estratégicas nas áreas de comercialização, produtos novos e produção e em muitas outras áreas.

O financiamento é um problema constante. Em quase todas empresas e principalmente os pequenos negócios, o crescimento do ativo é mais rápido que o crescimento dos lucros retidos. Embora elas raramente paguem dividendos, o percentual de contas a receber, estiques e ativos fixos em geral é muito maior que percentual de lucros retidos. Às vezes, o problema é minorado arrendando-se prédios e equipamentos e empregando muita mão de obra, em vez de capital, no processo produtivo. Mesmo assim, as conta a receber e os estoques continuam crescendo.

Sempre que o crescimento do ativo supera o crescimento do lucro retidos, a coluna quem ser preenchida cada vez mais por endividamento. Este pode ser constituídos por empréstimos bancários por uma dependências crescentes de contas a pagar. Como a micros e pequena empresa, apesar de estar crescendo, uma emissão de obrigações simples a serem vendidas ao público que está fora de cogitação. Por isso, as pequenas empresas só pode recorrer a empréstimos de instituições financeiras. Com o crescimento desequilibrado mencionado, os índices de endividamento aumentam e acabam sendo questionados pelos os Credores. No fim, torna-se necessário aumentar o capital e diminui o crescimento. O capital próprio muitas das vezes é obtido de capitalistas empreendedores.

Assim, a micro e pequena enfrenta muito problemas pessoal, comercialização, produção e finanças. A solução do problema de financiamento é um meio de solução de muito outros problemas. Construir uma empresa numa base de capital próprio cada vez menor é uma coisa perigosa. Muitas vezes, o problema é mascarado por lucros crescentes; mas, como o ativo cresce mais depressa, o índices de endividamento aumento. O problema é muitas da vezes agravado pelo uso de financiamento a curto prazo; isto é constantes acréscimos de contas a receber, estoque de ativo fixo. Acaba chegando o dia do ajuste de contas. É melhor

enfrentar o problema de crescimento financeiro equilibrado mais cedo em vez de deixá-lo para mais tarde.

Outro setor que se encontra problemas nas MPEs é o setor produção organizações, o processo de transformação, denominada de produção, é atividades predominantes num sistema de produção se constitui na transformação de insumos, ou seja matéria prima, tecnologia, capital financeiro e intelectual, entre outros, que podem ser produtos ou serviços (GAITHER; FRAZIER,2006). Nesse sentido Corrêa e Corrêa (2011, p.24) caracterizam a administração da produção como sendo a "atividade de gerenciamento estratégico de recursos escassos (humanos, tecnológicos, informacionais e outros), de suas interações e dos processos que produzem e entregam bens e serviços visando atender as necessidades ou desejo de qualidade, tempo e custo de seus cliente.

As micros e pequenas empresas (MPEs) cada vez mais enfrenta um mercado globalizado e competitivo que apesar de receberem algumas melhorias e sofisticação, ainda dependem muito de trabalho humano, que por sua vez pouco qualificados. Os consumidores cada vez mais exigentes, demandam por produtos personalizados quem um padrão de qualidade, que seja compatível com o poder econômicos dos consumidores.

As MPEs no qual são baseadas no métodos tradicionais, andam enfrentando grandes dificuldades em um universo que exigem uma demanda cada vez maior, o que obrigar tanto empreendedor, quanto seu processo produtivo apresentar características de flexibilidade, agilidade e perspicácia para acompanhar as novidades de mercado. Reconhecer que é necessário melhorar constantemente a qualidade, reduzindo custos tanto na produção quanto nas inovações para garante a sobrevivência das pequenas empresas.

Para maioria das pessoas quando se fala em sistema "produtivo", logo se imaginam fabricas e montagem de produção e, embora os conceitos e técnicas de planejamento e controle vieram de grandes fabricas, hoje os conceitos usados em MPEs, tanto na área de produto quanto na área de serviços.

O planejamento é o gerenciamento de operações físicas da empresa da empresa, e este termo se aplica tanto ao ambiente de serviço quanto ao chão da fábrica. Função produção é central para as organizações porque produz os bens e serviços e a razão de sua existência. Os materiais adquiridos ser planejados de maneira a estar está disponível para o uso no período correto a necessidade, ou

seja, não deve chegar nem antes ou depois, nem em quantidades maiores ou quantidades menores do que a necessidade para atender a demanda, objetivando assim manter os níveis custos com material reduzido, fazendo com que pequena empresa não arque com os custos de compras excessivas.

Todas as organizações que possuam atividades produtivas com entrada de materiais para que possa haver um ciclo de produção envolvendo as forças de trabalho e transformações até a saída do produto final, é visível que haja uma preocupação em relação aos níveis de estoque evitando falta ou excesso de matérias, disponibilizando apenas o essencial à produção. Assim os gestores começam a receber informações corretas a respeito da situação corrente dos recursos, sejam eles, pessoas.

Segundo Chiavenato (2002, pg.53) a produção sob encomenda “É o sistema de produção utilizado pela empresa que produz somente após ter recebido o pedido ou a encomenda de seus produtos.” Para que haja um bom funcionamento na produção por lotes é necessário envolver aspectos como: Relação das matérias-primas necessárias a produção, relação de mão-de-obra especializada para executar as atividades e o processo de produção detalhando a sequência a ser seguida.

As micros e pequenas empresas estão sempre em busca de novos clientes ou novos mercados para atuação. Com a busca de novos horizontes certamente terá que produzir novos produtos, não é suficiente querer que a sua produção, mesmo que pequeno, aumente a produção no mesmo ritmo que sempre esteve. Uma empresa de pequeno porte que desejar novos desafios necessita de um conhecimento do processo produtivo, caso contrário sobrecarregará colaboradores, que não pode conseguir uma produção que atenda a demanda que busca uma micro e pequena empresa.

A Administração de Recursos Humanos refere-se às práticas e as políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados as pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente à contratação, ao treinamento, a avaliação, a remuneração e ao oferecimento de um ambiente aos funcionários da empresa. Como desenvolver e manter uma gestão eficaz de Recursos Humanos em uma pequena empresa, gestores de pequenas empresa que se preocupam que um ambiente profissional é fundamental para sua fidelização.

“A administração de Recursos Humanos tem sua origem no início do século XX, após o forte impacto da Revolução Industrial, com a denominação Relações Industriais”. Surgiu como uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas, para abrandar ou diminuir o conflito industrial entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais das pessoas. Esses objetivos, até então eram considerados incompatíveis e totalmente irreconciliáveis. (CHIAVENATO, 2002, p.19)

As micro e pequenas empresários vivem apagando incêndios, ou seja, são eles que resolvem todo tipo de problema que aparecem, além de cuidarem de toda gestão da empresa, ficam correndo atrás de fornecedores; bancos e clientes. O fortalecimento do setor de recursos humanos, além que lhe custaria muito caro, no qual é um investimento que os micro e pequenos empresários não estão dispostos a fazer. Porém, uma coisa que deve ser levada em consideração é que uma empresa de pequeno porte, os cuidados como as pessoas é algo muito importante.

A administrar Recursos Humanos é diferentes de administrar qualquer recurso empresarial qualquer, tais como produção, matérias, produtos, finanças e tecnologia, por quem envolve algumas dificuldades específicas que constitui verdadeiros desafios principalmente quando lhe damos com pequenas empresas. O que muitos gestores não sabem é que mesmo uma empresa de pequeno porte, ou melhor, ter um departamento de recursos humanos atuante e organizado para medir as relações, compartilhar informações, criar padrões de trabalho e acompanhar sua evolução. Muitos eram ao tentar adaptar em uma PME modelos prontos que funcionam em grandes corporações.

Mencionado por Gil (2007) que o processo de integração do indivíduos contribui para que os trabalhadores encontre sua satisfação sociais e psicológicas.

As relações humanas constituem em um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaborem com a empresa e encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas”. (GIL, 2007, p.19)

O RH de uma empresa precisar nascer com ela, estar presente desde sempre, faz parte do seu DNA, por isso garante que as ações sempre estarão alinhadas as necessidade. Como mercado de trabalho vem se mostrando bastante competitivo, as empresas passam a entende que não basta conta com a excelência

no produto e serviço. É preciso investir em recursos humano. O segredo está em busca pessoas qualificadas e talentosas que realmente agreguem valor ao negócio. Por isso que os jovem talentoso estão cada vez mais exigentes em busca de oportunidade que proporcionam desenvolvimento ao um plano de carreira não só estruturado como transparentes.

Segundo Chiavenato (2004, p.45). Com globalização, produtividade, qualidade e competitividade, o que era problemas para organizações passam ser solução e as sempre pessoas deixaram de ser apenas um recurso e passaram ser o principal parceiro no negócio.

Sobretudo agora, no terceiro milênio com a crescente globalização dos negócios e a gradativa exposição à forte concorrência mundial, quando as palavras de ordem passaram a ser produtividade, qualidade e competitividade. Nesse novo contexto, as pessoas deixam de ser o problema das organizações para ser a solução de seus problemas. As pessoas deixaram de ser o desafio para se tornar a vantagem competitiva das organizações que sabem como lidar com elas. As pessoas deixam de ser o recurso organizacional mais importante para se tornar o parceiro principal do negócio e que lhe dá dinâmica, vigor e inteligência. (CHIAVENATO, 2004, p. 45).

Por essa e por outras que as micros e pequenas empresas devem investir em gestão de pessoas, afim de desenvolve um planejamento estratégico que busquem alinhamento entres as expectativas dos colaboradores e da organização para alcança o sucesso sem maiores problemas no meio do caminho. A gestão de pessoas nas pequenas empresa é um desafio ainda maior, pois entram em outras variáveis no cenário, indo desde o conservadorismo até as dificuldades com custo fixo para manter um setor de Recursos Humanos.

Nas MPEs encaram um desafio para manter um setor de Rh estruturado. É para sustentar uma área voltada para gestão de pessoas é preciso ter orçamento para investir em remuneração, encargos sociais, manutenção de tecnologia e espaço físico. E por mais que a demanda não seja constantes. Os custos fixos são elevados. Por isso que as micros e pequenas empresa precisam busca alternativas para seu RH, optando por exemplo, pela contratação de uma empresa especializada na área.Essa poderia desenvolver o departamento a baixo custo, em vez que um investimento fora da folha de pagamento da empresa.

Outro ponto a ser destacado está relacionado a resistência que tais pequena apresentam uma relação à tendência a inovações tecnológicas. Isso dá

geralmente, função do conservadorismo. Mais o essencial buscar por conhecimento e acompanhar as mudanças do mercado, para se adaptar é bom ter bons resultados. É importante entender a gestão de pessoas para os negócios costuma se apresentar como um problema nas pequenas empresa. No então, são exatamente as pessoas que alcançam metas e resultados.

Na pratica, as pessoas são empresa, portanto apesar dos desafios, a gestão de pessoas é uma ferramenta essencial para o pequeno negócio e quando se desenvolvem se tornam mais competitivos. Conforme Oliveira (2010), devido às organizações associarem o RH com gastos, tendo outros setores como mais lucrativos e, logo, como mais urgentes. Muitas empresas, a qual não percebem o quanto estratégicos o setor de recursos humanos pode ser e as contribuições que pode oferecer para agregar ao crescimento da pequena empresa, inclusive ser um diferencial competitivo do mercado.

Existem particularidade contextuais que se referem-se ao ambiente externos das pequenas empresas, como a carência de informações sobre a evolução do mercado e seus produtos e dificuldade de acesso no processo de treinamento gerencial e suas fontes de financiamentos para novos projetos (ALMEIDA,1994). As Particularidade comportamentais estão relacionada aos aspectos pessoas do pequeno empresário que acabam influenciando a empresa. De Forma, referem-se a centralização do poder à falta de habilidades na gestão do tempo, à utilização da improvisação em relação à ação planejada, ao imediatismo de resultados e aos desconhecimento da ferramenta. (OLIVEIRA,1994)

Diante das particularidades é importante avaliar ferramentas de gestão que passam auxiliar as pequenas empresas e produzir melhores resultados. As organizações de pequeno porte podem utilizar, muitas das vezes, recursos, não sendo necessários procedimentos sofisticados, mais sim um planejamento adequado visando as necessidades e o desenvolvimento da instituição.

Para Gonçalves (1997, p.13), "o grande desafio de ser enfrentado é desenvolver empregados de todos os níveis para a empresa baseado em processo". Albuquerque cita, complementado, a necessidade de manutenção das pessoas nas organizações, do modo mais flexível, com intercambio de carreias e funções, sendo focada em desempenho. Além disso Gonçalves (1997), aponta como outros desafios redefinir o contrato social entre a empresa e empregado, desenvolver novos padrões

de gerenciamentos de carreiras, desenvolver a visão de médio e longo prazo, propor novas estruturas organizacionais, prover orientações aos cargos de liderança.

Oliveira (2010), explica que uma empresa em expansão oferece aos funcionários uma preceptiva de crescimento profissional concomitante ao crescimento da organizacional. Esse fato, alinhado a qualidade de vida e a sintonia entre o grupo organizacional, proporciona resultados positivos.



## **6 METODOLOGIA**

### **6.1 Tipos de pesquisa**

De acordo com Gil (1999, p.42), a pesquisa tem um caráter pragmático é um "processo formal e sistêmico de desenvolvimento do método científico". O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir a resposta para o problema mediante o emprego de procedimentos científicos. A pesquisa é um conjunto de ações, propostas para encontrar a solução de problema, que têm por base procedimentos racionais e sistêmicos.

Para Desenvolvimento deste trabalho a abordagem escolhida foi a quantitativa, pois foi fundamenta a coleta de todas informações durante a pesquisa, que foi possível ser transformadas em números, dessa forma, serem classificadas e analisadas.

Argumenta-se que a pesquisa quantitativa é uma forma de investigação o qual, preferencialmente utiliza métodos que operacionalizem conceitos de modos que passam ser mensurados tais como estatísticos, que produzem conceitos e teorias, por meio do método dedutivo; mas também é possível a construção de um conceito ou hipótese, a partir da imaginação e criatividade e criatividade do cientista. (FLICK, 2004, p.17)

### **6.2 Sujeito da pesquisa**

Os sujeitos da pesquisa foram micros e pequenos empresas que atuam no bairro da Cidade Operaria, na cidade de São Luis, no Estado do Maranhão, onde estão localizadas.

### **6.3 Universo e amostra**

O universo, ou população é um conjunto de elementos que possuam as características que serão o objeto de estudo, e amostra, ou população amostral é um parte do universo escolhido selecionada a partir de um critério representatividade (VERGARA, 1997).

A população que selecionada para amostra foram as micros e pequenas empresas que atuam no bairro da Cidade Operária, na pesquisa, a sua amostragem foram utilizados critério não probabilista, compostas por 17 micros e pequenas empresas, selecionadas de acordo com sua disponibilidade para responder o questionário.

#### **6.4 Instrumento de pesquisa**

Foi utilizado nesta pesquisa o questionário pré-elaborado aplicados nos meses de setembro e outubro no bairro da Cidade Operária. Marconi e Lakato (2010, p.184). Citam que questionário é "instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenados por perguntas quem devem ser respondido por escrito".

O questionário foi elaborado por 21 perguntas fechadas, no qual eram 13 questões fechadas e 8 semi abertas. O objetivo da questões eram compreender a administração de micro e pequena empresas, a sua gestão, os principais problemas da empresa de gestão e em determinada áreas como: gestão, financeira, produção e recursos humanos.

#### **6.5 Coleta de dados**

Através da pesquisa de campo é possível obter uma compreensão aprofundada dos objetivos, necessidades e atividades de pessoas entrevistadas (KANTNER, 2003). Com a entrevista é possível seja coletadas informações importantes da pesquisa.

Para Marconi e Lakatos (2005, p. 203) "questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador". As perguntas respondidas, levam o pesquisa a obter os dados necessários.

Primeiramente, foi feito um levantamento de todas as micro e pequenas, em seguida foi feito visitas para que o empresário para fosse aplicado o questionário e ao longo que o questionário era respondido, era feito uma conversa informal para que era possível compreender o funcionamento do negócio.

## **6.6 Instrumentos de dados**

A ferramenta para fazer Compilação dos dados foi o Programa *Microsoft Office Excel*® para que fosse possível a transformação o questionário em gráficos e tabelas

## **6.7 Limitação da Pesquisa**

A limitação desta pesquisa constitui na identificação das micros e pequenas empresa, posteriormente fazendo a visita, iniciando-se com uma conversa informal e logo após aplicando o questionários.

Destaca-se que em alguma pesquisa do questionário não foram respondida, pois alguns gestores afirmaram não tem conhecimento do determinado assunto questionado.

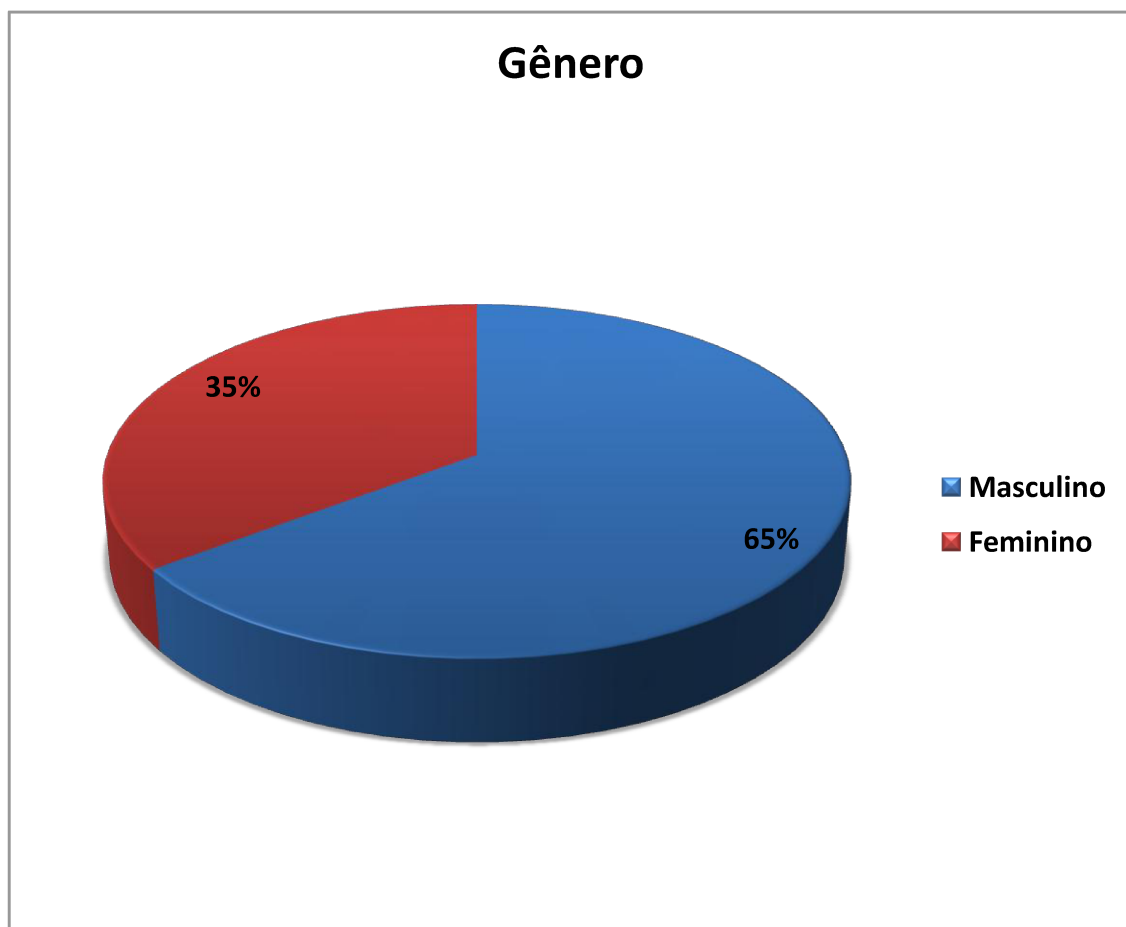
## 7 ANÁLISE DO RESULTADOS

Neste capítulo, será apresentado toda a pesquisa e posteriormente serem descritas, analisadas e apresentado para melhor entendimento dos resultados. O estudo desenvolvido em 17(dezessete) micros e pequenas empresa, distribuídas em diversos ramos de atividade.

O instrumento utilizado nesta pesquisa foi o questionário. No qual foi possível compreender a administração de micros e pequenas empresas, identificar o perfil das MPEs e dos microempresários; identificar as dificuldades na gestão do negócio e identificar quais os principais problemas enfrentados, no gerenciamento de suas MPEs, nas áreas administrativos; financeira; produção e recursos humanos.

Serão apresentados nos gráficos para facilitar o entendimento, em seguida serão analisados.

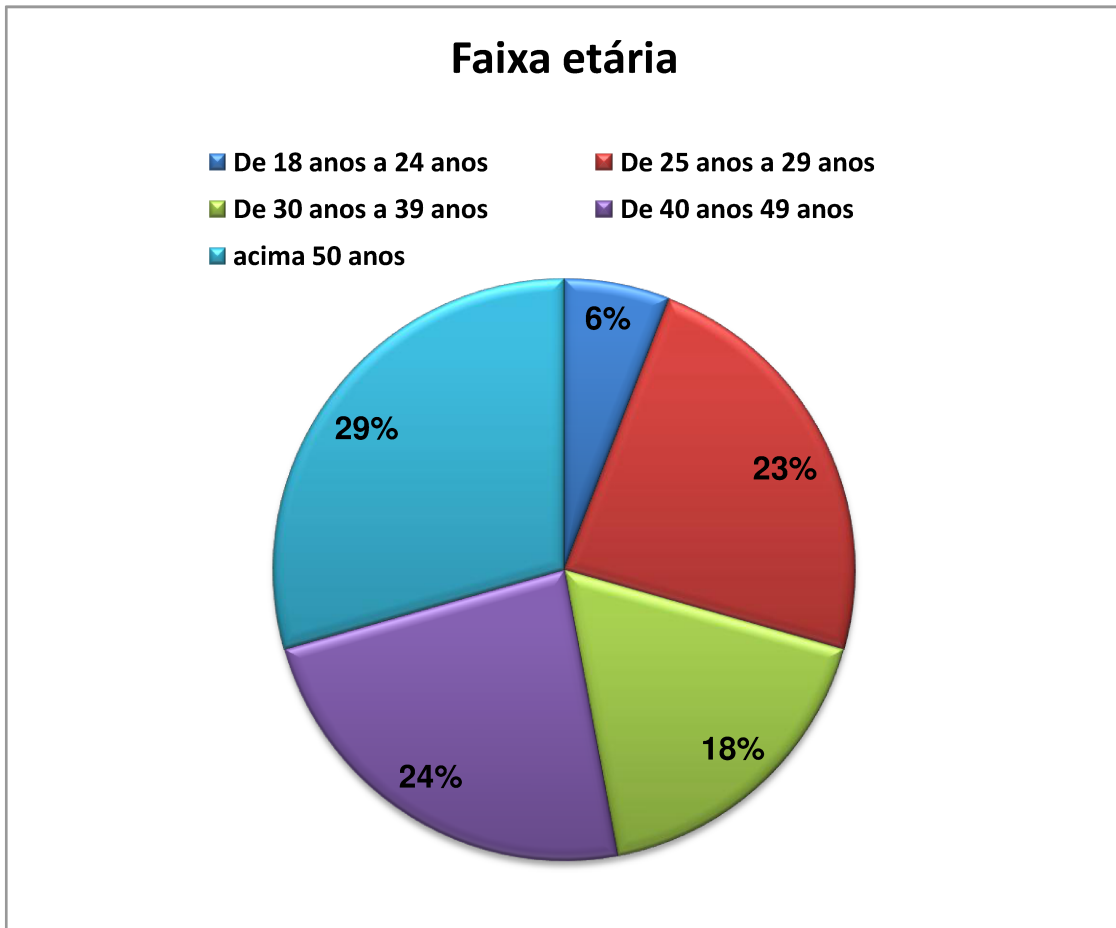
**Gráfico 1** - O Gênero do micro e pequeno empresário



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

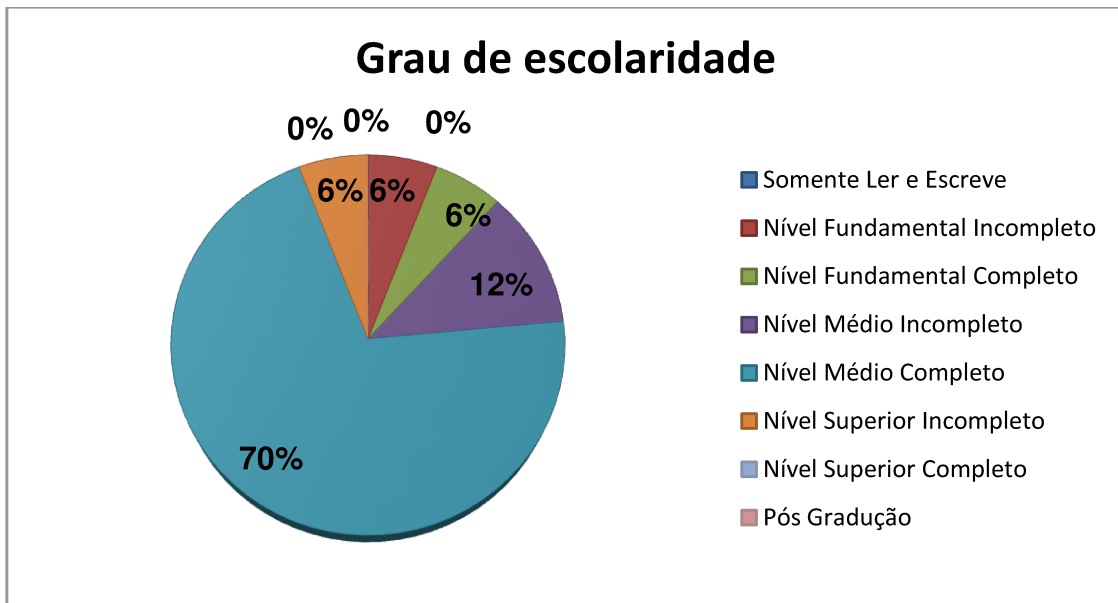
Conforme o gráfico 1, a maior quantidade de micros e pequenos é do gênero masculino, no qual mostra no gráfico que 65% é do gênero masculino e 35% é do gênero feminino, isso mostra que a presença das mulheres ainda é desigual comparado com as dos homens nas MPES.

**Gráfico 2 - Faixa etária**



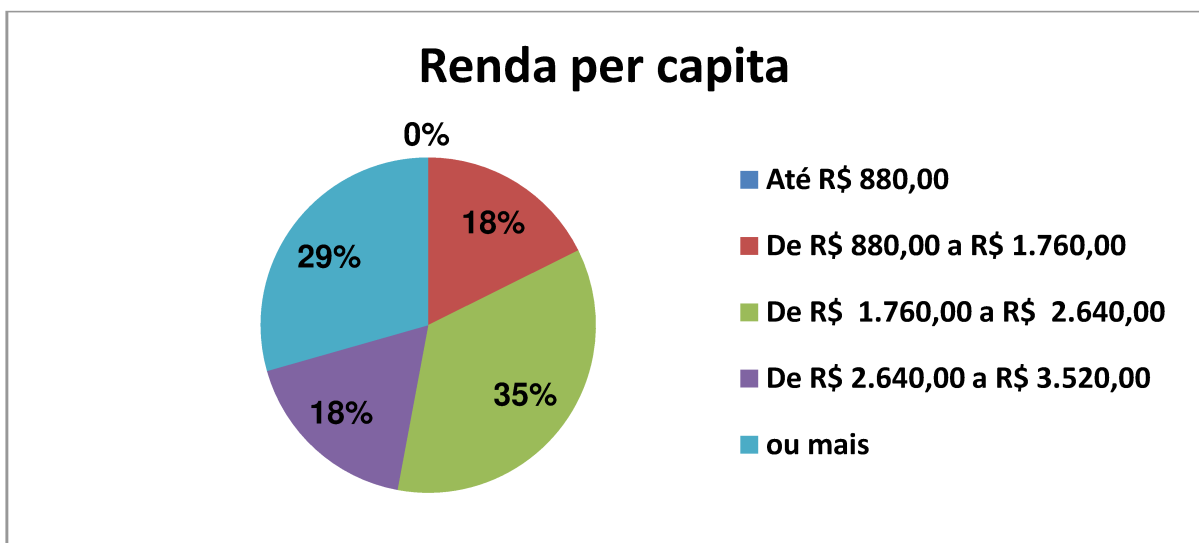
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 2- É possível observar que a faixa etária dos micros e pequenos empresários é muito diferente, no qual, 6% tem faixa etária de 18 anos a 24 anos; 23% tem faixa etária de 25 anos a 29 anos; 18% tem faixa etária de 30 anos a 39 anos; 24% tem faixa etária de 40 a 49 anos e 29% tem faixa etária acima de 50 anos. Isso indica que as pessoas de diferentes idades estão se tornando donas dos seus próprios negócios.

**Gráfico 3 - Grau de escolaridade**

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 3 - Foi identificado que grau de escolaridade da maioria dos micro e pequenos empresários vai até o nível médio, como o gráfico mostra que, 6% tem o nível fundamental Incompleto; 6% tem o nível fundamental Completo; 12% tem o nível médio Incompleto; 70% tem o nível médio completo e 6% tem o nível superior incompleto. Com isso observa-se que os pequenos empresários não buscam por uma formação acadêmica que poderia auxiliar na gestão do negócio.

**Gráfico 4 - Renda per capita**

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

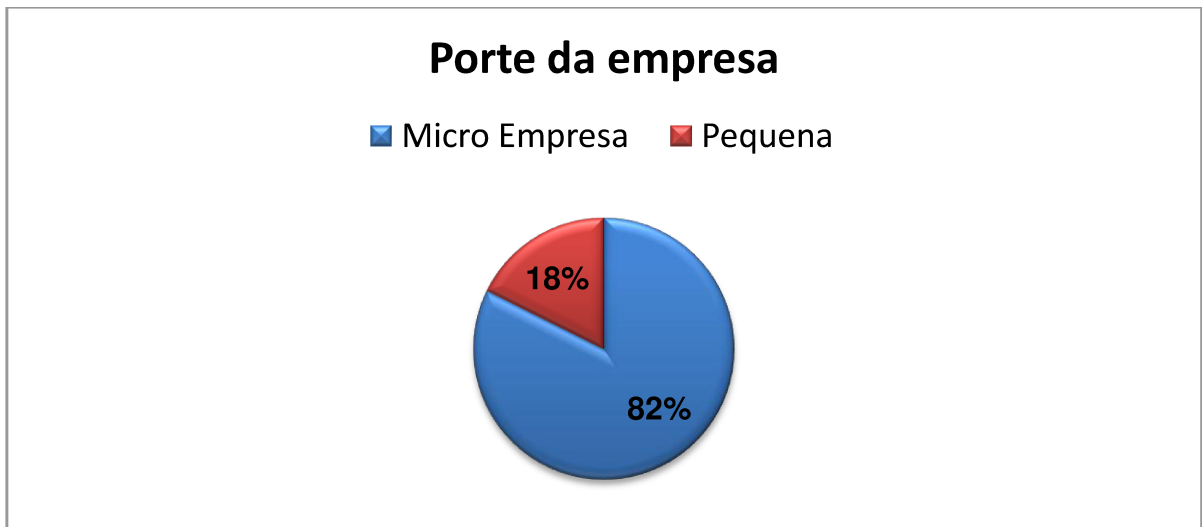
Conforme o gráfico 4 - A renda per capita do Micro e Pequeno Empresário varia como está mostrando no gráfico que 18% dos entrevistados tem uma renda per capita de R\$ 880,00 a R\$ 1.760,00; 35% tem renda per capita de R\$ 1.760,00 a R\$ 2.640,00; 18% tem renda per capita de R\$ 2.640,00 a R\$ 3.520,00 e 29% afirmam ter uma renda per capita mais R\$ 3.520,00. Com base nesses dados a renda per capita do micro empresário está entre dois e quatros salários mínimos.

**Gráfico 5** - Registro do negócio



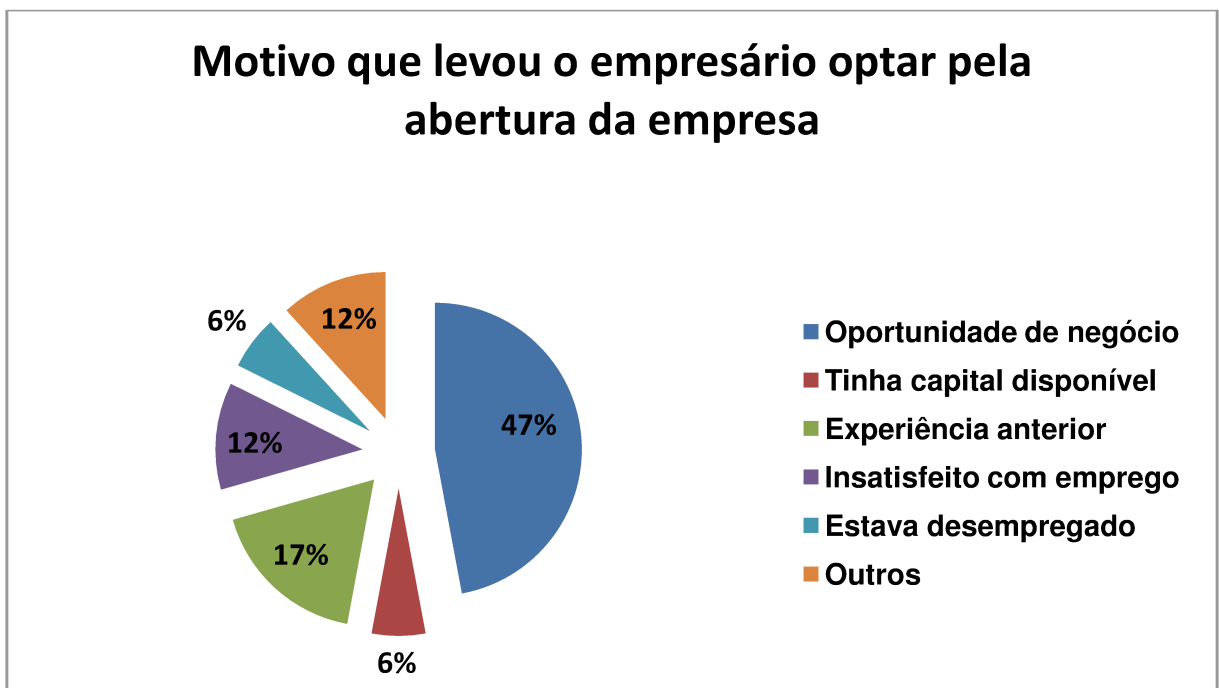
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 5 - Como mostra no gráfico, 94% dos negócios são registrados e apenas 6% não são registrados, isso dá por conta que as empresas que são registradas têm acesso a vários incentivos que ajudam nos negócios como: acesso ao crédito em instituições financeiras, incentivos fiscais do governo e outros.

**Gráfico 6 - Porte da empresa**

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 6- O porte da empresa é levado em consideração dois critérios, conforme a renda anual bruta e o números de empregados. Como é possível observa no gráfico que 82% das empresas visitadas são Micro Empresa e 18% são Pequena empresa. Os gráficos 12 e 13 vão mostra os dois critérios que define as micro e pequenas empresas.

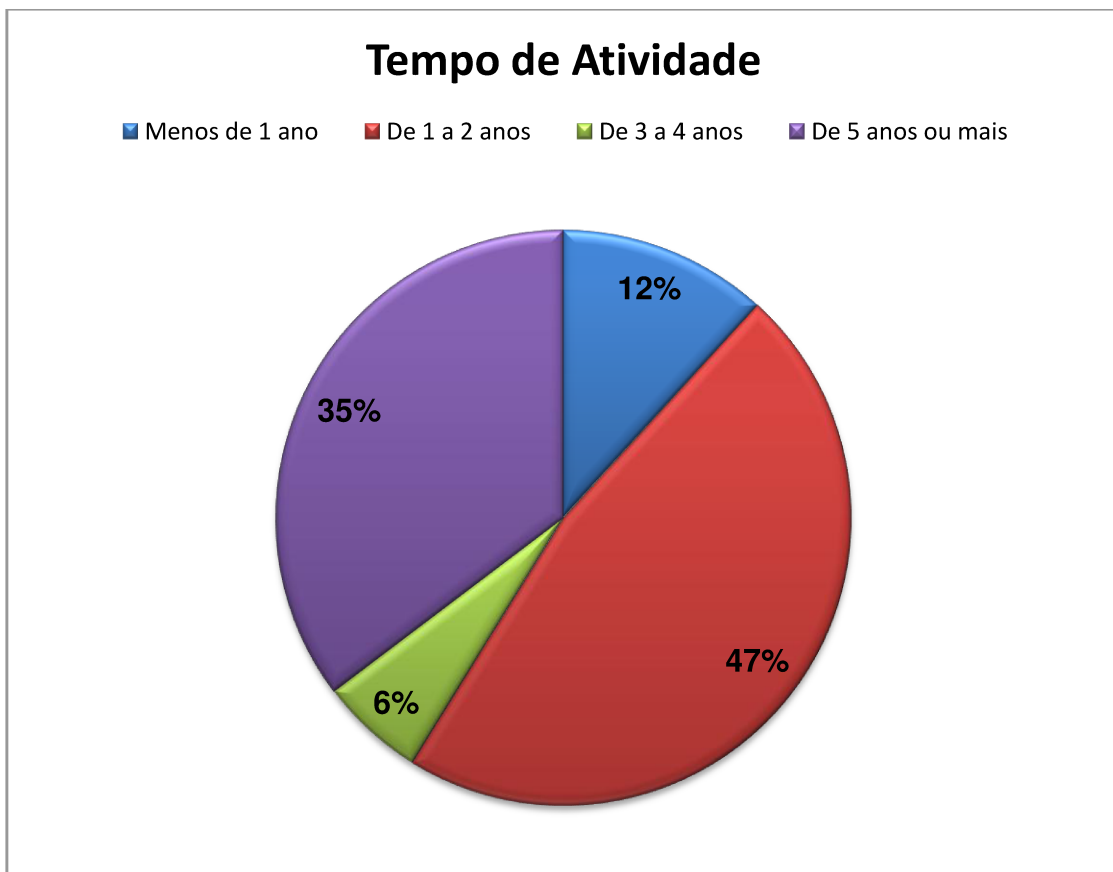
**Gráfico 7 - Motivo que levou o empresário pela abertura da empresa**

Fonte: Dados da pesquisa (2016).



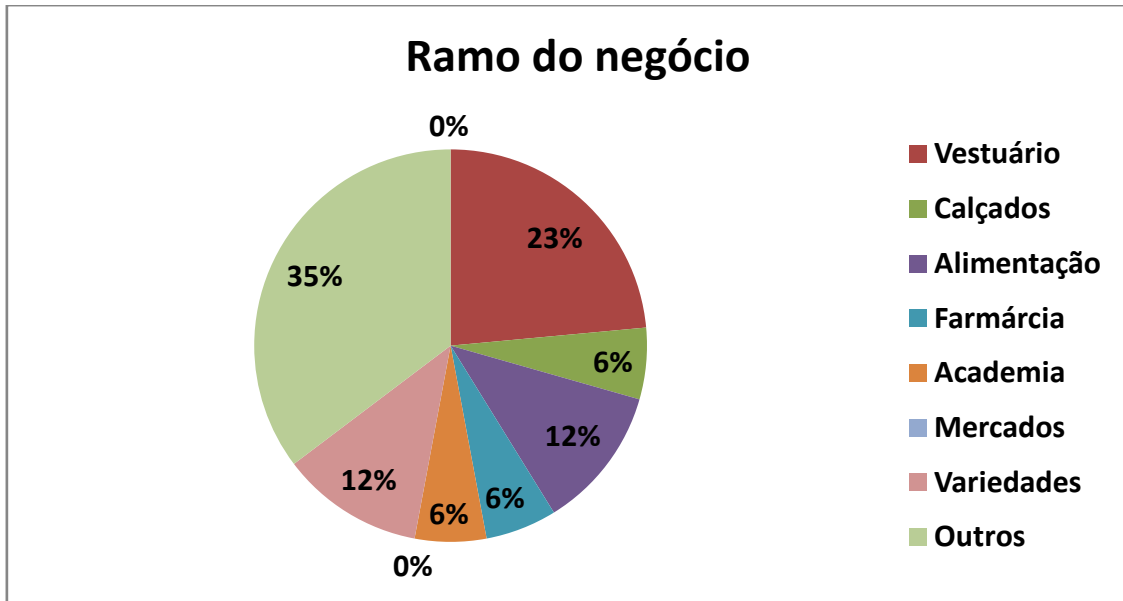
Conforme o gráfico 7 - A oportunidade de negócio foi o principal motivo que levou os empresários optarem pela abertura da empresa, como pode ser observado no gráfico, 47% dos empresários disseram que oportunidade de negócio foi o fato principal pela abertura da empresa, 6% tinha capital disponível; 17% experiência anterior; 12% insatisfeito com emprego; 6; estava desempregados e 12% disseram que outros fatores levaram pela abertura da empresa. As pessoas se tornam donas dos próprios negócio aparte do momento que enxergam um oportunidade e colocam em prática.

**Gráfico 8** - Tempo de atividade



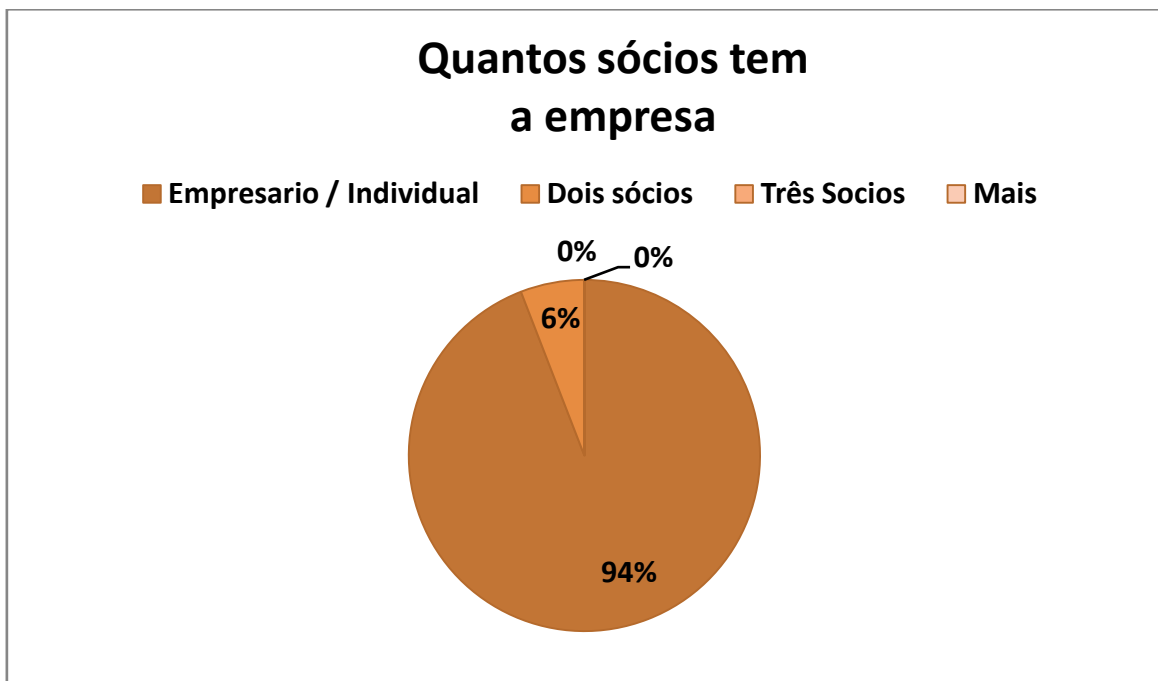
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 8 - Como observa-se no gráfico, segundo os entrevistados, o tempo de atividade do negócio são: 12% abriram o negócio a menos de 1 ano; 47% de 1 a 2 ano; 6% 3 a 4 ano e 35% acima de 5 anos. Então isso mostra que existe um variação do tem variação do tempo de atividades das empresas, entretanto a grande maiorias das entrevistadas tem de 1 a 2 ano de atividade.

**Gráfico 9** - Ramo do negócio

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

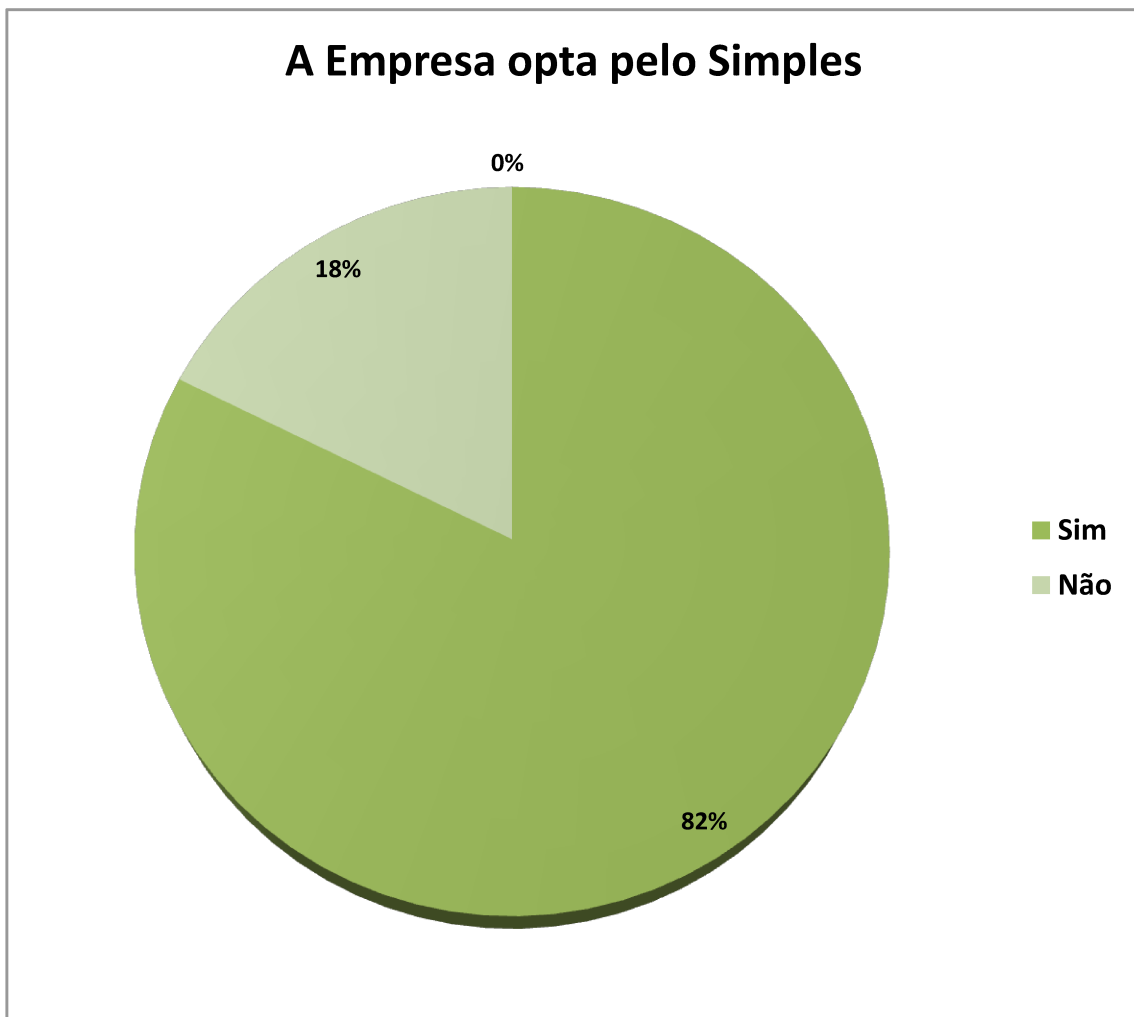
Conforme o gráfico 8 - O ramo de atividade do negócio é diversificados, na localidade onde a pesquisa foi aplicado, os segmentos da empresas são variados, onde mostra que: 23% são empresas de vestuário; 6% calçados; 12% alimentação; 6% farmácia; 6% academia; 12% variedades e 35% outros.

**Gráfico 10** - Quanto sócios tem a empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

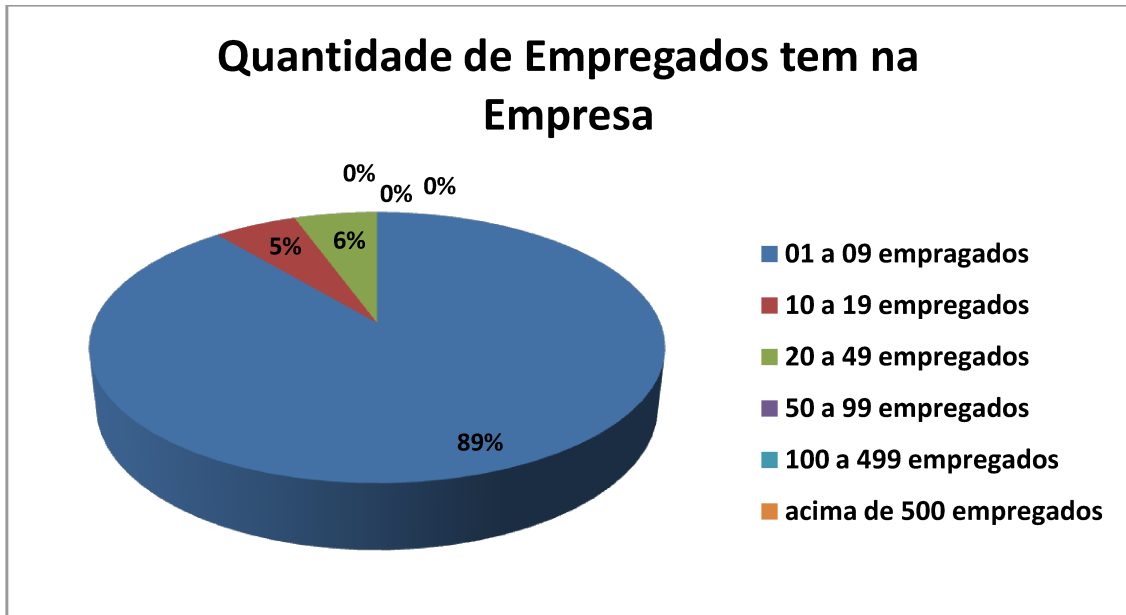
Conforme o gráfico 10 - A grande maioria das empresa que foi entrevistada, no qual uma única pessoa são proprietárias dessa empresas, como mostra o gráfico; 94% são empresários/individual e 6% tem dois sócios. É possível observa que as pessoas optaram abriu o seu negócio sozinhas.

**Gráfico 11 - A Empresa opta pelo Simples**



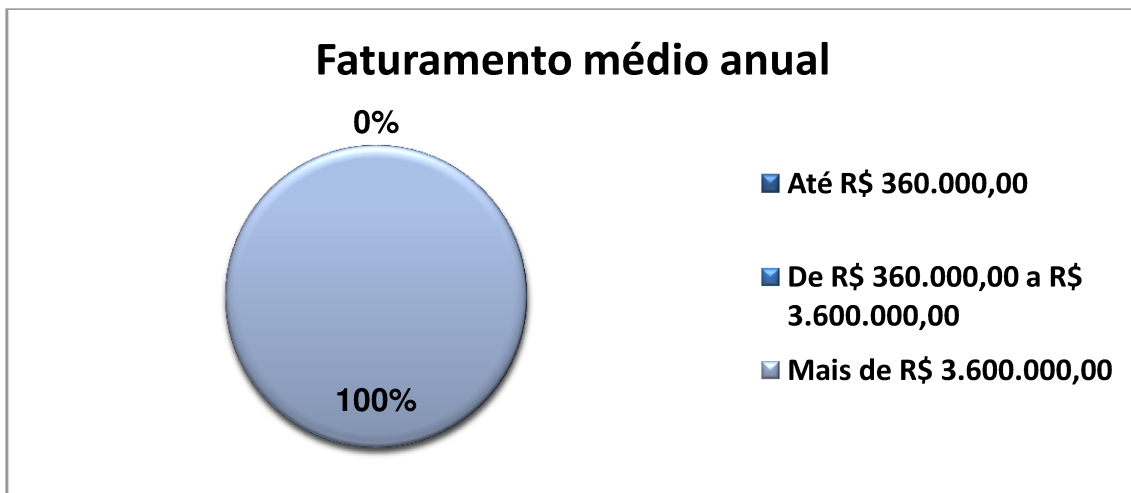
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 11 - Como mostra o gráfico, 82% dos empresários opta pelos Simples e 18% não. Essa adesão da grande maioria dos Empresários pelo Simples e a forma de Simplifica o pagamento de tributos e facilitar gerenciamento da empresa.

**Gráfico 12** - Quantos Empregados tem na sua Empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

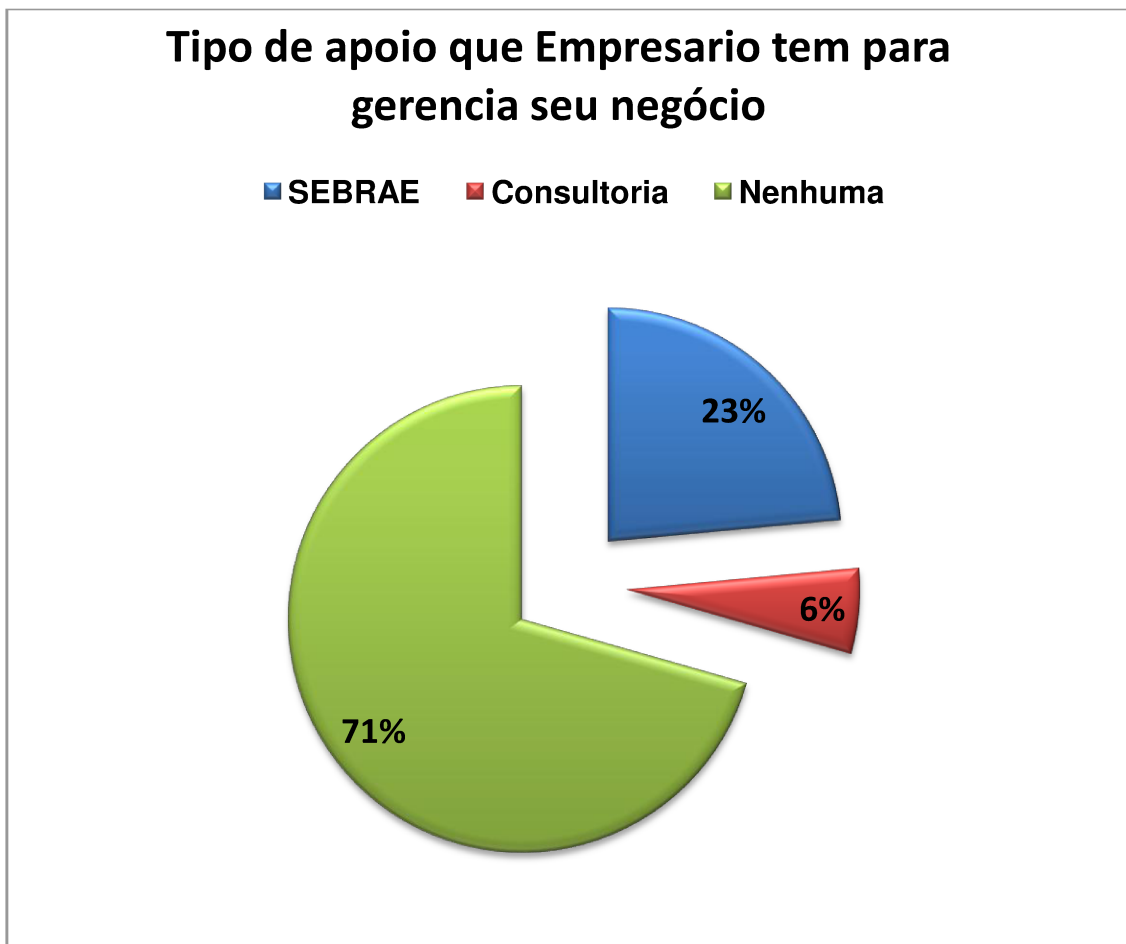
Conforme o gráfico 12 - Uma das definições do porte da Empresa é conforme o número de Empregado, como a maior parte das empresas entrevistadas são de pequeno porte, o gráfico mostra que 89% das empresas tem de 01 a 09 empregados; 6% tem de um 10 a 19 empregados e 5% tem de 20 a 49 empregados. Conforme foi visto no gráfico 6, a maioria das empresas entrevistadas são microempresas e se enquadram na quantidade de funcionários.

**Gráfico 13**- Faturamento médio anual

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 13 - O gráfico mostra que 100% das empresas entrevistadas tem um faturamento médio anual até R\$ 360.000,00. O faturamento médio anual é dos critérios para define o porte da empresa. As informaram o meio de conversa que o faturamento fica distante de R\$ 360.000,00.

**Gráfico 14** - Tipo de apoio que Empresário tem para gerencia seu negócio



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

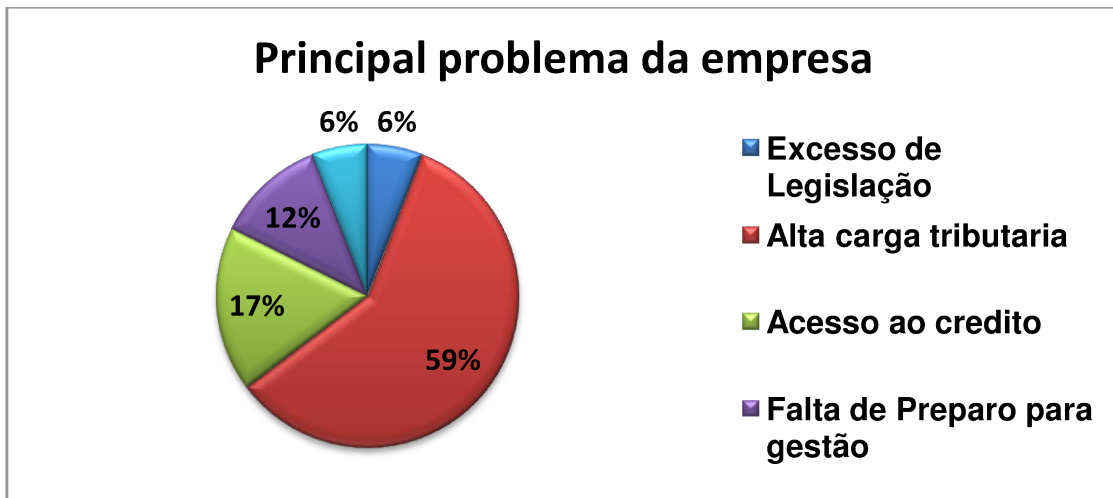
Conforme o gráfico 14 - Quando foi perguntado qual o tipo de apoio que o empresário tem para gerencia seu negócio, 23% disseram que tem o apoio do SEBRA; 6% tem o apoio de Consultoria e 70% não recebem nenhum tipo de apoio. Os empresários que informarão que não recebem nenhum tipo de apoio, relataram que não sentem a necessidade de algum tipo de apoio.

**Gráfico 15** - Dificuldades enfrentadas na gestão do negócio



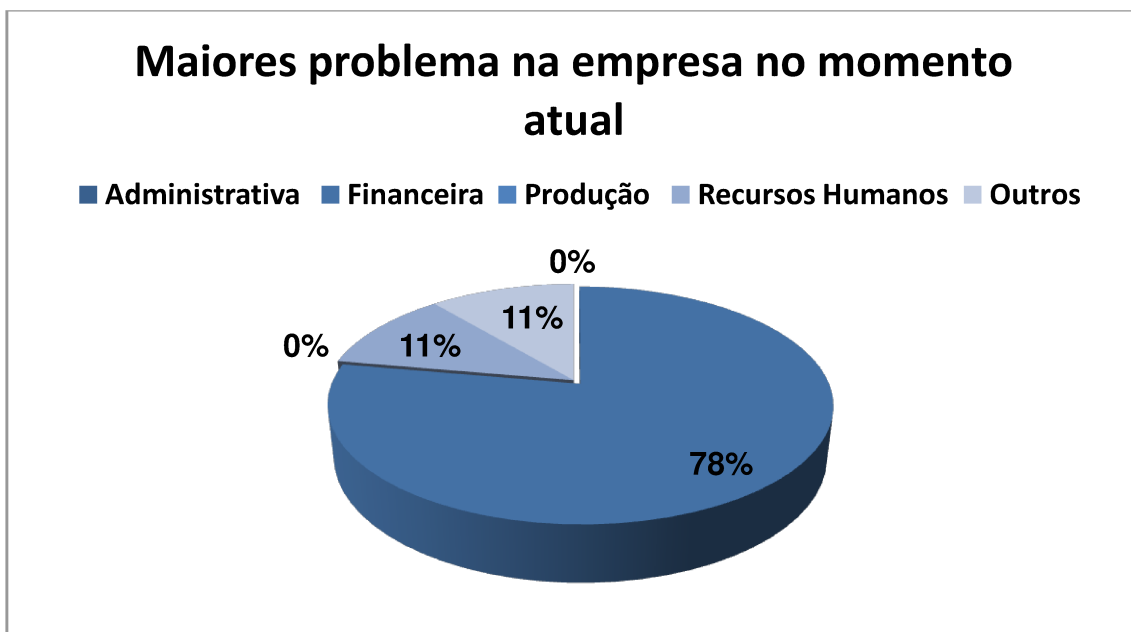
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 15 - O empresário encontra muitas dificuldades para gerenciar o negócio. Como observa-se no gráfico; 48% dizem que o principal problema na gestão do negócio é a carga tributária elevada; 5% é falta de mão de obra qualificada; 21% falta de clientes; 11% concorrentes; 5% mau pagadores; 5% má localização e 5% problemas financeiros e crédito. Com a carga tributária elevada a continuação das atividades da empresa pode ser interrompidas, pois tira uma grande fatia dos ganhos do negócio, impedindo investimentos.

**Gráfico 16** - Principal problema da empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

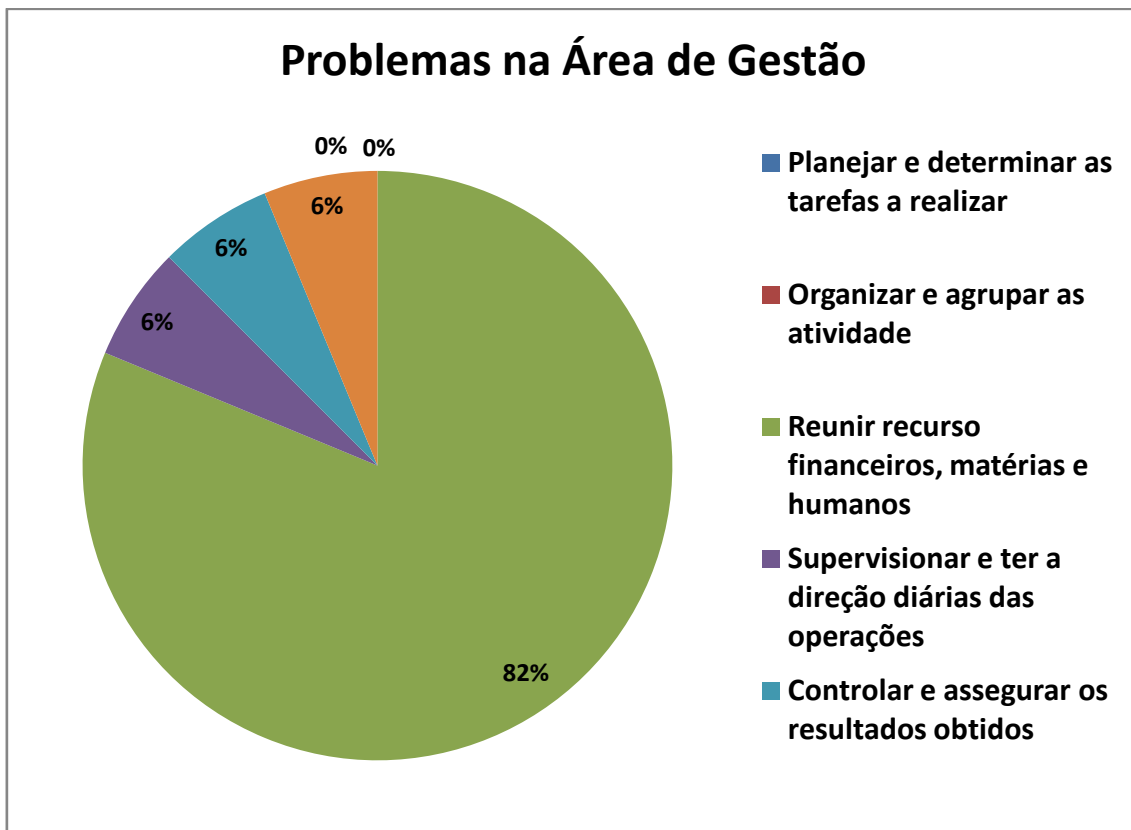
Conforme o gráfico 16 - O gráfico mostra os principais problemas das MPEs, o excesso de Legislação tem 6%; alta carga tributária 59%; acesso ao credito 17%; a falta de preparo para gestão 12% e outro 6%. Mostra-se que são vários os problemas de gestão, por ou lado o fato que mais prejudica a gestão de um negócio é a alta carga tributária, com base nisso, muitos empresários tem dificuldades para gerir o negócio.

**Gráfico 17** - Maiores problemas na empresa no momento atual

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 17 - Quanto foi perguntado para o empresário, qual é o problema da empresa no momento atual, 11% responderam que é no setor de recursos humanos; 78% responderam que no setor financeiro e 11% responde que são outros os problemas na empresa atualmente. O problema financeiro prevalece, pois os empresários relataram quem tem muita dificuldade com recursos financeiros.

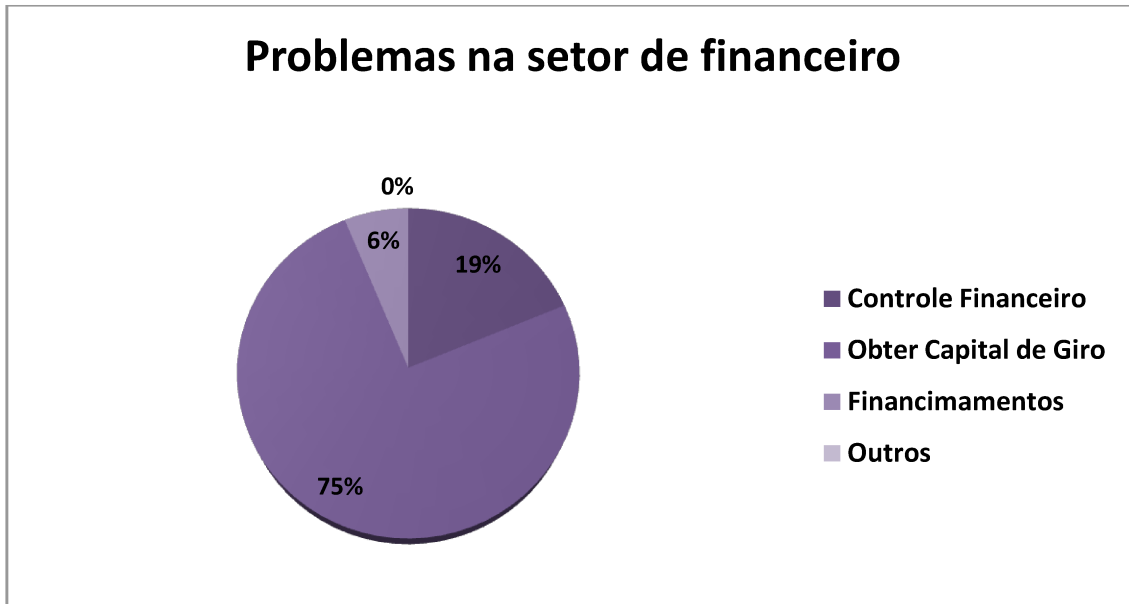
**Gráfico 18** - Problemas área de gestão



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

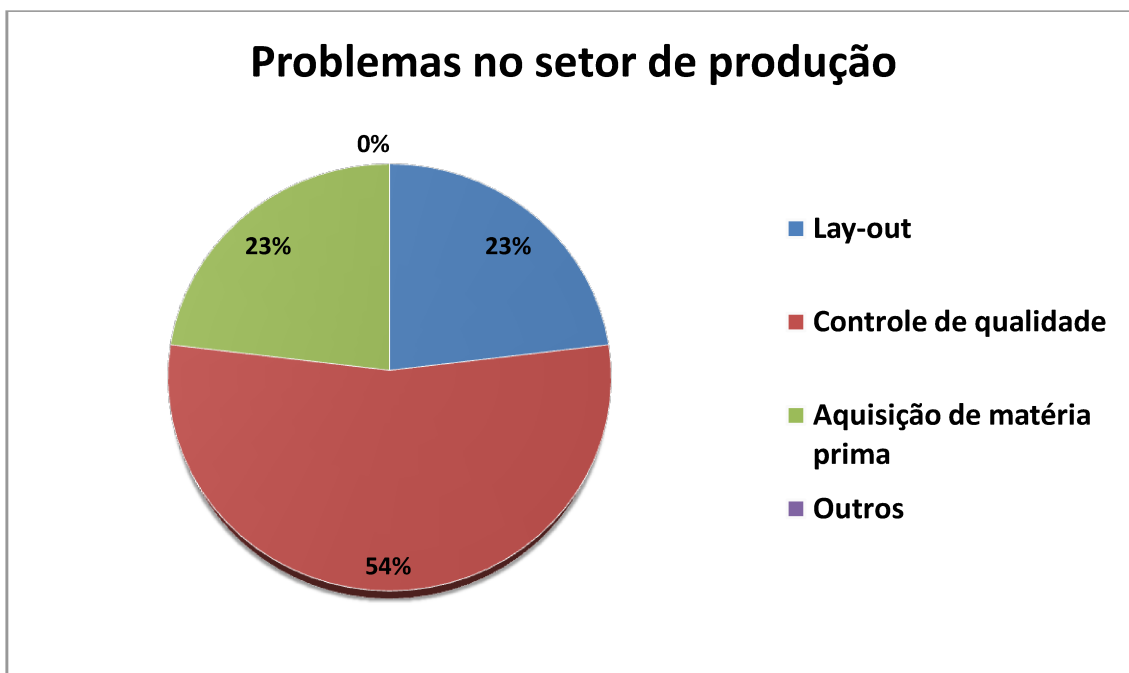
Conforme o gráfico 18 - O problema de gestão são desafios para micros e pequenas empresas. Como mostra no gráfico; 82% disseram que reunir recursos financeiros, matérias e humanos são mais maiores dificuldades na área de gestão; 6% organizar e agrupar atividades; 6% supervisionar e ter a direção diárias das operações e 6% controlar e 6% assegurar os resultados obtidos. Reunir recurso financeiros matérias tem sido o grande problemas da MPEs.



**Gráfico 19** - Problemas no setor financeiro

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

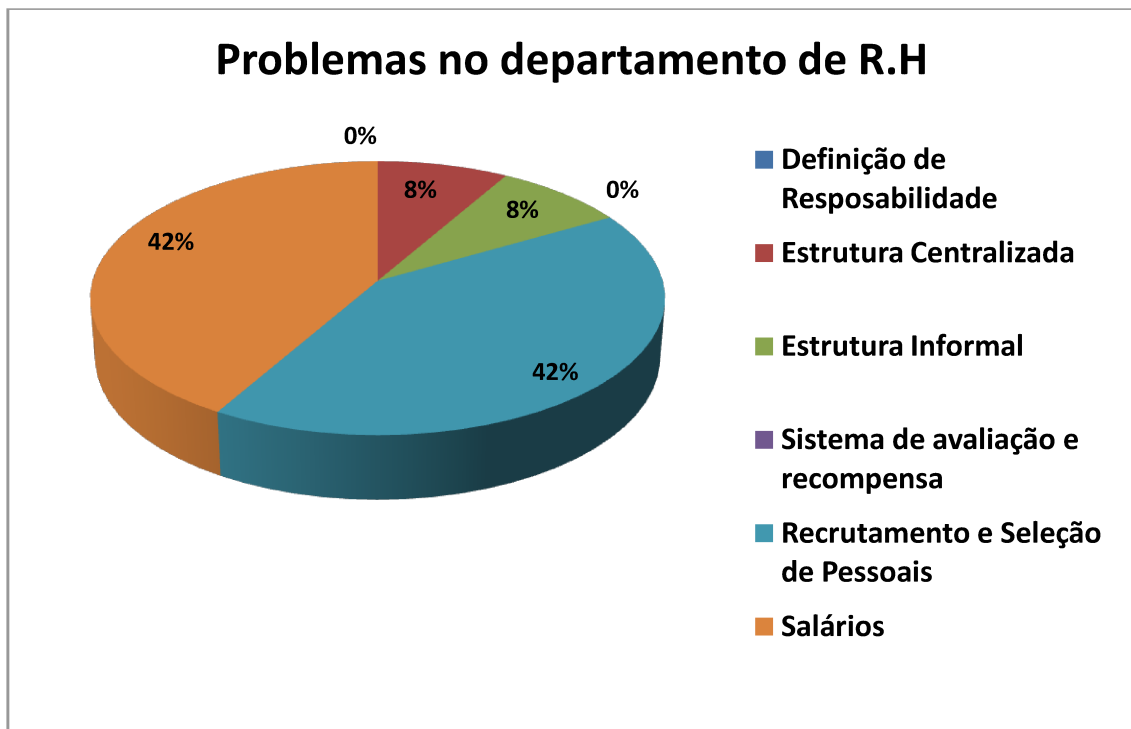
Conforme o gráfico 19 - Mostra que obter capital financeiro tem sido o maior problema no setor financeiros da empresa como mostra o gráfico, controle financeiro tem 19%, obter capital de giro 75% e financiamentos 6%. Isso mostra que obter capital de giro é o principal problema no setor financeiro.

**Gráfico 20** - Problemas no setor de produção

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 20 - No setor de produção das empresas, os empresários relataram que 54% tem problemas com controle de qualidade; 23% com Layout e 23% tem problemas com aquisição de matéria prima. O controle de qualidade é um desafio pro empresário que presa pela qualidade do produto oferecido pela empresa.

**Gráfico 21** - Problemas no departamento de R.H



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme o gráfico 21 - No setor de R.H, como mostra o gráfico, os problemas encontrados no setor: 42% tem problemas com recrutamento e seleção; 42% salários; 8% estrutura centralizada e 8 % estrutura informal. O micro e pequena relataram que a contratação de um funcionário ocorrem de forma informal, enfrentam problemas para contrata pessoas e também o pagamento de salários e outro grande problemas dos empresários as vezes não conseguir pagar os funcionários.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir o desenvolvimento desta proposta de estudo, teve como principal objetivo a administração de micro e pequena empresa, com base na pesquisa bibliográfica e de campo, foi possível compreender a importância das micros empresa para economia com a geração de emprego e renda, os incentivos para aberturas desse tipos de negócios como base se compreende-se a gestão desse negócios por outro lado as seus problemas enfrentados na gestão de MPEs.

Destacou-se o perfil do empreendedor se contratou-se que dificilmente as pessoas possuem o mesmo perfil ao longo do tempo. Suas vivências e experiências vão proporcionando condições para enfatizar outros perfis com o tempo. Também é comum pessoas desempenharem perfis diferentes em contextos sociais diferentes.

Nessa pesquisa identificar o perfil das MPE se dos empresários, que destaca-se segundo o porte da empresa, prevalece-se a micro empresa seguindo os critérios de renda média e empregos, essas empresa são formadas na maiorias das por até nove empregados e muitas só tem o dono como funcionário, a maioria do empresário são do sexo masculino, onde a presença do homem predomina, a faixa etária é variada de forma que pessoas de todas a idade estão tornado donas do seu próprio negócio.

Quanto a dificuldade de gestão das MPEs, a alta carga tributária foi questão mais indicados pelos empresários, pois a grande quantidade de tributos impedem que as empresa cresçam, impedindo a expansão do negócio, para o pequeno empresarias a carga tributária é o principal problemas das MPEs, pois prejudica o estímulo para ampliação da produção, a geração de novos empresas e a oferta de produtos e serviços com preços mais acessível.

O problema destacado pelos os empresário no momento atual foi o financeiro, por muitas das a falta de conhecimento em finanças, os empresa tem dificuldade para gerenciar essa parte da empresa ou a falta de um profissional especializada da área dificulta as finanças da empresa podendo colocar a vida da empresa em risco. Algumas empresas procuram pelo apoio do SEBRAE para solucionar esse problema. A Gestão da empresa tem como o principal problema reunir recursos financeiro, matérias e humanos, a escassez de recursos financeiro tem sido um obstáculo para aquisição de mercadorias, expansão da estrutura e aquisição de matérias.

São encontrados problemas nos setores das MPEs, no financeiro, obtenção de capital de giro, entretanto é oferecido pelas instituições financeiras, mais a grande preocupação é se não conseguiram pagar. No setor de produção, o controle de qualidade é a grande dificuldades dos empresário no seu negócios, como são empresas de pequeno porte, o controle de qualidade ficam a desejar. Já o setor de recurso humanos, o recrutamento e seleção, pela falta de estrutura, o processo de contratação de mão de obra qualificada ocorre de maneira informal, pagamento de salários, como a receita da empresa é variada, o pagamentos de salários é se torno um desafio para o empresário.

## REFERÊNCIAS

AMARO, M. N.; PAIVA, S. M. C. **Situação das Micro e Pequenas Empresas**. São Paulo, 2002.

ALMEIDA, M.I.R. **Desenvolvimento de um modelo de planejamento estratégico para grupos de pequenas empresas**. Tese (Doutorado). São Paulo, FEA-USP. 1994.

BARBOSA, Francisco Vidal. **Competitividade: conceitos gerais**. In: **RODRIGUES, Suzana Braga et alii. Competitividade, alianças estratégicas e gerências internacional**. São Paulo, Atlas, 2004.

CHIAVENTO, Idalberto. **Recursos humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CERQUEIRA, Jorge Pedreira. **A metodologia de análise e solução de problemas**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

CORRÊA, H. L.; CORRÊA, C. A. **Administração de produção e operações: manufatura e serviços: uma abordagem estratégica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011. 690p.

DANTAS, **Edmundo Brandão. Empreendedorismo e Intra-Empreendedorismo: é preciso aprender a voar com os pés no chão**, 2008. Disponível em: <http://www.bocc.uff.br/pag/dantas-edmundo-empreendedorismo.pdf> > acesso em: 05/10/2016.

DENGEN, R. J. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo: McGraw-hill, 1989.

DRUCKET, Peter F. **Os novos paradigmas da Administração**. Exame. São Paulo: 05, ago. 1990. Disponível em: <http://br.sageone.com/2015/10/08/4-desafios-que-micro-e-pequenas-empresas-enfrentam-e-como-supera-los/>.> acesso em: 05/10/2016.

FARIA, Juliano Almeida e., AZEVEDO, Tania Cristina. OLIVEIRA, Murilo Silva. **A utilização da contabilidade como ferramenta de apoio a gestão nas micro e pequenas empresas do ramo de comércio de material de construção de Feira de Santana/BA**. *Revista da Micro e Pequena Empresa*. Campo Limpo Paulista. v.6, n.2, p.89-106, 2012 (Mai-Ago.).

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GAITHER, N.; FRAZIER, G. **Administração da produção e operações**. 8 ed. São Paulo: Tho MPEs on Learning, 2006. 598p.

GREATTI, Ligia. **Perfis Empreendedores: análise comparativa das trajetórias de sucesso e do fracasso empresarial, no município de Maringá - PR**. 2003. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração UEM/UEL. Maringá, 2003.

GITMAN, Lawrence J. **Princípios de administração financeira**. 9 ed. São Paulo: Harbra, 2002.

GONÇALVES, J. **Os novos desafios da empresa do futuro**. *Revista de Administração de Empresas*. 37(3), 10-19. 1997.

IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em: 17 Out. 2016.

KANTNER, L. **Alternative Methods for Field Usability Research**. Reprint of paper from **SIGDOC 2003 Proceedings**, San Francisco, California, 2003.

LA ROVERE, C.A.C. **Administração do riscos de crédito**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1990.

LA ROVERE, Renata L, **As Pequenas e Médias Empresas na Economia do Conhecimento: implicações para políticas de inovação** In: Lastres, H.M.M., e Albagli, S., **Informação e Globalização na Era do Conhecimento**. Rio de Janeiro:Campus, 1999.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LEONE, Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra. **A dimensão física das Pequenas e Médias Empresas: à procura de um critério homogeneizador**. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.31, n.2, p.53-59, abril/junho, 1991. As especificidades das Pequenas e Médias Empresas. *Revista de Administração*, São Paulo, v.34, n.2, p.91-94, abril/junho, 1999.

MARCONDES, Reynaldo C.; BERNARDES, Ciro. **Criando empresas para o sucesso: empreendedorismo na prática**. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed.São Paulo: Atlas, 2010. p. 184.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos da metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 203.

\_\_\_\_\_. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados.** São Paulo: Atlas, 2002.

MORAIS, José Mauro. **Empresas de pequeno porte e as condições de acesso ao crédito: falhas de mercado, inadequações legais e condicionantes macroeconômicos.** *Texto para discussão do IPEA n. 1.189.* Brasília, 2006.

NETO, F. B. **1º Cartilha Acadêmica de Direito Constitucional.** 2ª edição, São Paulo: Editora de Direito, 1999.

ASSAF NETO, Alexandre. **Introdução às finanças corporativas.** IN:\_\_\_\_\_. **Finanças Corporativas e Valor.** São Paulo: Atlas, 2005. p. 30-46.

NEWMAN, Willian, H. **Ação administrativa: as técnicas de organização e gerências.** 4 ed. São Paulo: Editora Atlas. 1979.

OLIVEIRA, J. **A influência da área de RH na produtividade.** XIII Semead - Seminário em Administração. São Paulo. 2010.

OLIVEIRA, M. **Qualidade: desafios da pequena e média empresa.** Rio de Janeiro: Qualitymark. 1994.

PAIVA, W.P. **Avaliação de habilidades para tomada de decisão em administração de empresas: um estudo descritivo de alunos de graduação da FEA – USP.** 2002. 115f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo (USP). 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 9 ed edição. Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso.** São Paulo: Atlas, 1996.

SANVICENTE, A. Z. **Orçamento na Administração de Empresas.** 2.Ed São Paulo, 2000.

SEBRAE, **Fatores Condicionantes a Taxa de Mortalidade de Empresa no Brasil, Relatório de Pesquisa,** ago, 2004.

SILVA, João Braz. **O Uso de Ferramentas de Gestão Empresarial como Fator de Sucesso dentro das Empresas - Um Estudo de Caso.** Dissertação – Mestrado em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, 2004.

TEIXEIRA, Aridemo J. C. **A utilização de informações contábeis no processo decisório de gestores de médias empresas industriais no estado do Espírito Santo: uma abordagem multidisciplinar.** Tese de Doutorado apresentada a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, USP, 2002.

VAN HORNE, JAMES C, **Fundamentos de Administração Financeira.** 5 ed Rio de Janeiro:Prentice Hall do Brasil, 1984.

WHITELEY, R. C. **A Empresa Totalmente Voltada para o Cliente.** São Paulo: Campus, 2002.





**9. Qual é ramo do negócio?**

- Vestuário  Calçados  Alimentação  Farmácia  Academia  
 Mercados  Outros

Qual? \_\_\_\_\_

**10. Quantos sócios tem sua empresa?**

- Empresários/Individual  Dois Sócios  Três Sócios  Mais

**11. Sua empresa opta pelo o Simples?**

- Sim  Não

**12. Quantos empregados tem sua empregados tem sua empresa?**

- De 01 a 09 empregados  De 50 a 99 empregados  
 De 10 a 19 empregados  De 100 a 499 empregados  
 De 20 a 49 empregados  acima de 500 empregados

**13. Qual o faturamento médio anual bruto?**

- até R\$ 360,000.00  de R\$ 360.000,00 até R\$ 3.600.000,00  acima de R\$ 3.600.000,00

**14. O qual o tipo de apoio que o empresário tem para gerencia seu negócio?**

- SEBRAE  Consultoria  Nenhuma

**15. Qual a principal dificuldade enfrentada na gestão do negócio?**

- Carga tributaria elevada  Desconhecimento de Mercado  
 Falta de mão de obra qualificada  Mau pagadores  
 Falta de Clientes  Má localização  
 Concorrentes  Problemas financeiro/crédito

**16. Qual a principal problema da empresa?**

- Excesso da Legislação  
 Alta carga tributaria  
 Acesso ao credito  
 Falta de preparo para gestão  
 Outros

Qual? \_\_\_\_\_

**17. Qual é a área que encontra maiores problemas na empresa no momento atual?**

- Administrativa  Financeira  Produção  Recurso Humanos  outros

Qual? \_\_\_\_\_

**18. Problemas na área de Gestão?**

- Planejar e determinar as tarefas a realizar
- Organizar e agrupar as atividades
- Reunir recursos financeiros, materiais e humanos
- Supervisionar e ter a direção diária das operações
- Controlar assegurando que os resultados obtidos
- Outros. Qual? \_\_\_\_\_

**19. Problemas no setor Financeira?**

- Controle Financeiro
- Obter Capital de Giro
- Obter Financiamentos

**20. Problemas no setor de Produção?**

- Lay-out
- Controle de qualidade
- Aquisição de matéria prima
- Outros Qual? \_\_\_\_\_

**21. Problemas no setor de R.H?**

- Definição de Responsabilidade
- Estrutura Centralizada
- Estrutura Informal
- Outros. Qual? \_\_\_\_\_
- Sistema de avaliação e recompensa
- Recrutamento e Seleção de Pessoas
- Salários

### ANEXO - Características das MPEs brasileira

Especificidades Organizacionais	Especificidades Decisionais	Especificidades Individuais
<p>Pobreza de recursos; gestão centralizadora; situação extra organizacional incontrolável; fraca maturidade organizacional; fraqueza das partes no mercado; estrutura simples e leve; ausência de planejamento; fraca especialização; estratégia intuitiva; sistema de informações simples.</p>	<p>Tomada de decisão intuitiva; horizonte temporal de curto prazo; inexistência de dados quantitativos; alto grau de autonomia decisória; racionalidade econômica, política e familiar.</p>	<p>Onipotência do proprietário/dirigente; identidade entre pessoa física e jurídica; dependência perante certos funcionários; influência pessoal do proprietário / dirigente; simbiose entre patrimônio social e pessoal; propriedade dos capitais; propensão a riscos calculados.</p>

Fonte: Adaptado de Leone (1999)