



VI SEMANA ACADÊMICA INTERDISCIPLINAR

NOVOS CENÁRIOS - GERENCIANDO ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

REALIZAÇÃO:



APOIO:



Anais da

VI SEMANA
ACADÊMICA
INTERDISCIPLINAR

NOVOS CENÁRIOS - GERENCIANDO ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS



REALIZAÇÃO:



APOIO:



Dados da Catalogação na Publicação

S471 Semana Acadêmica Interdisciplinar (6.: 2023 :Barracão, PR)
Anais da VI Semana Acadêmica Interdisciplinar [recurso eletrônico]: 3. mostra de
trabalhos científicos / organização: Jonas Grejianin Pagno, Rosana Salete Piccininn. –
Barracão, PR: Unetri, 2023.

94 p.: il.

ISBN: 978-65-995850-1-2

1. Pesquisa - Resumos. 2. Administração – Resumos. 3. Ciências contábeis –
Resumos. I. Pagno, Jonas Grejianin, org. II. Piccininn, Rosana Salete, org. III.
Título.

CDD: 650

Unetri Faculdades

Elaborada pelo Bibliotecário Everton Correia Luz – CRB 9/1647

Apresentação

O presente repositório tem por escopo a divulgação das pesquisas realizadas pelos acadêmicos e professores dos Cursos de Ciências Contábeis e Administração da Unetri Faculdades, fruto dos Trabalhos de pesquisa no decorrer do ano de 2023 e apresentação na III Mostra de Trabalhos Científicos, no evento da VI Semana Acadêmica Interdisciplinar.

Realização

Pós, Pesquisa e Extensão e coordenações dos Cursos de Ciências Contábeis e Administração.

SUMÁRIO

01 – PÔSTERS ACADÊMICOS

O PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL NA ATUALIDADE

Autores: Elizandra Fiorin Soares
Luan Gabriel Flores
Tatiane de Cristo Andrade Costenaro
Tiandra Michele de Cristo Andrade 07

CONTABILIDADE FINANCEIRA: EXPLORANDO AS IMPLICAÇÕES DAS TAXAS DE JUROS

Autores: Elizandra Fiorin Soares
Gustavo Castaman
João Vitor Ortolan Diel
Leonardo Antonio Angeli
Pedro Henrique S. Donatti 08

COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIA NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UMA EMPRESA DO MUNICÍPIO DE....

Autores: Elizandra Fiorin Soares
Ákila Tamires Schmidt Malossi
Camili dos Santos Cabral
Carlos Eduardo Markus
Willian Zachow 09

02 – RESUMOS EXPANDIDOS

PROPOSIÇÃO DE UM MODELO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS PARA A EMPRESA MAXXFORTE SERVIÇOS LTDA

Autores: Ademir José Zimmermann
Elizandra Fiorin Soares
Victória Beatriz Taffarel Pichok.....10

A IMPORTÂNCIA DO SETOR FINANCEIRO EM UM PROJETO DE EXPANSÃO DE UM RESTAURANTE DE PATO BRANCO

Autores: Ademir José Zimmermann
Elizandra Fiorin Soares

Bruno André Chiapetti.....14

03 – ARTIGOS CIENTÍFICOS

COMPOSIÇÃO DE CUSTOS E FORMAÇÃO DO PREÇO DE VENDA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA A AGRICULTURA E PECUÁRIA, LOCALIZADA EM SANTO ANTÔNIO DO SUDOESTE – PR

Autores: Raquel Antônia Sabadin Schmidt

Luiz Adriano Crespon

Vanusa Pinnow

Tiago Ronsoni Schneider

Gustavo Casagrande Zanella20

HEGEMONIA NO GERENCIAMENTO DO CONHECIMENTO TÁCITO E EXPLÍCITO: INVESTIGAÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA, EM ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COM E SEM FINS LUCRATIVOS DO OESTE CATARINENSE E SUDOESTE DO PARANÁ

Autoras: Raquel Antônia Sabadin Schmidt

Rosana Salete Piccininn39

FERRAMENTA 5W2H: UMA PROPOSTA DE GESTÃO PARA UMA PEQUENA PROPRIEDADE RURAL FAMILIAR QUE ATUA NO SEGMENTO LEITEIRO NO INTERIOR DO MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DO SUDOESTE - PR

Autores: Raquel Antônia Sabadin Schmidt

Emerson Morch

João Vitor Pastore

Taissa Toporoski68

PERSPECTIVAS MOTIVADAS PELA INSEGURANÇA, UM ESTUDO COM ACADÊMICOS CONCLUINTE DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNETRI FACULDADES

Autores: Raquel Antônia Sabadin Schmidt

Érica Pedon da Silva

Fernando Ádrian Meireles Pedroso

Lauane Caroline Cabral da Silva

Tainara Siqueira da Cruz Stevens84

O PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL NA ATUALIDADE

Elizandra Fiorin Soares
Professora Orientadora UNETRI Faculdades
Luan Gabriel Flores
Acadêmico UNETRI Faculdades
Tatiane de Cristo Andrade Costenaro
Acadêmica UNETRI Faculdades
Tiandra Michele de Cristo Andrade
Acadêmica UNETRI Faculdades

INTRODUÇÃO

O presente trabalho diz respeito a uma atividade realizada na disciplina de Projeto Integrador, com o objetivo de compreender qual é o perfil do profissional contábil que as empresas buscam na atualidade. A metodologia utilizada foi prática para uma pesquisa qualitativa. Busca-se com os resultados da pesquisa desenvolver um plano de ação que possa contribuir com a formação acadêmica e a conscientização dos futuros profissionais acerca de um relacionamento entre empresa e contador mais humanizado.

REFERENCIAL TEÓRICO

Para Pinho (2006 apud Gomes e Carvalho, 2019, p.5-6) “O mercado de trabalho vem sofrendo transformações relevantes em sua essência [...]”. Isso porque as tecnologias possibilitam mais facilidade na comunicação e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. E, ainda, para Pinho (2006 apud Gomes e Carvalho, 2019, p.5-6). “O novo mundo do trabalho afeta a atuação do indivíduo em relação ao seu trabalho e às relações humanas vivenciadas no ambiente profissional”. Os indivíduos tiveram que se adaptar às transformações no mundo do trabalho e, conseqüentemente, se alterou também a forma como eles se relacionam no ambiente profissional.

MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho se origina de dois momentos distintos: o primeiro semestre do curso em que foram cursadas as disciplinas e o segundo semestre do curso com a disciplina do Projeto Integrador, no Curso de Ciências Contábeis. Nesta etapa se elegeu uma temática para aprofundamento prático através da realização de um diagnóstico. O trabalho foi realizado com dois profissionais contábeis de Barracão/PR e Dionísio Cerqueira/SC, e também contou com a participação de 30 pessoas de diferentes profissões, majoritariamente sendo gestores e empresários. Foi utilizado para a coleta de dados um questionário formulado via plataforma *Google Forms*. Após a coleta de dados e realizada as análises, passou-se para a elaboração do plano de ação.

RESULTADOS/DISCUSSÕES

Dentre as questões que foram respondidas, para esta etapa da pesquisa, elegeu-se a quinta questão do formulário pela apresentação de fatores considerados relevantes para a contratação do profissional contábil. Ficou evidenciado que uma das alternativas, o relacionamento, não foi considerado um critério relevante para contratação de um contador.

Desse modo, questiona-se: qual o motivo pelo qual as pessoas não consideraram relevante o relacionamento do contador para com a empresa?

5 – Quais fatores abaixo você considera relevante para contratação de um profissional de contabilidade?



A partir das interpretações, o plano de ação para contribuir com essa problemática será organizar uma palestra com os contadores que participaram da pesquisa, a fim de realizar uma discussão sobre o papel do contador para as organizações, atributos que um profissional contábil deve possuir para engajar no Mercado de trabalho e também sobre o perfil profissional que os empresários buscam nos contadores atuais.

CONCLUSÕES

Em suma, a profissão contábil ainda é vista como um profissional em um escritório fechado, somente com contato *online* com seus clientes. Sabe-se que isso é uma realidade na maior parte dos dias dentro de um escritório, mas na contemporaneidade a atuação do contador deve ir além. Com a realização do plano de ação, será possível incentivar os acadêmicos a buscarem o perfil profissional que foi destacado durante a fala dos contadores que participarão do plano de ação, promovendo assim o desenvolvimento de suas habilidades e competências na área contábil.

REFERÊNCIAS

GOMES, Patrícia da Costa. Relacionamento Interpessoal no Trabalho e Comunicação não violenta. **Trabalho de Conclusão de Curso**. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS FACULDADE DE EDUCAÇÃO, Belo Horizonte, 2019.

CONTABILIDADE FINANCEIRA: EXPLORANDO AS IMPLICAÇÕES DAS TAXAS DE JUROS

Gustavo Costaman
Acadêmico UNETRI Faculdade
João Vitor Ostelari Diehl
Acadêmico UNETRI Faculdade
Leonardo Antonio Angeli
Acadêmico UNETRI Faculdade
Pedro Henrique S. Donatti
Acadêmico UNETRI Faculdade
Eliandara Ferein Soares
Orientadora UNETRI Faculdade

INTRODUÇÃO

Este projeto aborda uma atividade realizada como parte da disciplina de Projeto Integrador, com a finalidade de que o público adquira um entendimento mais sólido sobre taxas de juros e o funcionamento do mercado financeiro. Através dessa palestra, esperamos que o público não apenas absorva informações básicas, mas também se aprofunde nesses conhecimentos de forma significativa. A metodologia utilizada foi teórico-prática, para uma pesquisa qualitativa. Os resultados da pesquisa serão utilizados para desenvolver um plano de ação que possa contribuir para o aprimoramento da formação acadêmica.

REFERENCIAL TEÓRICO/REVISÃO DE LITERATURA

Os textos citados abaixo contribuíram para o entendimento e melhor aprofundamento sobre economia e contabilidade, disponibilizando trechos que colaboram para se inserir dentro do meio econômico. "Evidentemente, os gerentes (administradores) não são os únicos que se utilizam da Contabilidade. Os investidores (sócios ou acionistas), ou seja, aqueles que aplicam dinheiro na empresa estão interessados basicamente em obter lucro, por isso se utilizam dos relatórios contábeis, analisando se a empresa é rentável; os fornecedores de mercadorias a prazo querem saber se a empresa tem condições de pagar suas dívidas; os bancos, por sua vez, emprestam dinheiro desde que a empresa tenha condições de pagamento; o governo quer saber quanto de impostos foi gerado para os cofres públicos; outros interessados desejam conhecer melhor a situação da empresa: os empregados, os sindicatos, os concorrentes, etc.". (Marion, 2009, p.29). E, ainda, "A análise das demonstrações financeiras vale-se de cálculos matemáticos, que traduzem os demonstrativos contábeis em indicadores e ressalta que o mais importante não é saber calcular ou interpretá-los, mas possuir um conhecimento profundo das peças contábeis a serem analisadas." (Padoveze, 2010, p.198)

MATERIAL E MÉTODOS

Foi realizado um estudo nas disciplinas do primeiro semestre para o aprofundamento do tema. Sendo escolhido uma temática de aprofundamento para a realização do diagnóstico. O trabalho está sendo realizado com o público de contadores de Barracão e Dionísio Cerqueira. Foram utilizados como coletas de dados um formulário no Google Forms. Após a coleta de dados e realizada as análises, passou-se para a elaboração do plano de ação, onde será elaborada uma palestra com um economista, direcionada à todos os acadêmicos da UNETRI-Barracão/PR.

RESULTADOS/DISSCUSSÕES

Com a realização de uma palestra relacionados às taxas de juros, como o papel das taxas de juros na economia, sua influência sobre investimentos e empréstimos, e como as mudanças nas taxas podem afetar o mercado financeiro de diversas maneiras, queremos que todos os participantes desenvolvam um amplo conhecimento a cerca do tema. Através disso, os acadêmicos terão um conhecimento sólido que será de grande importância para a sua vida profissional, abrindo possibilidade para expansão nos campos de atuação.

CONCLUSÕES

Este estudo analisa como as taxas de juros impactam a contabilidade e, inversamente, como a contabilidade desempenha um papel crucial na gestão das implicações financeiras das taxas de juros. A criação de um plano de ação voltado para esse seguimento auxilia na evolução do conhecimento dos acadêmicos.

Por fim, pode-se concluir que, a realização desse estudo, terá um grande impacto na vida profissional e pessoal de todos os envolvidos, além do mais, servirá como ponto de partida para que os futuros contadores se aprofundem e se especializem mais no assunto sobre as taxas de juros e funcionamento da economia.

REFERÊNCIAS

- PADOVEZE, Clóvis Luis. *Contabilidade gerencial*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MARION, José Carlos. *Contabilidade básica*. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009 a.

COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIA NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UMA EMPRESA DO MUNICÍPIO DE....

Elizandra Fiorin Soares
Professora UNETRI Faculdades
Acadêmica UNETRI Faculdades
Akila Tamires Schmidt Malossi
Acadêmica UNETRI Faculdades
Camili dos Santos Cabral
Acadêmica UNETRI Faculdades
Carlos Eduardo Markus
Acadêmico UNETRI Faculdades
Willian Zachow
Acadêmico UNETRI Faculdades

INTRODUÇÃO

Este trabalho diz respeito a uma atividade realizada na disciplina de Projeto Integrador, com o objetivo de explorar como essa abordagem estratégica pode ser aplicada para avaliar a comunicação no ambiente profissional em relação à tecnologia. Vamos identificar os pontos fortes e fracos das práticas de comunicação atualmente utilizadas, bem como as oportunidades e ameaças que a tecnologia apresenta. Ao fazê-lo, pretendemos oferecer uma análise de como as organizações podem otimizar sua comunicação, aproveitando as vantagens tecnológicas disponíveis e mitigando os desafios emergentes.

REFERENCIAL TEÓRICO/REVISÃO DE LITERATURA

Para Turkle (2011, p. 7) “A tecnologia nos oferece a ilusão de estarmos em todos os lugares ao mesmo tempo, quando, de fato, estarmos em todos os lugares ao mesmo tempo nos faz sentir em lugar nenhum.” Já para Carr (2014, p. 74) “A tecnologia, embora nos conecte globalmente, pode, ao mesmo tempo, nos desconectar de nossos colegas de trabalho e afetar nossa capacidade de interação cara a cara.” E, ainda, “À medida que dependemos cada vez mais da tecnologia para nos comunicarmos e trabalharmos, a habilidade de concentração está diminuindo, e estamos nos tornando mais suscetíveis a distrações.” (Carr, 2010, p. 105). Essas análises permitem aproximar a necessidade de trabalhos que voltem o olhar para as discussões de mediação entre a tecnologia e o ambiente operacional do olhar no ambiente de trabalho.

MATERIAL E MÉTODOS

Primeiramente foi realizado um estudo nas disciplinas do primeiro semestre para o aprofundamento do tema, sendo escolhido uma temática para a realização do diagnóstico. O trabalho está sendo realizado com uma empresa de Dionísio Cerqueira para realizar a coleta de dados. Para o levantamento da questão problema, se utilizou da Matriz de Swott, que tem por finalidade o trabalho em grupo e que permite evidenciar o ambiente institucional para posterior planejamento. Após a coleta de dados e realização da análise, se elaborou o plano de ação, etapa de planejamento da ação.

RESULTADOS/DISSCUSSÕES

Quando se trata de oportunidades, a combinação Qde comunicação e tecnologia no ambiente de trabalho pode abrir portas para novos mercados, parcerias estratégicas e inovações. Portanto, um caminho pensado para o plano de ação na empresa é a implementação de ferramentas de colaboração online e a automação de processos podem aumentar a eficiência e a produtividade, aproveitando as oportunidades de crescimento. A identificação e o aproveitamento das forças e oportunidades, juntamente com a mitigação das fraquezas e ameaças,

são fundamentais para o sucesso a longo prazo das organizações neste mundo cada vez mais digital e interconectado.

CONCLUSÕES

Quando se trata de oportunidades, a combinação de comunicação e tecnologia no ambiente de trabalho pode abrir portas para novos mercados, parcerias estratégicas e inovações. Portanto, um caminho pensado para o plano de ação na empresa é a implementação de ferramentas de colaboração online e a automação de processos podem aumentar a eficiência e a produtividade, aproveitando as oportunidades de crescimento. A identificação e o aproveitamento das forças e oportunidades, juntamente com a mitigação das fraquezas e ameaças, são fundamentais para o sucesso a longo prazo das organizações neste mundo cada vez mais digital e interconectado.

REFERÊNCIAS

TURKLE, Sherry. Sozinhos: Por que esperamos mais da tecnologia e menos uns dos outros. Nova Iorque, Livros Básicos, 2011. Disponível em:
<https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/download/127/74>. Acesso em: 07 Set. 2023.

CARR, Nicholas. A geração superficial: O que a Internet está fazendo com nossos cérebros. Nova Iorque, W. W. Norton & Company, 2010. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/307686707_A_geracao_superficial_o_que_a_internet_esta_fazendo_com_os_nossos_cerebros. Acesso em: 07 Set. 2023.

PROPOSIÇÃO DE UM MODELO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS PARA A EMPRESA MAXXFORTE SERVIÇOS LTDA¹

Victória Beatriz Taffarel Pichok²; Ademir José Zimmermann³; Elizandra Fiorin Soares⁴

RESUMO

O trabalho desenvolvido está vinculado ao campo dos Recursos Humanos de uma empresa de Pranchita PR. O principal objetivo se dá pela investigação e apresentação de um modelo de plano de cargos e salários que venha auxiliar no processo interno da organização. A metodologia do trabalho utilizada foi a pesquisa exploratória, quali-quantitativa, e como ferramenta de coleta de dados se utilizou-se de entrevistas com os funcionários e gestores da empresa. A pesquisa possui uma base teórica bibliográfica que possibilita o aprofundamento das questões práticas. Como resultado da pesquisa espera-se que a empresa possa utilizar e aprimorar a proposta de plano de cargos e salários que foi apresentada, com intuito de auxiliar o setor de recursos humanos, criando fidelidade com seus colaboradores.

Palavras-chave: Plano de Cargos e salários. Recursos Humanos. Diagnóstico organizacional.

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta uma discussão sobre a importância do plano de cargos e salários em uma empresa e para o setor de Recursos Humanos que ocupa uma posição de grande importância dentro da organização. Diante disso, a administração e execução do plano de cargos e salários baseia-se na satisfação das necessidades estruturais da organização e nas expectativas dos colaboradores, buscando padronizar os processos internos. O trabalho de investigação e de ação está sendo realizado em uma empresa do município de Pranchita - PR. A pergunta (problema) que se quer elucidar ao longo da pesquisa: Quais as vantagens e atribuições que a aplicação do plano de cargos e salários pode oferecer? Pode-se afirmar que o setor de Recursos Humanos visa estabelecer uma política

¹ Resumo expandido desenvolvido na UNETRI Faculdades no curso de Administração

² Estudante do curso de Administração da UNETRI Faculdades - e-mail: victoriapicho07102001@gmail.com

³ Professor Ms. Orientador e Coordenador do curso de Administração UNETRI Faculdades - e-mail: zademirjose@gmail.com

⁴ Co-orientadora Professora Ms. e coordenadora do NAP (Núcleo de Apoio aos Professores) da UNETRI Faculdades – e-mail: elizandra@unetri.edu.br

interna definindo as funções oferecidas e quais as competências cada uma delas abrange, levando em consideração também a remuneração justa e igualitária, buscando reconhecer méritos e esforços de evolução pessoal e profissional. Para realizar os aprofundamentos sobre o tema, a pesquisa apresenta as seguintes hipóteses: **H1** O desenvolvimento e aplicação do plano de cargos e salários contribuem diretamente na rotatividade dos funcionários considerando as necessidades que se apresentam no mundo do trabalho. **H2** A utilização do plano de cargos e salários como motivação pessoal e profissional do ambiente de trabalho, com a segurança do plano de cargos e salário; **H3** A motivação e satisfação interna pode interferir na vida profissional do funcionário, levando em consideração a valorização salarial.

Alinhado às hipóteses estão os objetivos, sendo o principal apresentar uma proposição da estrutura de um plano de cargos e salários para a organização, que possa contribuir para o desenvolvimento interno do setor de Recursos Humanos visando a transparência nos processos executados pela empresa. Ainda, com os objetivos específicos de analisar a importância do plano de cargos e salários para o setor de Recursos Humanos dentro da organização, exemplificar um formato a ser seguido para tal desenvolvimento e identificar métodos que contribuam para o desenvolvimento do plano de cargos e salários para que a empresa se torne cada vez mais atrativa no mercado.

Sobretudo, este estudo torna-se viável pelo fato de que a empresa, ainda não utiliza o plano de cargos e salários e o seu setor de Recursos Humanos está em fase de desenvolvimento, buscando aprimorar e introduzir todos os métodos que possam auxiliar na gestão da organização, para que assim, todos os envolvidos possam entender e discutir o funcionamento do ambiente organizacional.

METODOLOGIA

Neste estudo, utilizamos o enfoque exploratório que permitiu investigarmos as várias possibilidades e necessidades que o plano de cargos e salários apresenta partindo da hipótese de propor um modelo para a empresa estudada.

Segundo Gil (2010, p. 27) “As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado”

Dessa forma, aplicamos uma pesquisa quali-quantitativa para realização de análise sobre os conhecimentos bibliográficos e o conhecimento empírico dos funcionários e gestores dentro da organização. Para Michel (2009) a pesquisa quali-quantitativa se dá pela análise e quantificação de

resultados, onde seu propósito é complementar e associar processos metodológicos utilizando da interpretação dos dados retidos.

Conforme relata Gil (2010, p. 27) “A coleta de dados pode ocorrer de diversas maneiras, mas geralmente envolve: 1. levantamento bibliográfico; 2. entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o assunto. Diante do exposto, buscou-se utilizar do método de entrevistas para levantamento das informações internas sobre a organização, para entendimento de seu funcionamento e relevância.

Trata-se do levantamento de referências bibliográficas buscando alavancar o grau de conhecimento sobre o assunto para instigação e desenvolvimento de uma proposição de um plano de cargos e salários que possa contribuir definitivamente com os processos da organização. Ainda, se avaliará os conhecimentos de cada participante da empresa, por meio de questionários aplicados via Google Forms, a fim de reter informações que possam ajudar com o desenvolvimento efetivo do projeto. Essa ação possibilitará um maior funcionamento interno do trabalho realizado entre e com os funcionários da empresa. Como cita Oliveira (2013) precisamos levar em consideração todos os aspectos e princípios relevantes para a implantação de uma política interna de cargos e salários, visto que, englobam diversos aspectos econômicos, financeiros e sociais que vão muito além de apenas inserir um método assertivo.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este estudo busca compreender como é elaborado e qual a melhor estrutura de um plano de cargos e salários a fim de auxiliar o processo interno do setor de Recursos Humanos, utilizando o meio bibliográfico e as pesquisas in loco para haver um direcionamento eficiente e eficaz na elaboração interna da empresa e a viabilidade da sua aplicação.

Sabemos, que este processo acarreta direta e indiretamente em outros setores da organização, visto que, quase todo o enfoque do plano está ligado à parte financeira e orçamentária da organização. Desta forma, podemos entender que esta pesquisa vai além de apenas implantar um projeto, mas sim, de apresentar a empresa um método que pode ser utilizado para tomada de decisões assertivas.

Visto isso, em primeira instância foi aplicado o questionário aos funcionários de todos os setores para saber o grau de conhecimento sobre o assunto, com o retorno, verificou-se que o assunto não é de conhecimento amplo, e que a maioria não sabe para que serve o plano de cargos e salários. Com os dados apurados, percebemos a real importância de não somente propor o plano à organização e sim apresentar o contexto teórico e prático a todos os níveis hierárquicos da empresa.

Por conseguinte, foi efetuado o levantamento de todos os cargos e funções ativos dentro da organização, com fim de haver entendimento do nível de cada colaborador na função que desempenha e qual o grau de importância que ocupa no organograma da organização.

Com a relação dos dados detalhados, foi possível definir quais condições são capazes de atrair, reter e motivar os colaboradores para verificar se estão realmente inseridos em uma função que é de seu agrado e potencial.

Diante da situação apresentada no decorrer do estudo, foi divulgado a proposição da estrutura dos cargos e funções adequadas ao cenário da empresa, com possibilidade ainda de inserção de novos cargos e funções conforme a necessidade apresentada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada, pode-se afirmar que o plano de cargos e salários busca identificar e parametrizar as etapas dentro da organização. Este processo está ligado ainda a satisfação da estrutura organizacional, considerando que suas informações podem auxiliar no processo decisório de vários setores.

Ressalva ainda, que a motivação e satisfação dos colaboradores está ligada diretamente ao consumidor final, pois, são os funcionários que expressam aos gestores e conseqüentemente aos consumidores a maneira que são administrados e as oportunidades que lhes são oferecidas, seja de crescimento pessoal ou profissional. Desta forma, o setor de Recursos Humanos deve obter controle suficiente para elencar todos os processos discriminados dentro da empresa com intuito de minimizar riscos, motivar e treinar sua equipe para que haja cada vez mais um vínculo empregatício duradouro e eficaz.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 11^o. ed., Rio de Janeiro, Campus, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5^a. ed., São Paulo, Atlas S.A., 2010.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2 ed., São Paulo, Atlas, 2009.

OLIVEIRA, A. de. **Manual de descrição de cargos e salários**. 2. ed., São Paulo, Atlas, 2007.

A IMPORTÂNCIA DO SETOR FINANCEIRO EM UM PROJETO DE EXPANSÃO DE UM RESTAURANTE DE PATO BRANCO¹

Bruno André Chiapetti
Ademir José Zimmermann
Elizandra Fiorin Soares

RESUMO

Esta pesquisa refere-se a um trabalho realizado durante os estágios supervisionados do Curso de Unetri Faculdades. A partir do quinto período do curso é iniciada a fase de estudo onde é realizada uma investigação de um espaço, o qual serve para acomodarmos uma pesquisa teórico/prática. A partir do estudo cria-se uma estrutura para sugerir ações ao espaço investigado. Assim, o trabalho tem como objetivo apresentar um plano de ação para um restaurante, que tem como intenção a expansão da organização e adaptação do foco principal da empresa, mudando de apenas o atendimento delivery, onde há a entrega dos produtos, para também o atendimento físico, onde as pessoas vão até o local da organização e fazem a refeição lá. O estudo tem como fonte de dados uma pesquisa de campo, qualitativa, realizada por meio de google forms. Com o resultado da coleta de dados se terá um segundo objetivo avaliar se os atuais clientes do restaurante, têm o interesse e a disponibilidade de frequentar fisicamente as instalações da organização, consumindo lá os seus produtos e serviços. Esperamos, como resultado do trabalho, identificar se há a possibilidade e viabilidade de realizar a expansão, garantindo e aumentando a lucratividade do restaurante.

Palavras-chave: Expansão. Financeiro. Organização. Empresa.

INTRODUÇÃO

O seguinte estudo está sendo desenvolvido considerando que a expansão de uma organização é uma estratégia importante para garantir o seu crescimento e sucesso a longo prazo. No entanto, é preciso avaliar cuidadosamente a viabilidade desse projeto antes de tomar qualquer decisão, a fim de minimizar os riscos e maximizar os benefícios.

Com isso, foi abraçada a ideia da organização, de realizar uma expansão, a fim de melhorar as suas estruturas, e abranger um específico *nicho* de clientes. Para contribuir com a pesquisa, é importante considerar as hipóteses de pesquisa que se define como uma afirmação que induz uma

questão de pesquisa e propõe um resultado esperado. Muitos são os desafios financeiros para a expansão de uma empresa. *Como o planejamento estratégico poderá contribuir para validar as ações seus projetos?*

Para validar a pesquisa, tratamos das hipóteses. Na *primeira hipótese* avaliada, trata-se de resultados positivos, onde, a pesquisa trouxe avaliações promissoras e a capacidade financeira da organização é viável para suprir os investimentos necessários, com isso, é se apresentado o plano de ação, listando importantes pontos a serem trabalhados durante a reforma da organização

A *segunda hipótese*, trata-se de resultados negativos da pesquisa, descartando a possibilidade da expansão, sem levar em conta a questão financeira. Essa avaliação se dá, levando em conta que, como não há a segurança de recebimento de clientes, envolve-se um investimento de alto risco, tendo assim, uma alta probabilidade de fracasso e prejuízo.

Com a *terceira hipótese*, entramos em um dilema diferente, onde a pesquisa trouxe resultados promissores, porém a empresa não apresentou os resultados necessários para realizar o projeto de expansão. Além da avaliação financeira atual, deve-se levar em conta os gastos a mais que a organização terá, trazendo assim uma questão delicada, podendo, ao realizar os investimentos, não conseguir arcar com as despesas.

O trabalho tem como *objetivo geral*, identificar se os estudos financeiros da organização, quando realizados de forma adequada, irão comprovar a viabilidade de expansão da organização alimentícia Dom Shitake, com finalidade de tornar viável a ampliação do restaurante. Além disso traz-se os *objetivos específicos*, apresentar um estudo sobre a importância de planejamentos financeiros e de RH nas organizações; desenvolver pesquisa qualitativa e quantitativa, referente a satisfação e opinião dos clientes fiéis, acerca do restaurante; avaliar se há viabilidade da realização de expansão da organização; apresentar um plano de ação sugestivo para a empresa.

A discussão do trabalho oportuniza aprofundar os estudos nas questões financeiras e seus impactos para uma empresa, quando esta não for planejada adequadamente. A validação da pesquisa concentra-se no estudo e a contribuição referente à expansão financeira, e ao significado da mesma, para uma empresa que traz como um dos seus objetivos a expansão do restaurante, isto é, ampliação tanto de seu imóvel, quanto a questão estrutural, mudando o foco principal, que seria o anteriormente delivery, para começar atender fisicamente também. Com isso, há a necessidade de avaliar a viabilidade da expansão financeiramente, ou seja, juntar dados que provem se há a possibilidade de o restaurante sobreviver com os novos investimentos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Motta e Vasconcellos (2006, p. 25) “Uma das ideias centrais da Administração Científica é que o homem é um ser eminente racional que, ao tomar uma decisão, conhece todos os cursos de ação disponíveis, bem como as consequências de tais ações”, com isso podemos afirmar que, a relação da administração científica com as organizações, é de, juntar informações para a tomada de decisão assertiva.

A administração é a base para o bom funcionamento da organização, onde nele, são realizados controle e administração de dados, para a otimização dos processos, além da organização de recursos, etc.

De acordo com Motta e Vasconcellos (2006, p.23) “a partir do momento que a organização tem estruturas adequadas que funcionam bem e otimizam a produção, todos os outros problemas se resolvem, incluindo aqueles relacionados ao comportamento humano e à competição com outras organizações”, ou seja, quando a administração da organização está alinhada com suas diretrizes, a mesma caminha para o seu sucesso.

Segundo Gonçalves (2010, p. 2) “a administração de materiais tem o objetivo de conciliar os interesses entre as necessidades de suprimentos e a otimização dos recursos financeiros e operacionais da empresa”.

Ainda, os autores Arnold, Chapman e Clive (2008, p. 2) afirmam que, “Para obtermos o máximo valor de nossos recursos, precisamos projetar processos de produção que fabriquem produtos de forma mais eficiente. Uma vez que esses processos existam, é necessário gerenciar sua operação para que produzam bens de maneira mais econômica.”

Cada vez mais, tem sido uma incógnita aos gestores referente a devida precificação sobre seus produtos/serviços, e cada vez maior é a influência do mercado consumidor, quando se fala em estabelecer o preço de aquisição de um bem fornecido pela organização (Machado, 2006, p. 42-60). Com isso, os gestores aumentam o foco em direcionar esforços para suprir esse planejamento e controle de valores.

Zdanowicz (2002, p. 23) afirma que “fluxo de caixa é o instrumento que relaciona o futuro conjunto de ingressos e desembolsos de recursos financeiros pela empresa em determinado período”. Afirma-se, com base na citação realizada por Santo (2001, p. 57) “fluxo de caixa é um instrumento de planejamento financeiro, que tem por objetivo fornecer estimativas da situação de caixa da empresa em determinado período”, ou seja, é a base que a empresa terá, para ter a noção

de como se encontra atualmente, financeiramente.

METODOLOGIA

Conforme Gil (2010), os gêneros de pesquisa são: pesquisa básica pura, pesquisa básica estratégica, pesquisa aplicada e desenvolvimento experimental.

De acordo com Haguette (1992, p. 63) “métodos quantitativos supõem uma população de objetos de observação comparável entre si e os métodos qualitativos enfatizam as especificidades de um fenômeno em termos de suas origens e de sua razão de ser”.

O autor Durkheim (1995, p. 11) completa: “considerar os fenômenos sociais em si mesmos, destacados dos indivíduos conscientes que formulam representações a seu respeito; é necessário estudá-los de fora, como coisas exteriores, pois é nesta qualidade que se apresentam a nós”.

O estudo que está sendo desenvolvido, se utilizará de um questionário, via Google Forms e atingirá em torno de 150 pessoas (clientes do restaurante). O trabalho está sendo desenvolvido em uma empresa do ramo alimentício, um restaurante no sudoeste do Paraná, que tem como foco a culinária japonesa.

Como resultado da coleta de dados será apresentado aos proprietários em relação a efetivação do projeto, ajudando-os a organizar seu planejamento financeiro para a ampliação para estrutura física, já que a empresa atende somente delivery.

Como resultado, a pesquisa irá trazer a avaliação referente a opinião dos clientes, se irão frequentar ou não o restaurante de maneira física, permitindo assim, fazermos uma avaliação prévia de movimento, e subsequentemente podendo projetar lucros e despesas, garantindo assim, uma tomada de decisão mais certa.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste trabalho foram abordadas situações do cotidiano de uma organização, que tem como objetivo o crescimento e o desenvolvimento, onde há a junção da questão bibliográfica e a prática da organização, criando assim a assimilação do conhecimento teórico com a prática.

Utilizando-se dos dados durante o período em que será desenvolvido o trabalho, chegou-se às três possíveis hipóteses que poderiam vir a acontecer, como resultado do trabalho. Sendo assim, é possível compreender e trazer duas decisões para os administradores da empresa, sendo a primeira a viabilidade e a segunda não investir na expansão.

O desenvolvimento deste trabalho, auxiliará a empresa na sua tomada de decisão quanto a sua expansão e ao seu investimento no negócio, passando de delivery para atendimento físico.

teve como objetivo, trazer dados para auxiliar na tomada de decisão referente a viabilidade da expansão do restaurante. Com a aplicação da pesquisa, junto da avaliação dos resultados financeiros da organização, será possível identificar em qual caminho será direcionado o plano de ação.

Após a avaliação, será identificado um alto risco em caso de decisão de investimento, trazendo assim, incerteza aos administradores. Após isso, será realizado um levantamento de dados, para se chegar em um resultado aproximado, sobre a quantidade de dinheiro que deverá ser colocadono projeto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esperamos que este trabalho tenha contribuído para ampliar o conhecimento nessa área e que inspire novas pesquisas e ações concretas para enfrentar os desafios que a administração propõe. O setor financeiro precisa de planejamento e sistematização do que irá ocorrer ao longo do processo de expansão.

A intenção é contribuir para que os pequenos, médios ou grandes empresários, fiquem atentos ao setor financeiro para que não corram riscos desnecessários. Sempre é bom ao administrador correr riscos, mas que esses sejam calculados, evitando assim, situações inconvenientes, como o próprio fechamento.

Ao realizar uma abertura ou ampliação de uma empresa, não basta somente ter o desejo para, é preciso pensar no mercado investido, concorrência, marketing, setor Rh, tornando, assim, um momento de pensar, calcular e planejar. Esse, trabalho, principalmente para essa empresa investigada fará uma diferença de aprendizagem e de tomada de decisões.

REFERÊNCIAS

- ARNOLD, CHAPMAN e CLIVE. Introduction to Materials Management. 2008, Columbus – OHIO. Pearson Education, Inc.
- DURKHEIM, Émile. **As Regras do Método Sociológico**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1995.
- GONÇALVES, Paulo Sérgio. Administração de Materiais. 2010, Rio de Janeiro - RJ. Elsevier Editora LTDA.
- MACHADO, D. G.; SOUZA, M. A. (2006). Análise das relações entre a gestão de custos e a gestão do preço de venda: um estudo das práticas adotadas por empresas industriais conserveiras estabelecidas no RS. Revista Universo Contábil. Blumenau, SC.
- MOTTA, Fernando C. Prestes e VASCONCELLOS, Isabella F. Gouveia. Teoria Geral da Administração. 2006, São Paulo. Thomson Learning.
- GIL, Antonio Carlos – Como Elaborar Projetos de Pesquisa, 2010. São Paulo – Editora Atlas S.A.
- HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias Qualitativas na Sociologia**. Petrópolis: RJ, Vozes, 1992.
- SANTO, Edno O. Administração financeira da pequena e média empresa. São Paulo: Atlas, 2001.
- ZDANOWICZ, J. E. Fluxo de caixa: uma decisão de planejamento e controle financeiros. 9ªed. Porto Alegre. Sagra Luzzato, 2002.

COMPOSIÇÃO DE CUSTOS E FORMAÇÃO DO PREÇO DE VENDA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA A AGRICULTURA E PECUÁRIA, LOCALIZADA EM SANTO ANTÔNIO DO SUDOESTE-PR

Raquel Antônia Sabadin Schmidt⁵

Luiz Adriano Crespon⁶

Vanusa Pinnow⁷

Tiago Ronsoni Schneider⁸

Gustavo Casagrande Zanella⁹

RESUMO

O presente artigo, teve por objetivo, compor, demonstrar para analisar os custos de produção de um pulverizador agrícola, com capacidade de 600 litros com barramento de 16 metros, sob NCM 84248990 e apresentar para a empresa os resultados dessa pesquisa. A coleta de dados para o desenvolvimento do projeto, foi feita por um membro da equipe, pois o mesmo era colaborador da empresa, sendo capaz de conseguir os dados de uma maneira mais ágil e assertiva. Para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizadas algumas fundamentações teóricas, como o método do MARK-UP, formação do preço de venda, custeio por absorção, contabilidade de custos. Tendo encontrado o preço de venda, iniciou-se a demonstração dos resultados, para essa demonstração tomou-se por referência o método de absorção. Os resultados dessa pesquisa mostraram-se de fundamental importância, para a correta precificação do produto, sendo esta a chave para alcançar as margens de lucro desejadas. Neste sentido, é primordial entender como avaliar o valor de um produto, e existem vários critérios que toda empresa pode seguir para chegar ao preço ideal. Ao implementar essas diretrizes, as empresas podem efetivamente alavancar seus lucros e prospectar novas receitas.

Palavras-chave: Custos. Preço de Venda. Lucro.

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue componer, demostrar y analizar los costos de producción de una aspersora agrícola, con capacidad de 600 litros con pluma de 16 metros, bajo la NCM 84248990 y presentar los resultados de esta investigación a la empresa. La recolección de datos para el desarrollo del proyecto fue realizada por un miembro del equipo, por ser empleado de la empresa, pudiendo obtener los datos de una manera más ágil y asertiva. Para desarrollar la investigación se utilizaron algunos fundamentos teóricos como el método MARK-UP, formación de precios de venta, costeo de absorción, contabilidad de costos. Habiendo encontrado el precio de venta se inició el estado de resultados, para esta demostración se utilizó como referencia el método de absorción. Los resultados de esta investigación resultaron de fundamental importancia para la fijación correcta del precio del producto, que es la clave para lograr los márgenes de beneficio deseados. En este sentido, es fundamental entender cómo evaluar el valor de un producto, y existen varios criterios que toda empresa puede seguir para alcanzar el precio ideal. Al implementar estas pautas, las empresas pueden aprovechar eficazmente sus ganancias y perspectivas de nuevos ingresos.

Palabras clave: Costos. Precio de venta. Ganancia.

⁵ Raquel Antônia Sabadin Schmidt. Orientadora. Professora. Doutora em administração, mestre em administração estratégica de negócios, pós-graduada em contabilidade gerencial e controladoria, MBA em administração pública e bacharel em ciências contábeis. E-mail: raquel_antonia@hotmail.com

⁶ Luiz Adriano Crespon. Bacharel Filosofia. Graduando Ciências Contábeis. adrianorespon1@gmail.com

⁷ Vanusa Pinnow. Graduanda Ciências Contábeis. nusa1234pinnow@gmail.com

⁸ Tiago Ronsoni Schneider. Graduando Ciências contábeis. tiagoronsonischneider@gmail.com

⁹ Gustavo Casagrande Zanella. Graduando Ciências Contábeis. zanalla.gustavo@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Empresas de produção e manutenção de equipamentos agrícolas, tendo em vista a modernização da agricultura, apresentam um significado mais amplo do que aquele relacionado com as modificações realizadas na chamada base técnica da produção, refletidas, por exemplo, na substituição das técnicas agrícolas mais tradicionais e rudimentares por métodos e equipamentos modernos. Ao destacarmos a importância dos equipamentos agrícolas com relação ao aumento da produção, podemos destacar o uso dos pulverizadores, que atuam controlando as pragas mais comuns que atacam as plantações, esses pulverizadores dosam a aplicação de defensivos ou fertilizantes sobre determinado plantio (NETO, 1985).

Atualmente, podemos perceber o surgimento de empresas que se preocupam com o desenvolvimento e a manutenção dessas máquinas para um constante aperfeiçoamento da produção, a fim de evitar prejuízos e danos pelo não funcionamento das mesmas.

Essa perspectiva se deu após a segunda guerra mundial, onde a agricultura mecanizada possibilitou uma maior produtividade, bem como, melhor qualidade dos produtos colhidos. Neste norte, uma indústria de máquinas agrícolas deve ter como pressuposto a busca por inovações e melhorias tecnológicas, a fim de proporcionar maior número de vendas e por consequência maior lucratividade. (RAMMINGER; GRASEL; ZAVALA, 2008; GASQUES; VIEIRA FILHO; NAVARRO, 2010)

Tendo em vista, a necessidade de melhorias e agilidade no processo de produção, para uma maior rentabilidade, se faz necessário que as empresas que produzem equipamentos também adotem métodos que apontem lucro ou prejuízo. Neste sentido, um dos principais indicadores é o conhecimento do custo, pois é a partir dele que se compõe o preço de venda com segurança.

Quanto ao **objetivo geral**, buscou-se apurar e demonstrar os custos por intermédio do custeio de absorção e formação do preço de venda em uma indústria de máquinas e equipamentos para a agricultura e pecuária, localizada em Santo Antônio do Sudoeste- PR.

Os meios representados neste estudo pelos **objetivos específicos**, são: **(a)** Descrever o referencial teórico que servirá de base para o desenvolvimento deste estudo; **(b)** Levantar os dados e tabular junto a empresa que será realizado o estudo de caso, no intuito de direcionar aos gestores mecanismos que possam oferecer segurança a formação do preço de venda; **(c)** Identificar os gastos da empresa, classificando-os conforme a natureza de custo ou despesa; **(d)** Apurar e demonstrar os resultados utilizando-se da metodologia de custeio por absorção; **(e)** Analisar os dados apurados e demonstrados a partir das demonstrações de custeio correspondente a um mês.

O estudo justifica-se pelo fato de ser fundamental a contabilidade de custos, a mesma serve de base para a composição do preço de venda, bem como na negociação que ocorre no momento da venda do produto. Para que a empresa alcance o lucro esperado, deve ser ressaltado que a formação do preço deve ser assertiva, uma vez que um dos principais problemas enfrentados pelas organizações é a escassez em relação ao conhecimento dos indicadores para formação do preço de venda.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica objetiva dar suporte na compreensão dos temas necessários para que a empresa possa de forma assertiva constituir o preço de venda e controlar de forma mais clara possível as despesas.

2.1 CONTABILIDADE DE CUSTOS

A contabilidade de custos deve ser usada como uma ferramenta de auxílio, principalmente aos gestores, sendo esta responsável pela análise do custo do produto ou mercadoria, calculando, organizando e originando o preço de venda. Neste norte Crepaldi (2009, p. 3) infere que,

A Contabilidade de Custos desenvolveu-se com a revolução Industrial, e teve que se adaptar à nova realidade econômica, com o surgimento das máquinas e a consequente produção em grande escala. O sistema de apuração de custos consistia em determinar os estoques no início do período, adicionando as compras do mesmo período e deduzindo o que ainda restaria no estoque. Resultava o custo das mercadorias vendidas.

Para iniciar toda e qualquer empresa, o administrador precisa de ferramentas que sejam capazes de auxiliar nas tomadas de decisões. Em um cenário tão competitivo, como o da atualidade, um dos principais fatores a se tornar um diferencial, é a definição do preço de venda. Para chegar ao preço final, o produto passa por uma seleção de fatores e divisões de etapas, se divide o que é custo, segundo Lopes, (2009, p.16), ensina: “[...]os custos se relacionam a acontecimentos havidos com o patrimônio dos empreendimentos humanos (empresas e instituições) e representam o que se aplica para desenvolver uma atividade ou conseguir um produto, mercadoria ou serviço”.

De tal maneira deve-se levar em consideração que um dos principais intuitos da teoria de custos, se aplica à formação de preço de venda, pois ela é, segundo BERTO e BEULKE, (2013, p. 9):

[...]seguramente umas das primeiras e mais fundamentais aplicações da teoria de custos. Antes dela, era impossível calcular o custo de um produto ou serviço, elemento fundamental e praticamente único para formar um preço ou um valor de venda. Com uma competitividade menor, negócios menos globalizados e um consumidor menos consciente de sua função no mercado, o único elemento realmente fundamento e importante na formação do preço era o custo. Embora hoje essa realidade tenha se alterado, ainda assim existem muitas circunstâncias em que o custo continua sendo o elemento fundamental na formação do preço.

Tanto na vida física quanto na das empresas, se faz importante a análise e o cálculo dos custos, pois através do conhecimento dos custos que as organizações tomam suas decisões. Quando partimos para a questão das fábricas, precisamos compreender e avaliar os bens da fabricação, para uma venda futura, ou seja, devemos identificar essa fabricação através de documentos, agregando-lhe os materiais consumidos e o trabalho despendido. Cabe ainda ressaltar, que após o fim da industrialização, precisa-se calcular o custo de tal produto, para então aloca-lo ao estoque. Outra questão importante que a análise de custo proporciona é a projeção de um plano de vendas, bem como contribui para uma base sólida do plano orçamentário.

2.1.1 Classificação quanto aos tipos de custos

Dentro do custo, temos os *tipos de custos*, quais sejam: custos fixos, variáveis, diretos e indiretos. Segundo Martins (2010), sabe-se que os custos fixos não são totalmente fixos e nem os custos variáveis totalmente variáveis. Não existe custo ou despesa eternamente fixo, são, isso sim, fixo dentro de certos limites de oscilação da atividade a que se referem.

Segundo Brunstein et al. (1988) podemos definir os custos fixos como gastos efetuados por uma empresa, em um dado período de tempo, em que independem do específico volume de atividades desse período, onde possui estabilidade e é invariável, ao menos dentro de uma certa amplitude.

Conforme as palavras de Dutra (1995, p.37, apud Calesso, 2010, p. 11), ele descreve “custos variáveis como os custos que variam em função da variação do volume de atividade, ou seja, da variação da quantidade produzida no período”.

Na terminologia de Ferreira (2007, p.18) ele retrata os custos indiretos como custos que não são facilmente vinculados aos produtos, mas a um conjunto ou a uma empresa onde eles podem ser identificados na área produtiva (materiais indiretos, depreciação, aluguel, etc) e na área comercial (telefone, viagens, propagandas).

Para Horngren, Foster e Datar (2000, p. 20 apud Calesso, 2010, p. 11), “Custos diretos são os custos que estão relacionados a um determinado objetivo de custo e que podem ser identificados com este de maneira economicamente viável .”

2.1.2 Algumas das Terminologias aplicadas na contabilidade de Custos industrial: Gastos, Despesas, Perdas, Investimentos, Desembolso e Desperdícios

Segundo a equipe Educamundo (2018), *gasto* é uma saída financeira em que a empresa arca para obter um produto ou serviço, é representado pela entrega de um ativo, normalmente dinheiro. Por exemplo, gasto com matéria-prima e gasto com mão de obra. *Desperdícios* representam gastos incorridos durante o processo produtivo ou de geração de receitas, cuja eliminação é possível sem prejuízo à qualidade ou quantidade de bens, serviços e receitas geradas (PEREZ JR. et al., 2012).

Despesa nada mais é que todos os serviços ou bens usufruídos na manutenção de atividades operacionais e na retirada de receitas que não são ligadas a produção de bens ou serviços.

Investimento são gastos da empresa visando o retorno de melhorar a imagem ao mercado e a obtenção de uma receita maior. A **perda** ocorre quando um bem ou produto é consumido de forma involuntária e anormal, por exemplo, um roubo.

Para concluir, o **desembolso** sucede após o pagamento resultante da aquisição da aquisição do bem ou serviço. Pode ocorrer antes, durante ou após a entrada da utilidade adquirida, portanto defasada ou não do gasto. Segundo Martins (2003), “Desembolso consiste no pagamento do bem ou serviço, independentemente de quando o produto ou serviço foi ou será consumido”.

2.2 PRINCIPAIS MÉTODOS DE CUSTEIO: ABSORÇÃO E VARIÁVEL

Para Koliver (2000), o **custeio por absorção** se caracteriza pela apropriação de todos os custos do ciclo operacional internos aos portadores finais. Em outras palavras, resulta na apropriação de todos os custos das funções de fabricação, administração e vendas dos bens e serviços produzidos, sejam eles diretos ou indiretos. Segundo Horngren, Foster e Datar (2000, p. 211) custeio por absorção “é o método de custeio de estoque em que todos os custos, variáveis e fixos, são considerados custos inventariáveis. Isto é o estoque “absorve” todos os custos de fabricação”. Lopes de Sá (1990, p.109) afirma que o custeio por absorção é a “expressão utilizada para designar o processo de apuração de custos que se baseia em dividir ou ratear todos elementos do custo, em modo que cada centro ou núcleo absorva ou receba aquilo que lhe cabe por cálculo ou atribuição”.

Para Koliver (2000), o **custeio variável** está alicerçado na apropriação de todos os custos variáveis – diretos ou indiretos – aos portadores finais dos custos, fundamentado na relação entre esses e o grau de ocupação da entidade. Para Horngren, Foster e Datar (2000, p. 211), custeio variável, “é o método de custeio de estoque em que todos os custos de fabricação variáveis são considerados custos inventariáveis. Os custos de fabricação fixos são excluídos dos custos inventariáveis: são os custos do período em que ocorreram”. Lopes de Sá (1990, p. 108) diz que o custeio variável “é o processo de apuração de custo que exclui os custos fixos”. E para Leone (1997, p. 322), “o critério do custeio variável fundamenta-se na ideia de que os custos e as despesas que devem ser inventariáveis (debitadas ao produto em processamento e acabados) serão identificados com a atividade produtiva e que sejam variáveis em relação a uma medida referência, base, volume dessa atividade”. No custeio variável somente são apropriados como custos de fabricação os custos variáveis, sendo eles diretos ou indiretos.

2.3 FORMAÇÃO DO PREÇO DE VENDA

Um dos principais fundamentos para que uma empresa apresente lucratividade e crescimento, é a formação de preço de venda, sendo importante também para definir o lucro final, caso não tomadas as decisões adequadas, segundo Bruni (2010), a definição equivocada do preço pode arruinar o negócio. Já para Martins (2003 p.128),

(...) para administrar preços de venda, sem dúvida é necessário conhecer o custo do produto; porém essa informação, por si só, embora seja necessária, não é suficiente. Além do custo, é preciso saber o grau de elasticidade da demanda, os preços de produtos concorrentes, os preços de produtos substitutos, a estratégia de marketing da empresa, e etc. e tudo isso depende também do tipo de mercado em que a empresa atua, que vai desde o monopólio ou do monopólio até a concorrência perfeita, mercado de commodities, e etc. (MARTINS, 2010).

É preciso levar em consideração algumas observações na formação do preço de venda, para que ele traga o resultado esperado pela empresa. Assim, é como o preço praticado pela concorrência, o fluxo de vendas, condições de pagamento, ou seja, a relação custo/volume/lucros, as necessidades dos consumidores, produtos substitutos, além dos aspectos econômicos e financeiros da organização. (SANTOS, 2011)

2.3.1 Metodologia Mark-up

Saber precificar corretamente os produtos parece ser uma tarefa fácil, porém demanda de muito controle e conhecimento específico para ter uma precificação assertiva. Um meio que auxilia as empresas é o método de MARKUP que mostra como calcular o preço de venda. O MARKUP é um elemento que se aplica ao custo do produto cobrindo todas as despesas e que gera o lucro desejado pela empresa, ainda, é possível complementar segundo Mendes (2009), “[...] pela política de Mark-up, o preço de venda de um produto é determinado pela adição de um percentual – geralmente fixo, mas que pode ser variável – sobre o custo unitário de produção ou sobre o preço de compra, nos casos de revenda”

Temos duas formas para encontrar o índice MARK-UP, sendo elas o MARK-UP divisor e o multiplicador. A fórmula do MARK-UP divisor se dá por: $MARK-UP = 100 / [100 - (DF\% + DV\% + LUCRO\%)]$, enquanto que o MARK-UP multiplicador pode ser encontrado através do cálculo $MKD = PV - CTP / 100$. (BERNARDI, 2007)

O método Mark-up tem por objetivo, segundo Giglio (2009, p. 18) “cobrir os impostos e contribuições sociais sobre venda, comissão de vendas, margem de lucros sobre vendas”. Este método traz segurança às empresas, pois perante negociações entre vendedores e clientes, o próprio vendedor tendo o conhecimento do custo exato do produto, saberá até onde pode chegar o preço final na negociação. Este índice também auxilia o gestor na hora das tomadas de decisões garantindo o lucro para a empresa. (CARVALHO, 2019).

Além da precificação através do método MARK-UP existem outros métodos que possibilitam a análise do preço de venda. Segundo alguns autores podemos apontar alguns métodos. O método do preço de venda baseado nas características do mercado segundo Rocha e Martins (1999, p.113) “os métodos de determinação do preço básico orientados para a demanda têm a evidente vantagem de levarem em conta o preço que o comprador está disposto a pagar”. Em relação ao método baseado no custeio por absorção segundo Santos (1988, p. 132), “a principal vantagem do custo pleno é que ele assegura a recuperação total dos custos e a obtenção de uma margem planejada de lucros, o que é muito importante na formação de preços a longo prazo” No que se refere ao método misto segundo Santos (1988), o método misto para a formação de preços deve observar a combinação de três fatores: os custos envolvidos, as decisões das empresas concorrentes, e as características do mercado.

2.4 A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE DE CUSTOS NO ASPECTO GERENCIAL DO NEGÓCIO

Levando em consideração a competitividade do contexto atual, saber gerir os custos é um dos aspectos mais relevantes e mais importantes para uma assertiva administração da empresa. Desta maneira a contabilidade de custos tem sua importância cada vez maior, à medida que há necessidade de decisões mais acertadas diante de mercados competitivos, mantendo margens de lucro positivas.

A contabilidade de custos voltada ao aspecto gerencial, quando usada internamente por meio do fornecimento de informações de custos sobre produtos, clientes, serviços, projetos, processos, atividades e outros, satisfaz os objetivos de custeio para a contabilidade gerencial, exercendo papel preponderante no processo de tomada de decisão. A gestão de custos identifica, mensura, coleta, classifica e fornece informações que são úteis ao planejamento e processo decisório.

Assim, nota-se um aspecto fundamental da contabilidade de custos quanto ao seu papel gerencial, que não apenas registra e interpreta eventos passados, como também está preocupada em projetar e simular situações futuras, com vistas à tomada de decisões no presente. Por meio da contabilidade de custos, é possível operacionalizar os controles para a organização no presente, e planejar o seu futuro. Pode ser usada para produzir muitas mudanças no comportamento, nas atitudes e no desempenho organizacional. (HORNGREN, FOSTER E DATAR, 2000)

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 QUANTO ÀS CARACTERÍSTICAS

A empresa abordada está inserida no regime tributário lucro real, sendo caracterizada como uma empresa de porte médio, de acordo com pesquisa junto ao site da receita federal. O segmento da entidade é o industrial, pois trata-se de uma indústria de equipamentos agrícolas, tendo como foco a

produção de pulverizadores, localizada na cidade de Santo Antônio do Sudoeste, no estado do Paraná. Quanto à amostragem utilizou-se a não-probabilística por conveniência, pois esta tem como característica principal não fazer uso de formas aleatórias de seleção, tornando-se impossível a aplicação de formas estatísticas para cálculo. (Marconi e Lakatos, 1996).

3.2 QUANTO A ABORDAGEM

Quanto à abordagem utilizada na pesquisa, utilizou-se a pesquisa qualitativa por ser convencionalizada como aquela que produz achados não provenientes de quaisquer procedimentos ou formas de quantificação, ou seja, por intermédio desta modalidade de é possível compreender sobre o universo simbólico e particular das experiências, comportamentos, emoções e sentimentos vividos, ou ainda, compreender sobre o funcionamento organizacional, os movimentos sociais, os fenômenos culturais e as interações entre as pessoas, seus grupos sociais e as instituições. Sendo assim, a pesquisa qualitativa, tende a aprofundar a compreensão de problemas, abrindo perspectivas para estudos posteriores. (Flick, 2008)

3.3 QUANTO AOS OBJETIVOS

Quanto aos fins podemos dizer que é uma pesquisa exploratória pois visamos demonstrar os custos da empresa em questão. Segundo Gil (2002) pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses, incluindo levantamento bibliográfico e entrevistas.

Pesquisa exploratória nada mais é que explorar um problema através de uma profunda análise e elucidar o mesmo.

3.4 PROCEDIMENTOS ADOTADOS PARA A COLETA DE DADOS

Quanto aos procedimentos adotados para a coleta de dados, foi feita uma visita in loco pelos membros da equipe, para entender como se dá a produção dos equipamentos, o processo de entrada da matéria prima e seus lançamentos no sistema ERP. Para esse entendimento, norteou-se por uma pesquisa bibliográfica e de documentos oferecidos pela empresa analisada. Desta forma o estudo de caso se deu com a coleta de dados, observação in loco e a análise dos dados fornecidos, que servirão de base para o direcionamento dos estudos, os dados foram tabulados em planilhas Excel.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Quanto ao procedimento de análise dos dados a partir das informações levantadas através do uso de um sistema ERP, considerando os dados apresentados, através de um relatório de entrada, captou-se todas as informações relevantes aos custos da mercadoria, que são necessários para formação do preço de venda, após tabulados em Excel, geramos planilhas e demonstrativos que servirão de base para análise de dados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 LEVANTAMENTO DOS DADOS E TABULAÇÃO DAS INFORMAÇÕES COLETADAS NA EMPRESA, PARTINDO DA PREMISSE DE IDENTIFICAR OS GASTOS DA EMPRESA, CLASSIFICANDO-OS CONFORME A NATUREZA DE CUSTO OU DESPESA

A visita foi realizada por um membro da equipe, o qual é funcionário da empresa. Não sendo possível que todos os integrantes da equipe participassem, devido ao curto prazo estipulado para a pesquisa. Assim a empresa disponibilizou os dados para o desenvolvimento do projeto e partir de tais dados referentes ao período de 04/2022, buscamos analisar os gastos, e classificá-los como despesas e custos, para uma melhor visualização dos resultados da instituição. Para entendermos melhor, devemos levar em consideração que o custo de produção é todo aquele custo relacionado à cadeia produtiva de uma empresa.

O conhecimento do custo é uma ferramenta muito utilizada pelas empresas em geral, como um conceito que serve de base para a tomada de decisões sobre a sustentabilidade de um determinado empreendimento. Deste modo, dispomos na tabela a seguir a divisão dos gastos da empresa analisada, conferindo-lhe os seus devidos valores.

A partir dos conceitos apresentados, referentes a custos e despesas, e analisando a tabela acima, nota-se como deve ser disposto os gastos, para se ter uma melhor compreensão do desenvolvimento da empresa e assim ter um norte das atitudes que devem ser tomadas. Como referenciado, que os custos são itens que estão diretamente ligados ao desenvolvimento do produto, nota-se que tanto a energia, grande parte do salário e matéria-prima, estão alocados como custos, enquanto que gastos com sistema, monitoramento, internet e honorários contábeis estão discriminados como despesas, pois não estão diretamente ligados à produção.

Tabela 1 – gastos e a relação entre custos e despesas e seus respectivos valores correspondente ao período de 01/04/2022 a 30/04/2022- apresentado em reais (R\$)

Classificação	Custo p/ Unid.	Custo Total (15 Unid.)	Despesa Total	TOTAL PARA 15 UNID.
Energia	77,93	1.169,00	0,00	1.169,00
Água	4,40	66,00	66,00	132,00
Monitoramento	0,00	0,00	280,00	280,00
Sistema	0,00	0,00	1.150,00	1.150,00
Salário	1.533,33	23.000,00	10.000,00	33.000,00
Licença Marca	0,00	0,00	340,00	340,00
Combustível	50,00	750,00	0,00	750,00
Internet	0,00	0,00	180,00	180,00
IPVA	1,39	20,84	0,00	20,84
Licenciamento	0,48	7,16	0,00	7,16

Honorários Contábeis	0,00	0,00	450,00	450,00
Matéria-Prima	17.245,17	258.677,55	0,00	258.677,55
Aluguel	366,67	5.500,00	500,00	6.000,00
TOTAL	19.279,37	289.190,55	12.966,00	302.156,55

Fonte: Elaboração própria (2023)

Há que se considerar que levantou-se os custos para a produção realizada no mês 04/2022 de 15 unidades, o qual passamos a demonstrar na imagem 1, produto pulverizadores para agricultura ou horticultura.

Imagem 1- Composição de custos para montar 15 unidades no mês 04/2022

Classificação	Custo p/ Unid.		Custo Total (15 Unid.)	
Energia	R\$	77,93	R\$	1.169,00
Água	R\$	4,40	R\$	66,00
Monitoramento	R\$	-	R\$	-
Sistema	R\$	-	R\$	-
Salário	R\$	1.533,33	R\$	23.000,00
Licença Marca	R\$	-	R\$	-
Combustível	R\$	50,00	R\$	750,00
Internet	R\$	-	R\$	-
IPVA	R\$	1,39	R\$	20,84
Licenciamento	R\$	0,48	R\$	7,16
Honorários Contábeis	R\$	-	R\$	-
Matéria-Prima	R\$	17.245,17	R\$	258.677,55
Aluguel	R\$	366,67	R\$	5.500,00
TOTAL	R\$	19.279,37	R\$	289.190,55

Fonte: elaboração própria (2023)

Após análise dos gastos da empresa, e a divisão entre custos e despesas, conforme exposto na tabela 1, deve-se apontar todos os indicadores que vão compor o preço de venda do produto. Estes indicadores são compostos pelo índice de despesas fixas, das despesas variáveis e o lucro pretendido, conforme exposto nas tabelas 2 e 3.

Tabela 2 – Indicador do índice de despesas operacionais correspondente ao período de 01/04/2022 a 30/04/2022

DESPESAS OPERACIONAIS/ FIXAS	
ENERGIA	R\$ 0,00
ÁGUA	R\$ 66,00
MONITORAMENTO	R\$ 280,00
SISTEMA	R\$ 1.150,00
SALÁRIO	R\$ 10.000,00
LICENÇA MARCA	R\$ 340,00
COMBUSTÍVEL	R\$ 0,00
INTERNET	R\$ 180,00
IPVA	R\$ 0,00
LICENCIAMENTO	R\$ 0,00
HONORÁRIOS CONTÁBEIS	R\$ 450,00
ALUGUEL	R\$ 500,00
(=) TOTAL DESPESAS OPERACIONAIS/ FIXAS	R\$ 12.966,00
FATURAMENTO	R\$ 442.915,42
ÍNDICE DE DESPESAS OPERACIONAIS	2,9275%

Fonte: Elaboração própria (2023)

Para formar o índice de despesas operacionais/ fixas (DF), devemos somar todas os gastos evidenciados na tabela 2 e desse valor dividido pelo faturamento e depois multiplicar por 100. Desta forma temos a seguinte fórmula, $IDF = (DF/Fa) * 100$, onde o IDF é o índice de despesas fixas que procuramos, o DF são as despesas fixas, o Fa é o faturamento e desse valor encontrado, multiplica-se por 100, para então encontramos a relação em percentual das despesas fixas com relação ao faturamento, ou seja, $IDF = (12.966,00/442.915,42)*100$. Tal procedimento indica dizer que as despesas fixas correspondem a 2,9275% do faturamento.

Quanto ao Pis e Cofins as alíquotas são considerando a NCM do produto, mediante a aplicação das alíquotas sobre as receitas auferidas dos produtos vendidos que em regras geral aplica-se o previsto Artigo 2º da Lei nº 10.637/2002 e artigo 2º da Lei nº 10.833/2003; considerando 1,65% e 7,6%.

Quanto ao IPI, tomou-se por base na NCM, que neste caso é 8424.89.90, que possui como raiz segundo a TABELA TIPI (2022), a seguinte descrição: “8424.4 - Pulverizadores para agricultura ou horticultura”, estabelecido assim com o índice de 3,25% sobre o valor de venda.

Quanto ao ICMS tomou-se por base a legislação do Estado do Paraná, em especial o RICMS/PR para a NCM do produto a alíquota de 12%.

Tabela 3 – Indicador do índice despesas fixas, variáveis e lucro pretendido correspondente ao período de 01/04/2022 a 30/04/2022

COMPOSIÇÃO		TOTAL	NATUREZA
PIS	1,65%	24,50%	DESPESAS VARIÁVEIS
COFINS	7,60%		
ICMS	12,00%		
IPI	3,25%		
IRPJ	15%	2,28%	
ADICINAL DE IRPJ	10%		
CSLL	9,0%		
ÍNDICE DESPESA FIXA	2,9275%	2,9275%	DESPESAS FIXAS
MARGEM LÍQUIDA	5,00%	5,00%	LUCRO PRETENDIDO
(=) TOTAL		34,7075%	

Fonte: Elaboração própria (2023)

Quanto ao IRPJ (alíquota 15%), Adicional e CSLL (alíquota de 9%), são sobre o lucro a tributação, dessa forma para composição de preços precisamos ajustar o percentual considerando que o mark-up marca em cima do custo, na tabela 3, buscou-se demonstrar a composição dos percentuais que irão compor a formação do preço de venda, aplicando o mark-up divisor, onde por oportuno considerou-se que a empresa é optando do regime tributário lucro real, com fulcro no Artigo 3º da Lei nº 9.249/95; há que se considerar quando ao Adicional de IRPJ uma alíquota de 10%, *sobre parcela do lucro real*, para o que exceder o valor resultante da multiplicação de R\$ 20.000,00 pelo número de meses do período de apuração, tendo em vista o fundamento legal art. 3º, § 1º, da Lei nº 9.249/95. No tocante ao CSLL tomou-se por base os fundamentos previstos artigo 3º, inciso III, da Lei nº 7.689/88.

Partindo do fundamentos legais norteadores buscamos encontrar o percentual aproximado que representa de IRPJ/ Adicional e CSLL, considerando as informações abaixo, encontramos um percentual sugestivo aproximado de 2,28% para utilizar na composição do mark-up, conforme passamos a demonstrar na tabela 3.

Considerando como mark-up divisor 0,652925, dessa forma o custo é de R\$ 289.190,55 dividido pelo mark-up divisor de 0,652925, teremos um preço de venda de R\$ 442.915,42.

4.3 APURAÇÃO E DEMONSTRAÇÃO DOS RESULTADOS UTILIZANDO-SE DA METODOLOGIA DE CUSTEIO POR ABSORÇÃO

Por meio da implantação do método de custeio por absorção, os gastos ao longo de cada fase da produção podem ser alocados entre componentes fixos e variáveis. Esta abordagem nos permite determinar os custos do produto. Além disso, a utilização da metodologia de custeio variável também é digna de nota, pois ela distingue as despesas fixas e variáveis que surgem dependendo das condições ou períodos de tempo.

Tabela 4 – Demonstração de Resultados pelo Método de Absorção correspondente ao período de 01/04/2022 a 30/04/2022

Demonstração do Resultado pelo Método de Absorção:	
Receita Bruta	R\$ 442.915,42
(-) Deduções da receita	-R\$ 108.514,28
(-) ICMS 12%	-R\$ 53.149,85
(-) PIS 1,65%	-R\$ 7.308,10
(-) COFINS 7,6%	-R\$ 33.661,57
(-) IPI 3,25%	-R\$ 14.394,75
(=) Receita Líquida	R\$ 334.401,14
(-) Custo dos Produtos Vendidos	-R\$ 289.190,55
(=) Resultado Bruto	R\$ 45.210,59
(-) Despesas Operacional (2,9275%)	-R\$ 12.966,35
(=) Resultado Antes do IR/CS	R\$ 32.244,24
(-) IR 15%	-R\$ 4.836,64
(-) IR Adicional de 10%	-R\$ 1.224,42
(-) Contribuição Social 9%	-R\$ 2.901,98
(=) Resultado Líquido	R\$ 23.281,20

Fonte: Elaboração própria (2023)

Após ter encontrado o índice das despesas fixas em relação ao faturamento, devemos entendê-lo e exibir este índice junto ao do lucro pretendido. Desta forma as despesas fixas estão baseadas em critérios estabelecidos pelo sistema do governo. Traremos aqui os índices que são aplicados ao produto que estamos dissecando, que são PIS, COFINS, ICMS e IPI.

A tabela apresentada acima trata-se de uma Demonstração de Resultado do Exercício pelo Método de Absorção.

A DRE nada mais é do que um relatório contábil exigido pela legislação, que apresenta um resumo financeiro completo da empresa, tanto na parte operacional como não operacional, o Custeio por Absorção considera como custo do produto todos os custos com a fabricação, sejam eles diretos ou indiretos, fixos ou variáveis.

Portanto apresentamos logo em seguida os cálculos que formaram a tabela 4, baseados na produção/venda de 15 produtos por mês.

Como primeiro item na tabela, temos a Receita Bruta Total, que é calculada através da multiplicação do preço de venda do produto pela quantidade vendida do mesmo; logo temos as Deduções da receita que é a soma do ICMS, PIS, COFINS e IPI que são os impostos calculados a partir do preço de venda do produto.

O ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) é dado pela multiplicação da Receita Bruta pela alíquota de 12% ($442.915,42 \times 12\% = 53.149,85$), o PIS (Programa de Integração Social) é baseado no cálculo da Receita multiplicado pela alíquota de 1,65% ($442.915,42 \times 1,65\% = 7.308,10$) cuja porcentagem é dada a partir da definição da empresa como lucro cumulativo ou não cumulativo, neste caso a porcentagem do PIS é baseado em não cumulativo, o COFINS (Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social) também varia de acordo com essa característica, como estamos falando de um empresa não cumulativa a porcentagem do COFINS é de 7,65, e o valor a ser pago neste caso é 33.661,57. Por último temos o IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) o cálculo desse imposto nada mais é que 442.915,42 multiplicado por 3,25% que nos traz um resultado de 14.394,75 como mostra a tabela 4.

Ainda temos mais alguns itens para subtrair do Resultado Bruto para então chegar no Resultado Líquido da empresa o qual pode ser positivo (lucro) ou negativo (prejuízo), os gastos que não tem relação direta com a produção, exemplo nesse caso: luz, água, aluguel, IPVA, são classificados como despesas operacionais que como mostra a tabela totalizam 12.966,, deixando a empresa com um Resultado de R\$ 32.244,24 até o momento, vale ressaltar que esse resultado é livre do desconto de Imposto de Renda e Contribuição Social.

O IR (Imposto de Renda) é baseado diante de 15% do Resultado/ LUCRO ($32.244,24 \times 15\%$) que totaliza 4.836,64 para o IRPJ, para fins do cálculo do adicional de IRPJ considerar-se-á R\$ $32.244,24 - 20.000,00 = 12.244,24 * 10\% = 1.224,42$ valor correspondente ao adicional de IRPJ, lembrar o lucro que ultrapassa 20.000,00 mês (deve ser deduzido para aplicação dos 10%), então é recolhido o adicional sobre este novo resultado 10% o IR Adicional; quando a CSLL considerar-se-á a base de $32.244,24 * 9\% = 2.901,98$. A partir do cálculo de todos esses itens apresentados na DRE chegamos ao Resultado Líquido da empresa, ou seja, após todas as deduções obrigatória chegou-se a um Resultado Líquido de 23.281,20 que corresponde a 5%, pelo Método de Absorção.

Há que se ressaltar que não obtivemos abertura por parte da empresa das despesas indedutíveis que poderão impactar na base de cálculo do IR e CSLL.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 ASPECTOS GERAIS

Neste estudo, foram analisados os custos de produção de um pulverizador com capacidade de 600 litros com barramento de 16 metros, sob NCM 84248990. A empresa que forneceu os dados para que essa pesquisa chegasse ao resultado final, com o objetivo alcançado concedeu todos os dados necessários, acerca dos custos e vendas e algumas outras informações evidenciadas no decorrer do estudo, para que a equipe conseguisse analisar os custos e despesas para formação do preço de venda, a mesma salientou que desejaria obter o lucro de 5% no preço final. O produto ainda não está em comercialização, pois a empresa está em processo de elaboração e modelagem do mesmo, desta forma o estudo foi tabulado considerando a expectativa de venda repassada pelos gestores de 15 unidades mês.

Ao analisar a tabela 1 de gastos, identificou-se os e as despesas, totais dados fornecidos foram fundamentais para que a equipe tivesse o ponto de partida para dar continuidade a pesquisa. Em seguida, após analisar a segunda tabela das despesas fixas chegamos ao seguinte resultado que as despesas fixas correspondem a 2,9275% do faturamento. Em seguida, como podemos verificar na tabela 3, com todos os custos, despesas e o lucro pretendido apresentados, foi tomado por norte o método do mark-up para chegar no preço de venda. E para finalizar a pesquisa e deixar a empresa ciente do resultado que se apresentou na DRE.

Após encontrado o preço de venda, partimos para as demonstrações dos resultados. Utilizou-se o método por absorção. E para tais demonstrações temos por critério o preço de venda multiplicado pela expectativa de produção do período, que foi de 15 implementos. Notamos ainda que o fechamento do período com lucro, porém ressaltamos novamente que o método aceito pelo fisco é o de Custeio por Absorção.

5.2 PONTOS POSITIVOS

A pesquisa traz consigo, que é de suma importância saber precificar de forma correta o valor do produto, acima foi trazido alguns critérios que toda empresa pode seguir para que consiga alcançar o preço ideal, com o lucro desejado. Saber precificar o produto de forma correta é alavancar o lucro da empresa de forma simples e eficaz.

5.3 PONTOS NEGATIVOS QUE MERECEM ATENÇÃO

Vale ressaltar que uma empresa que não está capacitada para precificar seus produtos, ser descontinuada. É necessário também que os colaboradores (vendedores) tenham conhecimento do

preço de venda de determinado produto, para poder negociar de forma correta, sem dar prejuízo a empresa.

5.4 SUGESTÕES

O ideal é que o proprietário invista em pessoas capacitadas, para exercer os cargos, principalmente aos responsáveis da precificação ou até mesmo o próprio ter o conhecimento básico para que possa garantir o sucesso da sua entidade.

5.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Apesar do trabalho ser um pouco complexo, o tempo de pesquisa limitou-se bastante e não conseguimos mais especificações dos itens utilizados para produção do produto apresentado e também conseguimos apresentar apenas um produto produzido pela empresa em questão, tendo em vista que quanto mais longo o período disponibilizado para pesquisa, mais especificações e detalhes serão apresentados.

Outro aspecto limitado em relação ao produto escolhido, se tratando de implementos agrícolas é que há uma grande variedade de itens do menor ao mais grande a ser inserido na montagem, neste caso do pulverizador, e por esse motivo os nossos cálculos foram mais generalizados tendo em vista a não disponibilidade de explorar um a um.

O presente estudo nos permitiu explorar de forma prática os caminhos que teremos que trilhar na nossa vida profissional, evidenciar os gastos que por vezes passam batidos nas empresa, de encontro o notório teórico Benjamin Franklin ensina: “Desconfia dos pequenos gastos: são os arroios que formam os grandes rios.”

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: Informação e documentação - Citações em documentos - Apresentação. Rio de Janeiro, 2002a.
- BEULKE, Rolando; BERTÓ, Dálvio José. **Gestão de custos**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- BERNARDI, Luiz Antonio. Manual de formação de preços: política, estratégia e fundamentos. 3. ed. - 2. reimpr.- São Paulo: Atlas. 2007.
- BRASIL. Portal Tributário, **PIS E COFINS – SÍNTESE DOS REGIMES DE INCIDÊNCIA**, Disponível em: <http://www.portaltributario.com.br/artigos/pis-cofins-regimes.htm>. Acesso em 25 de jun. 2022.
- BRASIL. Receita Federal, TABELA DE INCIDÊNCIA DO IMPOSTO SOBRE PRODUTOS INDUSTRIALIZADOS (TIPI) 2 0 2 2, disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/documentos-e-arquivos/tipi.pdf>. Acesso em 25 junho. 2022.
- BRASIL. Secretária de Estado da Fazenda, **RICMS/SC-01**, disponível em: http://legislacao.sef.sc.gov.br/Consulta/Views/Publico/Frame.aspx?x=/Cabecalhos/frame_ricms_01_00_00.htm. Acesso em 25 de junho. 2022.
- BRUNI, A. L.; FAMÁ, R. de. **Gestão De Custos e Formação De Preços**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BRUNSTEIN, Israel; MIORI, Celso. **Avaliação da “Normalidade” da Estrutura de Custos Fixos da Empresa**, Revista de Administração, São Paulo 23 (2):21-28, abril/junho 1988.
- CALESSO, Daniel Bender, **Análise de Custos com Foco nos Métodos ABC, Variável e Absorção**, ed. Porto Alegre, p. 11, 2010. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/25797/000751256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 07 de março de 2023.
- CREPALDI, S. A. Curso Básico de Contabilidade de Custos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009
- CUNHA, N. R. S.; LIMA, J. E.; GOMES, M. F. M.; BRAGA, M. J. **A Intensidade da Exploração Agropecuária como Indicador da Degradação Ambiental na Região dos Cerrados, Brasil**. Revista de Economia e Sociologia Rural, v. 46, n. 2, p. 291-323, 2008. Disponível em: <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/61241/2/v46n2a02.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.
- De SÁ, Antônio Lopes. **Contabilidade de Custos Básica**. 1. ed. São Paulo: Juruá, 2009.
- DEMO, Pedro. **Introdução à Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1985.
- FERREIRA, José Ângelo, **Custos Industriais: Uma Ênfase Gerencial**, ed. São Paulo: STS, 2007.
- FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa-3**. Artmed editora, 2008.

GASQUES, J. G.; VIEIRA FILHO, J. E. R.; NAVARRO, Z. **Agricultura brasileira: desempenho, desafios e perspectivas**. Brasília: Ipea, 2010. 298 p. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/2010/Livro_agriculturabrasileira.pdf. Acesso em: 14 mar. 2023.

GIGLIO, LUCIANE. DETERMINAÇÃO DO MARK-UP EM UMA CHURRASCARIA: ESTUDO DE CASO. **Monografia (Curso de Ciências Contábeis). Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, JUINA–MT**, 2009.

HORNGREN, Charles T; FOSTER George; DATAR, Srikant M. **Contabilidade de Custos**. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

KOLIVER, O. **Os Custos dos Portadores Finais e os Sistemas de Custeio**. [S. I.: s.n.], 2000.

LOPES DE SÁ, A. Dicionário de Contabilidade. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

Marconi MA, Lakatos EM. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo Atlas, 1996.

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

MENDES, Judas Tadeu Grassi. **Economia: Fundamentos e Aplicações**. 2 Ed. São Paulo: Pearson, 2009.

NETO, Oscar Guimaraes. **Análise de Custos**. 1. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

NETO, João Amato. **A Indústria de Máquinas Agrícolas no Brasil: Origens e Evolução**.

NIZA, Hugo Leonardo; RORIGUES, Alice Deléo. GESTÃO DA QUALIDADE: importância e aplicação de ferramentas para empresa de máquinas agrícolas. **Revista Interface Tecnológica**, v. 19, n. 1, p. 281-292, 2022.

PONTE, Vera Maria Rodrigues; RICCIO, Edson Luiz; LUSTOSA, Paulo Roberto B. **Uma Análise Comparativa Entre A " Contabilidade de Ganhos ThroughputAccounting" E O Método Do Custeio Variável**. São Paulo, SP, Brasil, p. 10 In: Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC. 1999. Disponível em: <https://anaiscbc.abcustos.org.br/anais/article/view/3157/3157>. Acesso em 21 março de 2023.

RAMMINGER, R.; GRASEL, D.; ZAVALA, A. A. Z. **Agricultura e Indicadores de Renda no estado de Mato Grosso (1980-2005)**. Informe GEPEC. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, v. 12, n. 2, p. 56-72, 2008. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/1757>. Acesso em: 14 mar. 2023.

ROCHA, Wellington e MARTINS, Eric Aversari. Custeio-alvo. *Revista Brasileira de Custos*. São Leopoldo, v.1, n: 01, p. 83, maio/agosto de 1999.

SANTOS, José Santos, **Contabilidade e Análise de Custos**, 6. ed. São Paulo: atlas, 2011.

SANTOS, Joel José dos Santos. Formação de preços e do lucro empresarial. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1988.

SITIENBIBUS, **Feira de Santana**, n.32, p129-142, 2005.

<https://www.educamundo.com.br/blog/terminologia-contabilidade-custos>

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18140/tde-10122007-094825/publico/mestrado3FINALparte2.pdf>

**HEGEMONIA NO GERENCIAMENTO DO CONHECIMENTO TÁCITO E
EXPLÍCITO: INVESTIGAÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA, EM ORGANIZAÇÕES DE
ENSINO SUPERIOR COM E SEM FINS LUCRATIVOS DO OESTE CATARINENSE E
SUDOESTE DO PARANÁ**

**HEGEMONY IN THE MANAGEMENT OF TACIT AND EXPLICIT KNOWLEDGE:
THEORETICAL AND EMPIRICAL INVESTIGATION, IN ORGANIZATIONS OF
HIGHER EDUCATION FOR PROFIT AND NON-PROFIT IN WEST OF CATARINENSE
AND SOUTHWEST OF PARANÁ**

Raquel Antônia Sabadin Schmidt
Rosana Salette Piccininn

RESUMO

Esta pesquisa tem como finalidade contribuir para com a reflexão no meio organizacional no tocante à capacidade de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito, esta desenvolvida no ambiente organizacional em instituições de ensino com e sem fins lucrativos, do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná, considerando pesquisa teórica e empírica. Considerando o intuito de demonstrar que a hegemonia no gerenciamento do conhecimento tácito e explícito dos colaboradores pode causar efeitos no patrimônio corporativo. O estudo foi gerido a partir de uma pesquisa bibliográfica e de campo, aplicada a professores e gestores destas IES, sendo a amostra final válida obtida a partir da investigação consiste em 72 respondentes, sendo que se trata de uma pesquisa quali-quantitativa, do tipo exploratória. Os resultados foram indicativos e vem ao encontro à temática proposta, pois diante da discussão levantada, considerando a parte empírica resguardada pela teórica, 97% dos respondentes concordam que a presente investigação está atrelada a um problema real das organizações e que carecem de atenção especial dos gestores.

Palavras-chave: Conhecimento tácito e explícito; ativo; gerenciamento; patrimônio corporativo; expropriação; impactos.

ABSTRACT

This research has as to contribute to reflection in the organizational environment regarding the management capacity of tacit and explicit knowledge, which is developed in the organizational environment in for-profit and non-profit educational institutions, in the West of Santa Catarina and Southwest of Paraná, considering research theoretical and empirical. Considering the

intention of demonstrate that hegemony in the management of tacit and explicit knowledge of employees can have effects on corporate assets. The study was managed based on bibliographical and field research, applied to teachers and managers of these HEIs, with the final valid sample obtained from the investigation consisting of 72 respondents, and this is a quali-quantitative research, of the type exploratory. The results were indicative and are in line with the proposed theme, as given the discussion raised, considering the empirical part protected by the theoretical, 97% of respondents agree that the present investigation is linked to a real problem in organizations and that it requires special attention from managers.

Keywords: Tacit and explicit knowledge; active; management; corporate equity; expropriation; impacts.

1 INTRODUÇÃO

Em tempos em que é inquestionável a multiplicidade de agentes de interesse, o conhecimento ancorado pela informação, tem sido visto como a maior riqueza nas organizações, neste cenário contemporâneo as organizações que estão à frente consideram como essencial as habilidades, competências e criatividade, vez que os desafios impostos exigem respostas céleres, eficazes e eficientes. Corrobora com este entendimento o douto conhecedor Stewart (1998, p. 13), onde ensina que, “a informação e o conhecimento são as armas nucleares da nossa era”.

Anteriormente no mundo corporativo, ocorria a atenção maior ao “capital financeiro, à matéria-prima, às máquinas, às ferramentas, hoje, são os recursos intelectuais intangíveis o principal foco das estratégias e das políticas organizacionais”. (PAIVA, 2007, p.2).

Sob essa perspectiva onde apenas as empresas que estão à frente no seu mercado conseguem efetivamente avaliar o peso e o impacto do conhecimento no seu patrimônio corporativo, não basta à empresa estar bem-informada ela também precisa pensar em criar metodologias para o gerenciamento do conhecimento tácito e explícito, que por sua vez traduzem-se em informações, que podem representar o ativo intangível de maior valor em uma organização.

A necessidade de aprofundar a reflexão nesta temática deu origem à problemática desta investigação, que busca responder: Como a hegemonia no gerenciamento do conhecimento tácito e explícito dos colaboradores pode causar efeitos no patrimônio corporativo para as organizações de ensino superior com e sem fins lucrativos do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná?

Elaborou-se algumas respostas a problemática, as quais são afirmações provisórias que serão testadas ao longo da investigação, considerando: H1: A gerência do capital intelectual contribui positivamente para obtenção de bons resultados nos negócios. H2: Identificação dos

riscos e depreciação do capital humano existente no negócio influência positivamente nos resultados. H3: Expropriação do conhecimento do individual para que possa pertencer para uma equipe do meio organizacional permite a continuidade dos negócios. H4: A eficiência e a competitividade organizacional terão melhores resultados quando ocorrer o controle da gestão do conhecimento tácito e explícito – criação de metodologias de gerenciamento.

Nesse sentido, considerando a afirmativa de Santos (2023, p. 1), em que “o conhecimento é o principal fator de produção da era contemporânea”, apresentamos o *objetivo geral* deste estudo, que visa contribuir para com a reflexão no meio organizacional no tocante à capacidade de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito desenvolvido no ambiente organizacional em instituições de ensino superior com e sem fins lucrativos, do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná, considerando pesquisa teórica e empírica.

Para condução deste estudo buscou-se desenvolver alguns meios, que nos permitirão dar sustentação ao objetivo fim, considerando os seguintes objetivos específicos: **(a)** Revisar na literatura os temas relacionados com a pesquisa que possam contribuir para cumprimento do propósito desta investigação; **(b)** A partir dos achados teóricos elaborar a pesquisa de campo para validação prática – empírica com o público alvo definido na metodologia deste estudo; **(c)** Efetuar análises dos dados coletados com o resultado da pesquisa de campo confrontando- os com os achados teóricos, inicialmente com a identificação do perfil dos respondentes e metodologias do gerenciamento do conhecimento; **(d)** Levantar os principais efeitos da falta de gerenciamento/ impactos exercidos sobre o patrimônio corporativo num viés teórico e empírico; e, **(e)** Elencar algumas variáveis que merecem atenção no meio corporativo para além do enfoque financeiro.

Este estudo justifica-se pela ânsia do conhecimento, a partir deste, cria-se, portanto, um cenário de convergência onde por oportuna insurge a reflexão, a auto avaliação do próprio cenário corporativo, vez que é fundamental para a permanência num mercado altamente competitivo; neste viés nasce o papel do pesquisador propor ações de responsabilidade social, que perpassam por várias etapas, que se iniciam a partir de levar a conhecimento dos *stakeholders* para posteriormente identificar as demais etapas necessárias do processo, que podem variar desde a implantação e monitoramento, para tantos quantos se fizerem necessários.

O estudo se divide na introdução e outras quatro partes, a seção dois o referencial teórico, seção três a metodologia; na quarta seção resultados e discussões, as considerações finais e, por fim, as referências bibliográficas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ATIVOS

Na área do conhecimento, o conceito de ativos difere do contexto econômico e financeiro. No campo do conhecimento, um ativo é considerado como uma fonte de informação ou recurso intelectual que pode ser utilizado para melhorar o desempenho de uma organização, apoiar processos de tomada de decisão e promover a inovação, pois “um ativo de conhecimento é definido como uma forma de informação, experiência, habilidade, *know-how* ou perícia que seja valiosa e possa ser armazenada, compartilhada e utilizada para criar valor”. (DALKIR, 2005, p. 195). Esses ativos de conhecimento podem existir tanto no formato tangível, como em documentos, manuais, relatórios e bases de dados, quanto em formato intangível, como o conhecimento tácito e a expertise dos indivíduos.

2.1.1 Intangíveis

Conceitualmente os ativos intangíveis são um conjunto estruturado de conhecimentos, práticas e atitudes de uma entidade que por sua vez associados aos ativos tangíveis, contribui para a geração de valor nas entidades. (KAYO, 2002; PEREZ E FAMÁ, 2006).

Os ativos intangíveis são importantes fatores de diferenciação e, dessa forma, contribuem muito para a obtenção de importantes vantagens competitivas. Eles são denominados como ativos invisíveis ou intelectuais e formam, de acordo com Hendriksen e Van Breda (1999, p.27), “uma das áreas mais complexas [...]. Parte dessa complexidade deve-se às dificuldades de identificação e definição desses ativos, mas certamente os maiores obstáculos estão nas incertezas quanto à mensuração de seus valores e à estimação de suas vidas úteis”.

Isto porque o ativo intangível defende a imaterialidade, o que dificulta sua mensuração. Incluem-se nessa categorização, a marca, a inovação, os ativos humanos e a capacidade de geração de valor, em que o termo intangível abrange um leque de classificações para poder englobar em seu conceito todas as particularidades do ativo intangível. (IUDÍCIBUS, 2009). Conseqüentemente, o ativo intangível é definido como o “conjunto de conhecimentos específicos, práticas e atitudes envolvendo a organização, que com os ativos tangíveis colaboram para a geração de valor”, sendo que esses ativos intangíveis não possuem corpo físico e financeiro. (KAYO, 2006).

Ademais, eles têm uma enorme importância estratégica e podem contribuir significativamente para o desempenho e o sucesso da organização, tornando-a única e diferenciada em relação aos concorrentes.

2.1.1.1 Capital intelectual

Refere-se ao conjunto de ativos intangíveis de uma organização, os quais são considerados valiosos e responsáveis pelo sucesso e pela vantagem competitiva. É uma forma de capital que se baseia no conhecimento, habilidades, experiências e recursos intelectuais disponíveis no contexto organizacional. Conforme Drucker (1998), na sociedade do conhecimento, o verdadeiro investimento está cada vez menos em máquinas e ferramentas e mais no conhecimento do trabalhador. Já Stewart (1998) se refere ao capital intelectual como a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva.

À vista disso, o trabalho passa a estar mais comprometido com a capacidade de gerar e gerir ideias, de conectar-se, comunicar-se e relacionar-se com pessoas, sejam elas clientes, parceiros, outros profissionais e até mesmo o círculo familiar e de amigos, pois a qualidade de vida influencia o resultado do trabalho. Ainda, de acordo com Stewart (1998), quanto mais inteligente, sofisticada e integrada à nova economia, caracterizada por alto grau de diversificação, velocidade e complexidade, mais chances a empresa terá em sobreviver e crescer.

Por fim, a gestão eficaz do capital intelectual envolve a identificação, o desenvolvimento, a proteção e o uso dos ativos intangíveis com o desejo de obter inovação, melhorar a eficiência operacional e alcançar uma vantagem competitiva sustentável no mercado. O capital intelectual é considerado como uma forma de riqueza oculta dentro da organização, todavia tem um impacto significativo no desempenho e nos resultados das ações corporativas.

2.1.1.2 Gestão do conhecimento

É um campo que se concentra na captura, armazenamento, compartilhamento e aplicação do conhecimento dentro da organização. Envolve processos e práticas destinadas a maximizar o valor do conhecimento existente, bem como “criar e adquirir, transferir, documentar e aplicar o conhecimento”. (NONAKA; TAKEUCHI, 2008, p. 86).

Consequentemente, o principal objetivo da gestão do conhecimento é garantir que as informações relevantes sejam acessíveis às pessoas certas, no momento certo, a fim de que possam tomar decisões importantes e realizar suas tarefas de forma eficaz.

Além disso, envolve a criação de um ambiente propício à aprendizagem contínua e à colaboração. Isso pode ser alcançado promovendo uma cultura aberta, onde as pessoas se sintam encorajadas a compartilhar ideias, fazer perguntas e experimentar novas abordagens. Outrossim, as tecnologias de informação e comunicação desempenham um papel importante ao fornecer plataformas e ferramentas que facilitam o acesso e o compartilhamento de conhecimento, pois segundo Rebouças (2014), a gestão do conhecimento é um conjunto de

tecnologias e processos que tem por objetivo contribuir para a criação, transferência e a aplicação do conhecimento dentro das organizações.

Portanto, a gestão do conhecimento necessita ser um processo contínuo que visa potencializar o valor do conhecimento. Por conseguinte, as organizações podem melhorar sua capacidade de inovar, se adaptar às mudanças do ambiente e obter vantagem competitiva sustentável.

2.2 GERENCIAMENTO DO CONHECIMENTO TÁCITO E EXPLÍCITO

O gerenciamento do conhecimento nas organizações é essencial para promover a inovação, a aprendizagem organizacional e a melhoria contínua. Assim, torna-se importante adotar estratégias que possibilitam gerenciar esses tipos de conhecimento, visto que “fazer gestão de conhecimento significa ter que avaliar se está acontecendo ou não esse processo de transferência e aprendizagem. (LOYOLA; CHAGAS, 2009, p. 5).

Além disso, Terra (2008) valida que são vários os aspectos relacionados à gestão do conhecimento, como o papel da alta administração, cultura e estrutura organizacionais, práticas de gestão de recursos humanos, impacto dos sistemas de informação e mensuração de resultados e alianças estratégicas. Esta abordagem demonstra que a gestão do conhecimento implica, necessariamente, na coordenação sistêmica de esforços nos planos organizacional e individual, estratégico e operacional, como também nas normas formais e informais.

No gerenciamento do conhecimento explícito, conhecimento formalizado e seguro, que pode ser facilmente comunicado e compartilhado, as organizações podem adotar as seguintes práticas, de acordo com (NONAKA; TAKEUCHI, 2008): (a) Documentação e padronização: criar e manter documentos claros, como manuais, políticas, procedimentos e bases de conhecimento, que podem ser facilmente acessados e atualizados pelos colaboradores; (b) Sistemas de gestão do conhecimento: implementar plataformas e ferramentas de gestão do conhecimento, como *intranets*, sistemas de gestão documentos e bases de dados, para centralizar e organizar informações; (c) Treinamento e capacitação: oferecer treinamentos formais para compartilhar conhecimentos e habilidades específicas, além de incentivar a participação em cursos, conferências e *workshops* externos; (d) Compartilhamento de melhores práticas: promova a troca de experiências e boas práticas entre os membros da equipe por meio de reuniões, fóruns de discussão e grupos de trabalho.

Já no gerenciamento do conhecimento tácito, conhecimento pessoal e subjetivo que reside nas mentes das pessoas e é difícil de articular e compartilhar explicitamente. Para gerenciar esse tipo de conhecimento, as empresas podem adotar as seguintes abordagens, conforme (NONAKA; TAKEUCHI, 2008): (a) Comunidades de prática: crie espaços informais onde as pessoas possam compartilhar experiências, ideias e conhecimentos tácitos com colegas que possuam interesses e

expertises semelhantes; (b) Mentoria e tutoria: estabelecer programas de monitoria para promover a transferência de conhecimento entre colaboradores mais experientes e novos, permitindo que o conhecimento tácito seja transmitido por meio de pessoal; (c) *Jobrotation*: promover a rotação de colaboradores por diferentes funções e projetos para facilitar a extensão de conhecimentos e experiências, permitindo que os colaboradores adquiram conhecimento tácito em diversas áreas; (d) Espaços de trabalhos colaborativos: crie ambientes físicos ou virtuais que incentivam a colaboração, a interação social e a troca de conhecimento informal entre os membros da equipe.

2.2.1 Expropriação do conhecimento

Nas organizações é o processo pelo qual o conhecimento é retirado ou tirado de uma pessoa ou grupo dentro da organização, sem o consentimento ou devido reconhecimento. É quando o conhecimento de um indivíduo é apropriado por outros membros da organização. Corrobora neste sentido Leonard (1995, p.72), afirmando que “a expropriação do conhecimento é uma forma de violação do capital intelectual, pois resulta na perda de talentos e na falta de reconhecimento das contribuições individuais”.

Cabe destacar que, a expropriação do conhecimento pode ser prejudicial para o indivíduo que teve seu conhecimento apropriado, pois poderá afetar sua motivação e engajamento. Também é prejudicial para a organização, porque poderá resultar em perdas de talentos, desmotivação da equipe e falta de inovação. Ainda, a expropriação do conhecimento é um componente crítico da gestão do conhecimento nas organizações modernas. Ela envolve a coleta, assimilação e aplicação do conhecimento disponível para promover a inovação, a eficiência operacional e a tomada de decisões informadas. (ALAVI; LEIDNER, 2001). Cabe ressaltar que, através da expropriação do conhecimento, as organizações podem aproveitar os ativos intangíveis de seus membros e do ambiente externo para obter vantagem competitiva.

Outrossim, a expropriação do conhecimento individual para que ele possa pertencer a uma equipe no contexto organizacional desempenha um papel importantíssimo na continuidade dos negócios, porque esta transferência de conhecimento é um componente fundamental da gestão do conhecimento e contribui para a resiliência e eficácia da organização, como na redução de dependência individual, melhoria nas tomadas de decisões, aumento da eficiência operacional, preparação para a sucessão, bem como resposta às crises e mudanças.

Diante das premissas acima, fica evidente a necessidade de evitar a expropriação do conhecimento. Conseqüentemente, as organizações necessitam promover uma cultura de reconhecimento e valorização do conhecimento e das contribuições individuais. Isto poderá ser

realizado por meio de políticas claras de recebimento de crédito, programas de recompensa e reconhecimento, incentivos para o compartilhamento de conhecimento e uma comunicação aberta e assertiva. Ainda é preciso estabelecer um ambiente de confiança e respeito mútuo, onde os colaboradores se sintam encorajados a compartilhar seu conhecimento, sem medo de expropriação.

Ademais, a expropriação do conhecimento desempenha um papel vital na capacidade das organizações de se adaptarem e inovarem em um ambiente empresarial em constante mudança. Compreender as fontes, processos e desafios associados à expropriação do conhecimento é fundamental para o sucesso da gestão do conhecimento nas organizações.

2.2.2 Principais metodologias utilizadas no gerenciamento do conhecimento

No contexto de uma economia global cada vez mais baseada no conhecimento, as organizações têm reconhecido a importância do gerenciamento do conhecimento como um fator-chave. Assim, o gerenciamento do conhecimento envolve a captura, armazenamento, organização e compartilhamento do conhecimento tácito e explícito dentro da organização, visando melhorar o desempenho, manter a inovação e promover o aprendizado contínuo. Nesse sentido, diversas metodologias têm sido desenvolvidas e aplicadas para organizações auxiliar as organizações nesta tarefa.

A primeira metodologia que trazemos é a Metodologia de Comunidades de Prática (CoPs). São grupos de pessoas que encorajam interesses, objetivos e conhecimentos específicos em uma determinada área de atuação. Contribuem neste sentido (WENGER; TRAYNER, 2015), afirmando que são “comunidades de prática são grupos de pessoas que inspiram um interesse, preocupação ou paixão por algo que fazem e aprendem como fazê-lo melhor, à medida que interagem regularmente”. As CoPs promovem troca de experiências, melhores práticas e conhecimentos relevantes por meio de fóruns de discussão, reuniões presenciais e redes sociais internas. Desta forma, ao fomentar o engajamento e a participação ativa dos membros, elas podem sustentar a inovação e a transferência de conhecimento de forma eficiente.

Já a segunda é a Metodologia de Gestão do Conhecimento por Processos. Esta concentra-se na identificação de documentos dos processos de negócios e na captura do conhecimento associado a esses processos. Reforçam esta premissa (CURADO; TEIXEIRA; RIBEIRO, 2019, p. 42), afirmando que “a gestão do conhecimento por processos visa identificar, capturar e compartilhar o conhecimento tácito e explícito relacionando aos processos de negócios, permitindo a melhoria contínua e a eficiência organizacional”.

Conseqüentemente, ao mapear as atividades e fluxos de trabalho dentro da organização, é possível identificar os pontos críticos em termos de conhecimentos necessários para executar essas atividades. Esses conhecimentos são então documentados e disponibilizados de forma estruturada, permitindo que os colaboradores acessem as informações relevantes em tempo hábil. A gestão do conhecimento por processos também envolve a identificação de especialistas e a facilitação da colaboração entre os membros da organização, promovendo a disseminação e a reutilização do conhecimento.

Também apresentamos a Metodologia de Aprendizado Organizacional. Essa metodologia enfatiza a importância da reflexão, análise e revisão das experiências e resultados obtidos, visando a identificação de lições aprendidas e a implementação de melhorias. Conforme (SENGE, 1990), "o aprendizado organizacional é o processo contínuo de criação, retenção e transferência de conhecimento dentro de uma organização, que permite a adaptação, a inovação e o aprimoramento do desempenho". O treinamento organizacional pode ser promovido por meio de técnicas como estudos de caso, análise de incidentes críticos, revisão pós-projeto e *feedback* consistente. Além disso, a criação de espaços e oportunidades para o compartilhamento informal de conhecimento, como cafés informais, eventos sociais e grupos de discussão, também é uma prática comum no âmbito do aprendizado organizacional.

Ainda a Metodologia de Sistemas de Gestão do Conhecimento. Esta fornece uma estrutura abrangente para as organizações implementarem e aprimorarem seus sistemas de gestão do conhecimento. Ao seguir essa metodologia, as organizações podem melhorar a eficiência, a inovação e a tomada de decisões por meio do compartilhamento e uso efetivo do conhecimento disponível em sua rede de colaboradores. De acordo com (NONAKA; TAKEUCHI, 2008, p. 121) "a metodologia de sistemas de gestão do conhecimento é um conjunto de etapas e processos que visa facilitar a criação, organização, armazenamento, compartilhamento e utilização efetiva do conhecimento dentro de uma organização".

As metodologias de gerenciamento do conhecimento exercem um papel fundamental na criação de uma cultura organizacional orientada para o conhecimento e na maximização do valor do conhecimento disponível. Cada metodologia possui suas próprias características e abordagens específicas e sua escolha dependerá das necessidades e do contexto organizacional. É importante ressaltar que o gerenciamento eficaz do conhecimento requer um comprometimento contínuo e um esforço conjunto por parte dos colaboradores e da liderança organizacional, visando a criação de uma cultura de aprendizado e inovação.

2.3 O CONHECIMENTO E OS IMPACTOS EXERCIDOS SOBRE O PATRIMÔNIO CORPORATIVO

O conhecimento é um recurso fundamental para o sucesso e a sustentabilidade das empresas, independentemente de serem com ou sem fins lucrativos. Ele engloba informações, experiências, habilidades e compreensão acumulada por indivíduos ou organizações ao longo do tempo. É considerado um ativo intangível valioso que pode ajudar significativamente o patrimônio corporativo de uma empresa. Conforme Drucker (1998, p. 27) "o conhecimento se tornou o recurso econômico mais importante, superando o capital e o trabalho".

Além disso, o conhecimento no mundo corporativo, exerce uma influência profunda sobre o patrimônio das empresas. Seja na forma de conhecimento humano, tecnológico ou estratégico, seus impactos podem ser vistos em diversas áreas e aspectos do patrimônio corporativo, como na inovação e competitividade, gestão eficiente de recursos, tomada de decisão estratégica e capital humano e desenvolvimento de talentos.

No que tange à inovação e competitividade, o conhecimento é a base da inovação. Empresas que investem em pesquisa e desenvolvimento, bem como na capacitação de seus colaboradores, têm maior probabilidade de criar produtos e serviços inovadores. Em consonância com Drucker (1998, p. 91) "na nova economia, a competição não é mais sobre a produção em massa. É sobre a criação e gestão do conhecimento". Consequentemente isso pode abrir novos mercados, aumentar a participação no mercado e contribuir para o valor do patrimônio da empresa.

Quanto à gestão eficiente de recursos o conhecimento também é essencial, pois com dados e informações precisas, uma empresa pode otimizar seus processos, reduzir desperdícios e melhorar a eficiência operacional. Isso contribui diretamente para a melhoria do desempenho financeiro e, por consequência, para o aumento do patrimônio.

Por conseguinte, o conhecimento é a matéria-prima das decisões estratégicas. Empresas que possuem informações fornecidas sobre o mercado, concorrentes e tendências podem tomar decisões mais embasadas. Isto porque, "a tomada de decisão estratégica é o processo de escolher a melhor direção para uma organização, considerando seu ambiente, recursos e objetivos, a fim de alcançar os resultados desejados a longo prazo". (BOJE, 2008, p. 19). Estas escolhas estratégicas bem fundamentadas têm o potencial de maximizar os lucros e a valorização do patrimônio da empresa.

Mas também o conhecimento dos colaboradores é um ativo intangível valioso. Investir em programas de capacitação e desenvolvimento de talentos pode melhorar as habilidades e competências dos colaboradores, tornando uma empresa mais competitiva, pois "à medida que

cultivamos e nutrimos os talentos individuais, estamos construindo os alicerces sólidos para o desenvolvimento sustentável de nossas organizações e sociedade como um todo”. (PAIVA,2007). Isso, por sua vez, pode levar a um aumento no valor do patrimônio, já que funcionários mais treinados podem gerar mais receita e eficiência.

A combinação eficaz do controle da gestão do conhecimento tácito e explícito pode melhorar a eficiência e a competitividade de uma organização, permitindo que ela aprenda, inove e tome decisões informadas considerando uma base sólida de conhecimento.

2.3.1 Os principais efeitos pela falta gerenciamento/ impactos exercidos sobre o patrimônio corporativo num viés teórico

A habilidade de gerenciamento eficaz de recursos, tempo e operações é fundamental para o sucesso das empresas e, a falta de gerenciamento adequado, poderá trazer repercussões profundas e muitas vezes complexas. Neste sentido, Dalkir (2005, p. 39) discorre que "a falta de gerenciamento eficaz do conhecimento pode resultar em perda de informações críticas, duplicação de esforços, decisões erradas e inovação limitada". Por consequência, quando esse aspecto da administração empresarial é negligenciado ou subestimado, os efeitos poderão ser sentidos em todos os níveis da organização.

Entre os principais efeitos gerados pela falta de gerenciamento do conhecimento na empresa destacamos a perda de conhecimento crítico, duplicação de esforços, inovação limitada e decisões ineficazes.

A perda de conhecimento crítico ocorre quando o conhecimento não é documentado ou compartilhado adequadamente. Também a organização está sujeita a perder conhecimento crítico quando os funcionários saem, seja por aposentadoria, demissão ou outras razões. McInerney e Koenig (2011, p. 12) ratifica que "a perda de conhecimento crítico de funcionários é um risco real para as organizações que não investem em gerenciamento de conhecimento". Isso pode levar a lacunas de conhecimento significativas e impactar na continuidade operacional.

Já a duplicação de esforços ocorre devido à falta de um sistema eficaz de compartilhamento de conhecimento. Ocorre quando os funcionários repetem tarefas ou projetos já concluídos por outros. "A falta de compartilhamento de conhecimento leva à duplicação de esforços, onde as equipes podem gastar tempo e recursos significativos realizando tarefas semelhantes que já foram realizadas por outros em diferentes partes da organização". (ALAVI; LEIDNER, 2001, p. 107). À vista disso, resultando na utilização ineficiente de recursos e tempo.

Já a inovação limitada ocorre porque a renovação muitas vezes depende da capacidade de acessar e combinar conhecimentos diversos. "A inovação é alimentada pelo acesso a uma base de conhecimento diversificada. Sem gerenciamento eficaz do conhecimento, as organizações podem ficar presas em suas abordagens existentes e lutar para inovar." (CHOO, 2002, p. 92). Sem um sistema de gerenciamento de conhecimento, a capacidade de inovação da organização pode ser comprometida.

Ainda a ausência de acesso a informações relevantes e conhecimento especializado pode resultar em decisões ineficazes e até mesmo prejudiciais para a organização. Por conseguinte "[...] prejudicar a tomada de decisões, levando a escolhas inadequadas ou mal- informadas, com impactos negativos nos resultados da organização". (HISLOP, 2005, p. 63).

A falta de gerenciamento do conhecimento pode resultar em perda de conhecimento crítico, ineficiências operacionais, capacidade limitada de inovação e decisões inadequadas. Esses efeitos podem ter um impacto significativo nas operações e no sucesso da organização.

2.4 ALGUNS DOS RISCOS E DEPRECIÇÃO DO CAPITAL HUMANO QUE AFETAM OS NEGÓCIOS

O capital humano, composto pelas habilidades, conhecimentos e experiências dos colaboradores de uma organização, é um ativo estratégico inestimável para qualquer negócio. No entanto, assim como os ativos físicos, o capital humano também está sujeito a riscos e processos de depreciação que podem impactar significativamente no desempenho e na sustentabilidade das empresas. "A depreciação do capital humano ocorre quando as habilidades e conhecimentos dos funcionários não são atualizados para atender às demandas em constante evolução do mercado". (BECKER, 1998, p. 101). Em virtude disso, compreender esses riscos e como eles influenciam na depreciação do capital humano é essencial para a gestão eficaz de recursos humanos e para a formulação de estratégias empresariais sólidas.

Ademais, o capital humano é a força vital das organizações de sucesso. No entanto, como qualquer outro ativo, ele está sujeito a riscos e depreciação ao longo do tempo. E, a alta rotatividade de funcionários, por exemplo, pode resultar na perda de talentos valiosos e na necessidade de recrutar e treinar novos funcionários, o que pode ser dispendioso e afetar a produtividade. Neste viés, "o capital humano é um ativo crítico para qualquer organização, mas está sujeito a riscos significativos, como rotatividade de funcionários, falta de desenvolvimento de habilidades e obsolescência tecnológica". (CASCIO, 2018, p. 78). Além disso, a falta de desenvolvimento de habilidades pode tornar os funcionários menos eficazes em suas funções, prejudicando a competitividade da empresa.

A depreciação do capital humano também pode ocorrer devido à rápida evolução tecnológica e às mudanças nas demandas do mercado. Funcionários com habilidades desatualizadas podem não ser capazes de acompanhar as mudanças, o que pode levar à obsolescência e à perda de valor para a empresa. Visto que "as habilidades dos funcionários podem se tornar obsoletas em um ambiente de negócios em constante evolução, reduzindo sua capacidade de contribuir eficazmente". (ULRICH, 2013, p. 48).

Para mitigar esses riscos e evitar a depreciação do capital humano, as empresas precisam investir em desenvolvimento de funcionários, treinamento e desenvolvimento contínuos, criar ambientes de trabalho inclusivos e saudáveis, antecipar as mudanças nas necessidades de habilidades e construir estratégias eficazes de retenção de talentos. Porque "funcionários que não têm oportunidades de desenvolvimento profissional podem sentir que suas carreiras estão estagnadas, levando à insatisfação e à saída da empresa". (HISLOP, 2005, p. 93).

Além disso, as empresas devem reconhecer que o capital humano não é apenas uma despesa, mas um investimento estratégico que pode impulsionar a inovação e a vantagem competitiva. Ao priorizar a gestão eficaz do capital humano, as organizações podem enfrentar os desafios e as oportunidades do mercado de forma mais eficaz.

3 METODOLOGIA: MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia apresentada visa detalhar e responder algumas interrogações, quais sejam: como, onde, com quem, quando a investigação será conduzida, dando clareza e direcionamento para o processo de execução da investigação.

3.1 QUANTO ÀS CARACTERÍSTICAS

A investigação está delimitada para Instituições de ensino, nos moldes de educação presencial em nível de graduação, com e sem fins lucrativos do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná, considerando em especial as seguintes cidades: Barracão/ PR, São Miguel do Oeste/SC e Chapecó/SC.

Trata-se de uma amostra não probabilística por conveniência, vez que se consideraram as seguintes motivações: acessibilidade, simplicidade, gastos reduzidos, facilidades para a gestão das informações da investigação, bem como por se tratar de estágio inicial da pesquisa mapeada. Para além do todo exposto, a escolha dar-se-á pela disponibilidade, não existe uma probabilidade previamente conhecida, vez que são incluídas na amostra sem probabilidade previamente conhecida, o que se conhece é o quantitativo de instituições de ensino que temos nos perímetros geográficos definidos para estudo, estas serão mapeadas para fazerem parte da investigação.

A amostra do estudo consiste em professores, gestores dessas IES. A amostra final válida

obtida para esta investigação consiste em 72 respondentes.

3.2 TIPO DE PESQUISA QUANTO À ABORDAGEM

Quanto à abordagem trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, esta baseada pela combinação de ambas, onde a quali serve de instrumento para entender, fenômenos e a sua relação entre as variáveis, e do outro lado as quantitativas, são sustentadas pela quantificação, onde por oportuno o pesquisador faz a coleta de dados utilizando os instrumentos definidos para a otimização da coleta de dados para tratar as informações.

Nesse sentido, é fundamental que a escolha da abordagem esteja a serviço do objeto da investigação, e não o contrário disso, com o fim de tirar, o suprasumo, quicá os saberes desejados. Pois bem, parece haver um consenso, vez que quanto à ideia de que as abordagens qualitativas e quantitativas devem ser encaradas como complementares, uma via de mão-dupla, em vez de mutuamente concorrentes, tem-se a excelência no estudo. (LAVILLE E DIONNE, 1999; MALHOTRA, 2001).

3.3 TIPO DE PESQUISA QUANTO OBJETIVOS

Quanto aos *fins* trata-se de uma pesquisa exploratória, considerando que o propósito do estudo visa contribuir para com a reflexão no meio organizacional no tocante à capacidade de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito desenvolvido no ambiente organizacional em instituições de ensino com e sem fins lucrativos, do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná, considerando pesquisa teórica e empírica. As investigações exploratórias, na maioria das vezes, são para diagnosticar situações pesquisar alternativas e levantar novas ideias. (ZIKMUND, 2000).

3.4 PROCEDIMENTOS ADOTADOS PARA À COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Quanto aos *meios* será *pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo*; o referencial teórico deste estudo serve de base para toda a parte prática que será tabulada por esta investigação, é fundamental considerar que a pesquisa bibliográfica, “[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...]”. (LAKATOS E MARCONI, 2001, p. 183).

Ainda segundo os mesmos teóricos a *pesquisa de campo* visa buscar a informação diretamente com a população alvo da pesquisa. (LAKATOS E MARCONI, 2001).

Com relação aos instrumentos da pesquisa, será utilizado formulário, pela plataforma *google forms*, que por sua vez será enviado por grupos de *whatsapp* de professores das IES mapeadas. O formulário foi elaborado considerando uma prévia tabulada a partir de um questionário com questões que avaliada através de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1= discordo totalmente, 2= discordo parcialmente, 3= nem discordo, nem concordo, 4= concordo parcialmente, 5= concordo totalmente), para além das questões da escala, o questionário também continha questões relacionadas ao perfil dos participantes e outras questões considerando a validação dos achados teóricos. Para segurança, compreensão, fidedignidade e operacionalização optou-se pela realização de um pré-teste considerando o envio para 05 respondentes, para efetividade da pesquisa, o pré-teste foi aplicado na última semana de agosto de 2023; no período de 01/09/ 2023 a 14/09/2023 foi aplicado o questionário já validado e ajustado, se for o caso, nos moldes estabelecidos nesta metodologia.

Quanto à análise, a partir da categorização e das escalas foram tabuladas planilhas e métricas para análises, considerando para a apresentação tabelas e gráficos.

3.4 VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

Para fins de classificação quantitativa, as pesquisadoras definem por META para validação das hipóteses com o mínimo de 70%, ou seja, para que a hipótese seja considerada VERDADEIRA será necessário no mínimo setenta por cento de concordância plena dos respondentes, caso inferior a este percentual serão refutadas, consideradas FALSAS.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Buscou-se através desta investigação, a partir das argumentações teóricas constantes no referencial teórico e nos resultados e discussões, a comprovação prática de como isso está acontecendo nas IES onde obtivemos respostas, nos vários aspectos propostos que passamos evidenciar nos itens abaixo.

4.1 DO PERFIL DOS RESPONDENTES

No tocante ao perfil dos respondentes a ideia é de conhecer o público-alvo da investigação. Considerando os resultados apresentados na tabela 1, temos como perfil da maioria dos respondentes, a considerar: do gênero feminino, casados, faixa etária dentre 40 a 50 anos, cuja formação da maioria é com mestrado e a maioria atua com dedicação exclusiva na docência, a maioria com experiência de 3 a 5 anos na docência, sendo que 88% dos respondentes possui vínculo trabalhista com empresas com fins lucrativos (particulares), a maioria dos respondentes foram de IES de São Miguel do Oeste e Chapecó (SC).

Com relação à atuação dos profissionais, percebe-se que a minoria dos respondentes tem doutorado ou nível de pós-doutorado (17%) e uma parcela representativa possui pós-graduação (26%), há que ser feita uma análise reflexiva por parte dos gestores das IES para constatar as motivações para esta disparidade, e, para que ocorra um nivelamento, onde as IES possam alinhar a expropriação do conhecimento entre estes profissionais.

Variáveis	N	%
PERFIL RESPONDENTE		
Gênero		
Masculino	32	44%
Feminino	40	56%
Estado civil		
Solteiro	8	11%
Casado	41	57%
Outro	23	32%
Faixa etária		
Até 30 anos	4	6%
De 30 anos a 40 anos	28	39%
De 40 anos a 50 anos	31	43%
Acima de 50 anos	9	11%
Grau de formação		
Pós graduação	19	26%
Mestrado	41	57%
Doutorado e/ ou pós-doutorado	12	17%
Atuação profissional		
Docente	42	58%
Direção	-	-
Outras funções na IES	-	-
Docente e outras funções relacionadas à área intrínseca de formação profissional	30	42%
Anos atua na área da docência		
Até 1 ano	6	8%
De 1 ano a 3 anos	12	17%
De 3 anos a 5 anos	28	39%
Acima de 5 anos	26	36%
Atua em Instituição de Ensino Superior (IES)		
Com fins lucrativos	63	88%
Sem fins lucrativos (Estadual e/ou federal)	9	12%
Instituição de Ensino Superior Vinculado		
UNETRI Faculdades de Barracão- PR	3	4%
SENAC Faculdade de São Miguel do Oeste -SC	2	3%
Outras de SMO e Cco (SC)	67	93%
Estado/ região que atua na docência		
Santa Catarina/ Oeste	69	96%
Paraná/ Sudoeste	3	4%

Tabela 1. Perfil dos respondentes Fonte: Elaboração própria (2023).

Outro fator que se observou e que poderá ter um peso diferenciado é considerando a faixa etária da maioria dos respondentes, podemos afirmar tratar-se de um público de pessoas

mais maduras, o que nos leva a crer que o conhecimento preponderante da maioria tem plena convicção e entendimento do que está sendo abordado por esta investigação.

4.2 GERENCIAMENTO DO CONHECIMENTO E METODOLOGIAS: VALIDAÇÃO DOS ACHADOS TEÓRICOS COM A PESQUISA PARA VALIDAÇÃO PRÁTICA/EMPÍRICA

Para dar início a esse tópico é válido trazer à memória a conceitualização trazida quanto à gestão do conhecimento; utilizando a metodologia por processos “visa identificar, capturar e compartilhar o conhecimento tácito e explícito relacionando aos processos de negócios, permitindo a melhoria contínua e a eficiência organizacional”. (CURADO; TEIXEIRA; RIBEIRO, 2019, p.42).

É fundamental que ocorra o gerenciamento do conhecimento tácito e explícito, quer ele ocorra por processo ou por outra metodologia que a organização sentir-se mais confortável, afinal conforme evidenciado no referencial teórico desta investigação são inúmeras as metodologias que facilitam a implementação, o que de fato a organização precisa é ter a percepção do quanto isso importa, este processo de controle é tão necessário que ousamos afirmar ser irreversível para as organizações que pretendem se manter no mercado.

Considerando a aplicação de metodologias de gerenciamento do conhecimento, temos representado pela tabela 2, que 98% das IES não têm nenhuma metodologia de gerenciamento, bem inusitado este cenário que se apresenta, uma vez que temos por certo que a economia é baseada em conhecimento!

Variáveis	n	%
O gerenciamento do conhecimento envolve a captura, armazenamento, organização e compartilhamento do conhecimento tácito e explícito dentro da organização, visando melhorar o desempenho, manter a inovação e promover o aprendizado contínuo. Nesse sentido, diversas metodologias têm sido desenvolvidas e aplicadas nas organizações auxiliando nesta tarefa. A organização que você trabalha aplica alguma metodologia?		
Discordo plenamente	70	98%
Discordo parcialmente	-	-
Nem discordo, nem concordo	1	1%
Concordo parcialmente	1	1%
Concordo plenamente	-	-

Tabela 2. Adoção de Metodologias de Gerenciamento do conhecimento pelas IES Fonte: Elaboração própria (2023).

Com relação ao questionamento onde objetivamos confirmar se a nossa investigação está alinhada com as necessidades da organização, considerando o *objetivo geral* de estudo, questionou-se:

Você avalia que as Instituições de Ensino Superior, representadas inicialmente pelos docentes devem buscar cada vez mais contribuir para com a reflexão no meio organizacional no tocante à capacidade de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito desenvolvido no ambiente organizacional em instituições de ensino com e sem fins lucrativos, do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná, considerando pesquisa teórica e empírica? No gráfico 1, por resposta obtivemos 100% de concordância plena, sim, concordam que as IES devem provocar estas reflexões para contribuir neste aspecto.

Gráfico 1. Contribuição das IES e impacto do conhecimento tácito e explícito



Fonte: Elaboração própria (2023).

No tocante a tomar ciência das ações das IES, questionou-se: A empresa que você atua já avaliou o impacto que os conhecimentos tácito e explícito exercem sobre o patrimônio da empresa? No gráfico 1, temos representado na cor laranja o resultado, que foi de 100% dos respondentes que discordaram, ou seja, as IES não têm avaliado qual o impacto do conhecimento tácito e explícito sobre o patrimônio.

Quando isso não ocorre existe um sério risco a ser considerado, o que se buscou evidenciar na tabela 3, há que se considerar que o objeto social das IES é vender conhecimento, por isso é necessário repensar em alguns aspectos para o gerenciamento das diretrizes, a fim de se certificar de quanto esse aspecto impacta no patrimônio da organização, e aqui podemos abrir para não somente as IES, mas também toda e qualquer organização.

Para além do todo exposto, cabe uma máxima, é essencial considerar que por vezes o reflexo numa organização que atua em outros segmentos, o impacto/ representatividade é ainda maior, vez que o conhecimento fica na mão de algumas pessoas – pessoas que devem ser consideradas como chaves da organização, pois detém conhecimento valioso; por certo temos a morte do ser humano, sim, mas das organizações não é assim, dessa forma há que se pesar que a vida de uma organização não se presume o fim – é por tempo indeterminado, pelo menos é o que é manifesto no seu ato de constituição, ao contrário do ser humano, que nascemos para morrer; como isso tudo está sendo conduzido por sua organização, diz muito sobre a gestão da sua empresa e o quanto ela está preparada para manter a perenidade – reafirmar o que consta no seu ato constitutivo de nascimento.

4.3 PRINCIPAIS EFEITOS DA FALTA DE GERENCIAMENTO/ IMPACTOS EXERCIDOS SOBRE O PATRIMÔNIO CORPORATIVO NUM VIÉS TEÓRICO E EMPÍRICO

A tabela 3 nos dá por conta, considerando 3 níveis onde o Nível 1: é essencial, vem em primeiro lugar; Nível 2: de menor importância, intermediário entre o maior e o menor nível, porém ainda tem um valor a ser considerado, e, Nível 3: de menor importância não representando impacto tão representativo.

Consideradas estas informações, responderam para 7 opções, 100% dos respondentes julgaram como representando o nível máximo a ser considerado, vez que julgam que: traz impactos negativos, influência na sustentabilidade, impacta na inovação e aspectos competitivos, prejudica na eficiência operacional - recursos, prejudica a visão holística e, conseqüentemente, nas formulações de estratégias, políticas, tomada de decisão, na gestão de talentos, na reputação e na marca da organização.

Com relação à morosidade no processo e desperdício de recursos (ALAVI; LEIDNER, 2001, p. 107), os respondentes julgam em pelo menos 2% como Nível 3: de menor importância, não representando impacto tão representativo.

É crucial mapear quais são os impactos que a falta de gerenciamento pode trazer ao patrimônio para cada organização, e isso vai mudar considerando as variáveis e particularidades de cada organização, em algumas delas será de um impacto bem mais acelerado, podendo acarretar a descontinuidade da empresa num curto espaço de tempo, vez que para estas a gestão

do conhecimento é o basilador do seu negócio. Reconhecer é essencial para depois implementar e acompanhar, sem isso, todo sonho (porque uma organização foi um sonho que alguém sonhou) poderá se tornar um pesadelo!

Considerando que as teorias dos principais teóricos evidenciados na fundamentação teórica, abordadas na tabela 3, com vista à validação na prática, pode-se observar que se aplica na íntegra na prática, conforme resultados supratranscritos.

Variáveis			
<i>Principais efeitos da falta de gerenciamento/ impactos exercidos sobre o patrimônio corporativo num viés teórico e empírico</i>	Nível 1	Nível 2	Nível 3
A falta de gerenciamento eficaz do conhecimento pode resultar em perda de informações críticas, duplicação de esforços, decisões erradas e inovação limitada. (Dalkir, 2005, p. 39).	98%	2%	
Pode levar a lacunas de conhecimento significativas e impactar na continuidade operacional. (McInerney e Koenig, 2011, p. 12).	89%	11%	
Morosidade no processo e desperdício de recursos. (ALAVI; LEIDNER, 2001, p. 107).	79%	19%	2%
A capacidade de inovação da organização pode ser comprometida. (CHOO, 2002, p. 92).	91%	8%	
Ausência de informações traz inúmeros impactos negativos nas organizações (HISLOP, 2005, p. 63).	100%		
Influência na sustentabilidade da organização, vez que o conhecimento é a válvula propulsora de qualquer organização. (Elaborado pelas autoras, 2023).	100%		
Impacta nas questões de inovação, impedindo a empresa de obter vantagens competitivas frente à concorrência. (Elaborado pelas autoras, 2023).	100%		
Impacta na ausência de eficiência operacional para maximização da utilização dos recursos. (Elaborado pelas autoras, 2023).	100%		
Impacta na visão holística para definição de estratégias diferenciadas para Tomada de decisões e definições de políticas. (elaborado pelas autoras, 2023)	100%		
Impacta na gestão de talento, conhecimento é o fator decisivo para atração de novos talentos. (Elaborado pelas autoras, 2023).	100%		
Impacta na reputação e imagem da organização a expertise impacta positivamente o valor da marca e consequentemente do patrimônio. (Elaborado pelas autoras, 2023).	100%		

Tabela 3. Efeitos pela falta de gerenciamento exercido sob o patrimônio da Organização Fonte: Elaboração própria (2023).

4.4 ALGUMAS VARIÁVEIS QUE MERECEM ATENÇÃO NO MEIO CORPORATIVO PARA ALÉM DO ENFOQUE FINANCEIRO

Quando falamos em conhecimento, estamos falando do imaginável, do que a mente humana por vezes não consegue dimensionar o quanto isso assume um papel de extrema preponderância em um negócio, dado a esse fator, o conhecimento, tratado como capital intelectual das empresas é classificado como um ativo intangível, vez que esse grupo é o que contribui para com a geração de valores para as organizações, tamanha sua importância.

A partir disso, conhecendo a relevância, por que ainda isso não faz parte dos ativos da maioria das organizações? O que falta para que os gestores consigam se convencer do quanto isso faz e fará a diferença num mercado competitivo?

Aqui não manifestamos apenas algo visando as considerações de uma simples escrituração contábil da organização, em que pese, por vezes estas podem até não representar tudo aquilo que efetivamente valem – *valuation*.

Pasmem, é para muito além disso! É para um marco temporal da organização, onde o relógio cronológico passará a marcar uma nova história para a organização, onde a organização terá o domínio sob a informação que lhe pertence, sim que é sua! O controle não ficará apenas na mão das pessoas chaves, mas sim e totalmente sob o domínio da organização.

Para explorar este aspecto trouxemos o questionamento assim aplicado: Elencamos algumas variáveis que merecem atenção no meio corporativo para além do enfoque financeiro, dentre as variáveis identificadas abaixo pedimos que você avalie por grau de relevância, para isso estabeleceram-se níveis, onde nível 1: é essencial, vem em primeiro lugar; nível 2: de menor importância, intermediário entre o maior e o menor nível, porém ainda tem um valor a ser considerado, e, nível 3: de menor importância não representando impacto tão representativo. Abaixo, passamos a evidenciar as respostas por nível dos respondentes, a ponderar as respostas, consideradas para *Nível 1 - é essencial, vem em primeiro lugar*:

- (a) Desperdício do conhecimento, considerando a ausência de metodologias de gerenciamento aplicadas pela organização;
- (b) Superespecialização e talento subutilizado, as organizações retêm talentos e não fazem uso do conhecimento destes de forma otimizada, o que poderia fazer toda diferença para a organização;
- (c) *Turnover*/Rotatividade de profissional em função da desvalorização da organização, considerando o enfoque na economia financeira, vez que profissionais com alto conhecimento requerem um alto investimento;
- (d) Ausência de compartilhamento com a equipe da organização de conhecimento tácito e explícito, prejudicando a gestão dos negócios;
- (e) *Gap* de conhecimento para a execução da integração;
- (f) Ausência de mecanismos de segurança que promovam a impossibilidade de desligamento de profissionais que impactam no intangível da empresa – capital intelectual.

Considerando as respostas para o *Nível 2 - de menor importância, intermediário entre o maior e o menor nível, porém ainda tem um valor*, temos:

- (a) A alta gerência por vezes subestima/ menospreza a importância e os benefícios exercidos pela hegemonia do gerenciamento do conhecimento tácito e explícito que é fundamental para sua organização;
- (b) Expropriação do conhecimento do profissional afetando especial sua motivação e autoestima;
- (c) Depreciação e/ou obsolescência do capital humano inerente à redução do valor de mercado de um trabalhador afetando diretamente o negócio.

As variáveis aqui mensuradas foram exploradas a partir do referencial teórico somatizando as experiências práticas constatadas no decorrer da investigação, que ficam aqui registradas para que possam servir de base para reflexão e ponta pé inicial para um novo direcionamento das organizações, estas representadas pelos seus gestores, que perpassa num primeiro momento pelo simples fato de sair da ignorância, sim caro leitor, esse é o primeiro passo, quando saímos da ignorância passamos a ser cobrados, vez que entramos em outro nível intelectual, onde a ignorância não faz mais morada, estamos ciente do que é certo e do que é errado, e não existem atalhos, quando decide-se pelo errado sabemos dos riscos que assumimos.

4.4.1 Perspectivas: reconhecendo o ambiente

Nos questionamentos abaixo foram consideradas algumas expectativas dos colaboradores das IES, que o reconhecimento poderá promover no profissional a sensação de pertencimento àquele ambiente ao qual está inserido, evitando as consequências abordadas nos itens anteriores.

Gráfico 2. Conhecer, reconhecer para fazer a diferença



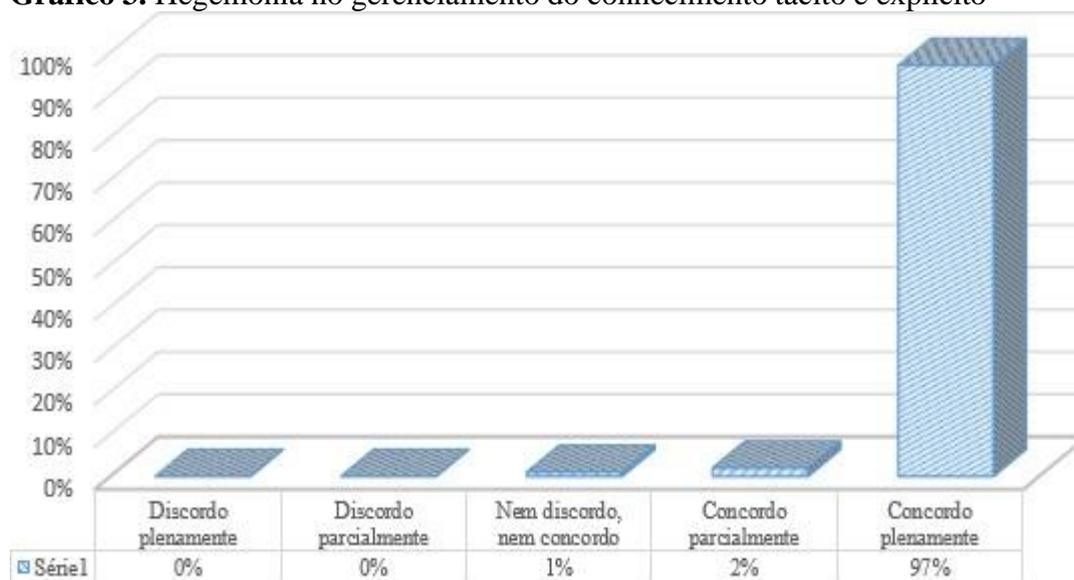
Fonte: Elaboração própria (2023).

Com relação à IA (inteligência artificial), buscou-se fazer uma breve inserção ao estudo, vez que é algo que veio para ficar e a ideia é conhecer um pouco de como os profissionais estão se vendo frente a tudo isso que está ocorrendo muito rápido, para que as IES aprofundem e invistam na qualificação dos profissionais, utilizando o que tem de mais inovador para que a formação seja uma máxima constante na cadeia que segue, a partir do professor que está dentro da sala de aula semeando o que recebe e busca.

4.6 PROBLEMA: VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

Por fim, mas nenhum momento de menor importância, pelo contrário, deixamos por último a pergunta problema de nossa investigação: (PB) Na sua opinião, você julga que a hegemonia no gerenciamento do conhecimento tácito e explícito dos colaboradores pode causar efeitos no patrimônio corporativo das organizações de ensino superior com e sem fins lucrativos, do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná?

Gráfico 3. Hegemonia no gerenciamento do conhecimento tácito e explícito



Fonte: Elaboração própria (2023).

Como toda a discussão foi levantada a partir da parte empírica respaldada pela teórica, trazida neste item 4, é satisfatório chegar ao término de uma investigação e obter uma concordância plena de 97% para o proposto no estudo (gráfico 3), nossa investigação está intrinsecamente ligada a um problema real de fato das organizações, que merece toda atenção da alta gerência.

Corroborando com isso, as hipóteses que foram as respostas provisórias trazidas para a problemática

apresentada, onde a partir da tabela 4, apresentamos os resultados.

Hipóteses	Meta mínima (%)	Resultado obtido (%)	Confirmação
H1	70%	92%	Verdadeira
H2	70%	97%	Verdadeira
H3	70%	93%	Verdadeira
H4	70%	100%	Verdadeira

Tabela 4- Resultados das hipóteses contrastadas com a meta Fonte: Elaboração própria.

Para dar clareza transcrevemos as hipóteses que foram identificadas na tabela 4, apenas como H1 e assim sucessivamente, a considerar para: **H1:** A gerência do capital intelectual contribui positivamente para obtenção de bons resultados nos negócios. **H2:** Identificação dos riscos e depreciação do capital humano existente no negócio e influencia positivamente nos resultados. **H3:** Expropriação do conhecimento do individual para que possa pertencer para uma equipe do meio organizacional permite a continuidade dos negócios. **H4:** A eficiência e a competitividade organizacional terão melhores resultados quando ocorrer o controle da gestão do conhecimento tácito e explícito – criação de metodologias de gerenciamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Postulamos que há de serem repensadas possíveis reformas, quer sejam elas que envolvam reformas curriculares para as IES, quer sejam em outros aspectos para as demais organizações ou até pelas IES, vez que a investigação vem a confirmar os vários impactos trazidos pela falta de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito, estão aquém do que buscávamos.

5.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Com relação ao *objetivo geral* proposto nesta investigação foi alcançado, vez que, obtivemos concordância plena para o proposto, as IES devem provocar a reflexão no meio organizacional no tocante à capacidade de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito desenvolvido no ambiente organizacional em instituições de ensino com e sem fins lucrativos, do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná, considerando pesquisa teórica e empírica. Para além da concordância a contribuição para a reflexão gerada a partir deste estudo, é o que marca, ou seja, a partir desta investigação plantou-se uma sementinha e quiçá passará a germinar um pouquinho a cada dia.

Quanto aos *objetivos específicos* da mesma forma foram alcançados, porque nos permitiu conhecer a realidade das IES respondentes, onde o gerenciamento do conhecimento e metodologias, cerca de 98% das IES não têm adotada nenhuma metodologia de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito, bem como as IES não têm avaliado o impacto que representa o conhecimento tácito e explícito sobre o patrimônio da empresa. Os principais efeitos ao patrimônio causados pela falta de gerenciamento são notórios, obteve-se 100% de concordância para os itens desenvolvidos a partir

da investigação deste estudo e para os itens evidenciados pelos achados teóricos também se obteve uma média de aceitação de 90%.

Ainda considerando os objetivos específicos, as variáveis que merecem atenção no meio corporativo, para além do enfoque financeiro, em nível 1 de grande relevância, evidenciou: desperdício de conhecimento, talento subutilizado, rotatividade profissional, ausência de compartilhamento de conhecimento, *gap* de conhecimento para execução e integração – aqui considerando o desempenho atual de uma empresa e o seu potencial máximo, ausência de mecanismos de segurança- que afetam o ativo intangível da empresa – patrimônio; o de nível 2, temos: alta gerência menospreza os benefícios da hegemonia exercida pela organização – aqui a hegemonia deve estar sob gerência da organização, a supremacia deve pertencer à organização e não na mão de uma pessoa chave, expropriação afeta a motivação dos colaboradores- ou seja, desapossar de alguém o conhecimento sem ter um processo bem estabelecido, isso requer uma série de estratégias para não trazer danos a esse profissional e, conseqüentemente, à organização, e, depreciação e/ou obsolescência do capital humano – a organização deve criar processos para conduzir toda e qualquer situação de forma a maximizar os recursos de todas as esferas para maximização dos resultados organizacionais.

No tocante à *problemática* da investigação, houve 97% de concordância dos respondentes com relação a nossa questão problema, a hegemonia no gerenciamento tácito e explícito pode afetar o patrimônio, as organizações precisam deter a hegemonia e não algumas pessoas, para responder a questão problema apresentamos quatro hipóteses, todas validadas como verdadeiras, conforme se confirma pela tabela 4, vez que a gerência do capital intelectual, a identificação dos riscos, depreciação do capital humano, a expropriação do conhecimento do individual para a equipe e o controle da gestão do conhecimento tácito e explícito permitem à organização impactos positivos refletindo nos seus resultados.

5.2 PONTOS QUE MERECEM ATENÇÃO

Algumas abordagens carecem de um olhar diferenciado, considerando o todo evidenciado nesta investigação, as quais passamos a evidenciar de forma resumida: (i) a necessidade de provocar mecanismos que estimulam a reflexão no tocante à capacidade de gerenciamento do conhecimento tácito e explícito desenvolvido no ambiente organizacional; (ii) que as organizações se atentem para a importância de quantificar/ avaliar o quanto representa o conhecimento tácito e explícito sobre o patrimônio; (iii) necessidade de criação de metodologias de gerenciamento do conhecimento urge, vez que o conhecimento é o bem mais valioso; (iv) ausência de compartilhamento de conhecimento – a dita HEGEMONIA, ou seja, o conhecimento soberano, supremacia exercida por algumas pessoas, centralização e falta de compartilhamento do

conhecimento afetam a “hegemonia da organização”, vez que está fica refém de pessoas – colaboradores, o que deve ser o contrário, a organização ser soberana ter o controle/ domínio; (v) observar as variáveis levantadas no item 4.4, pois elas dizem muito sobre problemas que podem e devem estar ocorrendo em sua organização e, que na maioria das vezes, passam sem que seja dado o trato necessário; e, (vi) conhecer, reconhecer e fazer a diferença (item 4.4.1) acolher as expectativas dos colaboradores é essencial, vez que não basta conhecer, é preciso reconhecer que existe um problema para só então buscar as possíveis soluções – a escuta ativa é essencial neste processo; refletir sobre a IA e criar políticas que permitem a inclusão dos docentes neste meio, para que posteriormente, estes possam aplicar isso em sala de aula.

5.3 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

A principal limitação desta investigação é no tocante a participação dos respondentes, ou seja, a pesquisa é para evidenciar problemas nas IES, e algumas destas, representadas pelos seus docentes, não tem noção da proporção disso, muito se fala em qualidade de ensino! Mas o princípio desta qualidade é a partir das investigações; nossa indagação que não quer calar é: Como falar se falar de qualidade de ensino quando a parte principal não participa minimamente respondendo a um simples formulário? Você docente faz parte do que se propõe a fazer – educar? Deixamos aqui manifesta nossa indignação com o baixo número de respondentes, para além de que existe todo um esforço das pesquisadoras, onde nem sempre a contrapartida é recebida da mesma forma, partindo do prisma que: há que se refletir que quanto maior a amostra, mais consistentes serão os resultados!

5.4 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

A contribuição para o mundo científico voltada a conhecer as abordagens trazidas pelos principais teóricos e o que encontramos na prática junto às organizações respondentes. Contribuição à prática, pois buscamos elencar passo-a-passo as variáveis que impactam o patrimônio das organizações, facilitando a reflexão e adoção de metodologias por parte das organizações.

Por fim, mas em nenhum momento de diminuta importância, deixamos a seguinte reflexão: Deus na sua infinita misericórdia, nos dotou de uma arma poderosíssima, sim, o conhecimento; o conhecimento que nos remete a algo imaginável – ao infinito no tocante a sua magnitude; ele nos permite ser usados em momentos inusitados para a mente humana, por vezes muito improváveis para a concepção humana– fazendo a diferença entre a vida e a morte, quer seja na vida de pessoas, como por exemplo, a criação de vacinas e medicamentos (entre outros tantos), quer seja, de empresas com soluções que podem fazer a diferença; e, permitindo-nos deter a propriedade e domínio do conhecimento tácito (conhecimento altamente pessoal de difícil transmissão) e conhecimento explícito (pode ser transmitido através da adoção de mecanismos), resta a possibilidade de a cada

dia potencializar nosso conhecimento ao máximo, e para além de tudo, ter a sabedoria inspirada por Deus, para no mínimo manter nossos valores e princípios vivos sem que sejam corrompidos, primar pela autenticidade, honestidade, humildade, e, a certeza, sim, a certeza, de que só podemos fazer a diferença quando não colocamos preço em tudo, mas sim valor; afinal nossa passagem na terra é finita, e nem tudo é sobre você, mas sim, a convicção, convicção de que é necessário sempre oferecer o nosso melhor, para só assim ser e fazer a diferença nessa nossa viagem que se chama - vida!

REFERÊNCIAS

ALAVI, M. e LEIDNER, DE. **Gestão do conhecimento e sistemas de gestão do conhecimento:** Fundamentos conceituais e questões de pesquisa. MIS Trimestralmente, 25(1), 2021, pp. 107-136.

BECKER, B. E., & Huselid, M. A. **High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications.** Research in Personnel and Human Resources Management, 1998, 16, 53-101.

BOJE, -David M. **Organizações de Contação de Histórias.** 2008.

CASCIO, W. F. **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits.** McGraw-Hill Education, 2018.

CHOO, C. W. **Information management for the intelligent organization: The art of scanning the environment** (3rd ed.). Information Today, 2002, Inc.

CURADO, C., TEIXEIRA, T., e RIBEIRO. **Gestão do Conhecimento e Gestão de Processos de Negócios:** Um Estudo Exploratório. In Actas da 3ª Conferência Internacional de Gestão Empresarial e Sistemas de Informação (ICBMIS, 2019). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/337560914_Knowledge_Management_and_Business_Process_Management_An_Exploratory_Study

DALKIR, K. **Gestão do Conhecimento na Teoria e na Prática.** Routledge, 2005.

DRUCKER, Peter F. **Gestão do conhecimento: limites e desafios para a Pedagogia Empresarial Uma Era de Descontinuidade.** Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael. **Teoria da contabilidade.** S. Paulo: Atlas, 1999.

HISLOP, D. **Knowledge management in organizations: A critical introduction.** Oxford University Press, 2005.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas.** Belo Horizonte: UFMG, 1999. MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

LEONARD, D. **Mananciais de Conhecimento: Construindo e Sustentando as Fontes de Inovação.** Imprensa da Harvard Business School, 1995.

LOYOLA, F.; CHAGAS A. **A tríplice hélice e o desenvolvimento regional no Brasil.** In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 29, 2009, Salvador, BA, Brasil. Anais. Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO), 2009. Internet. Disponível

em:http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_091_621_12670.pdf. Acesso em 13 Jun. de 2011. p. 5.

KAYO, Eduardo Kazuo (2002). **A estrutura de capital e o risco das empresas tangível e intangível intensivas**: uma contribuição ao estudo da valoração de empresas. Tese (Doutorado em Administração) – FEA/USP, p 14. Disponível em:

<<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-05032003-194338/pt-br.php>>.

Acesso em: 27 de Ago. de 2023.

MCINERNEY, C., & KOENIG, M. E. D. **Knowledge management (KM) in theory and practice**: Toward a taxonomy of KM approaches. The Electronic Journal of Knowledge Management, 2011, 9(1), 1-12.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Teoria da criação do conhecimento organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

PAIVA, Simone. **Gestão do capital intelectual ancorada à gestão do conhecimento**. XIV Congresso Brasileiro de Custos – João Pessoa - PB, Brasil, 05 de dezembro a 07 de dezembro de 2007. Disponível em:

<<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/download/1537/1537>>. Acesso em: 10 de Jun. de 2023.

PEREZ, Marcelo Monteiro; FAMÁ, Rubens. Ativos intangíveis e o desempenho empresarial. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, v. 17, n. 40, p. 7-24, 2006.

Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/24247/ativos-intangiveis-e-o-desempenho-empresarial>>. Acesso em: 27 de Ago. 2023.

REBOUÇAS, Fernando. **O que é Gestão do Conhecimento?** SBGC. Disponível em: <<http://www.sbgc.org.br/1/post/2014/01/o-que-e-gestao-do-conhecimento.html>>. Acesso em: 27 set. 2019.

SANTOS, Aparecida de Fátima dos. **Capital Intelectual**. Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/capint.html>>. Acesso em: 10 de Jun. de 2023.

SENGE, PM. **A Quinta Disciplina**: A Arte e a Prática da Organização que aprende. Nova York: Doubleday, 1990.

STEWART, T. A. **Capital Intelectual** – A nova vantagem competitiva das empresas. 10a ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TERRA, J. C. C. **Gestão do Conhecimento**: o grande desafio empresarial! Terra Fórum Consultores. http://www.gestaoct.org.br/forum_municipal/apresent/terra/terra_gest_conh_gran_d_des_nac.pdf - acesso em 15/12/2008 às 14h45min.

ULRICH, Dave. **Human Resource Champions**: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Harvard Business Review Press, 2013.

WENGER; TRAYNER, E. **Introdução às comunidades de prática**. Obtido em <https://wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice/>

FERRAMENTA 5W2H: UMA PROPOSTA DE GESTÃO PARA UMA PEQUENA PROPRIEDADE RURAL FAMILIAR QUE ATUA NO SEGMENTO LEITEIRO NO INTERIOR DO MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DO SUDOESTE - PR

HERRAMIENTA 5W2H: UNA PROPUESTA DE GESTIÓN PARA UNA PEQUEÑA PROPIEDAD RURAL FAMILIAR QUE OPERA EN EL SEGMENTO DE LÁCTEOS EN EL MUNDO DE SANTO ANTÔNIO DO SUDOESTE – PR

Raquel Antônia Sabadin Schmidt¹
Emerson Morch²João
Vitor Pastore³
Taissa Toporoski⁴

RESUMO

O presente estudo foi realizado como o intuito de apresentar aos proprietários uma ferramenta de gestão, após uma visita in loco e uma conversa com o administrador da propriedade, desenvolveu-se pesquisas bibliográficas para determinar qual seria o método adequado para atingir o propósito do estudo. No decorrer do desenvolvimento e construção da ferramenta surgiram vários resultados surpreendentes, que podem ser confirmados a partir da leitura deste artigo, optou-se por dar ênfase ao investimento em ferramentas de gestão para redução do esgotamento físico, melhores resultados na produção, tanto em quantidade, quanto em qualidade.

Palavras-chave: Gestão. Produção. Agricultura familiar. Propriedade.

RESUMEN

El presente estudio se realizó con la intención de presentar a los propietarios una herramienta de gestión, luego de una visita in situ y una conversación con el administrador de la propiedad, se desarrolló una investigación bibliográfica para determinar cuál sería el método adecuado para lograr el propósito de la estudiar. Durante el desarrollo y construcción de la herramienta, surgieron varios resultados sorprendentes, que se pueden confirmar de la lectura de este artículo, se decidió enfatizar la inversión en herramientas de gestión para reducir el agotamiento físico, mejores resultados en la producción, tanto en cantidad, como en calidad.

Palabra-Clave: Gestión. Producción. Agricultura familiar. Propiedad.

¹ Raquel Antônia Sabadin Schmidt. Orientadora. Professora. Doutora em administração, mestre administração estratégica de negócios, pós-graduada em contabilidade gerencial e controladoria, MBA em administração pública e bacharel em ciências contábeis. E-mail: raquel_antonia@hotmail.com

² Emerson Morch. Estudante do quinto período de Ciências Contábeis na UNETRI Faculdades. Email: emersonmorch1@hotmail.com

³ João Vitor Pastore. Estudante do quinto período de Ciências Contábeis na UNETRI Faculdades. Email: joaovitorpastore.contato@gmail.com

⁴ Taissa Tabolka Toporoski. Estudante do quinto período de Ciências Contábeis na UNETRI Faculdades. Email: taissatoporoski@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

É notório nos dias atuais que praticamente todas as propriedades rurais não fazem uso, ou até mesmo nem tem conhecimento do que é e como usar uma ferramenta de gestão para auxiliar a organização do seu negócio, como principal exemplo podemos citar as propriedades que trabalham com produção de leite, muitas nem sequer tem controle quantitativo sobre sua produção.

No presente estudo tivemos como base o desenvolvimento de pesquisa bibliográfica, visitas in loco em propriedade rural, a fim de aprofundamento teórico para questões ambientais sustentáveis; além gestão administrativa e financeira da propriedade, a análise dos custos de produção, foi levado em consideração também, o processo de inovação (fator tecnológico), e o que o mesmo trouxe de impacto, relacionado a produção da propriedade. O estudo de caso ocorreu na propriedade localizada no município Santo Antônio do Sudoeste- PR.

No tocante ao **objetivo geral** temos como intuito propor e apresentar um modelo de ferramenta de gestão baseado no 5W2H, com objetivo de criar, acompanhar e gerir um plano de ação para exploração em propriedade de agricultura familiar, atividade leiteira, localizada em Santo Antônio do Sudoeste- PR.

Com relação aos **objetivos específicos** são: **(a)** Descrever os fundamentos teóricos basilares que darão suporte ao estudo proposto; **(b)** Evidenciar os mecanismos de gestão adotados pelas pequenas propriedades, que atuam na agricultura familiar com foco na atividade leiteira, para auxiliar nas tomadas de decisões do produtor rural; **(c)** Desenvolver um passo a passo dos pontos preponderantes a serem considerados para manter o rebanho saudável, dar continuidade a genética e ter uma boa qualidade no leite; **(d)** Propor um modelo de ferramenta 5w2h; **(e)** Levantar os valores investidos a título de investimentos na propriedade familiar para esta cultura leiteira.

A realização deste estudo justifica-se pela falta de conhecimento de muitos agricultores sobre como gerenciar sua propriedade e o quanto essa falta de gestão implica no desenvolvimento significativo, para obter melhores resultados no decorrer do período.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AGRICULTURA FAMILIAR

Segundo Bittencourt e Bianchini (1996, p. 48), ensina que o agricultor familiar é aquele agricultor que extrai a partir da agricultura sua principal fonte de renda (+ 80%), todavia considerando que a base da força de trabalho utilizada no estabelecimento seja desenvolvida pelos membros da família, ainda os teóricos evidenciam que “é permitido o emprego de terceiros temporariamente, quando a atividade agrícola assim necessitar. Em caso de

contratação de força de trabalho permanente externo à família, a mão-de-obra familiar deve ser igual ou superior a 75% do total utilizado no estabelecimento”. A agricultura familiar trata-se das grandes e pequenas propriedades agrícolas que possuem dois ou mais membros da mesma família exercendo diferentes funções, no cenário nacional, a agricultura familiar tem extrema importância para o desenvolvimento do país, afinal, é a principal responsável pela produção dos alimentos disponibilizados para o consumo da população.

“Na agricultura familiar a gestão da propriedade é compartilhada pela família e a atividade produtiva agropecuária é a principal fonte geradora de renda. Além disso, o agricultor familiar tem uma relação particular com a terra, seu local de trabalho e moradia[...]” (MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E AGROPECUÁRIA, 2022).

Levando em consideração tal princípio, tomamos por temática a pequena propriedade rural, onde analisaremos a gestão administrativa e financeira da propriedade, bens e seus custos de produção.

2.1.1 Pequena propriedade rural

Entende-se por pequena propriedade rural “aquela explorada mediante o trabalho pessoal do agricultor familiar e empreendedor familiar rural, incluindo os assentamentos e projetos de reforma agrária”, conforme dispositivo legal previsto na Lei 12.651 em seu artigo 3º inciso V.

A Constituição Federal de 1988 em seu Artigo 5º, Inciso XXVI, ressalta que: “a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento”.

É notório evidenciar que a pequena propriedade rural cumpre com sua função social haja vista que é a geradora de grande parte dos alimentos produzidos no Brasil. Segundo dados do censo realizado pelo IBGE divulgados pelo Embrapa (2020), nos dão por conta que a “produção da agricultura familiar gerou receita de 106,5 bilhões de reais (23% do total), enquanto a geração de receita da agricultura não familiar foi de 355,9 bilhões de reais (77% do total).”

2.1.2 Atividade leiteira

Dentro da propriedade rural temos como principal atividade a leiteira, nos últimos anos a produção teve um aumento considerável, segundo publicação da EMPRAPA em dados fornecidos pelo IBGE, entre os anos de 2002 a 2014, a produção leiteira cresceu cerca de 62,5% em média 4,1% anual, enquanto que o número de vacas ordenhadas aumentou apenas 22,7%. Portanto apresentamos uma eficiência significativa no sistema produtivo, porém mesmo

o Brasil sendo o maior país quando se trata de quantidade de vacas leiteiras, na pesquisa divulgada pela FAO em 2019, ele alcançou o quarto lugar em quantidade de leite produzido em relação ao mundo todo.

Um dos motivos desse resultado é a falta de atualizações e conhecimentos dos administradores dessas propriedades, sabemos que para que uma empresa seja perene é necessária uma boa gestão, segundo Santos et al. (2002, p.3):

Ferramentas gerenciais, que integrem a gestão administrativa com controles técnicos, são importantes para a competitividade do negócio, pois destacam os indicadores de desempenho e os sistemas de custeio, garantindo o sucesso e a sustentabilidade dos pequenos empreendimentos rurais, os quais são de vital importância ao conglomerado agroindustrial do país.

Ainda ressaltamos que pelo fato das propriedades serem passadas de uma geração a outra, os novos administradores seguem o método de organização e administração da geração anterior e acabam “paradas no tempo”.

2.2 GESTÃO DA PROPRIEDADE RURAL

Todas as soluções são tomadas pelo produtor rural sobre as suas atividades, a gestão pode ocorrer quando este ato é feito de uma forma mais organizada, deste modo podendo atingir todos os objetivos. É indispensável principalmente fazer o diagnóstico, considerando as informações e conhecimento do mercado em qual ele será inserido. Assim ele é possível ser elaborado e aplicado no processo em que envolve várias etapas de projetar, organizar, efetuar, registrar, controlar e avaliar.

Segundo Lúcio Vicente Gräf (2016), entende que a gestão da propriedade rural preza por rodear novas habilidades e competências que às vezes os agricultores não possuem, sendo necessário se profissionalizar. Deste modo para que o agricultor possua uma boa gestão da propriedade, precisa ter o pensamento sistêmico, aprendizado organizacional e liderança, buscando assim por um resultado superior, conhecimento no mercado, foco e a inovação, pois executar com a inovação garante ao agricultor sustentabilidade econômica e competência de acúmulo de riqueza.

Corroboram os teóricos Barros, Monteiro e Prado (2011), ao evidenciar a importância da propriedade rural, no tocante a visão de um negócio que, por sua vez, necessita ter por meta a geração de renda; todavia deve-se buscar a viabilidade econômica do negócio, e ter convicção que só atingirá este objetivo com uma gestão bem alicerçada, que flua com clareza de metas, em que pese considere investimentos em tecnologia, controle e eficácia na qualidade das informações.

2.3 FERRAMENTA DE GESTÃO

Ferramentas de gestão, concerne-se a procedimentos empresariais que auxiliam as mais diversas tomadas de decisão dentro da entidade, no total, pode se dizer que são as mais variadas possíveis, porém neste estudo estaremos abordando as mais utilizadas são: **(a) análise SWOT**, que, seria o método no qual aborda quatro fatores (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças) para a tomada de decisão final (VOLPATO, 2022); **(b) plano de negócios**, de acordo com SEBRAE, 2022: “É um documento que descreve por escrito os objetivos de um negócio e quais passos devem ser dados para que esses objetivos sejam alcançados, diminuindo os riscos e as incertezas”; e por fim, porém, não menos importante; **(c) 5W2H**.

2.3.1 5W2H

A ferramenta funciona como um mapeamento das atividades, identificando onde ficará estabelecido o que será feito, quem fará e como será feito, bem como, o período de tempo e em qual área da empresa será executada a tarefa, e todos os motivos pelos quais esta atividade deve ser feita e quanto custará aos cofres da empresa tais ações. (SEBRAE, 2008).

Segundo o SEBRAE (2008 apud Lisboa e Godoy 2012), a técnica 5W2H é uma ferramenta que autoriza a diferenciar dados e rotinas mais significativas de um projeto ou de uma unidade de produção. Desta mesma forma possibilita reconhecer quem é quem dentro da organização, o que faz e porque realizar tais atividades.

Tabela 1 – Metodologia 5W2H

5W	What	O Que?	Que ação será executada?
	Who	Quem?	Quem irá executar/participar da ação?
	Where	Onde?	Onde será executada a ação?
	When	Quando?	Quando a ação será executada?
	Why	Por quê?	Por que a ação será executada?
2H	How	Como?	Como será executada a ação?
	How much	Quanto custa?	Quanto custa para executar a ação?

Fonte: Sebrae (2008)

Ainda por oportuno, segundo SEBRAE (2008), temos por meio dessa ferramenta é constituído de sete quesitos, utilizadas para implementar soluções: **(a)** O quê? Qual a atividade? Qual é o assunto? O que deve ser medido? Quais os resultados dessa atividade? Quais atividades são dependentes dela? Quais atividades são necessárias para o início da tarefa? Quais os insumos necessários? **(b)** Quem? Quem conduz a operação? Qual a equipe responsável? Quem executará determinada atividade? Quem depende da execução da atividade? A atividade depende de quem para ser iniciada? **(c)** Onde? Onde a operação será conduzida? Em que lugar? Onde a atividade será executada? Onde serão feitas as reuniões presenciais da equipe? **(d)** Por quê? Por que a operação é necessária? Ela pode ser omitida? Por que a atividade é necessária? Por que a atividade não pode fundir-se com outra

atividade? Por que A, B e C foram escolhidos para executar esta atividade? (e) Quando? Quando será feito? Quando será o início da atividade? Quando será o término? Quando serão as reuniões presenciais? (f) Como? Como conduzir a operação? De que maneira? Como a atividade será executada? Como acompanhar o desenvolvimento dessa atividade? Como A, B e C vão interagir para executar esta atividade?

(g) Quanto custa realizar a mudança? Quanto custa a operação atual? Qual é a relação custo / benefício? Quanto tempo está previsto para a atividade?

2.3.2 Matriz SWOT

Para Chiavenato e Sapiro (2003), tem por função cruzar as oportunidades as ameaças externas à entidade considerando seus pontos fortes e fracos, em que pese a avaliação estratégica realizada por meio da matriz SWOT, visa a gestão estratégica competitiva, vez que relaciona as oportunidades e ameaças presentes no ambiente externo com as forças e fraquezas mapeadas no ambiente interno da entidade. Um dos planos de ação mais importantes quando se trata de ferramenta de gestão, é sem dúvida a matriz SWOT.

A matriz SWOT propõe que a empresa consiga ter uma visão clara e objetiva sobre quais são suas forças e fraquezas no ambiente interno, e suas oportunidades e ameaças no ambiente externo, dessa forma com essa análise os gerentes conseguem elaborar estratégias para obter vantagem competitiva e melhor o desempenho organizacional. (SILVA et al, 2023, p. 2).

Corroborando Kotler (2000), onde por oportuno, destaca que cada negócio precisa avaliar periodicamente suas forças e fraquezas internas, considerando as competências de marketing, financeiras, de fabricação/ produção e organizacionais, com base nisso classificar-se-á cada fator de força ou fraqueza (mensurando).

2.4 PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE GESTÃO UTILIZADAS ATUALMENTE PELA PEQUENA PROPRIEDADE RURAL

Crepaldi (2012b apud Pagno e Zambon, 2019), consideram que os produtores rurais na maioria das vezes não anotam os acontecimentos de sua propriedade, usualmente somente os gravam na memória, por vezes, muitas das informações são perdidas, ou pelo menos não sendo atribuídas tempestivamente nos cálculos relacionados a composição dos preços para à venda da produção. Por oportuno, a contabilidade gerencial no âmbito da atividade rural visa organizar as atividades, bem como considerando que ocorra interação entre si, por consequência gerando bons resultados.

É essencial a utilização de ferramentas de gestão, quer sejam elas: plano de ação representado pela matriz Swot, ferramenta 5W2H, plano de negócios ou outras ferramentas voltadas a contabilidade gerencial, o que não pode se desprezar é a importância das informações, e estas precisam ser tempestivas e assertivas, baseadas na eficácia da informação que é fundamental para qualquer

negócio prosperar; em que pese, é certo que a falta de controle ou controle impreciso conduzem a descontinuidade do negócio, quer seja ele pequeno ou grande.

A pequena propriedade precisa ser analisada como uma empresa, e, quando considerarmos uma empresa, os teóricos TEIXEIRA et al. (2011 apud Pagno e Zambon, 2019) evidenciam pela imagem 1, as principais ferramentas utilizadas pelas empresas.

Imagem 1 – Grau de Utilização das Ferramentas de Contabilidade Gerencial

Ferramentas	2008	2009	Ferramentas	2008	2009
Análise da Cadeia de Valor	23%	14%	Custeio por Absorção	55%	45%
Análise da Teoria das Restrições	12%	8%	Custeio RKW	3%	–
Análise por Centro de Responsabilidade	51%	74%	Custeio Variável	28%	21%
Balanced Scorecard	11%	13%	Departamento Específico de Contab. Gerencial	57%	71%
Benchmarking (externo)	–	30%	EVA	11%	10%
Benchmarking (interno)	39%	29%	Orçamento Anual	51%	75%
Custeio ABC	9%	8%	Orçamento de Capital	38%	–
Custeio de Ciclo de Vida	13%	10%	Planejamento Estratégico	40%	71%
Custeio Kaizen	3%	–	Ponto de Equilíbrio	31%	40%
Custeio Meta	21%	11%	Preço de Transferência	33%	44%
Custeio Padrão	22%	31%	Sistema de Informação Gerencial	55%	82%

Fonte: TEIXEIRA et al., 2011.

Ainda Pagno e Zambon (2019, p.64), nos dão por conta que o “uso ferramentas gerenciais nas propriedades rurais investigam o uso de da contabilidade geral e gerencial de forma geral. (...) a utilização da contabilidade em pequenas propriedades, (...) apenas para fins legais”.

3 METODOLOGIA

3.1 QUANTO ÀS CARACTERÍSTICAS

A propriedade objeto de estudo, é reconhecida como uma pequena propriedade rural, localizada no município de Santo Antônio do Sudoeste- PR, explora como atividade principal a atividade leiteira, onde por sua vez a força braçal é familiar, tida como uma pequena empresarural familiar, empresa apontada no presente trabalho é de pequeno porte, pois conforme IBGE(2017), de acordo com a Lei 11.326, para ser classificada como agricultura familiar o estabelecimento precisa ser de pequeno porte, e ainda a mão de obra e a administração utilizada precisa ser familiar, podendo contratar até um funcionário cumprindo as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho.

3.2 TIPO DE PESQUISA – QUANTO À ABORDAGEM

O tipo de abordagem escolhido trata-se da abordagem qualitativa, visa um estudo abrangente a partir do objeto de pesquisa, levando em conta todas as questões externas, no qual a empresa pertence, ou seja, local, sociedade, entre outros. Corroborar com esse entendimento

Schmidt (2023), vez que temos que a abordagem qualitativa, evidencia qualidades dos indivíduos em termos dos vínculos com o tema/problema a ser investigado; utilizado como instrumento para entender, descrever, classificar e explicar fenômenos, considerando a relação existente entre as variáveis [...].

3.3 QUANTO AOS OBJETIVOS

O referido projeto tem como objetivo discutir e entender o que é, e como funciona a agricultura familiar, com relação à produção de leite, utilizando para este fim a pesquisa exploratória. Vejamos que para Prodanov e Freitas (2013, p. 53): "(...), ela corresponde a concretização de um estudo para fazer com que a pessoa que o está investigando, ou seja, o pesquisador, ganhe maior familiaridade com o objeto que está sendo analisado".

Desta forma, vislumbra-se que o método escolhido consiste em uma maior proximidade com o objeto pesquisado, para assim, buscar informações mais precisas e objetivas sobre o assunto em pauta.

3.4 PROCEDIMENTOS ADOTADOS PARA A COLETA DE DADOS

O procedimento selecionado, temos pesquisa bibliográfica, vez que fora inicialmente levantado todo o antecedente de fundamentação teórica, para posteriormente associa-lo a prática, considerando o estudo de caso, o qual, tem a intenção de descrever detalhadamente os processos da entidade, com a intenção de responder as perguntas “como” e “por quê” ocorreremos acontecimentos da propriedade, é claro que, para tais respostas, é necessário que os pesquisadores façam a visita em loco.

O Estudo de Caso – enquanto método de investigação qualitativa – tem sua aplicação quando o pesquisador busca uma compreensão extensiva e com mais objetividade e validade conceitual, do que propriamente estatística, acerca da visão de mundo de setores populares. Interessa ainda as perspectivas que apontem para um projeto de civilização identificado com a história desses grupos, mas também fruto de sonhos e utopias. (ROCHA, 2008).

Dessa forma, utilizando-se do método supracitado, o procedimento adotado para a coleta de dados consistente em visita “in loco” torna-se mais eficiente, uma vez que os dados e informações coletados se tornam mais precisos, em razão de ter uma proximidade maior com a realidade da propriedade analisada.

Foram utilizados alguns instrumentos para a coleta de dados, tais como: entrevista com perguntas abertas e fechadas, análise das informações considerando os achados documental de controles realizados pelos proprietários da fazenda.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PRINCIPAIS MECANISMOS DE GESTÃO ADOTADOS PELAS PEQUENAS PROPRIEDADES QUE ATUAM NA AGRICULTURA FAMILIAR COM FOCO NA ATIVIDADE LEITEIRA, PARA AUXILIAR NAS TOMADAS DE DECISÕES DO PRODUTOR RURAL

A partir de análises para realização deste estudo de caso, observou-se que as pequenas propriedades rurais não têm como costume a utilização de ferramentas de gestão para organização e controle das atividades desenvolvidas, porém isso não significa realmente que não há gestão em sua propriedade. Considerando a praticidade, um método muito conhecido é o controle de forma escrita, pode parecer antigo comparado com o que as organizações utilizam para fazer a gestão, mas o fato é que grande parte das pessoas que estão por trás da gestão rural, nem sequer tem acesso a um meio que se possa utilizar alguma ferramenta de gestão e ainda há outra maioria que não tem habilidade para manusear tal ferramenta e prefere fazer suas anotações de forma mais prática, escrita.

Um outro meio de controle já partindo para uma ferramenta, são as planilhas excel, como é uma ferramenta de fácil acesso e gratuita de forma online, passou a ser bastante utilizada em todas as áreas da propriedade rural, desde controlar a genética das vacas leiteiras, bem como para o controle dos alimentos consumidos pelos animais, e principalmente no controle de custos e gastos.

Outra ferramenta de ação muito utilizada no ambiente empresarial é a MATRIZ SWOT, que trata-se da utilização de métodos para identificar as principais forças, fraquezas, ameaças e oportunidades da entidade.

Por último temos a ferramenta conhecida como 5W2H, que ainda é pouco explorada por organizações e menos ainda pelas pequenas propriedades rurais, pois bem, é de suma importância esse método para o planejamento futuro ou para resolução de problemas existentes na propriedade.

Partindo para uma observação prática na propriedade visitada, afirmaram que devido ao pouco conhecimento e manuseamento com tecnologias, preferem gerenciar seu negócio com anotações manuais e planilhas feitas à mão e em determinadas situações se desafiam a usar o excel, mais nunca tiveram contato com algum sistema de gestão automatizado.

4.2 PASSO A PASSO DOS PONTOS PREPONDERANTES A SEREM CONSIDERADOS PARA MANTER O REBANHO SAUDÁVEL, DAR CONTINUIDADE A GENÉTICA E TER UMA BOA QUALIDADE NO LEITE

Como discutido anteriormente é fundamental para lucratividade e perenidade da empresa uma boa gestão, mas quando trabalhamos com ativos biológicos a organização e cuidado devem ser redobrados, por isso apresentamos logo abaixo uma série de métodos a serem seguidos para obter um

ótimos resultado tanto com a produção, quanto com a genética do rebanho, que foram elaborados considerando a expertise dos proprietário no negócio rural, objeto deste estudo e detalhado aqui neste trabalho considerando as informações que foram registradas no estudo de caso in loco, a considerar o que segue.

4.2.1 Otimizar o pastejo

As vacas precisam de um longo período no pasto durante o dia, é importante facilitar o acesso e o manejo das pastagens, e elaborar uma rotina na qual o rebanho vai ao pasto nas horas mais frescas do dia.

4.2.2 Balanceamento dos nutrientes

É importante fornecer a cada animal o que ele precisa de acordo com a produção esperada, esse é o que podemos chamar de “fundamento do balanceamento de dietas em vacas leiteiras”. Cada animal, devido a sua genética, predisposição, peso, idade e outros, tem uma necessidade alimentar diferente. Disponibilizando os nutrientes, como proteína, energia, fibra e outros, conseguimos explorar o máximo de cada animal sem prejudicar sua saúde.

4.2.3 Atenção ao concentrado

Os requerimentos de energia e proteína de vacas em lactação são uma a duas vezes maiores que as novilhas e vacas secas. Portanto, o fornecimento de um concentrado de alta energia é determinante para um bom desempenho desse animal.

4.2.4 Água limpa e de qualidade é fundamental

A água é um dos nutrientes mais importantes para as vacas leiteiras, em média 87% do volume do leite é composto por água, para cada litro de leite produzido há um consumo de mais ou menos 4 litros de água, podendo até dobrar no verão. Por esse motivo é fundamental ofertar à vontade água de qualidade tanto na pastagem, quanto na sala de ordenha e de alimentação.

4.2.5 Conforto animal

A vaca leiteira produz um enorme gasto calórico o qual gera um estresse térmico, é importante proporcionar ao animal um sombreamento adequado, facilitar sua locomoção, alimentação e água, assim tendo tranquilidade na rotina, reserva energia para produção de leite.

4.2.6 Ingestão de fibras

Para ter um bom resultado na produção de leite é fundamental completar a alimentação do animal com ingestão de fibras, na propriedade visitada é ofertado ao seu rebanho o feno, é importante destacar que no manejo adotado pela família eles começam a inserção dessa fibra logo nos primeiros meses de vida.

4.2.7 Cuidados com a sanidade animal

Desde o primeiro momento de vida é necessário cuidar da saúde de todo o rebanho, para que a genética

seja mantida na propriedade, vacinação, desverminação são importantes para que quando a vaca entrar no período de lactação se mantenha com o mesmo porte e não ocorra desnutrição.

4.2.8 Atenção especial ao período pré-parto

Uma vaca que cria em boas condições de estado corporal, saúde e boa alimentação atinge um pico de produção e mantém por mais tempo, um estudo realizado na propriedade por 10 anos, comprovou que as vacas leiteiras dessa propriedade tendem a atingir o pico 5 anos depois da primeira cria, porém, o diferencial é que esse período dura mais 5 anos, ou seja 10 anos depois de iniciarem a lactação as mesmas ainda se encontram no mesmo pico.

4.2.9 Controle produtivo

Anotar, medir, quantificar, o quanto do seu investimento está sendo revertido em leite é fundamental.

Como saber se o animal está respondendo o que deveria, como fazer ajustes para melhorar, se não sabemos quanto essa vaca produz e quanto ela dá de retorno?

Por isso, devemos tomar algumas atitudes em relação a nossa administração da propriedade leiteira, planejar, organizar, dirigir e controlar a sua produção de leite são alguns dos principais passos que devemos seguir.

4.3 PROPOR UM MODELO DE FERRAMENTA 5W2H

Para construir o Plano de Ação deste estudo, utilizou-se da ferramenta de gestão 5W2H, que por sua vez, tem como objetivo, construir um *checklist* de uma determinada tarefa que precisa de forma quantitativa e qualitativa para ser desenvolvida, com o máximo de clareza possível pelos envolvidos no processo da tarefa.

Os representantes da propriedade analisada neste trabalho, nos relatam que, o principal problema é a sucessão dos trabalhos, pois a geração que administraria a propriedade, optou por seguir outro “caminho”. O neto que seria o futuro administrador, tendo em vista que o mesmo é formado em Medicina-Veterinária, atualmente trabalha com assistência técnica na produção de leite em propriedades na cidade de Dois Vizinhos – PR. Por não ter a sucessão familiar, e devido ao tempo demandado para a execução de todo o processo de produção, a família analisou e decidiu encerrar a produção de leite, pois está com desfalque em relação à mão de obra.

No quadro abaixo temos o plano de ação apresentado para os proprietários, considerando a ferramenta 5W2H.

Imagem 2- Proposta de 5W2H

O que? (ações)	Uma parceria com um grupo de integrantes de outra propriedade familiar
Quem? (responsáveis)	Pela família que apresentamos no estudo
Onde? (local)	Será aplicado na propriedade que está em questão no trabalho
Por quê?(justificativa)	Será optado por este método, pelo fato de não ter uma próxima geração para tomar frente da propriedade
Quando?(período)	No decorrer do ano (período)
Como? (estratégia)	Será apresentado para outro grupo familiar a proposta de parceria, e caso realmente ambos, aceitem trabalhar juntos, entrará em ação
Quanto?(custo)	30% do lucro do final do período será da família que prestará o serviço, e 70% ficará para a família que fez o investimento

Fonte: Elaboração própria (2023)

A imagem 2 foi desenvolvida através de questionamentos os proprietários e pesquisas bibliográficas, diante disso foi apresentado como principal problema a falta de um sucessor para dar sequência aos negócios da família.

Em seguida criou-se um plano de ação com uma sugestão e demais informações necessárias para solucionar o problema, para que assim a família consiga dar continuidade a atividade aproveitando de todo seu investimento.

4.4 INVESTIMENTOS NA PROPRIEDADE

Discutiu-se até o momento sobre, investimentos em ferramentas de gestão, medidas essenciais para uma melhoria no rebanho e na qualidade do leite e também sobre um passo a passo para que isso seja desenvolvido com eficácia, porém traremos agora, em média o quanto é necessário ser investido na propriedade para obter bons resultados, e o quanto custa todo esse investimento esse investimento. Dados estatísticos trazidos pela Embrapa, mostram que uma vaca produzindo leite come em média 2,8% a 3% do seu peso vivo, ou seja, segundo os cálculos seria necessários pelo menos 35 hectares de pasto para suprir a necessidade de 60 vacas lactantes por exemplo, transformando em reais nos mostra um investimento de mais ou menos setecentos mil reais somente em propriedade.

Lembrando ainda que é necessária toda parte mecanizada para a coleta e acúmulo do leite, também alguns reservatórios para concentrados, os maquinários utilizados para manejo do rebanho, os galpões e estábulos para as vacas e bezerros o todo o maquinário de plantio e colheita para sustentação alimentar do gado, transformando isso tudo em valor chegamos a pelo menos dois milhões de reais investidos para o manejo de 60 vacas em período de lactação.

Então com todo esse investimento na propriedade precisa-se ter uma boa margem de lucro, que neste caso é de aproximadamente 30% da rentabilidade bruta, lembrando que atualmente essa margem caiu devido ao aumento de pelo menos 16% nos custos para manter o rebanho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 ASPECTOS GERAIS

Um ponto importante que vale ser destacado após a visita in loco, é que a empresa familiar não possui uma ferramenta gerencial tecnológica. Mesmo com o grande tamanho de sua propriedade, pode se dizer que isso não se faz necessário, porém, em função dos modos operantes utilizados pelos possuintes, pode se dizer que todas as informações administrativas do agronegócio se tornam vulneráveis por estarem registradas em cadernos e livros administrativos.

5.2 PONTOS POSITIVOS MERECEM ATENÇÃO

Dentre todas as particularidades positivas observadas nesse estudo a que mais se destaca é, a organização alimentícia implantada pelos proprietários, na qual visa tanto o bem-estar do animal quanto a sua produtividade, além disso, outro ponto que se sobressai é a forma com que foram estipulados os horários de alimentação e de coleta do leite, sempre almejando a melhor comodidade das vacas.

5.3 SUGESTÕES

Uma forma de diminuir o esgotamento físico e mental dos proprietários, seria o arrendamento da parte de produção da propriedade, desta forma a família continuará com a renda mensal, porém sem participar dos serviços braçais, ficará mais envolvida com a administração, caso ocorra esse arrendamento é de suma importância que seja desenvolvido um contrato bem escriturado referente a esse arrendamento.

Ainda, os proprietários evidenciam que a família mantenedora já se encontra esgotada fisicamente para continuar com a produção. Partindo dessa linha de pensamento, dar-se-á por sugestão o arrendamento da produção, pois desta maneira a família continuará auferindo renda, sem a necessidade de continuar com os serviços manuais. Porém é de suma importância que seja feito um contrato de arrendamento, seguindo todas as cláusulas necessárias para que nenhuma das partes saia prejudicada.

5.4 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Uma das principais complicações observadas é em relação ao clima, devido ao excesso de calor ou humidade, normalmente atrelados ao verão. A propriedade em questão trabalha com a fabricação própria de alimento concentrado para os animais, ou seja, a entidade depende do ambiente para a melhor produção alimentícia animal, além disso, insta salientar ainda que outra questão extremamente importante é o cuidado com as pragas comuns do campo.

Por fim, este estudo nos permitiu refletir sobre a dureza do trabalho no campo, o quão importante é esta atividade agrícola leiteira, a cadeia de influência envolvida no entorno, neste norte, toda e qualquer atividade tem seu valor e é fundamental para o que se propõe, precisamos reconhecê-la como

tal e permitir para tanto aprofundar o conhecimento dentro da realidade de cada situação, considerando e respeitando as circunstâncias de cada um quer seja um grande produtor quer seja um pequeno produtor, todos têm seu valor, nos valemos da célebre frase de Steven Jobs, que assim ensina: “estes têm sido meus mantras — foco e simplicidade. O simples pode ser mais difícil que o complexo. Você precisa trabalhar duro para deixar o seu pensamento limpo e manter a simplicidade”.

REFERÊNCIAS

BARROS, Carina; MONTEIRO, Alda Lúcia Gomes; PRADO, Odilei Rogerio. O gerenciamento da empresa rural. Milkpoint, São Paulo, fev./2011. Disponível em: . Acesso em:21 mar. 2023.

BITTENCOURT, G. A.; BIANCHINI, V. Agricultura familiar na região sul do Brasil. [s. l.]: Consultoria UTF/036-FAO/INCRA, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. Planejamento Estratégico: fundamentos e aplicações. 1. ed. 13° tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

EMBRAPA. Agricultura familiar. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-noticias/-/noticia/55609579/artigo---qual-e-a-participacao-da-agricultura-familiar-na-producao-de-alimentos-no-brasil-e-em-rondonia>.

GRÄF, Lúcio Vicente. **Gestão da propriedade rural: um estudo sobre a autonomia do jovem na gestão da propriedade rural**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: <<http://www.custoseagronegocioonline.com.br/numero2v2/Sistema%20de%20custos.pdf>> Acesso em: 14/03/2023.

KOTLER, Philip. Administração de Marketing. 10. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2000.
MARION, José Carlos; SEGATTI, Sonia. Sistema de gestão de custos nas pequenas propriedades leiteiras. **Custos e@ gronegócios online**, v. 2, n. 2, p. 2-7, 2006. Disponível em: <<https://www.sistemamaisleite.com.br/propriedade-leiteira-e-gestao-eficiente>>. Acesso em: 14/03/2023.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalhocientífico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013

ROCHA, José Cláudio. **A Reinvenção Solidária e Participativa da Universidade: Um Estudo sobre Redes de Extensão Universitária**. EDUNEB: Salvador, 2008.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Apostila de estrutura de trabalhos científicos**. Disponibilizado no sala de aula plataforma UNIMESTRI/ UNETRI Faculdades. 2023.

SEBRAE. Ferramenta 5W2H. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/5W2H.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

VOLPATO, Gabriel. **Tudo sobre a análise SWOT: o que é, como fazer e template para baixar.**

Disponível em: <<https://resultadosdigitais.com.br/marketing/analise-swot/#:~:text=An%C3%A1lise%20ou%20matriz%20SWOT%20%E2%80%93%20em,%20%20Oportunidades%20%20Fraquezas%20e%20Amea%C3%A7as>>. Acesso em 07 de mar. 2023.

**PERSPECTIVAS MOTIVADAS PELA INSEGURANÇA, UM ESTUDO COM
ACADÊMICOS CONCLUINTE DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA
UNETRI FACULDADES**

**PERSPECTIVES MOTIVATED BY INSECURITY, A STUDY WITH
ACCOUNTING STUDENTS AT UNETRI FACULDADES**

Dra. Raquel Antonia Sabadin Schmidt¹
Érica Pedon da Silva²Fernando Ádrian Meireles Pedroso³Lauane Caroline Cabral da Silva⁴
Tainara Siqueira da Cruz Stevens⁵

RESUMO

O estudo visa mensurar o nível de segurança e as perspectivas dos acadêmicos da UNETRI FACULDADES, do curso de ciências contábeis do último período, acerca do futuro que os espera, para atuação no mercado profissional e prestar o temido exame de suficiência. A pesquisa tem como base os principais autores sobre o tema em questão, junto com a pesquisa de campo busca validar os achados teóricos, para a realidade aplicada ao estudo aqui delimitado. Para tanto percebeu-se que 77,8% dos pesquisados avaliam o profissional contábil como primordial em habilidades e competências no mercado de trabalho, destacando por ser uma das áreas mais bem vista e com crescimento importante. O estudo aborda resultados no tocante à empregabilidade, segurança, inseguranças, expectativas e pontos importantes dentro da área do profissional contábil nos dias atuais. O estudo evidencia resultados surpreendentes, como as mudanças da área contábil e uma das principais inseguranças encontradas na atualidade.

Palavras-chave: Inseguranças, perspectivas, expectativas, profissional contábil.

ABSTRACT

The study aims to measure the level of security and perspectives of academics from UNETRI FACULDADES, from the last semester's accounting sciences course, about the future that awaits them, to work in the professional market and take the dreaded sufficiency exam. The research is based on the main authors on the subject in question, together with the field research, it seeks to validate the theoretical findings, for the reality applied to the study delimited here. For that, it was noticed that 77.8% of those surveyed evaluate the accounting professional as essential in terms of skills and competences in the job market, highlighting that it is one of the most well-regarded areas and with important growth. The study addresses results regarding employability, security, insecurities, expectations and important points within the area of professional accounting today. The study shows surprising results, such as changes in the accounting area and one of the main insecurities found today.

Keywords: Insecurities, perspectives, expectations, accounting professional.

¹ Raquel Antônia Sabadin Schmidt. Orientadora. Professora. Doutora em administração, mestre administração estratégica de negócios, pós-graduada em contabilidade gerencial e controladoria, MBA em administração pública e bacharel em ciências contábeis. E-mail: raquel_antonia@hotmail.com

² Érica Pedon da Silva, discente do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, email: pedonerica@gmail.com

³ Fernando Ádrian Meireles Pedroso, discente do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, email: fernandoadrian4@gmail.com

⁴ Lauane Caroline Cabral da Silva, discente do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, email: lauaneccdasilva2003@gmail.com

⁵ Tainara Siqueira da Cruz Stevens, discente do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, email: siqueirat052@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

É notável a grande quantidade de acadêmicos que se formam em ciências contábeis, mais conhecido pela carreira de contador, e grande parte desses acadêmicos tem a preocupação de qual caminho escolher, ser empregado ou empreendedor de seu próprio escritório de contabilidade.

Para isto, é fundamental a segurança profissional, de acordo com Fonseca *et al* (2014,p.3): “A contabilidade é uma das áreas que mais se tem oportunidades no requisito para o profissional”. Sendo assim, o formando que tem em mente em abrir seu próprio escritório pode pensar em vários aspectos que poderá surgir no meio da carreira profissional.

Neste viés temos por oportuno o seguinte *objetivo geral* deste estudo: mensurar o nível de segurança e as perspectivas dos acadêmicos da UNETRI FACULDADES, do curso de ciências contábeis do último período, acerca do futuro que os espera, para atuação no mercado profissional e prestar o temido exame de suficiência.

Considerando para chegar ao objetivo geral, definimos os seguintes *objetivos específicos*, quais sejam:

- (a) Descrever os principais conceitos que norteiam o estudo, sendo alguns deles: Contabilidade conceito; profissão contábil, a profissão contábil no Brasil; Perfil do profissional da contabilidade buscado pelo mercado para além das habilidades e competências estabelecidas pelo Curso; Estatísticas quanto à empregabilidade aos profissionais de contabilidade e o nível de satisfação dos profissionais formados; Levantar quais são as principais motivações, representadas pelas suas perspectivas e ou expectativas que os acadêmicos em fase de conclusão do curso de contábeis têm para o seu futuro na área contábil; Resgate de relatos das principais inseguranças dos profissionais da contabilidade;
- (b) Elaborar o formulário com questionamentos que visam responder o propósito do estudo e aplicar aos acadêmicos do sétimo período de contábeis da Unetri Faculdades;
- (c) Evidenciar os resultados mediante apresentação de gráficos e tabelas, no intuito de facilitar as discussões;
- (d) Analisar os resultados da pesquisa e confrontá-los com os achados do referencial teórico; e,
- (e) Mapear algumas fragilidades encontradas no estudo no tocante a segurança profissional e o entorno. O estudo justifica-se, dado ao fato da escassez de profissionais na área, que segundo Nader (2022), o Conselho de Supervisão de Contabilidade de Empresas de Capital Aberto (PCAOB), identificou um declínio no número de acadêmicos que ingressaram e que fizeram o exame para a certificação profissional. O número de pessoas que fizeram o exame de Contador Público

Certificado no EUA, caiu em nível mais baixo em dez anos, passando de 103.000 para 72.271 no ano de 2021, queda de 29,83%, trazendo assim uma grande preocupação no mercado internacional no tocante a profissionais de contabilidade para os próximos anos.

Contudo o estágio desta temática ainda há que ser explorado com maior profundidade, considerando e respeitando as variáveis de cada região, bem como é algo que está em constante aperfeiçoamento, o estudo visa elucidar se uma das variáveis seria a insegurança.

Para tanto, a pesquisa trará as principais dificuldades que os acadêmicos do sétimo período de ciências contábeis veem pelo seu futuro profissional, para assim trazermos uma pesquisa mais clara e pontual, não esquecendo dos principais “climas” favoráveis e o incentivo que o profissional contábil tem nos dias de hoje, para assim, o acadêmico ter mais segurança na escolha de seu curso, por se tratar também de seu futuro e interesse profissional, que conforme Almeida (2016, *apud* Kounrouzan, s. ano) cita: “no Brasil, o profissional contábil tem todas as condições para um crescimento elevado e sustentado, pois a possibilidade de melhoria nesta área é ampla, principalmente em função da preocupação e de trabalhos desenvolvidos pelas entidades de classe”.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONTABILIDADE

A contabilidade surgiu a partir de uma necessidade da sociedade, necessidade essa de informações para suas organizações empresariais. Conforme o tempo foi passando essas informações foram sendo estabelecidas e novas teorias foram surgindo para as melhores tomadas de decisões das mesmas. A contabilidade está em constante desenvolvimento, voltada sempre para a melhoria da gestão e da organização de informações das empresas no mercado.

Desde modo o autor Sousa *et al* (2018, *apud* Alves *et al*, 2016, pg. 2) contribui:

Atualmente, a contabilidade tem passado por um processo de desconstrução de um estereótipo que foi atribuído aos profissionais da área, deixando eles de serem interpretados apenas como “débito” e “crédito”. Nesse novo cenário, passa a ser exigido do profissional contábil não somente conhecimentos técnicos, mas, também, pensamento crítico e habilidades voltadas à gestão e ao empreendimento.

O objetivo da contabilidade é em sua maior função, o controle patrimonial, que se dá por meio da coleta, armazenamento e processamento das informações vindas dos fatos que alteram o patrimônio e que impacta fortemente nas decisões das organizações (SOUSA e OLIVEIRA, 2019, pg. 6, *apud* PADOVEZE, 2014).

2.2 PROFISSÃO CONTÁBIL

Com o passar do tempo, a contabilidade veio sendo modificada para atender as necessidades das organizações, dos profissionais e das partes interessadas; é notório que para exercer essa profissão com mais qualidade, o profissional de contabilidade deve expandir suas competências e habilidades. Para isto, o contador deve informar-se sobre as coisas que ocorrem no mundo atual, ter seus conhecimentos atualizados e que possam auxiliar na gestão das empresas trazendo informações que possam dar continuidade da mesma no mercado de trabalho. O contador tem também como vantagem, uma vasta gama de oportunidades no mercado de trabalho, o que abre um leque de opções de escolhas para atuação profissional, seguido de uma escassa mão-de-obra qualificada nesta área de necessidade do mercado.

Neste norte, nos ensinam os teóricos abaixo que:

A qualificação do profissional em contabilidade tem relação direta com suas competências, conjunto de conhecimentos habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, na medida em que há também um pressuposto de que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e na personalidade das pessoas.(OLIVEIRA *et al*, 2018, *apud* FLEURY, 2013, pg. 28)

Como identificado, muitas dessas competências são inerentes à profissão contábil, enquanto outras são algo único de cada profissional e a capacidade de se relacionar e a aprender de cada pessoa.

2.2.1 Profissão contábil no Brasil

A contabilidade é uma ciência que está atrelada ao desenvolvimento de cada país e ele está ligado a fatores culturais, históricos, políticos, econômicos e sociais. Gomes (2013, p. 2), destaca que através do Decreto-Lei 9.295 de 27 de maio de 1946, foram criados os Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, com a determinação de fiscalizar e reger a profissão contábil. Definiu-se o perfil dos contabilistas, contadores eram os graduados em cursos universitários de Ciências Contábeis; técnicos de Contabilidade eram de nível médio, das escolas comerciais; e guarda-livros não tinham escolaridade formal, exerciam atividades de escrituração mercantil, passando a ser técnico contábil com a regulamentação da Lei 3.384/58.

O contador exerce um papel fundamental na sociedade. Diante disso, a necessidade de ser competitivo e de adaptar-se a atividades sustentáveis e lucrativas, são desafios que o profissional de contabilidade enfrenta devido ao cenário do país.

Diante de tais fatos, por certo FRANCO (1999, p. 86 *apud* SILVA, 2017) afirmam que:

As expectativas da sociedade crescem continuamente, uma vez que ela vê a profissão contábil como capaz de enfrentar os desafios do futuro e de cumprir suas responsabilidades. A profissão tem, portanto, de avaliar e reconhecer até onde ela pode atender às expectativas da sociedade, sempre crescentes, adaptando-se às novas situações, seu crescimento será assegurado. Isso exigirá constante comparação entre as expectativas da sociedade e a capacitação dos membros da profissão para atender a essas expectativas. Ela terá, portanto, de atualizar constantemente seus conhecimentos para justificar sua afirmação de que pode atender às necessidades da sociedade.

Segundo Silva (2023) a contabilidade é influenciada pelo ambiente em que atua e suas evoluções podem estar relacionadas ao desenvolvimento de cada país. De acordo com o CRC SC (Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina), de 409 mil profissionais contábeis, 202 mil são mulheres. Além disso, para exercer a profissão, os bacharéis e os técnicos em Ciências Contábeis devem se submeter ao exame de suficiência. Contudo, muitos aspectos da contabilidade no Brasil ainda devem mudar, porém, a tendência da profissão é ser desenvolvida com qualidade e eficiência.

2.3 PERFIL DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE

O perfil do profissional de contabilidade vem evoluindo cada vez mais de acordo com a evolução tecnológica. De acordo com Machado (*et al* Horngren, 2004), essas inovações influenciaram diretamente o perfil de todo e qualquer profissional, não sendo diferente para o contador e seu desempenho dentro e fora das organizações, às mudanças trouxe consigo exigências imediatas de capacitação, reciclagem e aquisição de informações para atender a nova demanda do setor. Além destas transformações o mercado competitivo também teve que se adaptar aos novos modelos de administração (empresarial ou governamental), para atender aos padrões internacionais, essa nova realidade foi de certa forma moldando o perfil do contador.

De acordo com UNILEÃO (2022), para obterem sucesso no mundo da contabilidade, os profissionais devem adotar algumas características que serão de grande importância:

- Aplicar os conhecimentos para ajudar as empresas na tomada de decisões;
- Não ficar restrito a apenas executar tarefas;
- Agir de forma ética;
- Ser claro e proativo;
- Ter boa capacidade de comunicação.

De acordo com Silva (2017, *apud* Silva, 2003, pg. 3), o profissional contábil precisa ser visto como um comunicador de informações essenciais à tomada de decisões, pois a habilidade em avaliar fatos passados, perceber os presentes e prever eventos futuros pode ser compreendido como fator preponderante ao sucesso empresarial.

No mesmo norte, Silva (2017) destaca que se espera que o profissional contábil zele por sua competência e preze pela verdade em qualquer situação.

Além disso, de acordo com o Conselho Federal de Contabilidade, pode-se destacar alguns deveres do contador, dentre eles: (a) exercer a profissão com zelo, diligência, honestidade e capacidade técnica, observando as Normas Brasileiras de Contabilidade e a legislação vigente, resguardando o interesse público, os interesses de seus clientes ou empregadores, sem prejuízo da dignidade e independência profissionais; (b) recusar sua indicação em trabalho quando reconheça não se achar capacitado para a especialização requerida; (c) guardar sigilo sobre o que souber em razão do exercício profissional, inclusive no âmbito do serviço público, ressalvados os casos previstos em lei ou quando solicitado por autoridades competentes, entre estas os Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade.

Desta forma, o profissional de contabilidade deve seguir todas as normas e deveres impostos com ética, honestidade e dignidade e dominar suas atividades com excelência para obter sucesso.

2.3.1 Perfil profissional desejado pelo mercado para além das habilidades e competências estabelecidas pelo Curso

Peres e Filho (2018, pg. 7, *apud* Franco, 1999) mencionam que “além dos conhecimentos técnicos essenciais, o contador da atualidade precisa também desenvolver habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e à administração, criando um balanceamento entre a formação teórica e a experiência prática”.

Do exposto, Pires *et al* (2009), nos dá a compreender que os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que estão ligadas ao profissional contábil têm afetado uma boa parte das alterações ocorridas no ambiente de negócios. Para tanto, além disso, tem se observado que as características apontadas como relevantes, e as expectativas apontadas pelo profissional contábil, têm correlações comuns entre si, mostrando suas ideias e interagindo com as demais áreas da organização, não apenas descobrindo problemas, mas contribuindo para a sua solução, adquirindo assim mais habilidades e conhecimentos na área.

Segundo a ótica de Rocha (2017, pg. 34, *apud* Sá, 2009):

O contador da atualidade já não possui o mesmo perfil que tinha no início do século XX. Diversos fatores influíram para que todo o panorama econômico e social se modificasse e a Contabilidade seguiu o curso das mutações. E que a sociedade humana requer o cientista do patrimônio, ou seja, aquele que tem a capacidade para atender os informes e determinar que rumos devam ser seguidos pela empresa na direção da prosperidade. O contador deve ser o cérebro do cérebro da administração. O conhecimento técnico desvinculado da ética pouco serve.

Ainda pela contribuição de Peres e Filho (2018, pg. 7, *apud* Andrade, 2003) relatam:

O verificar as características do ambiente administrativo contemporâneo, caracterizado pela desnacionalização da economia, alto desenvolvimento tecnológico e pela globalização, assim como os impactos desta nova realidade na forma de operação das organizações, constata que se faz necessária uma maior agilidade no processo de tomada de decisão e na apresentação das informações. Dessa forma, o autor explicita uma série de competências que devem ser desenvolvidas pelos profissionais contábeis, com o objetivo de que sejam capazes de atender à demanda ascendente por qualidade intelectual, entre as quais se sobressaem domínio do ambiente de alta tecnologia; a atitude proativa e a capacidade de trabalhar em equipe.

Nos últimos anos, vêm sendo realizados diversos estudos empíricos que têm como tema o perfil do profissional contábil, envolvendo profissionais, educadores e empregadores.

2.4 ESTATÍSTICAS QUANTO À EMPREGABILIDADE AOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS FORMADOS

A profissão contábil está em uma das áreas que mais oferece *oportunidade de trabalho* e possui um grande campo de atuação no mercado de trabalho. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2023), a Contabilidade registra uma das maiores taxas de empregabilidade do Brasil, que chega na casa dos 93,8% (2023). Esse fato se dá a adoção do novo critério usado como padrão para as normas contábeis em nível internacional, que chega com o objetivo de unificar a linguagem contábil entre os países participantes, fazendo com que possibilite um maior entendimento dos relatórios contábeis e financeiros, sendo assim que fique mais transparente as operações financeiras e contábeis praticadas por esses países.

Outra colocação que trará o autor Rocha (2017, pg. 34, *apud* Silva, 2010):

O contador tornou-se um consultor profissional confiável, quando aconselhamento é solicitado para ampla gama de assuntos. Para ser bem-sucedido, contudo, os contadores precisam ser treinados de maneira diferenciada. O mercado atual quer modernidade, criatividade, novas tecnologias, novos conhecimentos e outros fatores que contribuam para o alcance de seu objetivo, que é continuar competindo.

A *satisfação salarial* é um dos critérios mais relevantes que trazem a satisfação para o profissional nos dias de hoje. Machado *et al* (2018, pg. 6, *apud* Paiva, 2006, Silva e Alves, 2012) apontam que os profissionais de diversas áreas contábeis, não estão satisfeitos com seus salários, apenas contentes. Mas, ao escolher a profissão, ainda mais por escolher abrir seu próprio negócio deve estar ciente dos riscos, e como uma prevenção destes riscos, o profissional contábil para ser bem remunerado ou de valor deve sempre buscar atualizações para acompanhar as legislações, buscar estar sempre em qualificações e melhorias para a alta demanda profissional e fazer seu trabalho com excelência (MACHADO, 2018, *apud* POLITELO *et al*, 2013).

Ser valorizado e reconhecido profissionalmente, é uma de várias formas do profissional obter satisfação profissional. Observa-se que a profissão contábil está sempre em evolução, cada vez mais sendo vista, reconhecida e valorizada pelo mercado e organizações. Assim, isto se torna importante para o atuante da profissão, fazendo com que esteja apto, disposto, e possa ser encorajado a novos desafios dia após dia, uma vez que a confiança pode influenciar e motivar na evolução destes processos e, conseqüentemente, da satisfação pessoal e profissional (MACHADO *et al*, 2018, *apud* AYRES *et al*, 2016).

2.5 RELATOS DAS PRINCIPAIS INSEGURANÇAS DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

Grande parte dos acadêmicos sentem alguma insegurança ou até mesmo algum medo ao ingressar no mercado de trabalho, pois podem ver algo que poderá atrapalhar sua vida profissional, sendo assim, Machado *et al* (2018, pg. 13) mostra que os participantes de sua pesquisa indicam que uma das *principais dificuldades* encontrada na área, é *acompanhar tantas mudanças* que se exige tanto da contabilidade em si, quando do profissional, que para atender as exigências e as mudanças de leis e normas do governo, é preciso estar sempre em atualizações e estudos continuados dentro da área contábil.

Segundo Almeida (2016), um índice que chegou em 70% em sua pesquisa, feito com os concluintes em ciências contábeis, foi *a falta de conhecimento prático* adquirido ao longo dos anos de estudo, o que pode influenciar em dúvidas de práticas contábeis em seus respectivos trabalhos, o que pode *trazer para os profissionais falta de habilidades e segurança*, por não se entender totalmente sobre o assunto.

Outro fator que mostra Silva (2008), indica que uma os acadêmicos percebesse que tem dificuldade de obter um trabalho que atenda sua *remuneração desejada ou de sua satisfação*, tendo em mente que neste caso o acadêmico se vê como empregado, portanto, também estará sujeito as inseguranças que a empresa em que estará empregado possa ter, e com isso, a *estabilidade do empregado pode depender se suas capacidades e habilidades* além de sua formação constante que possa cooperar para a organização, pois os sócios e gerentes procuram profissionais bem qualificados para colaborar no crescimento da organização em que se encontra.

2.6 PRINCIPAIS MOTIVAÇÕES, REPRESENTADAS PELAS SUAS PERSPECTIVAS OU EXPECTATIVAS QUE OS ACADÊMICOS EM FASE DE CONCLUSÃO DO CURSO DE CONTÁBEIS TÊM PARA O SEU FUTURO NA ÁREA CONTÁBIL

De acordo com Almeida (2016, *apud* Souza, 2014), nos traz que o mercado de trabalho busca um excelente profissional de acordo com os requisitos da organização contratante, portanto, os acadêmicos devem levar consigo as experiências e conhecimentos adquiridos ao longo do curso, para adequar-se ao mercado de trabalho. Almeida *et al* (2016) ainda mostra em sua pesquisa que a maioria dos concluintes de ciências contábeis já estão inseridos no mercado de trabalho, para tanto esses vêm buscando aprimorar e especializar na área, como já estão inseridos no âmbito profissional, é preciso trazer algo diferente ao cliente e ou a organização.

Contudo, os acadêmicos trazem consigo a *expectativa de se aprimorar* cada vez mais na área contábil, sendo assim, *trará mais valor* ao seu trabalho profissional e como consequência a valorização de seus respectivos serviços.

Por outra visão, temos Bastos (2011, p. 10, *apud* Sá) que traz uma percepção do futuro profissional contábil, que influencia desde o início de seus estudos:

O futuro da profissão contábil muito se depende do posicionamento educacional, não apenas científico, mas, especialmente ético; nisso se inclui a política das empresas de serviços e instituições da classe e incisivamente o papel dos líderes culturais; entendo com a ética adotar, emitir e veicular opiniões que estejam alheias à realidade, esta que fez da falsa informação contábil um anteparo para uma situação de desequilíbrio financeiro mundial.

Ainda Bastos (2011) impõe para aqueles que exercem certas posições “importantes” de profissão ou social, devem obrigação com a sociedade e a verdade, sem mais afirmação sobre o assunto, pois para não ter efeitos perversos de um macroproblema derivado de uma crise impactante.

Uma contribuição muito importante nos traz Schmidt (2022), a respeito da autonomia, que contribui ao indivíduo o fato de ele aprender sozinho, ter iniciativa e vontade de aprender coisas que agregam valor para ele, além de compartilhar seus saberes adquiridos ao longo do tempo ou no meio acadêmico. Outro ponto interessante, Schmidt (2002), cita que o processo de educação tem a obrigação de preparar os alunos ou acadêmicos no processo de acompanhamento de evolução, tanto do mundo como um todo e o mercado de trabalho, criando um certo tipo de profissional que acompanha as mudanças e um indivíduo que possa estar a “frente de seu tempo”.

Schmidt (2022), evidencia que o trabalhador que tem um intelecto reconhecido, está se tornando um dos mais importantes recursos de países que são desenvolvidos, um dos investimentos mais valiosos das empresas. Sendo assim o acadêmico que procura evoluir, será bem procurado no mercado de trabalho, evidenciando a importância do investimento na educação de todos.

Segundo Souza e Miranda (2018), motivação é um processo psicológico que interatua entre

as características da personalidade e características ambientais percebidas, para tanto, Almeida e Buesa (2012) também contribuem com as principais motivações encontradas por eles, sendo: várias áreas de atuação da contabilidade, melhores profissões do século, espaço em âmbito acadêmico e mercado e crescimento profissional. Relatam ainda que a profissão da área de contabilidade é umas das mais importantes nos dias de hoje, com destaque Souza e Miranda (2018) novamente, é uma das áreas mais respeitadas como médico, advogado e engenheiro nos Estados Unidos, que vem ganhando gradativamente esse olhar importante no Brasil.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 QUANTO ÀS CARACTERÍSTICAS

Referindo-se as *características*, trata-se uma pesquisa com todos os acadêmicos concluintes do curso de ciências contábeis, com vista a conhecer as inseguranças em assumir a responsabilidade de um escritório de contabilidade. A *amostra*, se trata de 9 acadêmicos do sétimo período, considerando que compõe 100% de nossa amostra, do curso de Ciências Contábeis, da UNETRI Faculdades, na cidade de Barracão, no Paraná. Assim sendo nossa amostra classificada em *não probabilística por conveniência*, que segundo Bernardino (2023,p.1), “é uma técnica de amostragem aleatória usada para criar amostras de acordo com a facilidade de acesso”.

3.2 QUANTO A ABORDAGEM

Para a abordagem, será de caráter *quantitativo*, de acordo com UNIFAP (2010, p.1), que “frequentemente são utilizadas, quando se necessita garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise de interpretação e possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências”. Uma vez que analisaremos 9 acadêmicos de ciências contábeis, através de formulário, com questões elaboradas e específicas sobre o assunto em questão, pela plataforma Google Forms, que será disponibilizado um link on-line para os acadêmicos pesquisados responderem ao referido questionário. Sendo que a plataforma nos possibilitará extrair as informações para a formulação dos resultados e discussões.

3.3 QUANTO AOS OBJETIVOS

Quanto aos objetivos, será de *pesquisa exploratória*, que Piovesan e Temporini (1995, p. 4) definem como: “tem por objetivo conhecer a variável de estudo tal como se apresenta, seu significado e o contexto onde ela se insere”, logo visa levantar e identificar as principais questões sobre as inseguranças e expectativas da profissão contábil, vez que busca-se mensurar o nível de segurança e as perspectivas dos acadêmicos da UNETRI FACULDADES, do curso de ciências contábeis do último período, acerca do futuro que os espera, para atuação no mercado profissional

e prestar o temido exame de suficiência.

3.4 PROCEDIMENTOS ADOTADOS PARA A COLETA DE DADOS

Quanto aos meios, os procedimentos foram *pesquisa bibliográfica*, visando trazer em frente as principais ideias sobre autores de pesquisas em destaque no assunto principal, que para Alyrio (2009, p.1) “a pesquisa bibliográfica compreende a identificação, localização, compilação e fichamento das informações e ideias mais importantes de um texto”.

Em relação à *pesquisa de campo* se deu por *buscar* resultados dentro da nossa realidade e atualidade, comprovando assim nosso objetivo do estudo. Como citado no tópico 3.2, coletamos nossos dados através de formulário com perguntas relacionadas e estruturadas de acordo com o tema, que foi disponibilizado um link com o formulário em questão que será aplicado nos dias da pesquisa (abril de 2023), nos anexos estará o formulário para a visualização.

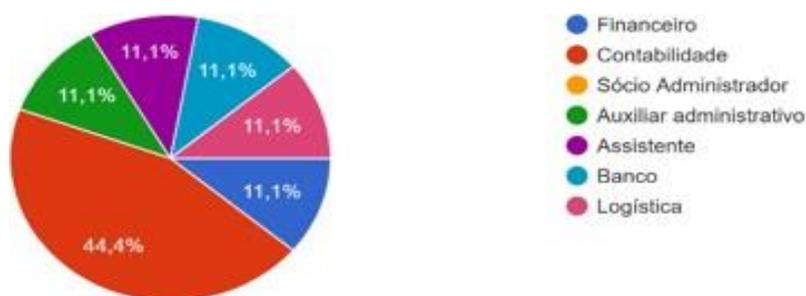
No tocante aos instrumentos para coleta de dados será formulário, a partir do googleforms, onde será disponibilizado o link para que os acadêmicos respondam as perguntas, serão divididos em Blocos para separar cada segmento das perguntas, assim terá mais entendimento no instante em que os pesquisadores possuírem as respostas para analisar. Considerou-se a categorização, onde para determinação dos alguns indicadores para fins de identificação do nível de segurança, considerou-se: Super otimista, Otimista, Mediana e Pessimista.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PERFIL DO RESPONDENTE

Quanto ao Perfil dos Respondentes, observamos que em função de atuação 33,3% trabalham como auxiliar de contabilidade, e 11,1% como sócio administrador, gerente de administração, auxiliar administrativo, assistente de vendas, agente de atendimento e assistente de logística, todos com a mesma porcentagem. Logo em seguida identificamos que 66,7% trabalham nas empresas entre 1 a 2 anos, a maioria tem um emprego recente ou mudou de organização, seguido com 22,2% que trabalham na empresa a mais de 5 anos e o restante entre 2 a 5 anos de serviços. Dentre a amostra pesquisada, 55,6% é do gênero feminino e 44,4% do gênero masculino.

Adiante vemos no gráfico 1 que a maioria, cerca de 44,4% já está inserido na área de contabilidade, o restante se distribui em áreas de financeiro, administrativo, assistentes, bancos e logística.

Gráfico 1- Área de atuação profissional

Fonte: elaboração própria (2023).

Para a pergunta: *qual sua renda mensal?* Identificamos que 77,8% recebe de renda de 1 até 3 salários mínimos, o restante de 22,2% divide em partes iguais acadêmicos que ganham de 3 até 5 salários mínimos e mais de 5 salários.

E no âmbito de faixa etária obteve com 55,6% de 21 a 30 anos, 22,2% até 20 anos, 11,1% de 31 a 40 anos e 11,1% acima de 40 anos.

4.2 NÍVEL DE SEGURANÇA E AS PERSPECTIVAS DOS ACADÊMICOS DA UNETRI FACULDADES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO ÚLTIMO PERÍODO, ACERCA DO FUTURO QUE OS ESPERA, PARA ATUAÇÃO NO MERCADO PROFISSIONAL E PRESTAR O TEMIDO EXAME DE SUFICIÊNCIA

Neste segundo bloco de pesquisa se iniciou o seguinte questionário: 1- No intuito de mensurar o nível de segurança dos acadêmicos da UNETRI FACULDADES, do curso de ciências contábeis do último período, acerca do futuro que os espera, para atuação no mercado profissional e prestar o temido exame de suficiência. Você julga: Que obtivemos um resultado de 55,6% que está mediana, seguido de 33,3% otimista, um fato logo que não foi identificado respostas pessimistas ou super pessimistas, considerando os resultados, podemos entender que os respondentes estão com seu nível de segurança elevado e com boas perspectivas.

Em seguida questionamos a respeito das perspectivas acerca do futuro na área profissional e prestar o exame de suficiência, cerca de 44,4% continua em mediano e a mesma quantidade otimista, com o restante super otimista.

Já na 3 pergunta do Bloco se deu como mostra o gráfico 2:

Gráfico 2- Principais motivações representadas pelas perspectivas e/ou expectativas acadêmicos em fase de conclusão do Curso de Contábeis da Unetri Faculdades



Fonte: elaboração própria (2023).

Cerca de 44,4% tem como expectativa de ter uma oportunidade de trabalho com o curso, a mesma porcentagem acontece par a valorização e conhecimento profissional.

Para encerrar o Bloco 2, finalizou-se perguntando sobre o cenário futuro, quanto tempo espera colher os frutos de seu trabalho, os respondentes atribuíram: aproximadamente 67% espera de 2 a 5 anos e 22,2% logo no primeiro ano de conclusão do curso, e o restante, 11,1% em até 10 anos de “espera”.

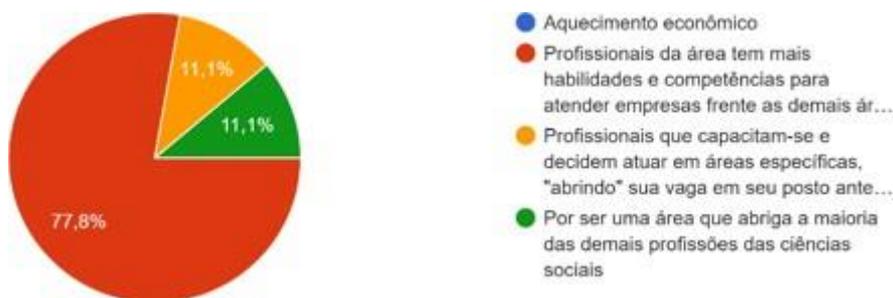
4.3 RESGATES DE INFORMAÇÕES IMPORTANTES CONSIDERANDO OS RESULTADOS DA PESQUISA EM CONFRONTO COM OS ACHADOS DO REFERENCIAL TEÓRICO

De início no Bloco 3, de perguntas, houve a primeira questão com o seguinte enunciado: *Perfil do profissional da contabilidade buscado pelo mercado para além das habilidades e competências estabelecidas pelo Curso contábeis, você julga qual dos itens abaixo está mais presente em você.* Que obteve como resposta cerca de 44,4% à *técnicos essenciais da área contábil*, em segundo lugar com 22,2% como *extremamente ético, com experiência prática, expert na resolução de situação problema* e as alternativas foram com as mesmas porcentagens de 11,1%. O que podemos observar que o mercado busca um profissional que tem bastante conhecimento prático para o dia a dia das empresas e escritórios.

Em continuação, a segunda pergunta do bloco, evidencia o questionamento, Estatísticas quanto à empregabilidade aos profissionais de contabilidade, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2023), a Contabilidade registra uma das maiores taxas de empregabilidade do Brasil, que chega na casa dos 93,8% (2023). Você avalia que

essa busca se dá primordialmente por conta de qual destes motivadores, os respondentes evidenciaram os resultados constantes no gráfico 3, com respeito à empregabilidade.

Gráfico 3- Principais motivadores da busca por profissionais da área contábil



Fonte: elaboração própria (2023).

Como identificado no gráfico acima, a maioria dos pesquisados avalia que o profissional contábil tem habilidades e competências para atender melhor as empresas no geral, para tanto, como no decorrer da **Fundamentação Teórica**, vemos que o profissional está sendo reconhecido e desejado pelo mercado de trabalho, sendo quase que um requisito importante para a empresa, não tendo somente a visão de um “apurador de impostos”.

4.4 MAPEAR ALGUMAS FRAGILIDADES ENCONTRADAS NO ESTUDO NO TOCANTE A SEGURANÇA PROFISSIONAL E O ENTORNO

Ainda com relação ao terceiro Bloco do questionário, um tema muito importante e já citado mais precisamente nos tópicos 2.5 e 2.6 do *Referencial Teórico*, que diz a respeito as principais inseguranças dos profissionais, como mostra o gráfico 4 abaixo.

Gráfico 4- Principais inseguranças dos profissionais de contabilidade



Fonte: elaboração própria (2023).

Logo destacamos que 77,8% da amostra pesquisada, avalia e confirma como nos tópicos

destacados anteriormente que as mudanças da área contábil é uma das principais inseguranças encontradas nos dias atuais. Que para tal insegurança certos autores principais sobre o tema, destaca o constante aperfeiçoamento e estudo na área em atuação na área contábil, como sabemos o profissional contábil exerce um papel importante dentro da organização, ou é responsável por diversas empresas no caso de um escritório de contabilidade, o que leva ter mais dedicação e responsabilidades sobre tais empreendimentos em que oferece seus serviços.

4.5 PERSPECTIVAS FUTURAS

Neste tópico será comentado sobre o Bloco 4 do formulário de perguntas da pesquisa, que trará sobre o assunto de perspectivas futuras. A primeira pergunta se deu pela seguinte: *Você julga que existe a necessidade de treinamento e capacitação de forma continuada após concluir a faculdade?* Que teve como resultado 88,9% de concordância, sendo essencial os estudos e aperfeiçoamentos após a conclusão do curso.

Em seguida, a segunda e última pergunta do bloco em questão: *Durante o período em que você está cursando a faculdade sua vida profissional teve uma alavancagem motivada pelo fato de estar cursando contábeis?* Dito isto tivemos os mesmos resultados da pergunta anterior, cerca de 88,9% de concordância, que além de condizer com os dados estatísticos de empregabilidade e importância do profissional contábil, podemos ressaltar a importância tanto do curso e das habilidades adquiridas conforme o tempo de estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 ASPECTOS GERAIS

Conclui-se que conseguiu-se atingir com o *objetivo geral* da pesquisa proposto, que os acadêmicos concluintes do curso de ciências contábeis estão um tanto otimistas para o futuro profissional, que buscam uma boa oportunidade de trabalho e reconhecimento profissional, apesar de serem seguidos pelas inseguranças que estão anexadas a profissão como: a constante mudança e o constante aperfeiçoamento dentro da área. Não deixa de ser uma das profissões mais bem vista e com muitas oportunidades nos dias de hoje, além da vasta área de atuação do profissional contábil.

5.2 PONTOS POSITIVOS E OS PONTOS QUE MERECEM ATENÇÃO

Um ponto muito importante que podemos destacar, chegando próximos aos 90%, os acadêmicos relatam uma alavancagem profissional depois que começou a cursar ciências contábeis, um assunto muito comentado dentre alguns cursos que tem certas dificuldades em entrar no mercado de trabalho ou estar empregado na área em que cursa. Outro ponto positivo mostra o crescimento da atuação e/ou entrada do gênero mulher, uma vez que a grande maioria dos contadores a não

muito tempo atrás eram homens, um relato importante dentro da pesquisa.

Agora um ponto de atenção que podemos relatar, é no retorno esperado do seu esforço profissional, como cometamos os resultados obtidos no Bloco 2, na segunda pergunta, a maioria dos acadêmicos esperam de 2 até 5 anos o retorno esperado por eles, dito isto, cada indivíduo tem seu valor em pensamento ou espera algo em que se recompensar, além de mudar conforme a mentalidade e tempo, por isso esse tempo de retorno pode mais aumentado que diminuir.

5.3 SUGESTÕES

Sabemos que a o cotidiano de um acadêmico não é nada fácil, porem como podemos analisar durante esta pesquisa, devemos sempre estar em constante aperfeiçoamento dentro de cada área de atuação ou de conhecimentos que agregam um valor importante para cada indivíduo, que a consequência será de se tornar importante dentro da organização inserida no mercado de trabalho, além do perfil que é buscado para as organizações serem sempre buscaro melhor, pois exigem um bom resultado de cada profissional.

5.4 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A pesquisa se limitou na amostra acolhida, sendo de 9 participantes acadêmicos, levando em consideração em que a região onde foi retirada a amostra pode variar de acordo com cada realidade de cada indivíduo pesquisado.

Para além de todo exposto, este estudo nos permitiu fazer uma reflexão sobre a nossa realidade local, da nossa faculdade, do meio acadêmico ao qual estamos inseridos, considerando os discentes concluintes, em especial como estes estão se vendo, e é a partir destas análises críticas-reflexivas que se constrói o conhecimento ou pelo menos a busca por ele, por oportuno corrobora o duto conhecimento de Paulo Freire, que assim ensina: “a educação tem sentido porque mulheres e homens aprenderam que é aprendendo que se faz e refazem, porque mulheres e homens se puderam assumir como seres capazes de saber”.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Caroline Souza. **Expectativa dos Graduandos Iniciais do Curso de Ciências Contábeis X Realidade dos Concluintes e Recém-Formados Referente ao Mercado de Trabalho**. Volta Redonda, RJ. 2016. Disponível em:

<<https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/6169/TCC%20BANCA%20FINAL%20-%20CAROLINA%20ALMEIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 mar.2023.

ALMEIDA, Fernanda Federighi. BUESA, Natasha Young. **A Motivação dos Alunos e Profissionais das Ciências Contábeis na escolha dessa Profissão: Um Estudo de Casos com os Alunos da Primeira Turma de Contabilidade da FAC São Roque**. São Roque, SP. 2012. Disponível em: <<http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fernanda.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. Rio de Janeiro, RJ. 2009. Disponível em:

<<http://www.faculdaderaizes.edu.br/files/images/M%C3%89TODOS%20E%20T%C3%89CNICAS%20DE%20PESQUISA.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BASTOS, Helena Cardoso Prado. **Profissão, Contador! Limites e Possibilidades frente ao Exame de Suficiência**. 2011. Disponível em:

<https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/PROFISSAO_CONTADOR.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

BERNARDINO, Diandra. **Amostragem por conveniência, como posso utilizá-la?**. 2023.

Disponível em: <<https://www.questionpro.com/blog/pt-br/amostragem-por-conveniencia/#:~:text=A%20amostragem%20por%20conveni%C3%Aancia%20%C3%A9,um%20determinado%20intervalo%20de%20tempo>>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BREDA, Zulmir Ivânio. **Norma Brasileira de Contabilidade**. Brasília, DF. 2019. Disponível em: <<https://www.crcdf.org.br/portal/wp-content/uploads/2021/06/NBCPG01-NOVO-CODIGO-DE-ETICA-2019.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2023.

CRCSC. **Contabilidade no Brasil Possui 490 mil Profissionais**. Florianópolis, SC. 2014.

Disponível em:

<<https://www.crcsc.org.br/noticia/view/3167#:~:text=De%20491%20mil%20profissionais%20C%20202,que%20ingressar%20no%20servi%C3%A7o%20p%C3%BAblico>>. Acesso em: 16 mar. 2023.

GOMES, Josir Simeone. **A Profissão Contábil no Brasil: uma visão crítica**. Rio de Janeiro. 2013. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rae/a/7cgcYSN8q5L38wT69JJKXmK/?lang=pt>>. Acesso em 16 mar. 2023.

MACHADO, Dirlei. ROSA, Zilton Bartolomeu. **O Mercado de Trabalho na Percepções dos Profissionais Contábeis**. Biguaçu, SC. 2018. Disponível em:

<[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/27922-Texto%20do%20Artigo-104265-1-10-20190208%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/27922-Texto%20do%20Artigo-104265-1-10-20190208%20(1).pdf)>. Acesso em: 13 mar. 2023.

MACHADO, Lidiane. MOURA, Renan Gomes. LOPES, Paloma de Lavor. BARBOSA, Marcus Vinicius. **O Perfil Profissional do Contador na Contemporaneidade: uma Análise a Partir dos Anúncios de Recrutamento**. Volta Redonda, RJ. 2019. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/download/691/482>>. Acesso em: 14 mar. 2023.

NADER, Danielle. Falta de Contadores pode Impactar o Mercado nos Próximos anos. **Contábeis**. 2022. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/53532/contabilidade-numero-de-profissionais-sofre-declinio/>>. Acesso em: 13 mar. 2023.

PERES, Danielle Augusto. FILHO, Amadeu Oliveira da Silva. **Análise comparativa entrea visão dos estudantes ingressos no curso de ciências contábeis da universidade federaldo Ceará (UFC) e a dos guias de profissões sobre o perfil profissional do contador**. Ceara. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/34638/1/2018_tcc_aosilvafilho.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

PIOVESAN, Armando. TEMPORINI, Edméa Rita. **Pesquisa exploratória: Procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde**. São Paulo, SP. 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101995000400010>. Acesso em: 18 abr. 2023.

PIRES, Charline Barbosa. OTT, Ernani. DAMACENA, Claudio. **“Guarda-Livros” ou “Parceiros de Negócios”? Uma Análise do Perfil Profissional Requerido pelo Mercado de Trabalho para Contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA)**. Belo Horizonte, BH. 2008. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/1970/197014573007.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2023.

REIS, Aline de Jesus. SILVA, Selma Leal. **História da Contabilidade no Brasil**. Salvador, BH. 2008. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/sepa/article/download/299/247>>. Acesso em: 05 abr.2023.

ROCHA, Israel Augusto Amorim. **O Contador e as Perspectivas da Profissão Contáblem Salvador: um estudo entre formandos e recém-formados na universidade católica do Salvador**. Salvado, BH. 2017. Disponível em: <<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/prefix/473/1/TCCISRAELROCHA.pdf>>. Acessoem: 05 abr. 2023.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Autonomia Intelectual: aprender a aprender como um diferencial competitivo profissional**. Recife, PE. 2022. Disponível em: <<https://revista.alpha.edu.br/index.php/1/issue/view/3/1>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

SILVA. Gizele Rodrigues Souza. **O Perfil dos Profissionais Contábeis e sua Percepçõesobre o Mercado de Trabalho na Área da Contabilidade de: Um Estudo de Caso Aplicado no Município de Esperança – PB**. Campina Grande, PB. 2019. Disponível em:<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/15490/1/PDF%20->

%20Gizele%20Rodrigues%20Souza%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

SILVA, Rosane Mario Pio. **Percepção dos Formandos em Ciências Contábeis Sobre sua Preparação para Ingresso no Mercado de Trabalho: um estudo no âmbito dos cursos do Distrito Federal**. Brasília, DF. 2008. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/3079/1/2008_RosaneMariaPioSilva.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

SOUZA, Zella Abdala de Sá. MIRANDA, Gilberto José. **Motivação de alunos de graduação em Ciências Contábeis ao longo do curso**. Maringá, PR. 2018. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/3071/307160601004/html/>>. Acesso em: 16 abr.2023.

UNIFAP. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Macapá, AP. 2010. Disponível em: <<https://www2.unifap.br/midias/files/2012/03/022.pdf>> . Acesso em: 18 abr. 2023.

UNILEÃO, Centro Universitário. **Descubra como é o Perfil Profissional do Contador**. Brasil. 2022. Disponível em: <<https://unileao.edu.br/blog/perfil-profissional-do-contador/>>. Acesso em: 14 mar. 2023.

VALENTE. Mariana. **Rede Sul Notícias: No Brasil, Taxa de Empregabilidade Registra Taxa de 93,8%**. Guarapuava, PR. 2023. Disponível em: <<https://redesuldenoticias.com.br/noticias/no-brasil-contabilidade-registra-taxa-de-empregabilidade-de-938/>>. Acesso em: 15 mar. 2023.

APÊNDICE A - FORMULÁRIO

O formulário abaixo é um componente que visa contribuir na execução de um estudo a ser realizado na disciplina de Projeto Integrador Extensão 4, e possui o seguinte tema: “**Perspectivas acompanhadas da insegurança, um estudo com acadêmicos concluintes do curso de ciências contábeis da Unetri Faculdades**”, onde a partir de referenciais teóricos buscamos a opinião dos acadêmicos do VII período de contábeis por intermédio desta pesquisa de campo, a pesquisa será realizada pelos acadêmicos: Fernando Ádrian Meireles Pedroso, Érica Pedon da Silva, Lauane Caroline Cabral da Silva e Tainara Siqueirada Cruz Stevens do 5º período semestre do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis sob a orientação da Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

Agradeço sua disponibilidade, e colaboração por responder estas questões, sua ajuda será essencial para execução deste estudo, os respondentes não terão suas identidades e dados revelados, permanecerão anônimos.

BLOCO 1: PERFIL DO RESPONDENTE

Pergunta 1: Qual sua função de atuação?

- Sócio Administrador
- Auxiliar Financeiro
- Contador
- Auxiliar de Contabilidade
- Gerente Administrativo
- Outra função que não tem nenhuma relação com área de contabilidade

Pergunta 2: A quanto tempo trabalha nesta área de empresa?

- de 1 à 2 anos
- de 2 à 5 anos
- Mais de 5 anos

Pergunta 3: Qual é seu grau de escolaridade?

- Ensino médio completo
- Graduação
- Graduação incompleta
- Pós-graduação

Pergunta 4: Qual seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Outro

Pergunta 5: Qual sua área de atuação?

- Financeiro
- Contabilidade
- Sócio Administrador
- Outro

Pergunta 6: Qual sua renda mensal?

- Até 1 salário mínimo
- De 1 salário mínimo até 3 salário mínimo
- De 3 até 5 salários mínimos
- Acima de 5 salários mínimos

Pergunta 7: Em qual faixa etária você se enquadra?

- Até 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- Acima de 40 anos

BLOCO 2: NÍVEL DE SEGURANÇA E AS PERSPECTIVAS DOS ACADÊMICOS

Pergunta 1: (OG) No intuito de mensurar o nível de segurança dos acadêmicos da UNETRI FACULDADES, do curso de ciências contábeis do último período, acerca do futuro que os espera, para atuação no mercado profissional e prestar o temido exame de suficiência. Você julga:

- Super otimista
- Otimista
- Mediana
- Pessimista
- Super pessimista
- Não sei responder

Pergunta 2: (OG) Com relação as perspectivas dos acadêmicos da UNETRI FACULDADES, do curso de ciências contábeis do último período, acerca do futuro que os espera, para atuação no mercado profissional e prestar o temido exame de suficiência. Você julga:

- Super otimista
- Otimista
- Mediana
- Pessimista
- Super pessimista
- Não sei responder

Pergunta 3: Principais motivações, representadas pelas suas perspectivas e ou expectativas que VOCÊ acadêmico em fase de conclusão do curso de contábeis têm para o seu futuro na área contábil, com relação a sua área de formação ciências contábeis:

- Oportunidade de trabalho
- Satisfação salarial
- Valorização e reconhecimento profissionalmente
- Outro, qual:

Pergunta 4: Com relação a sua resposta para a pergunta 3, considerando o cenário futuro, quanto a colher os frutos do seu trabalho, você acredita que isso ocorrerá em quanto tempo: () Em até 1 ano

- De 3 até 5 anos
- De 5 até 10 anos
- A longo prazo superior a 10 anos

BLOCO 3: RESGATES DE INFORMAÇÕES IMPORTANTES

Pergunta 1: Perfil do profissional da contabilidade buscado pelo mercado para além das habilidades e competências estabelecidas pelo Curso contábeis, você julga qual dos itens abaixo está mais presente em você:

- Conhecimentos técnicos essenciais da área contábil
- Experiência prática
- Expert resolução de situação problema
- Habilidades diferenciadas na área de tecnologia da informação
- Extremamente ético
- Outras

Todas as alternativas

Pergunta 2: Estatísticas quanto à empregabilidade aos profissionais de contabilidade, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2023), a Contabilidade registra uma das maiores taxas de empregabilidade do Brasil, que chega na casa dos 93,8% (2023). Você avalia que essa busca se dá primordialmente por conta de qual destes motivadores:

Aquecimento econômico

Profissionais da área contábil tem mais habilidades e competências p/ atender empresas frente as demais áreas de formação

Profissionais que capacitam-se e decidem atuar em áreas específicas, “abrindo” sua vaga em seu posto anterior

Outras

Pergunta 3: Com relação as principais inseguranças dos profissionais da contabilidade, você avalia qual destas que representa de forma mais próxima a sua situação:

Mudanças que ocorrem na área contábil (leis, normas, exigências, etc.)

Falta de conhecimento técnico

Remuneração desejada no início da carreira

Estabilidade na empresa

Outros

BLOCO 4: PERSPECTIVAS FUTURAS

Pergunta 1: Você julga que existe a necessidade de treinamento e capacitação de forma continuada após concluir a faculdade?

Concordo

Discordo

Pergunta 2: Durante o período em que você está cursando a faculdade sua vida profissional teve uma alavancagem motivada pelo fato de estar cursando contábeis?

Concordo

Discordo