

Ano 7, Nº. 1, jan./jun. 2017.

ISSN: 2236-8701

Revista Eletrônica de

# *Iniciação Científica*

dos Cursos de Administração e de Ciências Contábeis



  
**Fema**  
Fundação Educacional  
Machado de Assis

## REVISTA ELETRÔNICA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

### 1 CORPO EDITORIAL

#### 1.1 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

*Prof.ª Ma. Rochelli Colossi Ziembowicz*

*Prof.ª Me. Jeremias Machado da Silva*

*Prof. Me. Marcos Rogério Rodrigues*

*Prof. Me. Nédisson Luis Gessi*

*Prof. Esp. Jorge Leandro Krechowiecki*

#### 1.2 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

*Prof. Me. Anderson Pinceta*

*Prof. Me. Augusto Rieger Lucchese*

*Prof. Me. Marcos Volnei dos Santos*

*Prof. Esp. Jacob Dalírio Mayer*

#### 1.3 EDITORAÇÃO

*Prof.ª Ma. Mariel da Silva Haubert*

#### 1.4 CAPA

*Guilherme Bonnes*

*Cheila Maris Guihl*

#### 1.5 EDITORAÇÃO ELETRÔNICA

*Denise Felber*

### 2 ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO

*Prof.ª Ma. Mariel da Silva Haubert*

*Prof. Me. Anderson Pinceta*

*Prof. Esp. Jorge Leandro Krechowiecki*

**R454 Revista Eletrônica de Iniciação Científica dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis./Faculdades Integradas Machado de Assis. – Santa Rosa, Nº. 1, jan./jun. 2017.**

ISSN: 2236-8701

Publicação Semestral

1. Administração. 2. Ciências Contábeis. 3. Artigos Acadêmicos.  
I. Faculdades Integradas Machado de Assis

## SUMÁRIO

**APRESENTAÇÃO .....5**

**ANÁLISE E PERCEPTIVA DA IMPORTÂNCIA DA GESTÃO FINANCEIRA....6**

*Fabiula Cristiane Dresch Costa Vianna*

*Gislaine Czevmanski*

*Luana Maria Lazzari*

*Anderson Pinceta*

**COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL: CHAVE PARA O SUCESSO.....24**

*Guilherme Wurster*

*Guilherme Zalamena*

*Paulo Carlsson Wehrmann Júnior*

*William Burgin*

*Bianca Scaglioni Letzow*

**DESENVOLVIMENTO DA INOVAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO NUMA  
EMPRESA DO AGRONEGÓCIO.....34**

*Daniela Medeiros*

*Danieli Rhoden*

*Marcos Rogério Rodrigues*

**O CONSUMO E A CRISE ECONÔMICA NO BRASIL .....50**

*Tainá Taís Reschke*

*Denise Vanessa Spies*

*Roberto StriederBervian*

*Carlos Isac Budzinski*

*Jeremyas Machado Silva*

**O PERFIL DO FUTURO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR .....60**

*Ana Gabriela Schmidt*

*Daniela Perini Krentkowski*

*Marcos Rogério Rodrigues*

**PLANEJAMENTO EMPRESARIAL: UM ENSAIO TEÓRICO .....77**

*Volmir Ferreira de Souza*

*Guilherme Jacobs*

*Marcos Rogério Rodrigues*

**PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE SUAS  
CONTRIBUIÇÕES NO CENÁRIO ORGANIZACIONAL.....90**

*Douglas Lasta*  
*Douglas Rafael Dierings*  
*Jeremyas Machado Silva*

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ENSAIO TEÓRICO.....102**

*Camila Rodrigues da Silva*  
*Marcos Rogério Rodrigues*

**A PERSPECTIVA DOS ACADÊMICOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM  
RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO.....116**

*Daniela Roviane Kürschner*  
*Augusto Rieger Lucchese*

**ANÁLISE DO PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL .....136**

*Carla Adriane Lyskowski*  
*Joice da Silva Foliatti*  
*Tainá Francine Malmann Kaefer*  
*Luigi Antonio Farias Lazzaretti*

**APURAÇÃO DE RESULTADOS NA ATIVIDADE RURAL E A INCIDÊNCIA DA  
TRIBUTAÇÃO DO IRPF.....157**

*Luana Carine Willers*  
*Maiara Cristina Hensel*  
*Jacob Dalírio Mayer*

**ORIGEM DA CONTABILIDADE E IMPORTÂNCIA DA ÉTICA PROFISSIONAL:  
UM ESTUDO TEÓRICO.....173**

*Bruna Luiza Engel*  
*Bruna Valeria Borges Richter*  
*Marqueli Coletto*  
*Pâmela Cristina Gasparetto*  
*Jeremyas Machado Silva*

**A IMPORTÂNCIA DOS INDICADORES FINANCEIROS NA GESTÃO DAS  
EMPRESAS..... 185**

*Amanda Raquel Maia*  
*Jardana Lundin*  
*Jennifer da Silva Carvalho*  
*Cátia Guardagnin Rossa*

## APRESENTAÇÃO

As Faculdades Integradas Machado de Assis apresentam a nova edição da Revista Eletrônica de Iniciação Científica dos Cursos de Administração e de Ciências Contábeis, vinculada ao Núcleo de Pesquisa, de Pós-Graduação e de Extensão – NPPGE.

A presente revista apresenta quinze artigos científicos, aprovados pelo Corpo Editorial, composto pelo Núcleo Docente Estruturante do Curso de Administração e de Ciências Contábeis. Os artigos científicos publicados, acerca de temas relacionados às Ciências Sociais Aplicadas e orientados por professores da área, fortalecem a efetiva produção científica dos acadêmicos da FEMA. Dessa maneira, a Revista Eletrônica de Iniciação Científica materializa a intertextualidade e a interdisciplinaridade, privilegiando o desenvolvimento regional sustentável, a educação e as políticas sociais, a gestão e o desenvolvimento de pessoas, a gestão e o desenvolvimento de organizações, além da gestão da tecnologia da informação e da inovação tecnológica.

A revista é, portanto, uma oportunidade que os acadêmicos e seus orientadores têm de expor o estudo, apresentando-o para a comunidade interna e externa, além de roborar os Cursos Superiores das Faculdades Integradas Machado de Assis pela apropriação e pela divulgação constante do conhecimento.

Prof.<sup>a</sup> Ma. Mariel da Silva Haubert  
Coordenadora do Núcleo de Pesquisa, de Pós-Graduação e de Extensão -NPPGE  
Faculdades Integradas Machado de Assis Fundação Educacional Machado de Assis



## ANÁLISE PERCEPTIVA DA IMPORTÂNCIA DA GESTÃO FINANCEIRA

Fabiula Cristiane Dresch Costa Vianna<sup>1</sup>

Gislaine Czevmanski<sup>2</sup>

Luana Maria Lazzari<sup>3</sup>

Anderson Pinceta<sup>4</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como tema a importância da análise perceptiva da gestão financeira para o desenvolvimento saudável da organização. As empresas em geral vêm enfrentando dificuldades por não possuírem conhecimento pleno de sua saúde financeira, pois não tem implantado um sistema de controle financeiro hábil para desenvolver um adequado planejamento financeiro. A ausência de um planejamento eficaz e métodos de controle financeiro poderá levar a empresa a ter sérios problemas econômicos e operacionais ocasionando declínio em suas atividades e redução de sua margem de lucratividade. Objetivando evitar consequências economicamente negativas ao gestor financeiro e à organização, é de suma importância que se façam análises periódicas sobre o desenvolvimento do negócio a longo e curto prazo para saber se é necessário realizar mudanças em seu planejamento. Acredita-se que com administração, controles e planejamento financeiro eficiente é possível alcançar objetivos e aumentar o potencial lucrativo, utilizando-se de sistemas de informações que proporcionem clareza e precisão nas tarefas propostas, contribuindo para um maior controle nas tomadas de decisões. A metodologia teórica fora adotada para realização da análise, buscando subsídios em pesquisas bibliográficas de autores como Gitman, Hoji, Santos, Zoratto, Lemes Júnior, entre outros, bem como, para um melhor entendimento da importância dos controles para a gestão financeira, buscou-se coletar informações com o gestor financeiro de uma indústria da cidade de Santa Rosa/RS possibilitando o desenvolvimento de uma análise produtiva acerca dos conteúdos levantados.

Palavras- chave: Planejamento - Administração Financeira - Controles Financeiros - Organizações.

<sup>1</sup> Acadêmica do curso Bacharelado em Administração- 5º semestre, Faculdades Integradas Machado de Assis. [fn.vianna@bol.com.br](mailto:fn.vianna@bol.com.br)

<sup>2</sup> Acadêmica do curso Bacharelado em Administração- 5º semestre, Faculdades Integradas Machado de Assis. [gislaineczevmanski@gmail.com](mailto:gislaineczevmanski@gmail.com)

<sup>3</sup> Acadêmica do curso Bacharelado em Administração- 5º semestre, Faculdades Integradas machado de Assis. [luana.lazzari@polistarbrasil.com.br](mailto:luana.lazzari@polistarbrasil.com.br)

<sup>4</sup> Professor Orientador. Mestre em Gestão Estratégica de Organizações. [apinceta@fema.com.br](mailto:apinceta@fema.com.br)

## INTRODUÇÃO

Por muito tempo pensou-se em administração financeira como a atividade que consiste em pagar e receber, entretanto, com as constantes e complexas mudanças no cenário econômico a administração financeira adquiriu um papel de enorme importância nas empresas, e engloba questões bem mais específicas, sendo a área de contas à pagar e à receber, uma de suas várias ramificações. (SANTOS, 2009).

Para que uma organização seja bem-sucedida e autossustentável, objetivando a estabilidade econômica, é imprescindível o uso das ferramentas corretas para implementar uma gestão eficaz, como a correta tomada de decisões por parte dos administradores, utilizando-se de análises e diagnósticos para obtenção de recursos financeiros, reduzindo assim as despesas financeiras e operacionais desnecessárias e elevando a lucratividade da mesma.

Com o tema “Análise perceptiva da importância da gestão financeira”, buscou-se através de pesquisas bibliográficas de autores como Gitman, Hoji, Zoratto, Lemes Júnior, Santos, entre outros, e da coleta de informações com o gestor financeiro de uma indústria da cidade de Santa Rosa/RS, desenvolver uma melhor compreensão do quão importante é para o gerenciamento de uma empresa o planejamento e uma excelente administração de recursos financeiros. Sendo assim, analisa-se a teoria acerca dos controles disponíveis para gerenciamento financeiro, comparando-os com a percepção da importância prática de aplicação na empresa.

A pesquisa desenvolvida no presente artigo tem como objetivo descrever e conceituar a administração financeira, bem como sua importante missão para alcance dos objetivos organizacionais. Também serão conceituadas as ferramentas disponíveis para controle financeiro da organização, como fluxo de caixa, capital de giro, contas a pagar e a receber, entre outras.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO

Para dispor os conceitos de forma clara e sucinta, facilitando a compreensão das ferramentas para análise, planejamento e controle financeiro em uma organização, o presente estudo utilizará pesquisas bibliográficas em livros de autores como Hoji, Gitman, Morante e Jorge, Lemes Junior, Zoratto, Sanvicente, Santos, entre outros.

## 1.1 ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E PLANEJAMENTO FINANCEIRO

Por muito tempo pensou-se em administração financeira como a atividade que consiste em pagar e receber, entretanto, com as constantes e complexas mudanças no cenário econômico a administração financeira adquiriu um papel de enorme importância nas empresas, as quais devem estar atentas, procurando realizar de forma eficaz seu processo de gestão financeira (SANTOS, 2009).

Para Lemes Júnior “a administração financeira é a arte e a ciência de administrar recursos financeiros para maximizar a riqueza dos acionistas”, e este mesmo autor nos diz ainda que, para a organização atingir o objetivo de maximizar suas riquezas “[...] ela busca uma integração perfeita de três decisões estratégicas: de investimento, de financiamento e de resultados (LEMES JÚNIOR, 1949, p. 4-5).

Desta forma percebe-se que os gestores devem ter seu olhar voltado constantemente para seu mercado competidor e analisar as melhores forma de ganha-lo e destacar-se perante os outros, também necessita sempre planejar suas ações a curto e longo prazo para que consiga cumprir com suas obrigações e obter margem de lucratividade e bons resultados para todos. (GITMAN, 2010).

O campo de finanças está intimamente associado ao da teoria econômica. Os administradores financeiros precisam entender o arcabouço da economia e estar alertas para as consequências de níveis variáveis de atividade econômica e de mudanças de política econômica. Também precisam saber usar as teorias econômicas como diretrizes para uma operação eficiente da empresa. Alguns exemplos disso são a análise de oferta e demanda, estratégias de maximização de lucros e a teoria de preços. O principal princípio econômico usado na administração financeira é o da **análise marginal custo- benefício**,



segundo o qual decisões financeiras devem ser tomadas e atos têm de ser praticados somente quando os benefícios adicionais superarem os custos adicionais. Quase todas as decisões financeiras se referem, em última análise, a uma avaliação de seus benefícios e custos marginais. (GITMAN, 2010, p. 9). [grifo do autor].

Entretanto para que a maximização da riqueza ocorra, é necessário que haja um controle nas tarefas realizadas diariamente dentro da empresa. Para Hoji, “Os objetivos fixados poderão ser atingidos somente com um sistema de planejamento adequadamente estruturado.” (HOJI, 2014, p.411). Com isso podemos notar a necessidade de se traçar um plano para acompanhar o desempenho da saúde financeira da organização, visando a melhoria contínua dos processos realizados e bloqueando custos desnecessários no dia a dia.

Uma grande e importante ferramenta para controle de custos desnecessários e melhor compreensão de desempenho e trabalho são os mecanismos da tecnologia da informação.

As principais vantagens de um sistema integrado são a racionalização de processos e a agilização de informações, pois os diversos módulos (Contas a pagar, Tesouraria, Contabilidade etc.) utilizam a mesma base de dados, evitando, assim, retrabalhos e reconciliação de valores. (HOJI, 2014, p. 408).

Este sistema integrado de informações possibilita que gestores consigam acompanhar de melhor forma sua situação financeira, analisando dados que facilitarão a tomada de decisão quanto aos fatores de análise das necessidades de investimento, quais estratégias utilizar e também possibilita que tarefas sejam realizadas com mais facilidade, menor tempo e elevada taxa de eficiência. (HOJI, 2014).

Paralelo às atribuições e definições da importância da função financeira em uma organização podemos utilizar o conceitos dos autores seguintes

Segundo ARCHER e D'AMBROSIO,<sup>4</sup> “...a função financeira compreende os esforços dispendidos objetivando a formulação de um esquema que seja adequado à maximização dos retornos dos proprietários das ações ordinárias da empresa, ao mesmo tempo em que possa propiciar a manutenção de um certo grau de liquidez”. (SANVICENTE, 2013, p. 21).

Nota-se que cada vez mais as organizações devem implantar estratégias competitivas para ganhar espaço no mercado, possibilitando uma elevação de seu retorno financeiro e mantendo um nível seguro de reserva financeira, de forma que lhe possibilite garantir estabilidade caso os resultados não ocorram conforme o esperado, evitando trabalhar com índices negativos. Ou seja, o objetivo é garantir retornos financeiros satisfatórios, e para que isto aconteça os gestores precisam definir e estruturar quais serão suas estratégias e seus pontos positivos para alcance dos objetivos desejados (HOJI, 2014).

A prática de administração financeira pode ser exercida em toda organização para compilar e sistematizar as informações decorrentes dos objetivos da mesma (compra, processo de industrialização, venda e resultados), entretanto o alcance dos objetivos organizacionais envolve uma série de decisões, as quais devem ser tomadas de maneira assertiva para garantir retornos positivos. O processo de decisões financeiras é subdividido em alguns níveis, os quais podemos citar: decisão de financiamento, decisão de investimento e decisão sobre resultados.

A administração financeira envolve basicamente a gestão de recursos financeiros. Como obter estes recursos e onde aplica-lo é atividade principal do administrador financeiro. A obtenção de recursos diz respeito às decisões de financiamento, e sua utilização, às decisões de investimento – e com resultados positivos. Como obter estes recursos e onde aplica-los é atividade principal do administrador financeiro. (SANVICENTE, 2013, p. 21).

Percebe-se que a função financeira de uma empresa visa garantir a correta aplicação de recursos financeiros, categorizando as áreas que exigem tomada de decisão por parte do profissional responsável. Segundo Sanvicente, no caso das decisões de investimento a preocupação primordial diz respeito à avaliação e escolha de alternativas de aplicação de recursos nas atividades normais da Empresa (SANVICENTE, 2013, p. 15).

Lemes Júnior nos traz este conceito em uma linguagem mais exemplificada, ele conceitua que “entende-se por investimento toda a aplicação de capital em algum ativo, tangível ou não, para obter determinado retorno futuro. Um investimento pode ser a criação de uma nova empresa ou implantação de um projeto em uma já existente, por exemplo.” (LEMES JÚNIOR, 1949, p. 7).

Sob a ótica destes dois autores podemos definir a decisão de investimento na análise de alguns tópicos, como, onde e em que investir, avaliação entre necessidade e prioridade, entre outras questões, objetivando o maior retorno (resultado) possível.

As organizações devem estar atentas as mudanças que ocorrem na economia, ajustando-se a elas, além de possuírem disponibilidades de recursos para manter seus planos, caso algo não saia conforme o planejado. (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006).

O planejamento para obter os melhores resultados deve ser flexível, permitindo estratégias alternativas para substituir os planos existentes quando os desdobramentos econômicos e financeiros divergirem dos padrões esperados. Além do mais, o planejamento financeiro envolve o ajuste adequado dos investimentos a fim de evitar expansões excessivas e uso ineficiente de recursos. O uso ótimo dos recursos disponíveis significa a procura de diferentes opções e a seleção daquela que propicie o maior valor total[...]. (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006, p. 20).

Por este motivo deve ser analisado de forma muito precisa as áreas em qual investir e quais meios de financiamento procurar, bem como analisar o comportamento do mercado, garantindo que a decisão será tomada com todos os subsídios necessários para obtenção de recursos positivos e competitivos para a organização. (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006).

No nível da decisão de financiamento, também chamada de decisão sobre estrutura de capital, Lemes Junior nos conceitua que esta modalidade de decisão envolve considerar fontes de financiamento, em termos de capital próprio e de terceiros. Uma série de fatores, como ramo do negócio, condição econômica do país, entre outros, determinarão as respostas para qual fonte de recurso utilizar, pois quando uma empresa tem capacidade de obter recursos com taxas e prazos compatíveis, ela consegue viabilizar bons projetos de investimento, conseqüentemente trazendo maior valor para seus acionistas, garantindo a maximização da riqueza dos mesmos (LEMES JÚNIOR, 1949).

Podemos compreender esta etapa como uma análise minuciosa da origem dos recursos que irão financiar os ativos da organização, quais as linhas de crédito disponíveis para a empresa, taxas de juros para capitais de terceiros,

e as vantagens ou não de sua utilização. Para Sanvicente, “[...] na área de decisão de financiamento o que se deseja fazer é definir e alcançar uma estrutura ideal em termos de fontes de recursos, dada a composição dos investimentos.” (SANVICENTE, 2013, p. 16).

Paralelo às decisões de investimento e financiamento, chegamos ao nível de decisões sobre resultados, onde de acordo com Lemes Júnior, para atingir a maximização de riquezas, o gestor preocupa-se também com a administração do capital de giro e com os resultados que são expressos nas demonstrações financeiras. Este mesmo autor traz o conceito de que

Cabe ao administrador financeiro planejar, acompanhar e controlar as atividades e os projetos, de forma a assegurar que os objetivos de resultado estabelecidos sejam cumpridos. Essas atividades dependem da interação com a contabilidade da empresa. (LEMES JÚNIOR, 1949, p. 11).

Percebe-se que os resultados impactam positiva ou negativamente na maximização da riqueza empresarial, e para atingir resultados satisfatórios é de suma importância que a organização se utilize do planejamento estratégico, adequando seu fluxo financeiro às expectativas de crescimento, contribuindo para uma gestão financeira estruturada e eficaz (LEMES JÚNIOR, 1949).

## 1.2 CONTROLES FINANCEIROS

Os gestores de empresa devem preocupar-se com seus controles financeiros, atentar para entradas e saídas, despesas, custos, lucro, entre outros.

Com um eficiente controle financeiro as empresas poderão alcançar seus objetivos e metas, aumentando sua lucratividade e seu potencial de crescimento.

Os demonstrativos financeiros auxiliam os administradores a tomar decisões envolvendo o melhor uso do caixa, a realização de operações eficientes, a melhor alocação de fundos entre os ativos e o financiamento eficaz das operações e de investimentos. Para interpretar os demonstrativos financeiros usam-se, em parte, índices financeiros, relatórios gerenciais, demonstrativos de origens e aplicações de recursos e orçamentos de caixa. (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006, p.13).

Para garantir estruturação e confiabilidade nos processos, faz-se necessário nas empresas um sistema de gestão adequado e eficaz para controle, possibilitando análise conforme a necessidade do gestor, seja diário, semanal ou mensalmente, verificando os débitos e créditos, bem como a equivalência e equilíbrio entre estes, seu desempenho no mercado, seu potencial de crescimento e perceber se algum produto ou serviço está em declínio (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006).

As empresas devem analisar estrategicamente suas despesas e se estão atingindo seu objetivo de lucratividade, garantindo assim uma melhor percepção de seu negócio, gerando maximização de resultados positivos.

As despesas financeiras podem exercer forte impacto sobre o lucro das empresas. A administração eficaz das despesas financeiras consiste em planejar, controlar e analisar adequadamente, compreendendo perfeitamente sua natureza e seu mecanismo, para maximizar os recursos financeiros colocados à disposição da empresa. (HOJI, 2014, p. 505).

Percebe-se portanto, que para uma empresa se manter no negócio é vital que controle suas despesas para que estas não interfiram no desempenho econômico da mesma. Por isso é necessário que ocorram perfeitas avaliações abordando no que realmente vale a pena investir, analisando o custo benefício e possibilidades de alcançar os retornos esperados para o progresso da empresa (HOJI, 2014).

Para uma organização conseguir cumprir com seus deveres e obrigações é necessário possuir mecanismos que possibilitem um bom controle do fluxo de caixa e capital de giro na empresa, possibilitando um melhor entendimento de tudo que ocorre na mesma para que quando se resolve investir ou ampliar seu negócio já saiba qual o real capital disponível que a empresa possui (HOJI, 2014).

Na gestão do caixa, é importante conhecer a capacidade de obtenção de caixa a longo prazo da empresa. Conhecendo antecipadamente o limite máximo de recursos financeiros que a empresa poderá tomar emprestado de terceiros e do próprio acionista, é possível planejar com maior eficácia a expansão do nível de atividades e resolver eventuais problemas de oscilações nas disponibilidades de caixa. (HOJI, 2014, p.113).

Deve-se ter um sistema que consiga controlar com grande eficiência todas as entradas e saídas da empresa, para desta forma conseguir analisar se está gerando resultados positivos ou negativos. O caixa necessita ser controlado diariamente e todos os fatos empresariais devem ser lançados corretamente para que se possa compreender corretamente todos os acontecimentos ocorridos dentro da empresa (HOJI, 2014).

O estudo do capital de giro é fundamental para a administração financeira, porque a empresa precisa recuperar todos os custos e despesas (inclusive financeiras) incorridas durante o ciclo operacional e obter o lucro desejado, por meio da venda do produto ou prestação de serviço [...] (HOJI, 2014, p.107).

De acordo com a colocação do autor, a empresa precisa avaliar qual são seus custos e receitas, analisando seu capital de giro para saber se pode investir em algo ou se deve controlar e restringir mais seus gastos.

A análise do fluxo de caixa tem recebido maior importância na análise financeira porque os lucros reportados de uma empresa podem ser distorcidos pela forma como os custos e outros lançamentos contábeis são tratados no demonstrativo de resultado. De certo modo, o demonstrativo do fluxo de caixa representa uma reestruturação e uma apresentação mais detalhada dos lançamentos encontrados em outros demonstrativos financeiros. Ele ajuda a destacar áreas de fragilidade nas posições de caixa da empresa e em sua capacidade de saldar dívidas. (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006, p.350).

Um eficaz controle de caixa possibilita que as empresas consigam ter mais segurança em seus planejamentos futuros pois apresenta com maior clareza todos os movimentos ocorridos.

Para se ter uma análise mais detalhada destes recursos também são realizados balanços patrimoniais e DREs (demonstração do resultado do exercício), estas são ferramentas que auxiliam em uma análise mais profunda da situação financeira da empresa, pois apresentam quais os direitos, duplicatas a receber, suas obrigações, seus recursos próprios e qual é sua capacidade de melhoramentos no seu ramo ou qual é o capital de giro que a empresa tem



disponível para pagar suas contas e fazer render para pagar seus acionistas (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006).

O gerenciamento de duplicatas a receber, possui a responsabilidade de cuidar do crédito e da cobrança nas transações a prazo nas empresas. Entretanto a maneira de controlar esses fatores, depende da política de cada organização, alguns deles possuem padrões rigorosos, os quais poucos clientes estarão qualificados ao crédito (MORANTE; JORGE, 2009).

No processo da administração das contas a receber, encontramos alguns fatores fundamentais que influenciam no desenvolvimento destes, bem como: Contas Corrente: São clientes fixos, os quais efetuam os pagamentos dos títulos constante, desse modo a empresa possui segurança no recebimento, pois o prazo é indeterminado. Crédito Parcelado: São vendas realizada de acordo com o esboço de cada empresa na questão de pagamento, e desta forma proporciona para a organização a procura pelos seus produtos e serviços, visando a necessidade do cliente. Contratos de Venda a Prazo e Venda condicional: Esse sistema é utilizado para as vendas de bens e serviços executados, com pagamentos parciais que podem acontecer antes ou depois do serviço realizado (SANVICENTE, 2013).

De acordo com a colocação do Morante e Jorge, “[...] nos regimes capitalistas, pressupõe que haja para o cedente uma vantagem financeira pelo ato de conceder, e ao tomador uma desvantagem financeira pelo ato de tomar.” (MORANTE; JORGE, 2009, p. 44). Esses fatores ocorrem em virtude dos valores dos juros que incidem em cima do crédito.

Para GropPELLI e Nikakht, “[...] as contas a receber são parecidas com empréstimos sem juros aos clientes, porque os vendedores devem pagar despesas de juros enquanto seu capital estiver empatado nas contas a receber.” (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006, p. 337).

Morante e Jorge consideram que dentro do processo de crédito possuem algumas funções importantes, bem como: Movimentação do Sistema da Produção: Esse método proporciona um grande número de operações. Consumo: Quanto maior foi o crescimento da produção, melhor será absorvido pela sociedade. Investidores: Esse fator permite um incentivo nas aplicações

econômicas, de tal forma que ocorre um consumo cada vez mais elevado. Capitais: Os quais estes não atingem se forem sozinhos, e sim quando se há um conjunto de grandes projetos sociais, e desta forma conduz a sociedade um bem-estar econômico proporcionando uma distribuição de renda satisfatória (MORANTE; JORGE, 2009).

Segundo Gropelli e Nikakht “[...] o benefício de reduzir os padrões de crédito é o lucro das vendas adicionais, os custos são os débitos incobráveis adicionais e os custos maiores de financiamento das novas contas a receber.” (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006, p. 338).

Tal qual Morante e Jorge citam, o crédito se divide de duas formas, bem como:

O crédito público trata das relações entre entidades públicas-governo federal, estadual e municipal – e as pessoas ou empresas. O crédito privado trata das relações entre pessoas ou entre as empresas. O crédito privado, nosso foco nesta obra, pode subdividir – se em: crédito mercantil e crédito bancário. (MORANTE; JORGE, 2009, p. 44).

Dessa forma, podemos considerar que o crédito público atua para liquidar as despesas administrativas governamentais, e o crédito privado estimula seus clientes com taxas atrativas para atender suas necessidades.

Segundo o autor Lemes Junior, “[...] nas sociedades muito antigas voltadas exclusivamente para as atividades rurais e agrícolas, o prazo entre o plantio e a colheita determinava a necessidade de antecipação de entrega, aos produtores de sementes e implementos agrícolas.” (LEMES JÚNIOR, 1949, p. 393).

Para Lemes Junior, o crédito foi criado após alguém ter transferido uma parte da sua propriedade a terceiros, com a intenção de receber algum valor em troca pelo tempo usufruído. Nota -se que quando possui um número elevado de vendas a crédito, é necessário ter um capital de giro maior para financiar esse ativo (LEMES JÚNIOR, 1949).

De acordo com a política de cada organização, quando se possui uma quantidade elevada de crédito nas vendas a prazo, a empresa poderá afetar seu fluxo de caixa, dessa maneira haverá uma solicitação maior para o capital de

giro. Entretanto quanto melhor for a situação financeira da empresa, isso fará com que ela tenha maior poder para a negociação, e desta forma não precisará seguir os padrões de crédito de acordo com o setor de atuação (SANTOS, 2009).

As organizações apresentam várias formas de cobrança, entretanto os custos são elementos fundamentais na resolução dessas escolhas, bem como, boleto bancário, via carteira, etc (LEMES JUNIOR, 1949).

Segundo Sanvicente “[...] em outras palavras, a agressividade ou impertinência excessiva da cobrança pode até prejudicar as vendas em geral, pois a cobrança é vista como parte do conjunto de concessão de créditos e da política de vendas da empresa.” (SANVICENTE, 2013, p.160).

No entanto, quando se possui os pagamentos em dia, o processo de crédito fica satisfatório, porém as empresas devem ficar atentas quando ocorrerem os atrasos contínuos pois esses geraram conflitos entre os clientes, visto que eles esperam uma postura mais flexível das empresas, e por outro lado a pessoa responsável por essa função é cobrada e a empresa espera resultados desse funcionário (LEMES JUNIOR, 1949).

De acordo com o processamento de contas a receber, possuímos também o sistema de contas a pagar, os quais são considerados como empréstimos sem juros, de modo geral a empresa necessita pegar emprestado ou usar do seu próprio capital para pagar seus fornecedores. Desse modo possui como benefício a redução nas despesas de juros caso não houvesse crédito concedido pelo fornecedor.(GROPPELLI; NIKAKHT, 2006).

Segundo GropPELLI e Nikakht, a aceitação do crédito e a utilização das contas a pagar nem sempre são interessantes para empresa compradora (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006, p. 342). Visto que, os fornecedores oferecem descontos fascinantes quando se paga à vista, porém nesta aplicação pode ocorrer algumas desvantagens, bem como: No caso que a empresa não tenha esse valor para pagar à vista, ela terá que pegar emprestado e com isso acabará perdendo o benefício do empréstimo sem juro.

Com as constantes mudanças no cenário econômico as empresas devem estar atentas e procurar sempre fazer uma excelente administração e planejamento de sua situação financeira para que desta forma consiga planejar

e controlar seus lucros e despesas que terão na fabricação ou produção de seus produtos ou serviços.

A forte competição em um mundo globalizado obriga as empresas a adotarem as mais modernas técnicas de administração de estoques e produção, visando à redução dos custos, com a manutenção ou melhoria na qualidade dos produtos e serviços. A responsabilidade pela administração dos estoques não é do administrador financeiro, mas é importante que ele conheça as principais técnicas utilizadas pelos gestores de estoques e produção, tais como: Sistema de curva ABC, Lote econômico de compra( LEC), Ponto de pedido, *kaizen*, MRP (*materials requirement planning*) e JIT (*just in time*). (HOJI, 2014, p. 123).

Os gestores devem saber analisar qual produto ou serviço lhe traz mais lucratividade e qual deve sair de sua linha de produção, como devem ser os processos produtivos para evitar os retrabalhos e gastos adicionais com mão de obra (HOJI, 2014).

Os estoques não devem ficar muito tempo parados, é necessário que se movimentem constantemente para não se tornarem obsoletos e ocasionar prejuízos a empresa, por isso dá importância de um planejamento eficaz para que sejam fabricados ou armazenados produtos de acordo com a demanda do mercado (HOJI, 2014).

Há uma crescente necessidade de escolher corretamente o momento para introduzir novos produtos, para entregar produtos e serviços que atendam às necessidades atuais e em desenvolvimento, e para assegurar que as decisões sejam apoiadas por planos alternativos. Mudanças nos esforços de pesquisa e produção são algumas vezes necessárias para garantir que os novos produtos possam responder aos desafios de um mercado cada vez mais competitivo. (GROPPELLI; NIKAKHT, 2006, p. 5).

Percebe-se através da colocação dos autores que as empresas devem avaliar as condições do mercado e escolher o momento correto de lançar o produto ou serviço para que este cause uma reação positiva e atenda às necessidades de seus consumidores, fazendo assim com que haja bons retornos para a empresa.

É importante o comprometimento de todos para uma eficaz estratégia eficaz, tanto de planejamento de produtos quanto de quais quantidades a serem

produzidas, desde o operacional até a alta gerência (GROPPELLI; NIKAKHT,2006).

## 2 METODOLOGIA

Objetivando apresentar uma análise da importância dos controles financeiros para uma gestão financeira eficaz nas empresas, o presente artigo utilizou-se primeiramente da metodologia teórica, através de pesquisas bibliográficas em livros de autores como Hoji, Gitmann, Lemes Júnior, Santos, Zoratto, e demais autores citados na pesquisa bibliográfica.

Para confrontar as informações teóricas explanadas, buscou-se coletar informações financeiras em uma Empresa do ramo da Indústria em Santa Rosa/RS, a qual não terá sua identidade divulgada, possibilitando aos integrantes da equipe de desenvolvimento deste, uma análise de dados e informações, procurando desenvolver um estudo interessante, que traga contribuições positivas para uma gestão financeira eficaz, buscando maior controle financeiro e rentabilidade para a organização.

O presente estudo trata-se de uma pesquisa teórico- empírica, sendo esta de natureza qualitativa, realizada através de pesquisas bibliográficas e análise de como os processos de controle e análises financeiros ocorrem no dia a dia de uma empresa.

A geração de dados ocorreu através de documentação indireta, tais como pesquisas bibliográficas em livros de autores relacionados com a temática proposta e também se realizou com documentação direta o qual será analisado como ocorrem os procedimentos na empresa, para poder desta forma correlacionar teoria e prática.

A análise elaborada ocorreu através de um questionário, realizado com o gestor Financeiro de uma indústria localizada na cidade de Santa Rosa. O método utilizado nessa pesquisa possui como objetivo a identificação dos processos de controle financeiros, como eles são realizados na prática, através dessa coleta de dados podemos observar se a organização possui um controle constante para o acompanhamento dessas operações.

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Através do questionário elaborado com esta empresa, percebemos que a pesquisa efetuada por meio desses autores correspondem com o processo da administração financeira dessa organização, pois eles possuem um controle diário das entradas e saídas, bem como um acampamento nas duplicatas a pagar, duplicatas a receber, entre outros fatores. Essas operações são de extrema importância para se obter um planejamento eficaz no processo das decisões.

De acordo o gestor, a organização conta com um sistema para controle financeiro, onde este é realizado através de um fluxo de caixa que controla as entradas e saídas da empresa diariamente.

A empresa possui um controle semanal de duplicatas a pagar, o qual dispõe de um setor fiscal que executa o lançamento diário das notas fiscais em um sistema chamado GI (GERENCIADOR INDUSTRIAL), e após o lançamento é integrado com um outro sistema denominado GF (GERENCIADOR FINANCEIRO). Após executar esse processo fiscal é possível gerar um relatório de duplicatas a pagar, este pode ser gerado de acordo com a necessidade da empresa, diário, semanal, mensal, anual, ou mais, a empresa, para fins de processamento de contas a pagar, utiliza-se o método por relatório semanal, possibilitando assim, analisar o valor que precisará desembolsar na semana, se conseguirá arcar somente com recursos próprios ou precisará contratar recursos de terceiros, ou até, para evitar pagamento de juros e encargos bancários, negociar uma prorrogação. A geração do relatório, bem como a separação e organização dos boletos para pagamento, é feita pelo setor fiscal, que o faz na quinta feira e na sexta feira de cada semana e entrega ao financeiro para programação dos pagamentos que ocorrerão na semana seguinte, sob análises citadas acima.

O administrador utiliza o mesmo sistema para controle de contas a receber, quando ocorre emissão de uma nota fiscal de venda, geram-se também títulos nos sistema, com as datas de pagamento informadas nas notas fiscais.



Com estas informações o gestor faz o registro de duplicatas a receber, gerando boletos de cobrança para seus respectivos clientes. O monitoramento dos recebíveis ocorre diariamente. Caso algum título não for pago após 3 dias ele é encaminhado automaticamente para cartório, e em seguida o setor financeiro faz o contato com o cliente para efetuar a cobrança. Para os títulos quitados, faz-se a emissão da “francesinha”, que se trata de um documento emitido pelo banco cobrador informando os dados dos títulos recebidos, com este documento o financeiro procede a quitação do pagamento no sistema.

Além da cobrança registrada, via emissão de boletos, o gestor tem alinhado com alguns clientes o pagamento via depósito e/ou transferência bancária, neste caso não se procede com o registro de boletos, mas faz-se o acompanhamento do pagamento via depósito para então realizar a quitação no sistema. Através do sistema o gestor extrai um relatório de devedores (títulos que não foram quitados) para realizar o processo de cobrança, o mesmo acompanhamento pode ser feito também via sistema bancário, onde as cobranças foram registradas.

Com relação à concessão de crédito, a empresa possui uma política de crédito para liberação de compra. Sempre que o departamento comercial esteja prospectando novos clientes, solicita uma ficha cadastral para o mesmo, esta ficha é encaminhada ao setor financeiro para análise de crédito, esse processo é realizado através de uma consulta do CNPJ pelo sistema do Serasa, caso o cliente não possuir nenhuma restrição a venda é liberada, analisando a sugestão de limite, o capital da empresa, entre outros fatores. Normalmente para novos clientes, solicita-se uma entrada de 50% na primeira compra, mas em alguns casos este percentual pode ser negociado, bem como o número de parcelas e o prazo total de pagamento pode variar, visto que cada caso é avaliado isoladamente, no entanto para os clientes pontuais o crédito é maior.

O gestor nos relatou ainda como funciona o processo do estoque de matéria prima, o qual é realizado por um setor denominado Grupo Técnico. Dentro desse setor possui um funcionário que exerce a função de PCP (planejamento e controle de produção), ele controla o estoque de matéria prima por planilhas de excel, é realizado dessa maneira em virtude de algumas

modificações internas que devem ser feitas em seu sistema. Após esse processo é evidenciado a necessidade de compra de matéria prima e enviado ao setor de compras para fazer a aquisição do mesmo. Quando esse setor recebe essa solicitação é negociado os prazos de pagamentos juntamente com o setor financeiro, para se obter uma condição agradável para pagamento. A empresa considera esse setor um fator primordial, pois é através desse monitoramento que consegue um planejamento eficaz com o prazo de entrega de seus produtos.

O Gestor considera o planejamento financeiro, como um fator de suma importância dentro da organização, pois é através dele que a empresa se desenvolve e conseqüentemente fica cada vez mais competitiva no mercado. Portanto quando a organização possui um controle financeiro adequado e usa as ferramentas certas, ela se torna mais segura e garante uma liquidez maior nas suas operações.

## CONCLUSÃO

A gestão financeira possui um papel fundamental para se obter um planejamento eficaz no processo administrativo da organização. Entretanto é imprescindível o uso das ferramentas corretas para implementar uma gestão produtiva, desse modo é possível identificar as oportunidades e dificuldades que ocorreram ao longo do processo e assim definir antecipadamente as estratégias para enfrentar cada situação.

As organizações necessitam de um planejamento financeiro, para isso todos os gestores precisam estar focados, pois esse é um fator determinante para o desempenho da empresa, pois trabalhando em conjunto com as demais áreas, transmitirá seu equilíbrio e saúde a toda organização.

No decorrer do presente artigo, buscou-se apresentar de forma objetiva as principais contribuições das teorias do planejamento financeiro, comparando com o desenvolvimento na parte pratica de uma organização, a qual efetuamos um questionário que foi aplicado ao gestor da organização pesquisada, onde percebemos que há um controle financeiro implantado e que o gestor preza por este controle, de fluxo de caixa, controle de contas a pagar e a receber, de

análise de crédito, e demais ferramentas abordadas ao longo do artigo. Procurou-se demonstrar da melhor maneira possível os processos realizados nas empresas para um correto controle financeiro, e como estes se utilizados de maneira estruturada poderá garantir o desenvolvimento da mesma.

Percebe-se que o planejamento financeiro deve ser analisado com cautela e discutido com todos os gestores envolvidos, pois esse fator se tornou um requisito de suma importância para o desenvolvimento eficaz do funcionamento da organização, principalmente na situação em que o mercado financeiro de forma geral está passando de empresas estáveis e com um processo eficaz de gestão implantado, garantirão integridade, tornando-as mais sólidas e apresentando uma liquidez e maximização de lucros maior nas operações financeiras, preparadas para enfrentar um mercado cada vez mais competitivo.

## REFERÊNCIAS

GITMAN, Lawrence J. **Princípios de Administração Financeira**. 12. ed. São Paulo: Pearson, 2010. Tradução Allan Vidigal Hastings. Revisão Técnica Jean Jacques Salim Doutor em administração e professor- adjunto do Departamento de Contabilidade, Finanças e Controle da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da FGV.

GROPPELLI, A.A, NIKBAKHT Ehsan. **Administração Financeira**. São Paulo: Saraiva, 2006.

HOJI, Masakau. **Administração Financeira e Orçamentária**. Matemática financeira aplicada; Estratégias financeiras; Orçamento empresarial. Atualizada conforme as Leis nºs 11.638/ 07 e 11.941/09. 11. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2014.

LEMES JÚNIOR, Antônio Barbosa; RIGO, Cláudio Miessa; CHEROBIM, Ana Paula Mussi Szabo. **Administração Financeira: princípios, fundamentos e práticas financeiras**. Aplicações e casos nacionais. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MORANTE, JORGE Antônio Salvador. **Administração Financeira**. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, Edno Oliveira dos. **Administração Financeira da Pequena e Média Empresa**. 1. ed. 7. reimpr.- São Paulo: Atlas, 2009.

SANVICENTE, Antonio Zoratto. **Administração Financeira**. 3. ed. – 20. reimpr.- São Paulo: Atlas, 2013.

## COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL: CHAVE PARA O SUCESSO

Guilherme Wurster<sup>5</sup>

Guilherme Zalamena<sup>6</sup>

Paulo Carlsson Wehrmann Júnior<sup>7</sup>

William Burgin<sup>4</sup>

Bianca Scaglioni Letzow<sup>5</sup>

### RESUMO

A comunicação desde o princípio foi importante para todas a sobrevivência da sociedade. No ambiente empresarial, a comunicação vem ganhando destaque entre as organizações, se tornando mais difundida a ideia de que a comunicação é uma fonte de significativa importância para se obter sucesso no mercado. Para isso, o conhecimento dos conceitos e dos fatores de tudo o que envolve a comunicação é importante, tais como os processos, as direções, a comunicação interna e externa e as barreiras da comunicação, todos aspectos que exercem influência sobre as pessoas e as instituições. Um grande problema enfrentado pelas empresas é a falta de comunicação, que se existe geralmente é engessada e ineficiente, o que atrapalha os objetivos e as estratégias das organizações. Levando isso em conta, o objetivo deste trabalho é propagar, os principais conceitos que envolvem a comunicação, para possibilitar a colocação destes conceitos na prática. Pretende-se que este trabalho torne mais claro os princípios da comunicação para que as empresas possam obter triunfo em meio a um mundo cada vez mais globalizado, e competitivo, em que o termo “chefe” está ultrapassado e “líder”, é o profissional que caminha lado a lado com o seu funcionário e sabe motiva-lo e transparece tudo que for necessário para desenvolver tarefas. Portanto, no mundo atual a comunicação vem evoluindo e juntamente com a tecnologia e a internet, mostra-se importante compreende-la e aplicar suas ferramentas, e passar a utiliza-la da maneira mais eficaz possível para desenvolvimento do ambiente profissional, para melhorar as relações entre funcionários e clientes.

Palavras-chave: Comunicação – Informação - Organização.

---

<sup>5</sup> Acadêmico do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis.

guilhermewurster@outlook.com

<sup>6</sup> Acadêmico do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. guilherme\_zalamena@hotmail.com

<sup>3</sup> Acadêmico do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. Paulocwjunior@hotmail.com

<sup>4</sup> Acadêmico do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. William.burgin@hotmail.com

<sup>5</sup> Mestre em Gestão Estratégica das Organizações. Orientadora. Professora do Curso de Administração das Faculdades Integradas Machado de Assis. bianca.fema@fema.com.br

## INTRODUÇÃO

Devido à grande necessidade das empresas, a comunicação surge como uma importante ferramenta para a transmissão de conteúdos. A produção deste artigo tem como objetivo compreender a importância da comunicação e suas ferramentas e verificar se existe a falta de comunicação nas empresas, e também trazer métodos para aplicá-la, abordando sua utilidade.

Somente quando as organizações perceberem que a comunicação eficaz é de suma importância para o andamento correto das atividades é que ela poderá atingir excelência no trabalho e funções. Para a realização do trabalho, foi utilizada uma pesquisa bibliográfica, nos quais se buscou melhorar o entendimento do assunto para transmitir o conhecimento.

A comunicação organizacional não envolve somente o estudo da fala, mas também planejamentos e técnicas de comunicação, por meio de instrumentos variados. Nesse sentido, vários autores tentam caracterizar a comunicação organizacional e todo o seu campo de abrangência.

Nesse contexto, este estudo foca na carência de comunicação organizacional e no papel da comunicação organizacional dentro das instituições no âmbito da gestão e da tomada de decisão. Estudo teórico é a base da metodologia deste trabalho. O resultado do estudo mostra pequenas ações para alcance de uma comunicação organizacional eficiente nas organizações, tais ações envolvem: a troca de informações entre os colaboradores, bem como ressalta a importância do processo de comunicação interno e externo, devido as novas exigências na sobrevivência das empresas e os novos usuários da informação na era contemporânea.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO

### 1.1 COMUNICAÇÃO

A comunicação é crucial para a sobrevivência da humanidade e para o desenvolvimento das gerações atuais e futuras. De acordo com Chinem, a

comunicação é mais que um bem que a sociedade adquiriu, é também um direito fundamental e humano que nasceu da própria sociedade. “Calcula-se que o homem tenha aprendido a falar há cerca de 30 mil a 50 mil anos”. Além disso o autor reforça que “os meios de comunicação social têm como objetivo passar informações e ajudar no processo de criação da cidadania.” (CHINEM, 2010, p. 2).

Por mais simples que pareça ser o ato de se comunicar Robbins apresenta que nem sempre a comunicação ocorre da maneira eficaz:

As pesquisas indicam que as falhas de comunicação são as fontes mais frequentemente citadas de conflitos interpessoais. Como as pessoas passam cerca de 70 por cento de suas horas de vigília se comunicando - escrevendo, lendo, falando, escutando -, parece razoável afirmar que uma das principais forças que podem impedir o bom desempenho de um grupo é a falta de uma comunicação eficaz. (ROBBINS, 2008. p. 232).

De acordo com Robbins, a comunicação precisa ser compreendida. Uma ideia, por melhor que seja, é inútil se não for transmitida e compreendida pelos outros. Robbins salienta que “[...] nenhum grupo pode existir sem a comunicação. Apenas através da transferência de significados de uma pessoa para a outra é que as informações e as ideias podem ser transmitidas”. (ROBBINS, 2008, p.232).

Já Silva Neto afirma que a comunicação se resume no conceito de troca de informações onde há o emissor, o receptor e a mensagem a ser transmitida. Incluindo ainda o código, o canal e o contexto, entre outros.

Segundo Chiavenato, no processo de comunicação existem cinco etapas que ela segue:

- a) Emissor: é a pessoa que pretende passar a mensagem, em que cabe a ela escolher o conteúdo da mensagem utilizando de maneira correta os códigos e símbolos e verificando os melhores meios para serem transmitidos, levando em consideração a compreensão da mensagem;
- b) Transmissor: é a codificação da mensagem, ou seja, é o que dá sentido a mensagem;



- c) Canal: é o meio que o emissor utiliza para passar a mensagem ao receptor. O canal influencia no modo pelo qual o receptor entenderá a mensagem transmitida;
- d) Receptor: é o indivíduo que recebe, processa e retorna a mensagem ao emissor;
- e) Ruídos: São todos os elementos que interferem no processo de transmissão da mensagem entre o emissor e receptor (CHIAVENATO, 1989).

A comunicação pode ocorrer pelo meio oral, que acontece a partir de duas pessoas ou mais. Alguns pontos a serem considerados sobre este tipo de comunicação são a sua rapidez e o feedback. Porém, conforme Robbins, pode ocasionar algumas distorções, por exemplo, quando se tem que passar uma mensagem oral para um grupo muito grande, cada um entenderá a mensagem de um jeito, e maior será a probabilidade de haver distorções (ROBBINS, 2008).

Sobre a comunicação escrita, Robbins afirma que essa comunicação abrange tudo que envolve números, letras, símbolos entre outros. Geralmente, se prefere a mensagem escrita, ainda mais no meio empresarial, pois nela a pessoa é mais cautelosa na escolha das palavras do que na mensagem oral. Porém, a mensagem escrita requer mais tempo e é inexistente o feedback (ROBBINS, 2008).

Segundo Chinem, o feedback é um fator de extrema importância quando se quer ter uma comunicação eficiente com o seu público alvo, englobando a visão do cliente sobre a empresa, onde o cliente pode expor suas ideias (CHINEM, 2010).

A comunicação não-verbal é descrita por Robbins como a linguagem corporal, pois ela expressa o que realmente a pessoa quer dizer. Por meio da linguagem corporal, pode-se perceber os reais sentimentos, o que a pessoa está sentindo. Silva Neto afirma que a comunicação se resume no conceito de troca de informações onde há o emissor, o receptor e a mensagem a ser transmitida. Incluindo ainda o código, o canal e o contexto (SILVA NETO, 2010).

Portanto, cabe a cada indivíduo interpretar e transmitir as informações a ele passadas da forma mais clara possível. Contudo essa é uma trajetória em

que o emissor precisa receber de forma coerente a mensagem e então passar para o outro da mesma maneira. A comunicação tem diversas formas de se transpor, seja pela forma oral, escrita, ou não-verbal, cada maneira possui seus prós e contras, mas todos são extremamente eficazes.

## 1.2 PROCESSOS E DIREÇÕES DA COMUNICAÇÃO

De acordo com Robbins, antes de ocorrer uma comunicação é necessário que se tenha um propósito a o que será transmitido. Ele vai passar de uma fonte (emissor) para um receptor. A mensagem é codificada e transmitida através de um canal até o receptor, que decodifica a mensagem feita pelo emissor. Para saber se a mensagem foi entendida é preciso ter um feedback do receptor para o emissor. Já a direção, é um processo de comunicação que se pode tomar e que pode fluir em sentido vertical ou horizontal. A direção vertical pode ser dividida em direções ascendentes e descendentes (ROBBINS, 2008).

A direção descendente, conforme Robbins, é uma comunicação que flui dos níveis altos da empresa para os mais baixos. Ocorre quando um chefe delega tarefas para seus funcionários.

Já a direção ascendente, que ocorre a partir do chão de fábrica até a diretoria, serve para informá-los sobre a situação dos processos produtivos, metas e relatar os problemas que estão ocorrendo. A comunicação ascendente ajuda a entender o que os funcionários pensam sobre sua atividade e também o que deve ser melhorado dentro da organização. Robbins ainda cita a comunicação lateral que ocorre entre pessoas que estão no mesmo nível hierárquico. Ela é necessária para facilitar a coordenação e economizar tempo (ROBBINS, 2008).

Dessa forma, para se passar um conteúdo é necessário haver um propósito do que irá se passar, podendo partir do feedback dos funcionários para o chefe, ou a mensagem que o chefe passa para todos os funcionários da empresa. Além da troca de informação e dados de pessoas que trabalham no mesmo nível hierárquico, que serve para estreitar relações entre eles e diminuir o estresse devido a função em muitos casos maçante.

### 1.3 COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

O desenvolvimento profissional é significativamente ligado a aprendizagem de saber se comunicar e ouvir. Segundo Chinem, no mundo dos negócios, a comunicação é importante para obter eficácia no ramo empresarial, pois as empresas precisam saber das informações referentes ao mercado em que se encontram, para poder se ajustar (CHINEM, 2010).

A comunicação tem diversas funções no meio empresarial, como melhorar o comportamento das pessoas, melhorar a motivação, a expressão emocional e para passar informações. Robbins afirma também que “a comunicação facilita a motivação por esclarecer aos funcionários o que deve ser feito, qual a qualidade do seu desempenho e o que fazer para melhorá-lo”. (ROBBINS, 2008, p.233)

O ambiente de trabalho é para muitos, o único local onde ocorre a interação social, ocorrendo a troca de sentimentos e desejos. Parte daí o que Robbins chama de “[...] expressão emocional de sentimentos e para a satisfação de necessidades sociais.” (ROBBINS, 2008, p. 76). Também possibilita a troca de informações necessárias para a tomada de decisão, por isso a sua importância em um ambiente organizacional. Tomasi entende que:

Numa organização, as informações não devem circular desarticuladas e de modo caótico, mas sujeitas a uma hierarquia de cargos e funções. Elas, recebidas ou produzidas, devem caminhar por todo um sistema de redes e fluxos internos e externos. Podem ser então ascendentes, descendentes, horizontais. (TOMASI, 2014, p. 34).

A comunicação cada vez mais vem sendo alvo de estudo e aperfeiçoamento. Conforme reitera Bueno, pelo meio universitário, as pessoas estão buscando cada vez mais a especialização nas áreas de comunicação empresarial (BUENO, 2009).

A comunicação empresarial nacional, segundo Chinem, iniciou-se durante o Governo Juscelino Kubitschek, que assumiu a tarefa de fazer 50 anos em 5, criando condições para que viessem para o Brasil diversas empresas estrangeiras, como por exemplo, montadoras de veículos. Devido a esta oportunidade, diversas empresas relacionadas a comunicação, como agências

de publicidade dos Estados Unidos vieram ao país, atraídas pelo sistema do governo da época, pois a estratégia das empresas se baseia basicamente na comunicação e depende da publicidade para que seus produtos e serviços sejam conhecidos (CHINEM, 2010).

Silva Neto introduz que “[...] a propaganda é um processo de comunicação em massa, para transmitir diversas informações e cujo objetivo é encontrar compradores e produtores dentro de um mercado.” (SILVA NETO, 2010, p. 34).

No mundo dos negócios, a organização utiliza a propaganda por meio de diversos canais de comunicação, como jornais, televisão, internet, para tornar a marca e a imagem da empresa mais conhecida (SILVA NETO, 2010).

De acordo com Rego, a comunicação interna é a forma de passar aos colaboradores a realidade da empresa, fazendo com que eles se identifiquem com a empresa e compreendam a ideia, metas e estratégias da organização (REGO, 1987).

Bordenave entende que a comunicação externa é o que uma organização usa para promover a sua imagem, trocar experiências, abranger o conhecimento entre empresários e fatores de mercado, produção e consumo (BORDENAVE, 1984).

Portanto, o ato de se comunicar se mostra primordial para o ser humano e sua evolução, tanto para realizações profissionais quanto para a pessoal, desde para obter eficácia, melhorar o comportamento social ou também ajudar no marketing das empresas, buscando atingir seu público alvo e até para relacionamentos pessoais. Com a ajuda da comunicação interna, busca-se passar aos funcionários tudo que acontece na empresa. Já a comunicação externa ajuda a promover a imagem da empresa, fazer parcerias, estreitar relações com outras empresas e ganhar mais conhecimento.

#### 1.4 BARREIRAS DA COMUNICAÇÃO

Uma barreira para a comunicação é a percepção seletiva. Neste processo as pessoas escutam o que querem ouvir, com base na suas necessidades, desejos e experiências. Numa entrevista por exemplo, o entrevistador tem uma

opinião formada a respeito do entrevistado, mesmo sem ter conversado com ele antes. Outro exemplo disso é quando uma mulher, tendo filhos pequenos vai em uma entrevista. O entrevistador sabe que os filhos vêm sempre antes do trabalho mesmo que ela não demonstre isso (ROBBINS,2008).

A emoção, também ponto citado por Robbins, é basicamente, o modo como o receptor se sente no momento em que recebe uma mensagem. Isso vai influenciar a maneira que ele irá interpretá-la.

Ainda segundo ele, a linguagem é outro fator determinante para uma boa comunicação. Já que as palavras possuem significados diferentes para cada indivíduo, tudo isso de acordo com a idade, educação e histórico cultural que define o modo como se entende uma palavra. As organizações possuem pessoas de todos as idades, origens e classes diferentes e cada um vai entender uma palavra de acordo com isso. O ponto é que embora duas pessoas, mesmo que falando a mesma língua, o uso dela acaba nem sempre sendo o mesmo. As pessoas tendem a imaginar que a mensagem que elas passam tem o mesmo significado para o outro, isso nem sempre ocorre, o que cria dificuldades na comunicação.

Segundo Robbins, outro grande obstáculo para a boa comunicação, quando se quer falar em público, é a fobia e a ansiedade. Esse é um problema que afeta toda uma categoria de técnicas de comunicação. Pessoas que temem a comunicação oral procuram evitar as situações em que ela é necessária. É de se esperar que haja uma auto seleção e que essas, não busquem certas atividades, como o magistério. As pessoas portadoras dessa disfunção tendem a distorcer a comunicação oral em seu trabalho de modo a minimizar a necessidade de comunicação. É preciso estar consciente, que nas organizações existem pessoas com sérias barreiras em sua comunicação oral (ROBBINS, 2008).

## CONCLUSÃO

No mundo atual, as empresas que possuem um chefe que apenas fala e estipula metas aos funcionários que apenas escutam e as executam sem

questionar nada, fazendo seu trabalho, mas se comportando como máquinas programadas, são apenas trabalhadores alienados.

Estas empresas estão a um passo da falência, pois, suas metodologias está antiquada, perdendo-se credibilidade. As organizações precisam de líderes que ouvem seus colaboradores e trabalhem junto com eles, sem barreiras ou diferenças hierárquicas, os ouvindo.

Conclui-se que a comunicação, seus métodos e processos melhoram o relacionamento das pessoas dentro de uma organização. Tomando como base artigos e livros, mostrou-se que toda a organização deve se preocupar com a eficiência da comunicação, pois a empresa que não a tiver, dificilmente conseguirá resultados positivos. Já as que possuem, provavelmente conseguirão alcançar seus objetivos e suas metas, de forma mais clara e constante.

Com base nos fatos mencionados, os administradores devem tomar os princípios da comunicação como base e acompanhar as evoluções da tecnologia de informação, assim como seus instrumentos, buscando tornar-se um profissional acima da média, que tenta melhorar seus relacionamentos e satisfações entre sua empresa, funcionários e clientes.

## REFERÊNCIAS

BORDENAVE, Juan E. Diaz. **Além dos Meios e Mensagens**. Rio de Janeiro: Vozes, – 2. ed., 1984.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação Empresarial: políticas e estratégias**. Editora Saraiva, 2. ed, São Paulo, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a Administração Geral**. 1. ed. São Paulo: Mcgraw-Hill, 1989.

CHINEM, Rivaldo. **Introdução a Comunicação Empresarial**. Editora Saraiva: São Paulo, 2010.

REGO, Francisco Gaudêncio Torquato do. **Jornalismo Empresarial: teoria e prática**. São Paulo: Summus, 1987.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Editora Pearson, 11. ed, São Paulo, 2008.



SILVA NETO, Belmiro Ribeiro da. **Comunicação Corporativa e Reputação:** construção e defesa da imagem favorável. Editora Saraiva 1. ed., São Paulo, 2010.

TOMASI, Carolina, MEDEIROS, João Bosco. **Comunicação Empresarial.** Editora Atlas, 4. ed, São Paulo, 2014.

## **DESENVOLVIMENTO DA INOVAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA DO AGRONEGÓCIO**

Daniela Medeiros<sup>1</sup>

Danieli Rhoden<sup>2</sup>

Marcos Rogério Rodrigues<sup>3</sup>

### **RESUMO**

Atualmente a inovação é compreendida como ponto crítico ao sucesso de um empreendimento, fato que intensifica sua importância a sustentação em longo prazo de uma empresa. O presente artigo científico procura responder a seguinte problemática: Como ocorre o processo de inovação dentro da empresa estudada? Além disso, este estudo tem por objetivo entender o que realmente é uma inovação, como ela se desenvolve e quais os resultados que traz. Observa-se que muitas vezes o termo inovação é entendido de forma equivocada pela falta de conhecimento a respeito de seus respectivos conceitos e como acontece sua aplicação no campo prático de um negócio. Assim, este artigo apresenta no seu referencial teórico os conceitos acerca da inovação, em se pode perceber características importantes presentes na inovação, destaca-se também as tipologias da inovação, bem como menciona os conceitos relacionados à importância da inovação e, sua influência nos resultados do negócio. Quanto a metodologia, o trabalho se classifica como pesquisa qualitativa, onde se realizou meio de um estudo de caso, que se deu através de uma entrevista com a gestora da organização. A empresa estudada atua no ramo do agronegócio. Por meio da pesquisa, identificou-se atributos de grande relevância ao processo de implementação e controle dos resultados advindos da inovação, além disso, se percebeu que a empresa pesquisada inova nos quatro tipos de inovação, quais sejam em produto, processo, marketing e organizacional.

Palavras-chave: Inovação – Competitividade – Administração.

### **INTRODUÇÃO**

Diante das atuais condições do mercado competitivo, em que as necessidades de consumidores mudam frequentemente e, a diversidade de escolha que ele tem no momento de consumir, torna-se essencial à empresa que deseja obter sucesso, se diferenciar das demais. Assim a inovação passa a ser vista como uma importante alternativa às empresas que anseiam por crescimento contínuo.

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração-5º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. medeiros-dani@bol.com.br

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Administração-5º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. dani-rhoden@bol.com.br

<sup>3</sup> Mestre em Administração. Orientador. Professor do curso de Administração. Faculdades Integradas Machado de Assis. marcosrodrigues@fema.com.br

Perante o desafio das empresas em adequarem-se às necessidades do mercado, o termo inovação vem sendo objeto de estudo por profissionais que desejam obter benefícios ao modelo de negócio em que atuam. Entretanto, inovar torna-se um desafio. A problemática que envolve este trabalho procura responder a seguinte questão: Como ocorre o processo de inovação dentro de uma empresa que atua no segmento do agronegócio?

O objetivo deste artigo é entender o que realmente é uma inovação, como ela se desenvolve e quais os resultados que ela traz para a empresa. Assim como, busca-se esclarecer os principais aspectos ligados à temática da inovação para identificar com maior facilidade conceitos, formas de aplicação e benefícios. Para complementar o presente estudo, realizou-se um estudo de caso para conhecer como ocorre o processo de inovação.

No presente trabalho, se levantaram questões referentes à forma como a gestora percebe a inovação, os tipos e casos de inovação, a importância, objetivo, vantagens e desafios da inovação. Também destaca-se como ocorre o processo de implementação da inovação, os canais por onde a empresa inova, os resultados obtidos e o percentual dos lucros destinados à inovação.

O termo inovação é percebido de forma particular a cada autor e para aprofundar o conteúdo deste artigo, buscou-se estudar alguns autores, dentre os quais destacam-se: FINEP, Sebrae, João R. L. Mattos e Leonam S. Guimarães, Paulo Tigre, tais autores evidenciam a importância da inovação para o crescimento dos negócios.

O estudo está estruturado de forma, inicialmente apresenta conceitos relacionados à inovação, em seguida expõe as tipologias da inovação relacionadas ao método de implementação de cada tipo de inovação, após descreve a importância da inovação no meio organizacional, seguido da metodologia, apresentação e análise dos resultados da pesquisa e, a conclusão.

## 1 CONCEITOS DE INOVAÇÃO

O termo inovação é conceituado de diversas formas, e vários autores contribuíram com seus estudos relacionados ao tema. Dessa forma, para melhor explanação do termo, apresenta-se a seguir alguns conceitos pertinentes a sua aplicação no meio organizacional.

Segundo a FINEP, a inovação é representada pela implementação de processos, bens, serviços novos ou expressivamente melhorados. Como também por novos métodos de marketing, ou por novos processos organizacionais incorporados ao dia a dia da empresa, de forma a ser aplicado no ambiente de trabalho e, ou nas relações externas da empresa (FINEP, 2005).

Para Mattos e Guimarães, a definição de inovação é complexa, entretanto pode ser executada com a inclusão de pequenas mudanças na organização. Por meio de uma simples substituição de um material, por outro de menor custo em um produto. Uma grande parte dos empresários bem-sucedidos praticam a inovação criando valor através da geração de novas demandas, ou por novas formas de explorar o mercado (MATTOS; GUIMARÃES, 2012).

Inovar é fundamental ao meio organizacional, entretanto se observa muitas dúvidas aos meios utilizados para identificar o que realmente é uma inovação. Para esclarecer de forma simples o que é inovação, se faz necessário a apresentação de exemplos práticos.

A Ilustração 1 expõe através de três exemplos de empreendimentos distintos, situações que se acredita ser uma inovação, mas não são inovações. Já para exemplificar o que é uma inovação, é mencionado o exemplo do McDonald's. Segundo, Mattos e Guimarães:

OQUE NÃO É INOVAÇÃO	OQUE É INOVAÇÃO
O marido e a mulher que abrem uma lanchonete na frente de um novo edifício de escritórios podem estar jogando com a poupança de suas vidas, mas não estão inovando.	O McDonald's padronizou seu produto, criou novos procedimentos culinários, treinou, seus funcionários, dando, dessa forma aos clientes algo que nunca tinham tido: um hambúrguer de alta qualidade, servido com extrema rapidez, em um ambiente higiênico e a um preço muito baixo.
A empresa japonesa de eletrônica que lança uma câmera de vídeo mais atraente está simplesmente forçando sua linha de distribuição numa tentativa de tirar os produtos de concorrência das prateleiras.	
A empresa farmacêutica que fabrica uma versão genérica de um remédio campeão de vendas contra úlcera está simplesmente se apropriando da expiração das patentes de um rival.	

Ilustração1- Exemplos do que não é inovação e um exemplo do que é inovação.

Fonte: (MATTOS; GUIMARÃES, 2012, p. 36).

Diante da Ilustração 1, pode-se observar por meio de exemplos práticos, as principais diferenças em empreendimentos com ou sem inovação. Nota-se que as situações apresentadas como não sendo inovação, podem ser facilmente confundidas

como casos de inovação. Assim sendo, se faz necessária uma análise das características do empreendimento para diferenciar o que é uma inovação e, o que é apenas estratégia comercial.

Já o caso do McDonald's, utilizado como exemplo de um empreendimento inovador, nota-se um conjunto de mudanças, tidas como novas no segmento do negócio apresentado. As mudanças ocorridas impactaram de forma significativa a procura do público consumidor pelo conjunto de benefícios, os quais eles nunca obtiveram antes. Assim, estes fatores levaram o McDonald's a tornar-se um empreendimento inovador.

Conforme Drucker, a inovação não está relacionada a genialidade e nem a inspiração, mas sim com o trabalho duro e sistemático por meio do abandono organizado. E para conseguir o novo e o melhor, deve-se jogar fora o velho, cansado, obsoleto, improdutivo, erros fracassos. O segredo para inovar é analisar e julgar a cada três anos, todos os aspectos da empresa, como os produtos, serviços, tecnologias, mercados e canais de distribuição (DRUCKER, 1996).

Conforme as definições apresentadas pode-se compreender o termo inovação como uma forma de explorar novas oportunidades ao negócio, pela introdução de algo novo ou significativamente melhor e, como consequência, a inovação deve trazer benefícios significativos a organização que a aplica.

## **2 TIPOLOGIAS DE INOVAÇÃO**

Em se tratando de inovação, é fundamental identificar quais os tipos de inovação que um empreendimento pode explorar. Portanto, torna-se necessária uma melhor dimensão a respeito de cada tipo de inovação, para fins de compreender suas principais características.

De acordo com a FINEP, a inovação é classificada em quatro áreas. Compostas pela: inovação de produto, inovação de processo, inovação de marketing e inovação organizacional (FINEP, 2005). No entanto, no entendimento de Tigre, a inovação é constituída por três tipos: a inovação de produto, inovação de processo e

inovação organizacional (TIGRE, 2014). Já para o Sebrae, a inovação também pode ser representada por cinco áreas: inovação de produto, serviço, processo, marketing e inovação organizacional (SEBRAE, 2009).

O ato de inovar potencializa um empreendimento. Sendo assim, a inovação de produto tem sido percebida pelas empresas como uma das alternativas para inovar. Portanto, para a FINEP, a inovação de produto é a introdução de um bem ou serviço novo ou expressivamente melhorado em relação as suas principais características e usos previstos. Como melhorias nas especificações técnicas do produto, componentes, softwares e outros atributos funcionais (FINEP, 2005).

Já para Sebrae, a inovação de produto acontece quando um produto novo é posto no mercado, ou quando este já existente e sofre uma melhoria expressiva. No entanto, apenas o lançamento de um novo produto não significa que ocorreu uma inovação. Portanto, para identificar uma inovação é indispensável que o mercado aceite o produto e, que a empresa tenha resultados financeiros (SEBRAE, 2009).

Conforme o ponto de vista apresentado pelo Manual de Oslo e pelo Sebrae, a respeito da inovação de produto, percebe-se uma semelhança quanto ao aspecto da mesma, a qual é representada pelos autores pela introdução de um produto novo ou substancialmente melhorado.

Observa-se que a inovação de produto é de grande importância aos segmentos que utilizam-se de produtos como meio de sustentação ao negócio. Cujas inovações acrescentam possibilidades de crescimento e sustentabilidade do empreendimento.

A inovação em processos é outra maneira encontrada pelas empresas para fortalecerem-se perante o mercado competitivo. Conforme a FINEP, a inovação de processo é constituída pela implementação de um método novo ou expressivamente melhorado em relação aos processos utilizados na produção ou na distribuição de um empreendimento. A exemplo de mudanças técnicas, de equipamentos e softwares (FINEP, 2005).

Para Tigre, a inovação de processo está relacionada as operações tecnologicamente novas ou melhoradas. Nas quais, o resultado da inovação, aprimora a qualidade do produto, reduz custos de promoção e prazos de entrega.



Geralmente, as inovações de processos estão ligadas a novos investimentos produtivos, como equipamentos e processos mais inovadores (TIGRE, 2014).

Em relação aos aspectos apresentados pela FINEP e por Tigre, a inovação de processo é definida de forma semelhante. A qual é caracterizada por mudanças ou melhorias no âmbito operacional do empreendimento, com o objetivo de melhorar o desempenho da empresa.

Pode-se observar que a inovação de processos modifica substancialmente o processo operacional utilizado pelas empresas. E para avaliar a eficácia de sua implementação, deve-se considerar os resultados obtidos pela organização, após as mudanças ocorridas nos processos da empresa.

Atualmente a inovação em marketing, tem se tornado uma alternativa completar para impulsionar um empreendimento. Conforme a FINEP, a inovação de marketing é caracterizada pela inclusão de um novo método de marketing, por meio mudanças consideráveis na concepção do produto. Como a embalagem, definição dos preços e na promoção do produto, desde que não interfira nas características funcionais produto (FINEP, 2005).

Conforme o Sebrae, inovação em marketing é a implementação de uma nova forma de marketing, que apresente mudanças significativas na concepção do produto, em sua apresentação ou comercialização. O maior objetivo é a aumento das vendas, por meio de mudanças significativas na forma de relacionar-se com os clientes (SEBRAE, 2009).

De acordo com a FINEP e o Sebrae, a inovação de marketing é descrita de modo similar. Em que é representada por modificações ou novas formas de disseminar o marketing de um empreendimento, possível através de alterações na concepção do produto.

Pode-se identificar algumas características marcantes na inovação em marketing, como o fato das mudanças na concepção do produto e por mudanças no relacionamento com clientes. Aspectos dos quais são de grande relevância para impulsionar as vendas e conseqüentemente o resultado do empreendimento.

A inovação organizacional modifica a estrutura da empresa, no entanto apresenta resultados significativas à empresa. Segundo a FINEP, a inovação organizacional, compreende a implementação de um novo método organizacional

perante as práticas de negócios da organização. A qual compreende o ambiente de trabalho e as relações externas do negócio, para melhorar o desempenho da empresa (FINEP, 2005).

Já para Tigre, a inovação organizacional pode ser determinada pela implementação de novos procedimentos organizacionais. Aplicados a rotina operacional de uma empresa, em suas relações externas e no processo de organização do trabalho (TIGRE, 2014).

Pode-se perceber pontos em comum entre a FINEP e Tigre. Em que a inovação organizacional é identificada como forma de melhorar o ambiente interno e externo do negócio, por meio de novos métodos aplicados a estrutura organizacional da empresa.

Observa-se que a inovação organizacional é composta por novos métodos direcionados ao campo prático de uma organização, voltada para melhorar o nível de desempenho da organização.

Para Mattos e Guimarães, a Ciência, Tecnologia e Inovação, possuem grande influência sobre o processo de geração de emprego e renda. De modo que depende do desafio de transformar um conhecimento e um bem ou serviço de interesse do mercado. Este processo se revela por meio de um produto inovador, processo inovador ou por um empreendimento inovador (MATTOS; GUIMARÃES, 2012).

A Ilustração 3 menciona três tipos de inovações, evidenciando seus principais conceitos e diferenças entre um produto inovador, processo inovador e empreendimento inovador. Segundo Mattos e Guimarães:

Produto inovador	Processo inovador	Empreendimento inovador
É um bem ou serviço de grande valor agregado e intensivo em conhecimentos gerados.	É um conjunto de procedimentos e tecnologias que compõem um sistema produtivo altamente eficiente/eficaz e intensivo em conhecimentos gerados.	É uma organização composta por pessoas, processos, produtos, gestão, cultura e outros elementos intensivos em conhecimento gerados.

Ilustração 2 - Produto inovador, processo inovador e empreendimento inovador.

Fonte: (MATTOS; GUIMARÃES, 2012, p. 16).

De acordo com a Ilustração 2, o processo de inovação torna-se possível através da influência da Ciência, Tecnologia e Inovação, de modo que cada um dos tipos de inovação citados na ilustração 2 possuem características próprias.

Entretanto, apresentam como objetivo em comum, a inovação em prol de obter melhores resultados no empreendimento.

A partir das afirmações apresentadas compreende-se os principais tipos de inovação e como ocorre sua aplicação. Portanto, inovação pode ser um produto, serviço e/ou processo novo ou substancialmente aprimorado. Como também é representada por modificações nos métodos utilizados em marketing e na estrutura organizacional do empreendimento, caracterizadas como inovação, desde que tragam vantagens financeiras à organização.

### **3 IMPORTÂNCIA DA INOVAÇÃO**

Dado o cenário extremamente competitivo vivenciado pelas organizações torna-se vital que elas inovem. Conforme Costa, as inovações tecnológicas juntamente com as mudanças de comportamento em consumidores e na sociedade criam oportunidades de explorar novos mercados. Assim sendo, pode-se perceber um crescimento contínuo da competição entre empresas, de forma que ao entrar em novos mercados, se descobrem competindo com concorrentes que dispõe de muitos recursos, com formas de competir e objetivos pouco conhecidos (COSTA, 2009).

De acordo com Coral et al, o tema inovação vem ganhando maior ênfase nas discussões da empresa, sendo visto como uma das principais estratégias para garantir a sustentabilidade de qualquer empreendimento. Entretanto, por mais que os argumentos da inovação sejam mais do que convincentes, na maioria das vezes a empresa busca inovar apenas no momento em que é exposta a alguma ameaça, como as mudanças inesperadas das necessidades do consumidor, obsolescência, tecnologia e surgimento de novos competidores (CORAL et al, 2013).

Conforme Leonel et al, a importância da inovação está relacionada ao ciclo de vida do produto, pois ele passa pelas fases de desenvolvimento, crescimento comercial, atinge a maturidade e, depois inicia-se seu declínio. Assim, para gerar novas oportunidades, existe a necessidade de repetição desse processo. Contudo, para cada novo ciclo, existem variáveis relacionadas as mudanças do mercado e, da inclusão de novas tecnologias, este cenário torna o processo de inovação mais difícil de executar (LEONEL et al, 2013).

Conforme Drucker, para que a inovação ocorra de modo sistemático, é fundamental a disposição para compreender a mudança como uma forma de oportunidade. Se bem sucedidas as inovações, contribuem de forma significativa a organização. No entanto, a maioria das inovações visa mudar a sociedade, o mercado ou o cliente. Dessa forma, acabam não obtendo êxito em seus objetivos, isso se dá pelo fato de que as inovações que obtêm sucesso, são aquelas que exploram as mudanças e, não tentam forçá-las ao mercado (DRUCKER, 1996).

De acordo com Ries, conforme uma empresa aumenta, acaba perdendo a capacidade e inovação, e conseqüentemente o crescimento contínuo. Essa situação pode ser evitada no momento em que a organização cresce, pode-se equilibrar as necessidades dos clientes existentes com os desafios dos clientes novos, ao mesmo tempo em que a organização explora novos modelos de negócios (RIES, 2012).

Portanto, percebe-se a importância da inovação relacionada à procura de novas oportunidades para explorar o mercado e atingir resultados na organização. Para inovar é indispensável se atentar as possibilidades que o mercado apresenta, vale salientar a necessidade de tornar a inovação uma prática frequente na empresa.

#### **4 METODOLOGIA DA PESQUISA**

A pesquisa é método utilizado para coleta de informações inerentes ao tema estudado. Diante do tema abordado, definiu-se como metodologia a pesquisa qualitativa. Para Vianna, “[...] a pesquisa qualitativa realiza a análise de dados descritivos, para identificar uma determinada situação, a fim de agregar a compreensão do tema estudado.” (VIANNA, 2001, p.122).

De acordo com os objetivos da pesquisa realizada, definiu-se o estudo de caso, como melhor forma de abordar a proposta do trabalho. De acordo com Vianna, o objetivo do estudo de caso, está relacionado ao estudo aprofundado de determinada situação, em que permite a compreensão como um todo em relação ao tema abordado (VIANNA, 2001).

A pesquisa ocorreu por meio de quatro etapas. Na primeira etapa, foi realizada uma análise das empresas mais inovadoras do Noroeste Gaúcho. Em

seguida, realizou-se uma entrevista semiestruturada na empresa definida, a entrevista ocorreu por meio de um instrumento contendo dez questões relevantes ao tema abordado. Na terceira etapa, realizou-se a transcrição das respostas da entrevistada, em seguida, na quarta etapa foi realizada a análise das informações coletadas.

Para fins de pesquisa acadêmica, a empresa estudada não autorizou a divulgação do seu nome. Entrevistou-se a Supervisora Administrativa da empresa, ela é formada em Letras e Administração e pós-graduada em Gestão de Pessoas, ela atua na empresa há 24 anos. A entrevista teve duração de aproximadamente 50 minutos, e conteve questões acerca da inovação.

A organização pesquisada atua no segmento do agronegócio, está localizada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul há 36anos, ela é empresa multinacional e, faz parte de um conglomerado de empresas que englobam a cadeia alimentar.

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Por meio do estudo de caso realizado, pode-se observar os principais pontos destacados durante a entrevista com a supervisora. Segundo ela, a prática da inovação é compreendida pela empresa, como fator essencial para manter a competitividade e a expectativa do cliente, uma vez que a globalização e o mercado dinâmico, fazem com que a empresa busque novidades ao empreendimento. Para entrevistada a inovação é algo rentável, sendo uma questão de desafiar-se a enxergar o empreendimento de outra forma.

Observa-se que a empresa pesquisada, expõe com ênfase o fato de que a inovação é essencial a sobrevivência do negócio e, impacta significativamente na sua lucratividade. Conforme Mattos e Guimarães, “As inovações não apenas quebram a forma, elas também rendem retornos bem melhores do que os empreendimentos comerciais comuns.” (MATTOS; GUIMARÃES, 2012, p. 36).

Deste modo, pode-se perceber que o ponto de vista da empresa é similar a citação dos autores Mattos e Guimarães, em relação ao impacto da inovação na lucratividade. Nota-se uma forte correlação entre a teoria dos autores e a prática executada pela empresa.

Para compreender como a empresa inova, identificaram-se os principais tipos de inovações que abrangem o negócio e, como estes acontecem. A empresa inova frequentemente em produtos, serviços, processos e marketing.

No que tange a exemplo da inovação em serviço, a empresa foi pioneira em ensacar sementes por quantidade de grãos e, não por peso, fato que agregou valor ao produtor, assim a empresa sabe a quantidade exata que o cliente necessita por hectare plantado e, não há desperdício de sementes. Como também apresenta inovações em produto, como o tratamento de grãos contra pragas já dentro da embalagem, pois o produtor tinha dificuldades em conseguir mão de obra, tratar e manter o controle de pragas.

No campo da inovação em marketing, a empresa desenvolve canais de atingir mais tecnicamente o cliente, por meio de palestras on-line, com convites direcionados aos clientes. Já na área de inovação em processo, a empresa moderniza seu maquinário, bem como cria para objetivos específicos, como por exemplo, a criação de uma máquina seletora de cor e tamanho das sementes, para aperfeiçoar o processo.

Portanto, pode-se observar que a empresa pesquisada, compreende a inovação como parte de sua rotina, pois ela apresenta um histórico de inovações e, vem tendo resultados positivos em decorrência dessas mudanças.

Inovar torna-se fundamental em meio a um cenário cada vez mais competitivo. Para a empresa, a importância da inovação está relacionada ao crescimento do negócio, para não ficar estagnada, ou até mesmo regredir. Assim a organização encontrou na inovação uma maneira de manter-se viva, forte e lucrativa. Com suas ações bem valorizadas, com os acionistas mais satisfeitos e os empregados que podem visualizar formas de crescer dentro da empresa.

Observa-se na organização estudada que a inovação está ligada à sustentação do empreendimento, sendo aplicada de modo frequente como parte da sua rotina. Como pode-se perceber, a empresa vê a inovação como algo importante para seu crescimento, e vai ao contrário do que enfatiza Coral et al, que descreve o fato de inovar apenas em momentos críticos do empreendimento, não é a melhor alternativa para uma inovação bem-sucedida (CORAL et al, 2013).

Percebe-se que o fato de inovar apenas em situações de risco, pode ser perigoso ao empreendimento, devido ao fato de que a inovação pode não apresentar



os resultados pretendidos e não resolve os problemas da empresa em longo prazo. Entretanto, pode-se verificar que a empresa estudada apresenta a inovação de modo contínuo, e dificilmente ficará estagnada porque está sempre à frente das necessidades do seu mercado.

O empreendimento analisado apresenta objetivos específicos perante a implementação de inovações. Segundo a gestora, o objetivo em apostar na inovação está relacionado ao fato de manter-se competitiva, inovando nos processos para atender com qualidade, eficácia e segurança as expectativas do mercado.

Quanto à vantagem da inovação percebeu-se que na empresa estudada existem diversos benefícios. De acordo com a diretora, o fato de ser reconhecida como empresa inovadora, agrega valor à marca, eleva a moral da empresa e dos funcionários, dessa forma, a empresa cresce, se mantém forte, as pessoas se sentem bem e tem desafios novos, o que gera um clima organizacional melhor.

O processo de inovação pode apresentar alguns desafios, constatou-se por meio da pesquisa que anos atrás, quando ela era menor, apresentava alguma resistência quanto a custos, porém conforme destacou a entrevistada, da forma que está estruturada hoje, os desafios geralmente estão relacionados a resistência de pessoas ao processo de mudanças que a inovação gera. Assim, é necessário que haja um bom canal de comunicação e muita transparência, para a empresa conseguir romper com as barreiras da mudança.

É importante que o processo de inovação ocorra em etapas para aumentar a possibilidade de resultados bem-sucedidos. Para empresa, esse processo inicia por uma ideia, na qual identificam-se os benefícios e possibilidade de realização, após a ideia passa por uma análise quanto a custos, questões legais e impactos que pode gerar, a fim de verificar a viabilidade do projeto. O qual, passa por testes, análise de seus resultados, planejamento para implementação, acompanhamento e mensuração dos resultados em tempo, segurança e lucratividade, para então validar a inovação.

Compreende-se que o processo de validação não é tão simples, contudo se realizado de forma organizada e analisar todos os aspectos que compõe uma inovação, a possibilidade de gerar resultados positivos é bem maior.

A inovação traz impactos significativos a organização que a aplica. Assim, para empresa, a inovação gera resultados satisfatórios ao crescimento do empreendimento, o qual ocorreu de forma rápida e é constante na empresa. A gestora

lembra que alguns anos atrás, a empresa vendia 500.000 sacos de sementes e atualmente a empresa vende 3 milhões de sacos por cada safra. Este crescimento ocorreu por intermédio da inovação, que levou a empresa a se adequar e procurar outras formas de desenvolver o negócio.

Observa-se que a forma pela qual a empresa gerencia o processo de inovação, a levou ao aumento significativo no crescimento do negócio. Para Drucker, as inovações bem sucedidas, contribuem de forma significativa ao empreendimento, de forma que buscam identificar oportunidades e explorar novos mercados. Diferentemente das inovações que buscam mudar a sociedade, mercado ou cliente, as quais não obtêm êxito em seus objetivos (DRUCKER, 1996).

Percebe-se que a empresa analisada, apresenta condição favorável ao crescimento do negócio, em que relata os mesmos pontos destacados por Drucker quanto ao retorno financeiro e as vantagens ao explorar as mudanças para adequando o empreendimento as necessidades do mercado.

Para compreender por que meios a inovação se origina, é importante conhecer exemplos reais. Assim, a empresa apresenta vários canais de inovação para ampliar o seu crescimento, contendo departamentos específicos que estudam o mercado, canais de comunicação direcionados ao cliente, equipe de marketing e engenharia, dedicados a encontrar novas formas de acessar e oferecer os produtos. Os funcionários são incentivados a contribuir com ideias, como há também parcerias com universidades e outras empresas que complementam o negócio no campo de tratamento de grãos e tecnologias.

Algumas organizações têm investido em inovação e cada empreendimento apresenta uma política específica quanto ao percentual dos lucros destinados a inovação. Assim, a supervisora relata que a empresa apresenta alto investimento em inovação, cujo custo não é questionado e sim os benefícios que a esta poderá gerar. A empresa não economiza nos investimentos em inovação, a depender da viabilidade e possibilidade de ganhos financeiros, em especial nas áreas de pesquisa e marketing, para trabalhar com produtos e tecnologias novas.

De modo geral, observa-se várias características mencionadas pelos autores deste estudo, inclusas no empreendimento analisado. Segundo esses autores a empresa que se mantém no mercado há vários anos, possui os atributos necessários

para conseguir inovações bem sucedidas e, prolongar o empreendimento perante as mudanças naturais.

O objetivo que deu origem a pesquisa, está relacionado a possibilidade de melhor compreender e identificar os efeitos da inovação na prática de um empreendimento, tanto quanto compreender como ocorre o processo de inovação, antes, durante a após sua implementação. Buscou-se complementar o ponto de vista dos autores como a prática ocorrida em uma organização que pratica a inovação.

## CONCLUSÃO

O atual cenário competitivo é representado por mudanças frequentes no comportamento dos consumidores, que constantemente apresentam novas preferências e dispõe de várias alternativas ao consumo. Em virtude deste contexto, é fundamental que as empresas estejam atentas as novas demandas criadas pelo mercado em razão da necessidade em diferenciarem-se dos concorrentes. Diante deste quadro a inovação passa a ser uma importante estratégia para ganhar o mercado.

O presente estudo teve como objetivo compreender o que é uma inovação, como ocorre seu desenvolvimento e identificar os principais benefícios que o ato de inovar pode trazer a um empreendimento. Assim, mediante o contexto da inovação apresentado pelos autores e pela empresa estudada, pode-se conhecer os principais conceitos, classificações, exemplos e benefícios que o processo de inovação gera ao empreendimento.

Entende-se que inovação está relacionada ao fato de surpreender o consumidor mediante a inclusão de uma nova ideia adequada as novas demandas do mercado e, que traga retornos financeiros a organização. Entretanto, o processo de inovação deve estar organizado de forma a tornar a ideia em algo rentável a organização.

No decorrer do estudo pode-se concluir que a inovação é percebida de maneiras distintas, constatou-se que existe uma forte correlação entre a empresa estudada e, o ponto de vista dos autores citados no referencial teórico. Por meio da inovação a empresa estudada encontrou um meio de fortalecer seu modelo de negócio.

O resultado da pesquisa superou as expectativas propostas, quanto ao fato de que a empresa utiliza-se dos quatro principais tipos de inovação e pela forma que a ela gerencia todo o processo de inovação, percebido pela organização como um investimento e, não como um custo. Assim, ela implementou, testou e está colhendo os resultados alcançados pelo processo de inovação e, mesmo assim não se acomoda, tendo a inovação como parte ativa na sua rotina.

Constatou-se que dentre os benefícios da inovação está o fato da empresa ser reconhecida como uma organização inovadora, que agrega valor à sua marca, bem como eleva a moral da empresa e dos seus funcionários.

Quanto ao problema de pesquisa, que procurou responder: Como ocorre o processo de inovação dentro da empresa estudada? As evidências descobertas demonstraram que inicialmente deve haver um bom canal de comunicação e muita transparência e, o processo deve ocorrer em etapas para aumentar a possibilidade de resultados satisfatórios.

Na empresa estudada o processo de inovação inicia por uma ideia, onde se identificam os benefícios e a possibilidade de realização, depois a ideia passa por um processo de análise quanto a sua viabilidade financeira, questões legais e possíveis impactos que pode gerar. Na sequência, a ideia passa por testes, análise de seus resultados, planejamento para implementação, acompanhamento e mensuração dos resultados, segurança e lucratividade, somente depois destes passos a ideia é validada como uma inovação.

Sabe-se que as empresas são a base de uma economia, processo pelo qual intensifica a concorrência entre as mesmas. Dessa forma, a inovação é fundamental para que uma organização tenha um diferencial e retornos financeiros expressivos. Devido a fragilidade em gerenciar esse processo torna-se indispensável um melhor conhecimento a respeito do assunto para minimizar possíveis erros na implementação de seu processo.

O conteúdo deste artigo revelou-se de grande valor, pois contribui com conhecimento dos principais aspectos que norteiam o ato de inovar no meio organizacional. Busca-se ampliar o tema por meio de estudos futuros voltados a compreender e comparar a evoluções da indústria, em especial a chamada indústria 4.0, a qual representa a mais recente inovação do segmento industrial.

---

## REFERÊNCIAS

CORAL, Eliza; GEISLER, Lisiane; Motivação para a Inovação. In CORAL, Eliza; OGLIARI, André; ABREU, Aline França; **Gestão Integrada da Inovação: estratégia, organização e desenvolvimento de produtos**. 1. ed. – 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

COSTA, Clovis Corrêa da. **Estratégia de Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2009.

DRUCKER, Peter F. **Administrando para o Futuro: Os anos 90 e a virada do século**. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1996.

FINEP - Financiadora de estudos e projetos. **Manual de Oslo: diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação**. 3. ed. OCDE, 2005. Tradução Oficial realizada pela FINEP/Brasil, baseado na versão original da OECD 1990. Disponível em: <<http://www.finep.gov.br/images/apoio-efinanciamento/manualoslo.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

LEONEL, Carlos Eduardo Lozano; MONTANHA JUNIOR, Ivo Rodrigues; OGLIARI, André; DIAS, Acires; GEISLER, Lisiane. Importância, Definições e Modelos de Inovação. In CORAL, Eliza; OGLIARI, André; ABREU, Aline França; **Gestão Integrada da Inovação: estratégia, organização e desenvolvimento de produtos**. 1. ed.– 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

MATTOS, João Roberto Loureiro; GUIMARÃES, Leonam dos Santos. **Gestão da Tecnologia e Inovação: uma abordagem prática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

RIES, Eric. **A Startup Enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas**. São Paulo: Lua de Papel, 2012.

SEBRAE/NA - Biblioteca Interativa Sebrae. **Cartilha Faça Diferente: inovar é um ótimo negócio**. Escrito em 2009, publicado em 2010. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/D5BEF3A1BD66AA09832576D2006589B6/\\$File/NT00043B96.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/D5BEF3A1BD66AA09832576D2006589B6/$File/NT00043B96.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2017.

TIGRE, Paulo Bastos. **Gestão da Inovação: a economia da tecnologia no Brasil**. 2. ed. (revista e atualizada) Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. **Metodologia do Trabalho Científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001.

## O CONSUMO E A CRISE ECONÔMICA NO BRASIL

Tainá Taís Reschke<sup>1</sup>  
Denise Vanessa Spies<sup>2</sup>  
Roberto StriederBervian<sup>3</sup>  
Carlos Isac Budzinski<sup>4</sup>  
Jeremyas Machado Silva<sup>5</sup>

### RESUMO

O cidadão brasileiro está inserido em um cenário marcado pelas constantes alterações e oscilações nas taxas tributárias e em consequência nas mudanças de preço, fato que prejudica o consumo adequado e sem desperdícios de bens e serviços. Desse modo, o presente artigo objetiva uma análise do consumo em meio à crise econômica predominante nos anos de 2015 e 2016. Utilizou-se uma metodologia baseada em pesquisas bibliográficas e trabalhos de autores das respectivas áreas. Reflete-se a relação do Mercosul com a economia brasileira, sua origem e ligação econômica existente entre os países que o compõem, bem como alguns indicadores desses países. Aborda-se também acerca dos fatores que motivam a crise, a fim de problematizar aspectos internos e externos. Nota-se que consumo, em meio às crescentes crises econômicas, tem seus altos e baixos, por conseguinte, a tendência é consumir mais enquanto as taxas tributárias estiverem reduzidas, porém, o brasileiro acaba consumindo muito além que necessita. Logo, o termo consumo acaba por se confundir com o termo consumismo, mesmo que distintos. Portanto, percebe-se a importância de incentivar a sociedade brasileira a consumir conscientemente de forma a suprir suas necessidades.

Palavras-chaves: Consumo – Crise Econômica – Brasil.

### INTRODUÇÃO

A partir do desenvolvimento do mercantilismo na Europa e a ascensão do comércio, as crises econômicas constituíram-se em eventos periódicos no velho

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. E-mail: tainataisreschkeicr@gmail.com.br.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. E-mail: denisespies26@gmail.com.br.

<sup>3</sup> Acadêmico do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. E-mail: robertobervian@gmail.com.br.

<sup>4</sup> Acadêmico do Curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. E-mail: carlosib5@hotmail.com.

<sup>5</sup> Doutorado em História regional, Mestre em História ibero-americana. Professor do Curso de Administração. Faculdades Integradas Machado de Assis. E-mail: jeremyass@gmail.com



mundo. Com o despertar da industrialização em meados do século XVIII a economia passou a compor de maneira mais intensa o cenário político do ocidente. No contexto do Liberalismo Econômico, a América oitocentista também suplantou o impacto do Mercado (global). Neste caso, com a globalização, tal impacto é percebido na atualidade.

No Brasil, as crises econômicas estão inseridas no cenário nacional em decorrência do sistema capitalista e da necessidade em desenvolverem-se mercados para potencializar trocas e aumentar o nível de lucratividade. Contudo, sabe-se que a crise é uma realidade que atinge toda a sociedade brasileira. Assim, geradas por diversos fatores, as crises, possuem divergências de consumo em distintos períodos da economia, levando em consideração as altas e baixas da inflação, as trocas de governo e as alterações no mercado.

Nessa perspectiva, o presente artigo objetiva realizar uma análise da crise que assola o Brasil, dissertando sobre suas causas, citando fatores internos e externos, a fim de compreender o papel do Mercosul em meio à crise, bem como o papel dos países que compõem. Observa-se que esses elementos encontram-se inseridos em um cenário marcado pelas grandes taxas tributárias, sendo imprescindível a adoção de estratégias para evitar o endividamento.

Para fundamentar esta publicação apresenta-se uma reflexão decorrente da crise. Realizada por meio de pesquisa bibliográfica proporcionando melhor absorção de conhecimento com base em trabalhos de autores como: Pignata (2015) e Carvalho (2015), Campos (1990), Brum (2002).

A estrutura do artigo apresenta-se da seguinte forma: inicialmente relata-se os fatores que motivaram a crise; em seguida apresenta-se uma análise sobre consumo x endividamento: um dilema constante em meio às crises; em sequência uma avaliação referente fatores econômicos dos países do Mercosul.

## **1 REFLEXÃO REFERENTE AOS FATORES GERADORES DA CRISE: INTERNOS E EXTERNOS**

No decorrer da História, a humanidade atravessou diversos períodos de crise. No final da Idade Média, devido às mudanças econômicas, mercantis e políticas e também em resultado da necessidade de implementação de mercado com redes de

comércio e moeda a Europa iniciou uma complexa transição econômica que se consolidou a partir da expansão ultramarina. Em virtude disso, o consumo transformou-se em um item importante para a consolidação da economia, visto que desenvolveu-se, desse modo, o sistema capitalista. Nesse interim, Mendes postula que

O consumo é um fato que esteve presente em todas as fases históricas dos seres humanos (aliás, pode-se dizer que os modos de produção impulsionaram a roda da história: escravocrata, revolução industrial, dentre outros), entretanto, certamente, jamais se consumiu tanto como hoje em dia. (MENDES, 2014, p. 152).

Para tanto, a criação desse mercado de consumo, impulsionado pela Revolução Industrial e conseqüentemente pelo surgimento do capitalismo acabou por influenciar toda a realidade econômica global. No caso do Brasil, devido às desigualdades, surgem realidades opostas, prevalecendo o fato de que alguns países obtêm maiores vantagens em relação a terceiros, conquistando melhores resultados econômicos. Segundo Brum, “[...] o capitalismo é um sistema baseado na hierarquia do capital sobre o trabalho com objetivo de obter lucro através da acumulação de capital.” (BRUM, 2002, p. 78).

À medida que esse sistema se desenvolve e em decorrência das desigualdades, geram-se as crises. Sendo elas motivadas por diversos fatores, como por exemplo: falta de matéria prima, falta de recursos, aumento de demanda(consumo), entre outros. “Crises econômicas são alterações do equilíbrio que devem existir entre a produção e o consumo das riquezas, e mais notadamente na normalidade da circulação.” (GASTALDI, 2005, p. 430).

As crises além de envolverem a relação entre produção e consumo, onde um aumento do consumo requer uma ampliação da produção, e a diminuição do consumo desencadeia em um menor fluxo de produção. Compreendem oscilações e mudanças em âmbito econômico tanto em termos de oferta e demanda como em relação à taxa de juros e conseqüentemente controle dos preços, o que pode afetar toda a cadeia nacional. Segundo Pignata e Carvalho

Crises ocorrem em períodos nos quais a economia de um país passa por oscilações, tornando-se incapaz de controlar fatores como a alta inflação, fator gerador de escassez na produção, na comercialização e no consumo de

produtos e serviços e conseqüentemente de indicadores negativos, desempregos e aumento de pobreza. (PIGNATA; CARVALHO, 2015, p. 6).

No que diz respeito à ligação entre mudanças e crises, surgem duas definições diferentes sobre suas motivações: fatores externos e internos. Destaca-se dentre os fatores internos o desequilíbrio entre os diversos setores econômicos bem como setores políticos que envolvem a atual conjuntura brasileira. “Uma crise é basicamente, um desequilíbrio que ocorre em setores isolados da economia, mas que pode contaminar todo o sistema econômico.” (PIGNATA, CARVALHO, 2015, p. 6).

É importante também mencionar a atuação do governo no mercado econômico exercendo uma função estabilizadora. Tornando-se responsável por criar condições favoráveis ao desenvolvimento da economia, através do controle das taxas de juros. Fato este que, às vezes, deixa a desejar, pois os recursos e oportunidades não são distribuídos igualmente, por consequência do diferente poder aquisitivo apresentado pelos indivíduos. Segundo Prisco, citado por Luciane Lisboa,

O governo apresenta poder de aumentar a taxa de juros e diminuir o acesso ao crédito. O que leva e faz com que os economistas tenham uma visão ortodoxa em relação ao que o país sofre. Prega-se então a não existência de um milagre, portanto ou você coloca a economia para girar ou o país não cresce. (Prisco apud Lisboa, 2014, p. 54).

Dentre o fator externo, o de maior relevância é o que envolve as exportações, consistindo em saídas de mercadorias do Brasil para outros países, elemento que tem poder de impulsionar toda a economia, cita-se o Brasil como grande exportador de soja. Em contrapartida, o país importa muitas mercadorias importantes para o seu desenvolvimento de outros países, o que causa desigualdade e prejudica o PIB do país. Destaca-se a importância das importações e exportações entre os países do Mercosul, que auxilia no crescimento da economia e união desse bloco:

As transações comerciais de um país com o exterior compreendem, principalmente, as transações de importação e de exportação. Essas transações representam, em sua essência, as operações comerciais de compra e venda de mercadorias de um país para o outro. Denominam-se transações de importações quando visam à compra pelo país importador de mercadorias do exportador. Tem como contrapartida a denominação de transações de exportação a venda de mercadorias pelo país exportador ao país importador. (CAMPOS, 1990, p.78).

Ressalta-se que todos os fatores potencializadores da crise, tanto externos quanto internos, precisam de medidas coerentes para resolução, não somente por parte dos governantes através de políticas e ações governamentais, mas também por cada indivíduo que compõe esta esfera social. Ações em conjunto e que visam o bem comum resultam em melhores condições e qualidade de vida para toda a população brasileira.

## **2 RELAÇÃO CONSUMO X ENDIVIDAMENTO: UM DILEMA CONSTANTE EM MEIO AS CRISES**

Em meio à crise, que atinge o Brasil recentemente, percebem-se diversas consequências para o setor econômico, bem como para os indivíduos que compõem a sociedade. Dentre elas, dá-se destaque ao endividamento que faz parte das preocupações de vários brasileiros.

Cabe ressaltar que este endividamento tem uma relação de dependência com o consumo, ou seja, em tempos de elevação na taxa de inflação a tendência do brasileiro é consumir menos, quando as taxas inflacionárias estiverem baixas o consumo tende a aumentar:

A alta taxa tributária imposta aos brasileiros, por possuir maior foco no consumo, é uma das grandes dificuldades enfrentadas por todos, que pagam mais por suas compras, por terem o valor de impostos incluso no preço final do produto. (PIGNATA; CARVALHO, p. 10, 2015).

Nesta linha de raciocínio, é importante destacar a diferença entre os termos consumo e consumismo, o primeiro representa o consumo de bens necessários para o indivíduo, sem extravagâncias e sem exageros, ou seja, consumir somente o que é importante para satisfazer as suas reais necessidades, já o segundo termo envolve aquele consumo que é além do necessário para a sobrevivência, o gasto com coisas supérfluas, desnecessárias, que facilmente são inutilizadas:

Seja de forma temporária ou continuamente, o que o consumidor precisa compreender é que nos próximos meses ele precisará planejar o orçamento com sabedoria e escolher cuidadosamente a melhor maneira de conduzir a relação entre ganhos e despesas, a fim de evitar as consequências mais graves da crise, uma vez que não há perspectivas de melhora no curto prazo. (SPC BRASIL, 2017).

Cita-se o surgimento do consumismo em decorrência muitas vezes da capacidade de fácil manipulação que as mídias, propagandas exercem sobre o indivíduo, através até mesmo de recursos fantasiosos. Segundo Max Savelle (1990), citado por Mendes: “Em rápida incursão histórica, mais precisamente sobre o nascimento da sociedade de consumo, pode-se dizer que um dos principais acontecimentos que serviram de impulso à atual cultura foi a Revolução Industrial.” (MENDES, 2014, p.152).

Outro coeficiente relevante no que diz respeito ao consumismo é o capitalismo que objetiva o lucro, levando a sociedade a crer que deve obter vantagens e conseguir se sobressair aos demais a todo custo. Todos estes fatores muitas vezes associados a grande taxa de desemprego em decorrência da crise acabam levando ao endividamento. De tal modo:

As crises econômicas no capitalismo decorrem de dificuldades no processo de acumulação do capital, que é seu objetivo central. Tais dificuldades resultam do declínio nas taxas de lucro. Em consequência: reduzem-se os investimentos, cai a produção, diminui o comércio e ocorre desemprego. (BRUM, 2002, p.35).

Entretanto, deve-se entender que o consumo não é de todo o mal, ou como dizem é um mal necessário, pois é ele que faz a roda da economia girar, sem consumo não a troca de moeda e por consequência não há empregabilidade nem mercado. Sendo assim, é necessário a distinção e entendimento entre os termos consumo e consumismo. Sendo de suma importância apresentar um planejamento e cuidado adequado ao consumo para evitar o consumismo e consequentemente o endividamento.

### **3 UMA AVALIAÇÃO DOS FATORES ECONOMICOS DOS PAÍSES DO MERCOSUL**

O Brasil representa um dos países que compõem o notório Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), um bloco de âmbito intergovernamental que integra, conecta e fortalece a relação entre os países da América do Sul. Os demais países que compõem esta organização são: Argentina, Uruguai, Paraguai, Venezuela e Bolívia. Contudo, nota-se a entrada tardia desses dois últimos países citados.

Desse modo, Brasil, Argentina, Uruguai, Paraguai resolveram firmar acordo, consolidando a integração entre eles a partir do Tratado de Assunção, em meados da década de 90. Criando assim um mercado comum entre eles, capaz de fortalecer suas relações com os países que o compõem, através da promoção de um mercado unido. Após o transcorrer do tempo, países como Venezuela e Bolívia conectaram-se aos demais, integrando o bloco. Conforme Brum(2002,87), “o Mercosul compreende a integração de países latino-americanos, se formalizou em 1991 através do Tratado de Assunção”.

A criação do Mercosul surge com o intuito de criar uma integração econômica, social e política e conseqüentemente, melhorar a vida da sociedade que compõem estes países, disponibilizando menores preços resultantes da inexistência de taxas de importação e exportação. Destarte:

O Mercosul não se limita à dimensão econômica e comercial, contando com iniciativas comuns que abrangem da infraestrutura às telecomunicações; da ciência e tecnologia à educação; da agricultura familiar ao meio ambiente; da cooperação fronteiriça ao combate aos ilícitos transnacionais; das políticas de gênero à promoção integral dos direitos humanos. Isso é o que faz do Mercosul um dos projetos de integração mais amplos do mundo. (ITAMARATY).

Considerando os benefícios decorrentes da união desempenhada por estas nações, busca-se trazer alguns de seus indicadores, a fim de compreender melhor suas características e particularidades que formam o conjunto. Entre eles destaca-se a sua extensão territorial, sua população e por fim um indicador econômico muito importante o PIB (Produto Interno Bruto):

ESTADOS	EXTENSÃO TERRITORIAL	POPULAÇÃO (em milhões)	PIB milhões de US\$
ARGENTINA	2.791.810 km <sup>2</sup>	40,57	632.343
BRASIL	8.502.728 km <sup>2</sup>	194,93	1.772.591
PARAGUAI	106.750 km <sup>2</sup>	6,53	27.714
URUGUAI	176.220 km <sup>2</sup>	3,37	53.442
VENEZUELA	912.050 km <sup>2</sup>	29,77	32.998
BOLÍVIA	1.098.580 km <sup>2</sup>	10,72	11.069

Ilustração 1: Extensão, população e PIB de países do MERCOSUL.

Fonte: <<http://www.mercosul.gov.br/saiba-mais-sobre-o-mercossul><http://pais.es.gov.br/>>.



Esse indicador representa todos os bens e serviços finais produzidos em determinado período com finalidade de quantificar a atividade econômica realizada em uma região e conseqüentemente demonstrar o desenvolvimento de um país. Nota-se que dentre todos os países que compõem este bloco, o Brasil é que apresenta maior extensão territorial, população e PIB.

O PIB nominal total do MERCOSUL é de US\$ 3,2 trilhões, portanto se ele fosse um único país ocuparia a 5ª posição em relação aos indicadores econômicos. Outro fator importante para a estabilização da economia é um bom andamento das relações comerciais, que está em crescente aprimoramento, melhorando os resultados econômicos. Deste modo:

O comércio dentro do MERCOSUL multiplicou-se por mais de 12 vezes em duas décadas, saltando de US\$ 4,5 bilhões (1991) para US\$ 59,4 bilhões (2013). Oitenta e sete por cento (87%) das exportações brasileiras para o bloco é composta de produtos industrializados. (MERCOSUL, 2015).

Em relação a essas relações comerciais apresenta-se a exportação e importação dos países do MERCOSUL. Esses aspectos moldam e fazem a economia girar, sendo de suma importância os países apresentarem maior exportação que importação, ou apresentarem um equilíbrio entre ambos os aspectos, pois a exportação se mostra como fator aumentativo das receitas de determinada região.

Países	Exportação milhões de US\$	Importação milhões de US\$
Argentina	68.335,10	65.323,38
Brasil	225.098,41	229.060,06
Paraguai	9.635,74	12.168,56
Uruguai	9.165,71	10.762,30
Bolívia	12.856,06	10.492,10
Venezuela	-	-

Ilustração 1: Exportações e importações do MERCOSUL.

Fonte: <<http://países.ibge.gov.br/>>.

Ressalta-se maior importação que exportação no Brasil, Paraguai e Uruguai e nos demais casos ocorre o inverso. Quando se fala em exportação é preciso ter em mente que se trata, por exemplo, de um produto fabricado em território brasileiro e

comercializado para o exterior. No caso da importação ocorre a compra de um determinado produto fabricado em outro país para o Brasil.

Países que são referência em exportação apresentam condições para tal atividade, possuem uma maior abundância de recursos econômicos a seu alcance. Devido as grandes crises econômicas que o país enfrenta tornar a exportação prioridade torna-se cada vez uma atividade mais exaustiva e de difícil acesso. Opta-se pela importação como um meio estratégico para minimizar as crises e aperfeiçoar a atual situação econômica.

Portanto, observando estes indicadores percebe-se a importância da união deste bloco, pois conectados tornam-se fortalecidos e conseguem se sobressair perante aos demais países. A troca entre eles torna mais viável e menos custosa o comércio interno. Assim, podem minimizar os efeitos da crise e auxiliar o Brasil a melhorar seus indicadores e sua economia.

## CONCLUSÃO

O presente artigo tem como base pesquisas bibliográficas, evidenciando que as crises surgiram com despertar da industrialização e se potencializaram em decorrência da necessidade de obter capital. Desenvolvendo-se a partir de fatores internos e externos, que acabam por modificar o cenário econômico.

Conclui-se que altas taxas tributárias impostas à sociedade, determinam o seu modo e ritmo de consumo, podendo desencadear crises. Molda a forma como a população passa a gerir e administrar o seu capital. Os constantes desafios de adaptação ao mercado decorrente do sistema capitalista de consumo fazem com que o brasileiro utilize variadas técnicas e métodos para sanar desejos que quando associados à falta de planejamento podem gerar consumismo acarretando em endividamento.

Ressalta-se também a importância da criação do bloco econômico Mercosul, do qual o Brasil faz parte. A organização surgiu para obter-se união, fortalecimento e melhora da qualidade de vida dos indivíduos que compõem estes países.

Percebe-se a importância da realização do trabalho como forma de criar um pensamento mais crítico em relação à economia. Busca-se através dele uma abordagem de fácil entendimento e que auxilie os acadêmicos bem como os leitores

servindo de exemplo para um consumo consciente. Seguindo esta linha de pensamento é necessário um estudo mais aprofundado em relação a este tema tentando conectá-lo com a prática.

## REFERÊNCIAS

BRUM, Argemiro J. **Desenvolvimento Econômica Brasileiro.**

CAMPOS, Antonio. **Comércio Internacional e Importação.** 1990.

GASTALDI, José Petrelli. **Elementos da Economia Política.** 19. ed. Saraiva, 2005.

LISBOA, Luciane. **Diário Do Comércio.** Disponível em:  
<<http://www.diariodocomercio.com.br/noticia.php?id=142905>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

MARINHO, Thais Alves. **Cultura e Economia:** a busca de uma teoria do consumo. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/se/v23n3/a09v23n3.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2017.

MENDES, Eduardo Mayer, Educação para o Consumo. **Sociedade de Consumo:** breve reflexão sobre as suas consequências. c.8, 2014.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, **Mercosul.** Disponível em:  
<<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/integracao-regional/686-mercosul>>, sem data. Acesso em: 12 maio 2017.

PÁGINA BRASILEIRA DO MERCOSUL. **Saiba Mais sobre o Mercosul.** Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br>>, sem data. Acesso em: 07 maio 2017.

PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira de. **Efeitos da Crise Econômica no Brasil em 2015.** Disponível em:  
<<http://www.semar.edu.br/revista/downloads/edicao9/1-artigo.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

SILVEIRA, Emerson José Sena da **Antropologia e Economia:** contribuições à crítica a utopia de mercado e a importância cultural do consumo. Disponível em:  
<[http://intranet.viannajr.edu.br/revista/eco/doc/artigo\\_90002.pdf](http://intranet.viannajr.edu.br/revista/eco/doc/artigo_90002.pdf)> Acesso em: 27 mar. 2017.

SPC Brasil, **Impacto da Crise Econômica na Gestão das Finanças Pessoais do Brasileiro.** Disponível em:  
<[https://www.spcbrasil.org.br/uploads/st\\_imprensa/analise\\_educacao\\_financeira\\_impacto\\_da\\_crise.pdf](https://www.spcbrasil.org.br/uploads/st_imprensa/analise_educacao_financeira_impacto_da_crise.pdf)>. Acesso: 20 maio 2017.

## O PERFIL DO FUTURO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR

Ana Gabriela Schmidt<sup>1</sup>  
Daniela Perini Krentkowski<sup>2</sup>  
Marcos Rogério Rodrigues<sup>3</sup>

### RESUMO

Administrar significa gerenciar um negócio, planejar, organizar, dirigir e controlar uma empresa com o objetivo de alcançar resultados para as organizações, sendo este, o papel principal do profissional administrador. O administrador deve ter condições de liderar membros de sua equipe e de tomar decisões perante seu time. Além disso, este profissional deve permanecer em constante aprendizado, atualizar-se em diversas áreas, e atentar-se às variações do mercado. Este artigo científico tem por objetivo conhecer a visão do futuro profissional administrador diante do mercado de trabalho, qual a motivação que o fez escolher o curso de administração, e apresentar assuntos voltados ao profissional administrador. Entre os temas trabalhados no referencial teórico, têm-se as funções do administrador, que traz as principais funções exercidas por esta profissão, também apresenta as habilidades e competências necessárias, pois o administrador não carece somente de conhecimentos técnicos, ele também, é reconhecido pelo seu modo de agir, suas atitudes. O perfil adequado para inserir-se no cenário administrativo é assunto estudado ao longo deste artigo, onde compreendê-lo é importante para o sucesso do profissional no mundo dos negócios. Como metodologia aplicou-se uma pesquisa por meio de um questionário, com acadêmicos do oitavo semestre do curso de administração da FEMA. Dentre os resultados, pode-se observar que o planejamento é uma das funções principais do administrador, pois com ele é possível antecipar dúvidas e definir aonde se pretende chegar. Além disso, a escolha do curso de administração foi decidida principalmente, pela existência de amplo mercado de trabalho.

Palavras-chave: Profissional Administrador – Perfil do Administrador – Habilidades e Competências Fundamentais.

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração-5º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. gabi.alecrim@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Administração-5º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. perinidaniela@hotmail.com

<sup>3</sup> Mestre em administração. Orientador. Professor do Curso de Administração. Faculdades Integradas Machado de Assis. marcosrodrigues@fema.com.br

## INTRODUÇÃO

O atual trabalho se constitui em um artigo científico, que aborda assuntos voltados ao profissional administrador, tais como, as habilidades e competências do administrador, as funções que por eles são exercidas, também o perfil do profissional, visando identificar conceitos e atitudes a serem seguidos.

Observa-se a importância da realização do artigo como complemento da aprendizagem, pois com este estudo pode-se auxiliar a identificação do profissional que está preparado para o mercado de trabalho, que possui os traços e características necessárias para um bom desempenho profissional.

O objetivo deste artigo é conhecer a visão do futuro profissional administrador diante do mercado de trabalho, qual a motivação que o fez escolher o curso de administração, e apresentar assuntos voltados ao profissional administrador.

Como metodologia, realizou-se uma pesquisa, por meio de um questionário com acadêmicos do oitavo semestre do curso de Administração da Fundação Educacional Machado de Assis, além disso, elaborou-se uma pesquisa bibliográfica. Este artigo utilizou-se de conceitos de autores para basear-se no estudo apresentado, sendo os principais, Idalberto Chiavenato, Francisco Lacombe, e também a Pesquisa Nacional Sistema Conselhos Federais e Regionais de Administração, os quais destacam a importância do profissional administrador, para o desenvolvimento dos negócios.

Na estrutura do artigo, constam as funções do administrador, na sequência apresentam-se as habilidades e competências necessárias ao administrador, o perfil do administrador, a metodologia da pesquisa, apresentação e análise dos resultados e a conclusão.

## 1 FUNÇÕES DO ADMINISTRADOR

Hoje em dia as empresas almejam, cada vez mais, profissionais preparados para os mais diversos desafios. Portanto o indivíduo que busca por uma vaga no mercado de trabalho necessita ter ciência das funções que desempenhará.

O profissional administrador não possui a função apenas de gerenciar uma área ou departamento de uma organização. As funções dos administradores compreendem um processo administrativo composto basicamente por quatro etapas fundamentais, quais sejam: planejamento, organização, direção e controle.

Planejar é antecipar dúvidas e probabilidades. Para Lacombe “[...] significa pensar antecipadamente o que se deseja alcançar e determinar meios e recursos para concretizar esse desejo”. (LACOMBE, 2009, p.60).

Para Chiavenato “[...] o planejamento define onde se pretende chegar, o que deve ser feito, quando, como e em que sequência.” (CHIAVENATO, 2011, p.159). O planejamento é a primeira função administrativa, pois serve de base para as outras. Nessa função é necessário identificar as oportunidades, ameaças, forças e fraquezas, e analisar os recursos disponíveis dentro de uma empresa.

Outra etapa é a organização, cuja função é preparar os processos para alcançar os objetivos desejados. De acordo com Lacombe, “[...] é o processo de identificar, dividir e alocar o trabalho, isso envolve, dividir e agrupar o trabalho a ser realizado.” (LACOMBE, 2009, p.60). Organizar é saber dividir o trabalho, designar as pessoas certas para as funções certas, coordenar e ter uma visão sistêmica.

Já a Direção, é usada para influenciar pessoas, tomar decisões, liderar e acompanhar o desenvolvimento do trabalho para que o processo continue correto. Conforme Chiavenato, os administradores procuram conduzir seus subordinados a comportar-se da maneira que a organização necessita para atingir seus os objetivos:

A direção é a função administrativa que se refere às relações interpessoais dos administradores em todos os níveis da organização e os respectivos subordinados. Para que o planejamento e a organização possam ser eficazes, eles precisam ser dinamizados e complementados pela orientação a ser dada às pessoas por meio de uma adequada comunicação e habilidade de liderança e de motivação. (CHIAVENATO, 2011, p.166).

Considerada como a última função do administrador, controlar tem como função avaliar os processos da empresa, para atingir os resultados. Segundo Lacombe, “[...] consiste em assegurar que as atividades da organização levam-se em direção aos objetivos, isso envolve: medir o desempenho, compará-lo com o desejado e tomar as medidas corretivas necessárias.” (LACOMBE, 2009, p.62).



O controle é fundamental, pois com ele é possível averiguar se a atividade está alcançando os objetivos, metas e resultados esperados. Pode-se considerar o controle como a função que fecha o processo administrativo.

As funções do administrador interagem de maneira intensa entre si. Planejar, organizar, dirigir e controlar estão em constante sintonia. Conforme Lacombe e Heilborn, “Se o trabalho é dividido e atribuído a mais de uma pessoa, será preciso coordenar os esforços para que eles se efetuem de forma ordenada. Não adianta conseguirmos os melhores recursos humanos se não soubermos conduzi-los.” (LACOMBE; HEILBORN, 2008, p.50).

É importante ressaltar que em cada um dos processos citados anteriormente haja a figura do líder, que comandará a organização no alcance dos objetivos traçados. No entendimento de Lacombe:

O líder empresarial deve ser capaz de alcançar objetivos por meio dos liderados e, para isso, conforme o tipo de liderado e ocasião age de diferentes maneiras: ele ordena, comanda, motiva, persuade, dá exemplos pessoais, compartilha problemas e ações, ou delega e cobra resultados, alterando a forma de agir de acordo com a necessidade de cada momento e com o tipo de liderado, a fim de alcançar os objetivos da empresa. (LACOMBE, 2009, p.191).

Todo administrador para conseguir bons resultados deve-se através da liderança incentivar o crescimento da empresa, e na prática conseguir alcançar os objetivos planejados com maior eficiência e menor tempo.

## **2HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO ADMINISTRADOR**

O administrador, para ocupar posições nas empresas e exercer seu papel corretamente, deve desenvolver e fazer uso de várias habilidades. Para ser visto em uma organização, o administrador não necessita apenas de conhecimentos técnicos, mas também, é reconhecido pelo seu modo de agir, suas atitudes, competências e habilidades que é capaz de desenvolver.

Conforme Katz, “[...] o sucesso do administrador depende mais do seu desempenho e da maneira como lida com pessoas e situações do que de seus traços particulares de personalidade.” (KATZ apud CHIAVENATO, 2011, p. 3). Para Katz

existem três tipos de habilidades para o bom desempenho do administrador: habilidades técnicas, humanas e conceituais.

A habilidade técnica é a capacidade de utilizar procedimentos, conhecimentos e técnicas para executar seu trabalho. Chiavenato cita que “[...] é relativamente fácil trabalhar com coisas e com números porque eles são estáticos e inertes, não contestam nem resistem à ação do administrador.” (CHIAVENATO, 2011, p. 3). Nesse sentido, observa-se que a habilidade técnica é a capacidade de conseguir aplicar na prática tudo que se conhece em teoria.

Outra habilidade é a humana, e está relacionada ao trabalho, a boa relação e a interação com as pessoas. Desenvolve-se o trabalho em equipe, motivação, participação de ambas as partes. Para Chiavenato esta habilidade trata de “[...] saber trabalhar com pessoas e por meio das pessoas.” (CHIAVENATO, 2011, p. 3).

Para Katz, esta habilidade inclui a capacidade de se colocar no lugar do outro, no ponto de vista do outro, para conseguir compreendê-lo no seu todo:

Uma das principais características de um bom administrador é sua habilidade em lidar com gente, pois os resultados obtidos são fruto do trabalho e dos esforços das pessoas que ele coordena e supervisiona. Por isso, ele precisa ter, antes de tudo, muita habilidade para saber lidar com essas pessoas. (KATZ apud LACOMBE; HEILBORN, 2008, p. 8).

A terceira habilidade é a conceitual, onde há visão sistêmica da organização. Verificar como uma organização se relaciona com o ambiente e com possíveis mudanças. Segundo Chiavenato, “[...] a habilidade conceitual representa as capacidades cognitivas mais sofisticadas do administrador e que lhe permite planejar o futuro, interpretar a missão, desenvolver a visão e perceber oportunidades onde ninguém enxerga nada.” (CHIAVENATO, 2011, p. 3).

De acordo com a pesquisa do CFA, as habilidades de relacionamento interpessoal e visão do todo estão ocupando o primeiro lugar, com 75%. Posteriormente liderança com 69%, adaptação à transformação com 61% e por último, criatividade e inovação com 56% (Pesquisa Nacional SISTEMA CFA/CRA 2016).

Segundo a pesquisa do CFA, o administrador é o tipo de pessoa disposta a assumir riscos, tomar decisões, liderar equipes. Está sempre disposto a mudanças e inovações dentro das organizações. Busca transformar ideias em oportunidades,

fazer planos e colocá-los em ação para alcançar seus objetivos (PESQUISA NACIONAL SISTEMA CFA/CRAS, 2016).

Para um administrador obter sucesso, além destas habilidades ele deve ter também, competências pessoais e duráveis. O profissional administrador, para ser bem sucedido em seus negócios, precisa desenvolver quatro competências: conhecimento, perspectiva, julgamento e atitude.

COMPETÊNCIA	CONCEITO
Conhecimento	Significa todo o acervo de informações, conceitos, ideias, experiências, aprendizagens que o administrador possui a respeito de sua especialidade.
Perspectiva	Significa a capacidade de colocar o conhecimento em ação, saber transformar a teoria em prática.
Julgamento	O administrador precisa saber analisar e avaliar a situação com clareza, obter dados e informações suficiente para julgar fatos com espírito crítico.
Atitude	Representa o estilo pessoal de fazer as coisas acontecerem, a maneira de liderar, de motivar, de comunicar e de levar as coisas para frente.

Ilustração 1: Competências do Administrador.

Fonte:(CHIAVENATO, 2011, p. 4).

Por meio da Ilustração 1, pode-se compreender a importância das competências duráveis ao futuro administrador. O conhecimento é adquirido durante o percurso da vida profissional e pessoal de um administrador e precisa estar em constante atualização.

De acordo com Chiavenato, uma competência fundamental é a perspectiva, pois com ela é possível colocar em prática algumas ideias que o administrador visualiza e saber enxergar oportunidades onde muitas pessoas não enxergariam. O julgamento também é uma competência muito importante. O administrador se torna um tomador de decisões, avaliando cada situação e decidindo o melhor caminho a ser seguido pela organização. E, através da atitude o administrador orienta as empresas rumo ao sucesso, e é considerado um agente de mudanças dentro das organizações. “É a atitude que torna o administrador determinado diante de obstáculos que surgem ao longo do caminho.” (CHIAVENATO, 2011, p. 06).

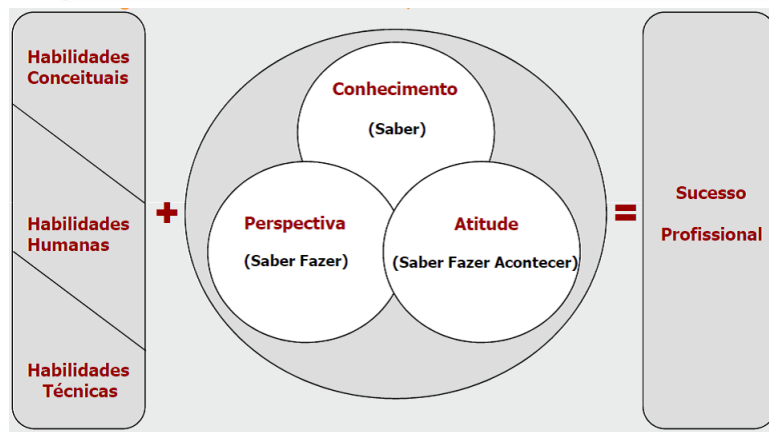


Ilustração 2: As competências pessoais do administrador.  
Fonte: (CHIAVENATO, 2011, p.06).

Diante da Ilustração 2, as habilidades e competências duráveis que o administrador necessita ter, constituem um alicerce que o direciona ao sucesso. Além disso, conforme a pesquisa do CFA, as competências necessárias para o administrador superar obstáculos e conquistar novos caminhos, é identificar problemas, formular e implantar soluções. Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional, assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle. Ser capaz de negociar conflitos e elaborar e interpretar cenários (PESQUISA NACIONAL SISTEMA CFA/CRAS, 2016).

Diante do disposto anteriormente, pode-se observar que as competências necessárias ao administrador tornam-se um diferencial, um elemento que agrega valor, e desperta o interesse das organizações perante o profissional. Um administrador deve permanecer em constante aprendizado, ser capaz de superar barreiras para obter o sucesso desejado.

### 3 PERFIL DO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR

Atualmente os desafios e as exigências diante dos profissionais administradores tornaram-se relevantes. É necessário possuir algumas características e apresentar perfil para administrar. Moldar um perfil com as principais características de administrador é o que o mercado de trabalho espera.

O perfil dos acadêmicos em administração, segundo Lacombe e Heilborn, é aquele que tem “[...] competência para empreender, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações.” (LACOMBE; HEILBORN, 2008, p. 5). Para o discente em administração é imprescindível ser capaz de trabalhar em equipe, permanecer em contínuo aperfeiçoamento profissional, e estar apto a tomar decisões em um meio diversificado.

Os próximos parágrafos foram elaborados com base na Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRA, onde foi abordado Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho dos profissionais da área de administração.

No mercado atual, a maioria dos administradores é do gênero masculino, idade entre 31 e 35 anos, egresso de faculdades particulares, com especialização em alguma área da administração, trabalhando em empresas privadas de grande porte no setor industrial, ocupando cargo de gerencia ou de analista, com registro no CRA e com uma renda média de 9,2 salários mínimos.

O número de profissionais de administração por durante anos esteve em fiel crescimento. Em 2011 teve seu maior índice em 35%, a partir de então retornou para 34% e manteve neste ponto de estabilidade. Em um cenário em que a maioria é do gênero masculino, no decorrer dos anos as mulheres estão cada vez mais atuantes, com um crescimento significativo de 13% em 10 anos. E a maior formação destes profissionais de administração continua sendo por instituições de natureza privada.

Uma das etapas importantes da vida das pessoas é a decisão da escolha de qual profissão seguir. Esta definirá em qual área pretende-se atuar e quais os tipos de atividades serão desenvolvidas. Esses fatores devem ser levados em consideração, acima de tudo o principal é escolher uma área que traga satisfação pessoal.

Conforme a Pesquisa do CFA, a escolha pelo curso de administração varia por algumas razões, a principal delas em 2015 foi pela formação generalista e abrangente com 18,72%, tendo uma regressão acentuada comparada aos anos anteriores.

Opção	2003(%)	2006(%)	2011*(%)	2015*(%)
Natureza de seu projeto profissional, abrir empresa, ampliar negócio, carreira etc.**	26,84	24,97	-	-
Formação generalista e abrangente	19,20	21,52	25,18	18,72
Existência de amplo mercado de trabalho	15,45	13,91	20,52	15,17
Vocação	14,08	15,81	18,72	15,14
Já atua na área e deseja aprofundar conhecimentos ***	-	-	-	11,18

### Ilustração 3: Razões da escolha do curso de Administração.

Fonte: (Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRA's, 2015/2016).

Conforme a Ilustração 3, pode-se identificar que uma opção foi extinta em 2011, e houve inclusão de mais uma razão do porquê escolher o curso de administração em 2015. Após concluir a graduação foi avaliado o grau de satisfação pela escolha da formação acadêmica, e obteve-se um alto índice, com 61,47% atendendo satisfatoriamente as expectativas pela escolha do curso.

Um dos grandes desafios aos cursos que formam profissionais da administração é unir o conhecimento técnico com a realidade que os empregadores querem para o mercado de trabalho. Grande parte destes profissionais pretendem nos próximos dois anos fazer alguma especialização, o qual faz toda diferença na hora da contratação de um profissional.

Os futuros administradores como também, os já consagrados nesta profissão, estão diante de um mercado de trabalho em crescente evolução. Profissionais que buscam melhorar seus conhecimentos através de cursos profissionalizantes, especializações, são bem vistos, pois neste cenário quem está maior qualificado possui vantagem competitiva perante aos demais.

Formar, liderar e motivar equipes de trabalhos são as principais características que os empregadores avaliam em um administrador. Em seguida, articular e coordenar as diversas áreas da organização. Possuir visão sistêmica, bem como aperfeiçoar a utilização de recursos e focar nos resultados.



Em relação aos conhecimentos específicos, administração de pessoas está em primeiro lugar, na pesquisa do CFA, com 70% das preferências, possuindo pouca margem de diferença entre administração financeira e orçamentária com 66% e administração estratégica com 65%. Posteriormente, administração de vendas e marketing está com 46% e, em último com 44%, está administração sistêmica do conjunto das áreas de conhecimento em administração.

Na área estratégica da empresa precisam-se profissionais capazes de identificar problemas, formular e implantar soluções, ou seja, ter uma visão ampla de toda organização. De acordo com a pesquisa do CFA, as áreas de atuação dos administradores consideradas mais relevantes para o mercado de trabalho, são administração e planejamento estratégico, área financeira, recursos humanos, vendas e gestão de processos. A administração é uma área muito vasta, entre os cargos mais ocupados pode-se citar gerência, analista, coordenação, presidência/empresário, diretoria, técnico, assessoria, supervisão e assistência.

Ainda, o administrador para desenvolver um perfil profissional de sucesso precisa estabelecer uma comunicação interpessoal e saber interpretar a realidade das organizações. Além disso, é preciso ter um raciocínio lógico, crítico e analítico. Entre as habilidades necessárias para atingir o perfil adequado, é fundamental ter criatividade e iniciativa, “[...] propor e implementar modelos de gestão, inovar e demonstrar um espírito empreendedor.” (LACOMBE; HEILBORN, 2008, p. 6).

Atualmente, o mercado de trabalho exige mais esforços, procura por um profissional que possua habilidades e competências, e que se enquadre no perfil desejado pela empresa. Todo administrador precisa identificar oportunidades, tomar decisões, ter atitude, e trabalhar em equipe, em prol de objetivos comuns.

#### **4 METODOLOGIA DA PESQUISA**

A pesquisa é um método utilizado para a coleta de informações relevantes a um tema estudado. Neste trabalho foi empregado o método de pesquisa qualitativa. A metodologia qualitativa, para Marconi e Lakatos, “[...] preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano.” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 269).

A pesquisa deu-se por meio de um questionário realizado com 22 alunos do oitavo semestre da faculdade de administração, localizada na cidade de Santa Rosano mês de Maio do ano de dois mil e dezessete. Realizou-se o estudo através de três etapas. Na primeira etapa, foi definido o semestre a ser pesquisado, visando obter respostas de acadêmicos que estão próximos da conclusão do curso de administração, para que o estudo traga um resultado mais exato e satisfatório.

Na segunda etapa, entregou-se o questionário, utilizando um formulário composto por nove questões fechadas e uma questão aberta. Na terceira e última etapa, realizou-se a análise das informações coletadas. O objetivo foi conhecer as motivações que levaram os acadêmicos a decidir pela carreira da administração, bem como conhecer a visão que eles possuem diante do mercado de trabalho e constatar a percepção deles em relação ao perfil, funções, habilidades e competências necessárias.

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Através do estudo realizado, podem-se constatar os principais pontos expostos pelos futuros profissionais administradores em relação à prática da administração e ao mercado de trabalho. Realizou-se a pesquisa com a turma de acadêmicos do oitavo semestre de administração, composta por vinte e oito alunos, dos quais vinte e dois fizeram parte.

Depois da aplicação dos questionários, realizou-se a análise dos dados, e através dos índices de porcentagem, pode-se verificar a opção que conteve maior escolha pelos estudantes, conforme Ilustrações a seguir.

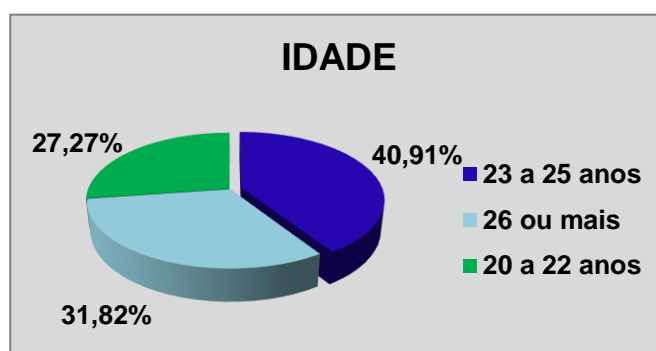


Ilustração 4 - Dados relativos à idade.

Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Em relação a idade dos acadêmicos do oitavo semestre de administração, pode-se observar que a maior parte está entre os 23 a 25 anos de idade. Ao comparar com a pesquisa do CFA, onde a maioria são pessoas entre 31 e 35 anos de idade, pode-se constatar que, atualmente, os profissionais começam a construir sua carreira e a pensar mais cedo no mercado de trabalho.

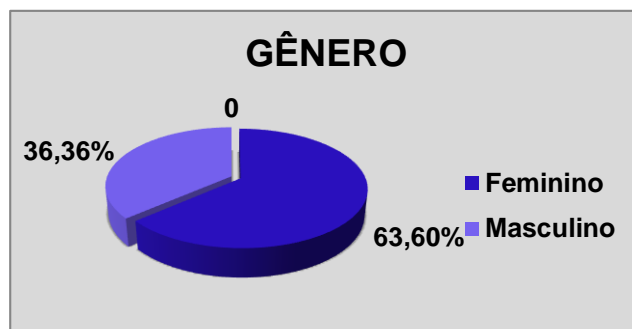


Ilustração 5 - Informações do gênero.  
Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

O gênero com maior percentual é o feminino, diferenciado da pesquisa do CFA, onde o gênero que possui maior índice é o masculino. Observa-se, no entanto, que as mulheres estão inserindo-se no campo profissional, segundo os dados da Pesquisa Nacional SISTEMA CFA/CRA's percebe-se uma elevação no número de mulheres na administração.

<b>O PROFISSIONAL ADMINISTRADOR DESEMPENHA QUATRO FUNÇÕES PRINCIPAIS. PLANEJAMENTO, ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE. QUAL VOCÊ CONSIDERA A MAIS EFICAZ?</b>	
Planejar: antecipar dúvidas e probabilidades.	68,18%
Dirigir: influenciar pessoas, tomar decisões, liderar e acompanhar o desenvolvimento do trabalho.	22,72%
Organizar: preparar os processos para alcançar os objetivos desejados.	4,55%
Controlar: verificar se a atividade está alcançando os objetivos, metas e resultados esperados.	4,55%

Ilustração 6 - Principais funções.  
Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Diante da Ilustração 6, os acadêmicos de administração escolheram primeiramente, como a principal função, planejar. Significa definir onde se pretende chegar e o que é necessário fazer para alcançar o objetivo desejado. Em segundo, a

função de dirigir uma organização. Saber motivar, incentivar colaboradores de uma empresa, saber ser líder. É necessário planejar e dirigir para tomar decisões precisas.

Pode-se destacar que organizar e controlar também são funções eficazes para desenvolver um bom trabalho. Organizar é saber identificar o lugar certo para a pessoa certa, determinar quais as ações a serem adotadas. Do mesmo modo aos demais, o controle é a base para as tomadas de decisões, verificar os resultados e conduzir a empresa ao sucesso.

<b>O ADMINISTRADOR NECESSITA TER COMPORTAMENTOS E ATITUDES RELEVANTES DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO. QUAL É A PRINCIPAL ATITUDE EM SUA OPINIÃO?</b>	
Comportamento Ético	40,91%
Comprometimento	22,72%
Motivação	13,63%
Profissionalismo	9,10%
Aprendizado Contínuo	9,10%
Proatividade	4,55%

**Ilustração 7 - Comportamentos e Atitudes.**

Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Comportamento ético é agir corretamente, ser honesto, íntegro e educado. Está foi a opção mais escolhida pelos futuros profissionais de administração. O comprometimento ocupa a segunda posição, e significa comprometer-se com algo ou alguém, assumir responsabilidades e cumpri-las.

Na pesquisa do CFA os maiores índices coincidem com os resultados obtidos, permanecendo primeiramente o comportamento ético, seguido do comprometimento.

<b>QUAL A RAZÃO QUE LEVOU A ESCOLHER O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO? SELECIONE A PRINCIPAL.</b>	
Existência de amplo mercado de trabalho	40,91%
Formação generalista e abrangente	27,27%
Natureza de seu projeto profissional, abrir empresa, ampliar negócios, carreira.	18,18%
Já atua na área e deseja aprofundar conhecimentos	13,64%
Vocação	0,00%

**Ilustração 8 - Escolha do curso.**

Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Em relação ao questionamento acima, a existência de amplo mercado de trabalho foi o principal motivo que levou os acadêmicos do oitavo semestre de administração a escolher esta faculdade. Formação generalista e abrangente também obteve alto índice, sendo a segunda razão pela escolha desta profissão. Na pesquisa do CFA os primeiros lugares estão representados pelas mesmas razões mencionadas pelos respondentes, porém formação generalista e abrangente alcançou o primeiro lugar, acompanhado da existência de amplo mercado de trabalho.

<b>ENTRE AS HABILIDADES DESCRITAS ABAIXO, QUAL VOCÊ CONSIDERA FUNDAMENTAL PARA O PROFISSIONAL ADMINISTRADOR?</b>	
Criatividade e inovação	40,91%
Visão sistêmica	31,82%
Liderança	18,18%
Relacionamento Interpessoal	4,55%
Adaptação à transformação	4,55%

Ilustração 9 - Habilidades necessárias.

Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Criatividade e inovação são essenciais para a profissão de administração, obtendo o percentual mais elevado entre os demais. Logo em seguida, visão sistêmica, ou seja, visão do todo. Em um ambiente organizacional é fundamental ser uma pessoa criativa e estar sempre disposta a inovar. Uma organização deve ser visualizada de forma geral, analisando cada detalhe. Criatividade, inovação, e visão do todo, tornam uma empresa mais competitiva perante o mercado de trabalho.

Esse mesmo questionário, na pesquisa do CFA obteve votação máxima na opção do relacionamento interpessoal, igualado a visão do todo. O relacionamento interpessoal é construído com duas ou mais pessoas, e contribui para um ambiente de trabalho agradável dentro da empresa.

<b>ENTRE AS OPÇÕES ABAIXO, QUAL VOCÊ ACREDITA SER ESSENCIAL PARA CONSTITUIR A IDENTIDADE DO ADMINISTRADOR?</b>	
Formar, liderar e motivar equipes de trabalho.	50,00%
Articular e coordenar as diversas áreas da organização	22,72%
Visão sistêmica	13,63%
Foco em resultados	9,10%
Otimizar a utilização de recursos	4,55%

Ilustração 10 - Identidade do administrador.

Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Tanto para os acadêmicos de administração como para a pesquisa apresentada pelo CFA, formar, liderar e motivar equipes de trabalho foram eleitos como elementos essenciais para compor a identidade do administrador.

A motivação é fundamental para um bom desempenho de uma equipe de trabalho, tendo o líder como referência, sendo ele responsável por evidenciar a importância de cada um dentro da organização, valorizando o seu desempenho, e sendo ele capaz de mostrar a direção para garantir o sucesso.

**A ÁREA ADMINISTRATIVA ENVOLVE VÁRIOS CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS. PARA VOCÊ, QUAL É O MAIS DESEJADO?**

Administração sistêmica do conjunto das áreas de conhecimento em administração	36,36%
Administração Financeira e Orçamentária	18,18%
Administração de Vendas e Marketing	18,18%
Administração de Pessoas	13,63%
Administração Estratégica	13,63%
Outro	0,00%

Ilustração 11 - Conhecimentos específicos.

Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Administração sistêmica é a teoria da totalidade a qual integra todas as informações, não podendo ser analisado separadamente por partes, tendo a necessidade de análise conjunta, para poder entender como os sistemas funcionam.

O CFA apresenta na pesquisa a administração de pessoas como sendo o principal item para um administrador ter como conhecimento específico. Porém nas duas pesquisas, a administração financeira e orçamentária se mostra ser importante, pois é através do setor financeiro que é feito as principais tomadas de decisões para o futuro da empresa.

<b>O ADMINISTRADOR É UM PROFISSIONAL QUE POSSUI COMPETÊNCIAS PARA O EXERCÍCIO DE SUA PROFISSÃO. DENTRE ELAS, QUAL VOCÊ AVALIA COMO FUNDAMENTAL?</b>	
Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle.	45,45%
Identificar problemas, formular e implantar soluções.	27,27%
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional	22,72%
Ser capaz de negociar, mediar e arbitrar conflitos.	4,55%
Elaborar e interpretar cenários	0,00%

Ilustração 12 - Competências fundamentais.

Fonte: elaborado pelos pesquisadores.

Com 45,45 %, entre as competências de um profissional de administração estão suas funções básicas, planejamento, organização, direção e controle. Apresentando estes como base, pois os mesmos são usados em todas as esferas, como em pequenas empresas a grandes corporações.

Já na pesquisa do CFA foi evidenciado como item mais importante, identificar problemas, formular e implantar soluções. O qual desenvolve raciocínio lógico, identifica dificuldades, formula estratégias e implanta soluções.

Junto ao formulário da pesquisa, foi entregue uma questão descritiva para identificar na opinião dos acadêmicos sobre qual o principal desafio do mercado de trabalho, no campo da administração. Competitivo e exigente, assim é considerado o



mercado de trabalho atual pelos acadêmicos, um dos passos mais difíceis enfrentados é a falta de experiência, pois este mercado não somente quer a formação acadêmica, mas também já ter vivenciado na prática o que aprendeu em sala de aula, o que faz por muitas vezes perder oportunidades.

Atualmente, diversas são as dificuldades encontradas pelos novos profissionais, dentre elas pode-se citar saber lidar com conflitos, adaptar-se constantemente ao mercado de trabalho, ser criativo, inovador e visionário são predicados para ter um desempenho eficaz e uma carreira de sucesso.

## **CONCLUSÃO**

O administrador é imprescindível para o desenvolvimento e crescimento dos negócios, ele tem função fundamental no mercado de trabalho, não consiste apenas em administrar empresas, mas sim inovar e transformar pequenas ideias em grandes oportunidades. Nesse artigo, o administrador foi apresentado visando identificar as principais características que lhe são atribuídas, para assim, garantir o sucesso da organização em que está inserido.

Este artigo teve como objetivo conhecer a visão do futuro profissional administrador diante do mercado de trabalho, qual a motivação que o fez escolher o curso de administração, e apresentar assuntos voltados ao profissional administrador.

Com o desenvolvimento da pesquisa pode-se afirmar que são inúmeras as habilidades e competências que o administrador deve exercer para inserir-se no atual mercado. Além disso, observam-se as funções, comportamentos e atitudes, a razão pela escolha desta área, a identidade do administrador, os conhecimentos específicos necessários a esta profissão. Por fim, a partir desta pesquisa, pode-se concluir que o administrador possui diversos atributos. A função do profissional de administração no âmbito de uma empresa é se responsabilizar pelo planejamento, direção, controle e organização de estratégias, que direcionam a empresa ao alcance de seus objetivos e suas metas. Para ser um profissional reconhecido, é indispensável ter aptidão para analisar casos que surgem no cotidiano das empresas e que precisam respostas imediatas, conforme a necessidade do mercado. Ser proativo, possuir espírito de liderança, e saber direcionar a equipe para obter os objetivos traçados.

A análise realizada serve de parâmetro para futuras pesquisas, pois nela constam dados relevantes que podem ser comparados em determinados períodos. O estudo revelou-se de grande importância para análise do profissional administrador nas organizações. A pesquisa serviu para evidenciar os principais desafios notados pelos acadêmicos de administração perante o mercado de trabalho, bem como comparar as suas visões com as teorias apresentadas no decorrer do estudo.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto – **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset – **Teoria Geral da Administração**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José – **Administração, Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria – **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Pesquisa Nacional SISTEMA CFA/CRA's – **Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho**. 6. ed. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2015, divulgada em 2016.

## PLANEJAMENTO EMPRESARIAL: UM ENSAIO TEÓRICO

Volmir Ferreira de Souza<sup>1</sup>  
Guilherme Jacobs<sup>2</sup>  
Marcos Rogério Rodrigues<sup>3</sup>

### RESUMO

O tema planejamento empresarial muito tem chamado a atenção dos gestores, atualmente qualquer organização necessita essencialmente planejar suas atividades, para o alcance dos objetivos. Este artigo tem como objetivo expor os principais conceitos sobre as funções administrativas, planejamento empresarial e estratégia empresarial. O trabalho trata no seu referencial teórico, assuntos relacionados à administração de empresas, como as funções administrativas, o planejamento empresarial e estratégias que podem ser adotadas pelas organizações, afim de satisfazer seus anseios e necessidades, com o intuito de expor e ressaltar a importância do exercício desses aspectos, e os benefícios que a prática destes, pode trazer às organizações. Tendo em vista, que algumas empresas que não adotam este modelo de gestão, terão chances mais elevadas de sucumbir, quando são deparadas com um ambiente de crise. O estudo deste artigo, é realizado baseado em pesquisa bibliográfica, utilizando-se de livros de autores já renomados neste meio. Como resultado, tem-se a explanação destes temas, expondo diferentes conceitos, que são confrontados e se complementam no decorrer do texto, obtendo-se, assim, um entendimento do que diz respeito aos assuntos descritos, bem como os resultados positivos que podem ser obtidos, quando implementado esse sistema de gestão nas organizações.

Palavras-chave: Planejamento Empresarial – Estratégia Empresarial – Organização – Ambiente.

### INTRODUÇÃO

Atualmente, o ambiente em que as empresas estão inseridas, está cada vez mais dinâmico e complexo, tendo períodos de altos e baixos, muitas vezes devido à resseções econômicas, e ainda o surgimento de novos *players* pode ser uma ameaça significativa às empresas que não estão preparadas para enfrentar este cenário.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Administração - 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. volmirdesouza@hotmail.com

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Administração - 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. gui\_jacobs@outlook.com

<sup>3</sup> Mestre em Administração. Orientador. Professor do Curso de Administração. Faculdades Integradas Machado de Assis. marcosrodrigues@fema.com.br

Nesse contexto, vem à tona a necessidade de as organizações adaptarem-se a este mercado e a esta situação de alta concorrência.

A elaboração de um planejamento empresarial bem estruturado, mostra-se cada vez mais imprescindível à vida das organizações, no entanto este deve ser executado por profissionais bem preparados, com plena capacidade de estar a frente das organizações, podendo conduzi-las de maneira eficiente e eficaz, utilizando-se de estratégias coerentes e que condizem com as expectativas e objetivos que cada organização pretende alcançar.

Dentro deste planejamento, estão inseridas as análises dos ambientes externo e interno (pontos fortes e fracos), que são cruciais para o sucesso do processo de formulação e implementação do planejamento.

Objetivo deste artigo é expor os principais conceitos pertinentes sobre as funções administrativas, planejamento empresarial e estratégia empresarial. Quanto a metodologia, este trabalho adota a pesquisa bibliográfica, em que apresenta um referencial teórico construído a partir de autores como Chiavenato, Porter, Oliveira, Maximiano e Lacombe.

Este artigo está estruturado da seguinte forma: inicialmente aborda as funções administrativas, logo após, planejamento empresarial, na sequência explana sobre estratégia empresarial, bem como as conclusões do estudo.

## **1 FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS**

Na atual competitividade do mercado, as funções administrativas se tornam ferramentas imprescindíveis para o gerenciamento de qualquer empresa. Nesse sentido, Chiavenato descreve que a administração é um fenômeno universal, cada organização/empresa precisa alcançar seus objetivos propostos em um cenário de alta concorrência; a tomada de decisões, a coordenação de várias atividades, a condução de pessoas, a avaliação de desempenho, a obtenção e a alocação de recursos, etc., são numerosas atividades administrativas que são exercidas por administradores e orientadas para áreas e problemas específicos, devem ser coordenadas e realizadas de maneira íntegra e coesa nas organizações (CHIAVENATO, 2011).

O administrador tem o papel de conduzir um grupo de pessoas para os resultados desejados. A essência da função do administrador é obter resultados pelo desempenho da equipe que ele supervisiona e coordena. Portanto, o administrador depende de terceiros para alcançar seus objetivos e de seu grupo, ele deve ter condições de liderar os membros de sua equipe e de tomar decisões em nome dessa equipe (LACOMBE, 2009).

Maximiano cita Fayol, quando descreve que a administração é uma atividade comum a todos os empreendimentos humanos (família, negócios, governo, etc.), que sempre exigem algum grau de planejamento, organização, comando, coordenação e controle. Portanto, todos deveriam estudá-la, o que exigiria uma teoria geral da administração que pudesse ser ensinada. Para responder a essa necessidade, Fayol criou e divulgou sua própria teoria, a qual começa por dividir a empresa em seis atividades ou funções distintas (MAXIMIANO, 2012):

1. Técnica (produção, manufatura)
2. Comercial (compra, venda, troca)
3. Financeira (procura e utilização de capital)
4. Segurança (proteção da propriedade e das pessoas)
5. Contabilidade (registro de estoques, balanços, custos, estatísticas)
6. Administração (planejamento, organização, comando, coordenação e controle).

Lacombe, por sua vez, relata que para ter uma boa definição das funções administrativas, deve-se especificar que cada uma das atividades são pertinentes ao administrador (LACOMBE, 2009):

FUNÇÕES	CONCEITOS
Planejar	Significa pensar antecipadamente nos objetivos e determinar quais os meios e recursos para alcança-los. Isso envolve coletar informações e diagnosticar a situação; estabelecer políticas e procedimentos, de acordo com os objetivos, orientar as decisões. Manter-se sempre informado, para manter atualizado o diagnóstico.
Organizar	É a tarefa de identificar, dividir e alocar o trabalho a ser realizado, definir responsabilidades e autoridades e estabelecer as relações entre os grupos, possibilitando que as pessoas trabalhem de maneira eficaz para atingir os objetivos.

Coordenar/dirigir	É equilibrar, sincronizar e integrar as atividades das pessoas e das unidades organizacionais, de acordo com certa ordem e método, para garantir o desenvolvimento harmônico.
Controlar	É a função administrativa que consiste em medir e corrigir o desempenho dos subordinados para garantir que os objetivos e metas da organização/empresa sejam atingidos e os planos elaborados para alcança-los sejam executados.

Ilustração 1: Funções administrativas.

Fonte: (LACOMBE, 2009).

Um dos principais fatores de uma boa gestão administrativa, é saber tomar decisões, pois não existem decisões perfeitas, e cabe ao administrador saber pesar as vantagens e desvantagens de cada alternativa para escolher a melhor. Portanto, é papel do administrador identificar e estabelecer os objetivos a serem alcançados por sua organização, ou do setor organizacional pelo qual é responsável, bem como a forma que serão atingidos esses objetivos e os recursos necessários para, assim, fazê-los (LACOMBE, 2009).

Chiavenato afirma que o administrador não é um mero executor de tarefas, mas o responsável pelo trabalho de seus subordinados. Ele não pode cometer erros ou arriscar apelando por estratégias de ensaio, pois assim seus subordinados seriam conduzidos por caminhos não indicados, sendo assim o administrador é um profissional que necessita conhecer disciplinas heterogêneas, como matemática, direito, psicologia, sociologia, estatística, etc (CHIAVENATO, 2011).

Nota-se que administração não é algo pertinente somente às empresas, e está presente em todo e qualquer tipo de organização, sendo estas com fins lucrativos ou não. Tendo uma área de atuação bastante ampla e diversificada, a administração deve ser exercida por profissionais bem preparados, afim de conduzir as organizações/empresas pelo caminho mais assertivo e alcançar as metas desejadas.

## 2 PLANEJAMENTO EMPRESARIAL

O planejamento, sendo uma das principais funções administrativas, se torna algo extremamente importante para manter a organização ativa e, competitiva no mercado. De acordo com Maximiano, planejamento e controle tornaram-se parte importante do trabalho dos administradores, assim, sendo parte fortemente atuante na estrutura das organizações (MAXIMIANO, 2012).



A ideia de que “não há administração sem objetivos”, traz a dimensão da importância dos processos de planejamento e controle dentro das funções administrativas. No entanto, a capacidade de planejar é considerada uma função que exige uma forma refinada de inteligência, que pode ser adquirida por meio de educação e experiência (MAXIMIANO, 2012).

Segundo Lacombe, planejamento se refere a ações e decisões que serão executadas no presente, e seus resultados serão projetados no futuro. Se não for planejado no presente, não haverá condições de implantar o que se deseja no futuro. Qualquer decisão administrativa importante leva anos para se tornar realidade, seja em relação a pesquisas, ou à construção de novos prédios, ou ao projeto de um novo produto, essa decisão deve ser produtiva durante anos para se obter o resultado esperado (LACOMBE, 2009).

Nas organizações, são encontrados basicamente três tipos de planejamento, são eles: estratégico, tático e operacional, e podem ser correlacionados em forma de pirâmide, conforme apresentado na Ilustração 2.



Ilustração 2: tipos de planejamento.

Fonte: (OLIVEIRA, 2005).

Conforme Oliveira, planejamento estratégico está relacionado com objetivos de longo prazo e, com as estratégias que serão utilizadas para alcançá-los, as quais

afetam toda a empresa. Esse tipo de planejamento é um processo administrativo que proporciona à alta administração definir o rumo a ser seguido pela empresa, visando otimizar a relação da empresa com o seu ambiente (OLIVEIRA, 2005).

Já Chiavenato expõe que estratégia se refere à organização como um todo, que busca resultados organizacionais globais, e está relacionada com objetivos de longo prazo, sendo ela definida pela alta administração da organização. A estratégia é composta de táticas simultâneas e integradas entre si (CHIAVENATO, 2011).

Dentro do processo de planejamento estratégico estão as etapas de análise do ambiente externo, onde se encontra a organização, e a análise interna da própria empresa.

Maximiano classifica a análise do ambiente externo como um dos principais pilares do planejamento estratégico, pois quanto mais competitivo, instável e complexo for este ambiente, maior será a necessidade de analisá-lo. O ambiente pode ser dividido em diferentes componentes para facilitar a análise. Os componentes que sempre devem ser analisados são os seguintes: ramo de negócios, ações do governo, tecnologia, conjuntura econômica e sociedade (MAXIMIANO, 2012).

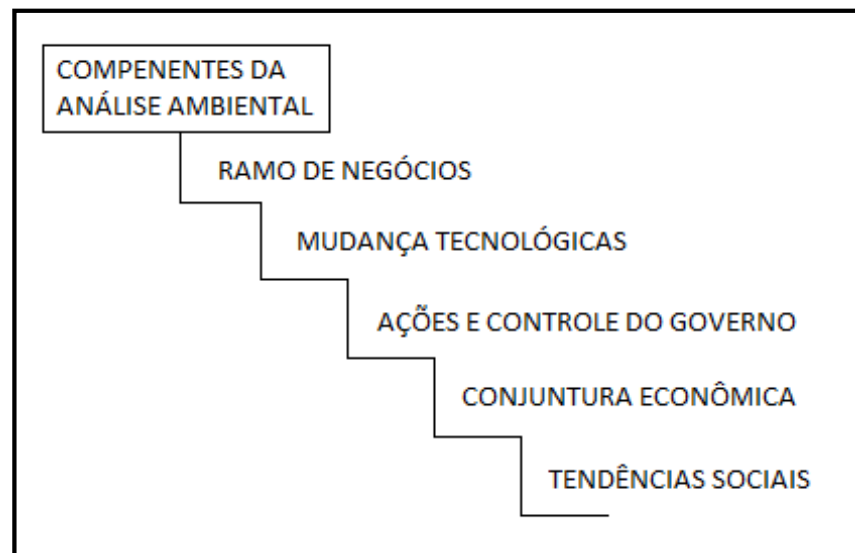


Ilustração 3: componentes externos.

Fonte: (MAXIMIANO, 2012, p. 344).

Segundo Chiavenato, ambiente externo é a situação onde a organização está inserida. Como a organização é um sistema aberto, ela mantém interação com o

ambiente em que se encontra, sendo assim, tudo o que ocorre fora dela tem poder de influenciar internamente a organização (CHIAVENATO, 2011).

Maximiano ressalta que o entendimento das forças competitivas de um ramo de negócios é fundamental para o desenvolvimento do planejamento estratégico. Maximiano descreve que Porter propõe os seguintes fatores para a análise das forças competitivas (MAXIMIANO, 2012):

- Poder de barganha dos clientes e fornecedores.
- Nível de saturação da concorrência e poder dos concorrentes.
- Facilidade de entrada de novos concorrentes.
- Facilidade de entrada de produtos ou serviços substitutos.

Oliveira se refere à análise ambiental como o estudo dos fatores e forças ambientais, as relações entre eles e os efeitos que podem incidir sobre a organização, sendo baseada nas percepções das áreas em que as decisões estratégicas devem ser tomadas, geralmente esta análise é feita com dois enfoques (OLIVEIRA, 2005):

- Para resolver algum problema imediato, nesse caso a interação de empresa e ambiente ocorre em tempo real; e
- Para identificar futuras oportunidades ou ameaças que ainda não foram percebidas pela empresa.

Maximiano propõe que análise interna é a identificação dos pontos fortes e fracos da empresa, e anda em paralelo com a análise do ambiente, esse estudo pode ser feito através do *benchmarking*, que é a técnica em que a organização compara seu desempenho com outra. O principal objetivo do *benchmarking* é a busca das melhores práticas da administração, como forma de identificar e adquirir vantagens competitivas (MAXIMIANO, 2012).

Dentro dessa ideia, Montana e Charnov afirmam que o ambiente interno consiste nos fatores que constituem os recursos organizacionais, principalmente os recursos financeiros, físicos, humanos e tecnológicos correntes. O nível tecnológico de uma organização, é diferente do externo, pois uma determinada empresa pode aplicar um controle manual em uma fabricação, e considerá-lo adequado às suas necessidades, mesmo que haja avanço tecnológico para fazê-lo, podendo, também, ocorrer o contrário quando uma empresa desenvolve uma tecnologia não disponível no ambiente externo (MONTANA; CHARNOV, 2010).

Oliveira destaca, que da avaliação do ambiente externo e interno da organização, devem resultar a missão, os objetivos, os cenários, a postura estratégica, a vantagem competitiva, as macro estratégias e as macro políticas, esse conjunto deve representar o ponto de partida para traçar o caminho a ser seguido, com o intuito de alcançar os objetivos e metas desejados (OLIVEIRA, 2005).

Sobre o planejamento tático, Oliveira propõe que este tem como objetivo melhorar o desempenho de determinada área da empresa, e não toda ela. Portanto, o planejamento tático é elaborado em níveis inferiores da organização, e tem como principal finalidade a correta e eficiente utilização dos recursos disponíveis (OLIVEIRA, 2005).

Chiavenato, por sua vez, afirma que o planejamento tático refere-se aos componentes da organização separadamente (departamentos/unidades/setores), pois procura atingir e alcançar objetivos definidos para cada departamento isoladamente, conforme suas particularidades e necessidades (CHIAVENATO, 2011).

O planejamento operacional corresponde, basicamente, aos planos de ação ou planos operacionais, que são um conjunto de partes homogêneas do planejamento tático. Os planejamentos operacionais devem conter, detalhadamente, tudo o que será necessário para o seu desenvolvimento e implantação, deve conter também os procedimentos básicos que serão adotados, os resultados esperados, os prazos estabelecidos e os responsáveis pela implantação e execução (OLIVEIRA, 2005).

Lacombe descreve que planejamento operacional é o planejamento feito anual, bienal, ou com horizonte de 12 meses adiante, com detalhamento semanal, mensal ou trimestral. O planejamento operacional, de acordo com Fayol, é uma função gerencial e as principais decisões são a respeito da atividade de administrar de cada um dos chefes dos setores organizacionais (LACOMBE, 2009).

Como se percebe, os três níveis de planejamento (estratégico, tático e operacional) estão interligados e são totalmente dependentes entre si, não basta a alta administração da empresa formar estratégias bem desenvolvidas e nortear o rumo da organização, se os níveis inferiores não estiverem bem instruídos e engajados com o propósito de desenvolvimento da organização.

### 3 ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

Estratégia empresarial é a ação básica estruturada e desenvolvida pela empresa para alcançar, de forma adequada e, preferencialmente, diferenciada, os objetivos idealizados para o futuro, no melhor posicionamento da empresa perante seu ambiente (OLIVEIRA, 2005).

Toda empresa possui uma estratégia competitiva, seja ela explícita ou implícita. A estratégia pode ter se desenvolvido explicitamente por meio de um planejamento ou ter evoluído implicitamente a partir de vários departamentos da empresa, dispondo de seus próprios métodos ditados pela sua orientação profissional. No entanto, a soma desses métodos departamentais raramente equivale à melhor estratégia (PORTER, 2004).

Oliveira ainda afirma que as estratégias podem ser estabelecidas de acordo com a situação da empresa, podendo ela estar voltada à sobrevivência, manutenção, crescimento ou desenvolvimento. O administrador poderá optar por determinado tipo de estratégia, tendo em vista sua capacitação e o objetivo estabelecido. No entanto, deve estar ciente de que a escolha dará rumo à organização durante um período de tempo que pode ser longo (OLIVEIRA, 2013).

EXTERNO	INTERNO	
PREDOMINÂNCIA DE AMEÇAS	PREDOMINÂNCIA DE PONTOS FRACOS	PREDOMINÂNCIA DE PONTOS FORTES
	ESTRATÉGIA DE SOBREVIVÊNCIA	ESTRATÉGIA DE MANUTENÇÃO
	Somente quando não há outra alternativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução de custos</li> <li>• Desinvestimento</li> <li>• Liquidação do negocio</li> </ul>	Deve-se minimizar pontos fracos e maximizar pontos fortes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidade</li> <li>• Nicho</li> <li>• Especialização</li> </ul>
PREDOMINÂNCIA DE OPORTUNIDADES	ESTRATÉGIAS DE CRESCIMENTO	ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO
	Ambiente com situações favoráveis, que são usadas a favor da empresa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inovação</li> <li>• Internacionalização</li> <li>• Joint venture</li> <li>• Expansão</li> </ul>	Pode-se procurar novos mercados e clientes, ou novas tecnologias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De mercado</li> <li>• De produtos ou serviços</li> <li>• Financeiro</li> <li>• De capacidades</li> <li>• De estabilidade</li> <li>• Diversificação:</li> </ul>

Ilustração 4: tipos de estratégias.

Fonte: (OLIVEIRA, 2013).

Numa empresa, a estratégia empresarial está relacionada à arte de utilizar adequadamente os recursos tecnológicos, físicos, financeiros e humanos, tendo em vista a minimização dos problemas empresariais e a maximização do uso das oportunidades identificadas no ambiente da empresa (OLIVEIRA, 2005).

A importância da estratégia pode ser entendida mediante o comentário do General Robert E. Wood, que foi um grande estrategista, dizia ele que a empresa é como a guerra em certos aspectos, se a estratégia adotada for correta, muitos erros táticos podem ser cometidos, e a empresa ainda será vitoriosa (OLIVEIRA, 2005).

A Ilustração 4 traz, de maneira resumida, as estratégias que Oliveira descreve em seu livro, podendo perceber a relação que existe entre aspectos internos da organização com o ambiente externo, em outras palavras, qual a postura que a empresa deve adotar, confrontando seus pontos fortes e/ou fracos, com as ameaças e/ou oportunidades encontradas no ambiente externo.



Porter, por sua vez, classifica três estratégias genéricas potencialmente bem sucedidas, para enfrentar a competitividade do mercado. As estratégias genéricas são métodos para superar os concorrentes em uma indústria (PORTER, 2004).

ESTRATÉGIA GENÉRICA	CONCEITO
LIDERANÇA NO CUSTO TOTAL	A liderança no custo exige a construção de instalações em escala eficiente, uma perseguição rigorosa de reduções de custos pela experiência, um controle rígido de custos e despesas gerais, a não permissão de formação de contas marginais de clientes.
DIFERENCIAÇÃO	Diferenciar um produto ou serviço oferecido pela empresa, criando algo que seja considerado único no âmbito de toda indústria. A diferenciação proporciona isolamento contra a rivalidade competitiva devido à lealdade dos consumidores com relação à marca.
ENFOQUE	Focar em um determinado grupo de compradores, um segmento de produtos, ou um mercado geográfico. A empresa que desenvolve com sucesso a estratégia de enfoque, também pode obter retornos acima da média para sua indústria. O enfoque desenvolvido significa que a empresa tem uma posição de baixo custo, diferenciação ou ambas.

Ilustração 5: estratégias genéricas.

Fonte: (PORTER, 2004).

Analisando a Ilustração 5, se pode entender as estratégias genéricas que Porter expõe, essas estratégias devem ser observadas pela empresa, a partir do momento que a organização detecta ameaças no ambiente externo, e com isso a necessidade de se tornar mais competitiva, podendo utilizar essas estratégias para aumentar resultados ou então minimizar o efeito de ameaças externas sobre a organização.

Ao levar em consideração os conceitos descritos sobre estratégia empresarial, percebe-se o quão importante elas são para que uma empresa se torne, ou então continue sendo bem sucedida dentro do mercado em que atua. Contudo, a organização que adota uma estratégia bem estruturada, consegue prevenir e se proteger, neutralizando, ou minimizando, os resultados negativos, provenientes de uma recessão no ambiente onde está inserida, ou averiguando que este ambiente pode conceder oportunidades, a organização poderá traçar um caminho para uma possível expansão de mercado.

## CONCLUSÃO

A partir do conteúdo apresentado neste artigo, consegue-se perceber a importância das funções administrativas, do planejamento e da estratégia, adotados no âmbito organizacional. Planejar, organizar, dirigir e controlar, são características fundamentais que o administrador precisa dominar, para conduzir a empresa ao alcance de suas metas, podendo assim elaborar um planejamento empresarial e adotar a estratégia que melhor se encaixa às necessidades da organização.

No entanto, planejamento empresarial, tem o objetivo de direcionar e estipular, de maneira sólida, o caminho a ser percorrido pela organização, bem como garantir consolidação da marca e sua perpetuação no mercado, obtendo vantagem competitiva e qualidade nos produtos ou serviços prestados, ou então, dependendo do cenário, simplesmente proporcionar a sobrevivência da empresa, evitando que ela venha a se extinguir.

A estratégia, por sua vez, é uma ferramenta que está, obrigatoriamente, presente na organização, sendo ela, engajada explícita ou implicitamente dentro do planejamento, portanto, a escolha da estratégia mais assertiva, vai depender da situação interna e do ambiente mercadológico, pertinentes à organização.

Com este artigo, tem-se a noção da importância do estudo acerca do planejamento empresarial dentro das organizações e no ambiente acadêmico. Quanto antes os administradores e os acadêmicos detiverem o conhecimento das práticas e conceitos explanados no presente artigo, melhor será o desempenho de ambos, tanto no ambiente empresarial, quanto no acadêmico, tendo em vista atingir um nível de preparo mais elevado, para o mercado de trabalho, dos acadêmicos da área.

Como sugestão de estudos futuros, recomenda-se realizar um estudo de caso em uma organização, para conhecer a postura estratégica que ela adota, diante do mercado em que atua.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à Teoria Geral da Administração** / Idalberto Chiavenato – 8. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset, **Teoria Geral da Administração** / Francisco Lacombe. – São Paulo: Saraiva, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru, **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital** / Antonio Cesar Amaru Maximiano. – 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MONTANA, Patrick J., 1937 – **Administração** / Patrick J. Montana e Bruce H. Charnov; tradução Cid Knipel Moreira; revisão técnica Alvaro Pequeno da Silva. – 3. ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de, **Estratégia Empresarial e Vantagem Competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar** / Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira. – 4. ed. Revisada e atualizada – São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_, Djalma de Pinho Rebouças de, **Planejamento Estratégico** / Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira. – 4. ed. Revisada e atualizada – São Paulo: Atlas, 2013.

PORTER, Michael E., 1947 – **Estratégia Competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência** / Michael E. Porter; tradução de Elisabeth Maria de Pinho Braga. – 2. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 2. reimpressão.

## PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE SUAS CONTRIBUIÇÕES NO CENÁRIO ORGANIZACIONAL

Douglas Lasta<sup>1</sup>  
Douglas Rafael Dierings<sup>2</sup>  
Jeremyas Machado Silva<sup>3</sup>

### RESUMO

Este estudo propõe uma reflexão acerca de uma nova forma de administrar os recursos humanos. Nos dias de hoje, os líderes de uma organização necessitam buscar constantes melhorias no ambiente de trabalho, pois vem sofrendo com os reflexos oriundos de um mundo mais competitivo e estressante. Através de um profissional da área de psicologia das organizações vêm se orientando sobre essa nova visão administrativa, aplicando assim, em sua estrutura organizacional. Com base nisso, podem diagnosticar e propor soluções aos problemas encontrados nas mesmas, fazendo uso de estratégias para as mudanças no ambiente, de modo, que possam obter êxito. No desenvolvimento deste estudo foi utilizada a pesquisa bibliográfica. Sendo assim, o presente trabalho tem como objetivo expor as principais contribuições da psicologia nas organizações. Como metodologia utilizou-se uma pesquisa bibliográfica. Para justificar o trabalho propõem-se uma reflexão acerca da importância do tema em questão.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional – Organizações - Comportamento.

### INTRODUÇÃO

A importância da Psicologia nas organizações está voltada para o desenvolvimento e aplicação de princípios científicos no ambiente de trabalho visando a melhoria do clima organizacional. De tal modo, procura compreender o comportamento individual e melhorar o bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Administração – 5º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [drdierings@outlook.com](mailto:drdierings@outlook.com)

<sup>2</sup> Acadêmico do curso de Administração – 5º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [douglasl.lasta@gmail.com](mailto:douglasl.lasta@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutorando em História Regional, Mestre em História Ibero-americana com orientação em Arqueologia. Orientador. Professor do curso de Administração. Faculdades Integradas Machado de Assis. [jeremyass@gmail.com](mailto:jeremyass@gmail.com)

O profissional dessa área pode atuar nos processos mentais dos trabalhadores, seleção de candidatos e gestão de pessoas, bem como, melhorar o trabalho e a vida dos trabalhadores, de modo, a propiciar satisfação de ambas às partes na organização.

A psicologia organizacional não se limita a gestão de pessoas, mas também dá atenção à saúde dos trabalhadores e da organização. Neste contexto, o psicólogo atua como uma ponte de comunicação entre os interesses dos empresários e trabalhadores, pois a saúde e as boas condições de trabalho oferecidas ao trabalhador proporciona um desempenho melhor e uma satisfação maior do organismo empresarial e da sociedade.

Nos dias de hoje, os administradores e líderes precisam ser capazes de diagnosticar e analisar as exigências do ambiente de sua organização, bem como, adaptar seu estilo para que consiga atuar nesse meio. Desse modo, buscam orientação na psicologia, onde o profissional dessa área orienta sobre as estratégias e procedimentos adequados nas mudanças do ambiente na organização.

O presente trabalho tem como objetivo geral expor as principais contribuições da psicologia nas organizações. De acordo com as colocações, o presente estudo tem como justificativa, conduzir uma reflexão acerca da importância do tema em questão, como descrito anteriormente, o comportamento dos trabalhadores tem relação direta com sua produtividade, e o profissional da área de psicologia organizacional, atua como mediador nas relações entre trabalhadores e administradores. Para elaboração do presente artigo foram usadas pesquisas bibliográficas.

Trabalhar com diferentes personalidades de forma integradora é um desafio novo no mundo organizacional. Pois, no contexto capitalista, os trabalhadores podem ser rotulados simplesmente como “máquinas produtivas”. No entanto, os trabalhadores devem conscientizar-se que são parte importante de uma organização para que se motivem e produzam com qualidade.

Os inúmeros tipos de comportamentos e personalidades podem prejudicar todo o trabalho realizado em torno de uma integração. Dessa forma, é necessário que as organizações olhem para os conflitos e diferenças, de modo que não se ignore as potencialidades e as fragilidades de cada trabalhador.

## 1 HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

A história da psicologia organizacional vem acompanhando e se desenvolvendo a partir da industrialização, quando os trabalhadores passaram a não ser mais a única “mão de obra” utilizada na produção.

Münsterberg destaca que Internacionalmente a psicologia industrial teve seu início em 1913, com o trabalho *Psychology and Industrial Efficiency*, de Münsterberg. Este documento traz as principais preocupações da época, como a seleção de trabalhadores, os fatores que podem afetar a eficiência dos trabalhadores de uma organização e suas técnicas de venda, publicidade e marketing, bem como a elaboração de testes psicológicos com a intenção de organizar cada trabalhador aos cargos (MÜNSTERBERG, 1913).

Portanto, nos anos de 1945 e 1960, período denominado “expansão e consolidação pós-guerra”, ocorreu uma reconstrução da economia, das cidades e da vida social em geral, fazendo com que entidades específicas e psicólogos passassem a trabalhar com uma gama de problemas organizacionais, envolvendo a elaboração de postos de trabalho, seleção, treinamento, inserção de novas tecnologias, entre outros. Dessa forma, substituiu-se a psicologia industrial para a organizacional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Elgenneni relata que devido à necessidade de um domínio mais profundo e sistematizado da relação entre os fluxos de produção e o contexto, procurando adaptar o desempenho humano a estes fluxos racionalizados, que no fim do século XIX a psicologia organizacional teve seu início (ELGENNENI, 2010).

No Brasil, a psicologia organizacional vem acompanhada das mudanças mundiais, está associada ao crescimento da industrialização dos principais países do cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (BORGES, 2010).

Sena e Silva destacam que a Revolução Francesa e a Revolução Industrial foram as principais responsáveis pelas mudanças ocorridas no mundo, principalmente sobre as relações de trabalho. Com o surgimento da industrialização, os trabalhadores passam a ser empregados, os quais ainda tinham o controle sobre o produto, que só surgiria de acordo com o ritmo de trabalho desse trabalhador, mas após o surgimento



das máquinas, o homem passou a obedecer ao ritmo da produção maquinal (SENA; SILVA, 2004).

De acordo com Elgenneni, no início do século XX a psicologia passou a usar testes psicológicos na seleção das pessoas, de forma a aumentar a adaptação das pessoas aos cargos da organização. Assim, a atuação principal da psicologia organizacional era de buscar critérios e procedimentos para atender à avaliação e a seleção de seus trabalhadores, visando à eficiência organizacional e o desempenho no trabalho (ELGENNENI, 2010).

Atualmente, a psicologia organizacional continua se adaptando e tendo importância na qualificação dos trabalhadores, comportamento, gerirem as relações entre empresários e trabalhadores, oferecendo condições melhores de trabalho, visando satisfação maior dos indivíduos e uma maior eficiência laboral.

## 2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Alguns profissionais que atuam na área da psicologia organizacional têm dificuldades em implantar a metodologia de trabalho correto devido à intervenção extrema dos empresários, por vezes não permitindo mudanças necessárias para o avanço do processo proposto, e acabam se sujeitando aos empresários.

Elgenneni apresenta que apesar de serem realizados trabalhos científicos complexos e longos, alguns profissionais que atuam na gestão das organizações, ao exercerem sua função, por algum motivo, não se utilizam desses resultados obtidos nas referidas pesquisas, de modo que possam obter decisões ou até mesmo entender o comportamento e as situações que ocorrem dentro das organizações. Assim, costumam embasar suas decisões no senso comum ou até mesmo em leituras de autoajuda (ELGENNENI, 2010).

Alguns profissionais da psicologia acabam não se atualizando ao longo do tempo, e param de pensar de forma crítica e proativa em busca de inovar em favor da empresa.

Para Bergamini, o senso comum é mal utilizado nas organizações por quem administra e até pelos demais profissionais, desse modo, surgem frases generalistas que demonstram apenas uma opinião, um preconceito e uma observação pessoal, a qual não tem base científica. As pessoas necessitam e querem uma oportunidade para mostrar o que são capazes de fazer, um

---

líder nasce líder ou qualquer pessoa pode se tornar um através de um treinamento eficaz. (BERGAMINI, 2008, p. 14).

De acordo com Elgenneni, os bons profissionais ao exercerem sua profissão, precisam ter cuidado para não cometer equívocos, é bom ter espírito crítico, ou seja, fazer sempre uma análise crítica, de modo que possamos refletir sobre nossas ações (ELGENNENI, 2010).

Elgenneni também destaca que um dos papéis da psicologia nas organizações baseia-se em estimular os gestores a refletirem e pesarem sobre as situações, para que possam vê-las com outros olhos, pelo fato de que obtendo uma nova visão possam analisar adequadamente a organização e as situações ocorridas (ELGENNENI, 2010).

Segundo Zaslavsky, a psicologia organizacional vem fundamentada no comportamento humano dentro âmbito institucional, e tem duas finalidades, uma diz respeito a melhorar o desempenho das organizações, e por consequência dessa, estimular as relações humanas em organismos sociais organizados (ZASLAVSKY, 1981).

O profissional da área necessita estar constantemente buscando se aprofundar e se atualizando neste tema que está sempre a se desenvolver e aumentando seu campo de atuação.

### **3 CAMPO DE ATUAÇÃO NOS DIAS DE HOJE**

Atualmente os profissionais da psicologia podem ter grande influência nos resultados das empresas, desde que condições e apoio dos gerentes para desempenhar seu trabalho de forma plena.

O profissional de psicologia organizacional ajuda a organizar e a fundamentar a compreensão sobre o desempenho no trabalho, a saúde dos trabalhadores, a qualidade de vida e o impacto do emprego e das condições de trabalho sobre os trabalhadores, ou seja, serve como ligação entre o comportamento no trabalho e a organização (ELGENNENI, 2010).

De acordo com Elgenneni, os psicólogos buscam compreender a relação do homem com o trabalho, de modo, que não se fixe apenas a ideia de como fazer, e

sim, para que deve ser feito, e intervir sobre esses processos. Sendo assim, a psicologia organizacional tem uma posição importante sobre a gestão, pelo fato de ajudar a organizar o conhecimento que as pessoas e as organizações precisam para desempenhar suas funções dentro da organização de forma eficaz (ELGENNENI, 2010).

Elgenneni expõem que os profissionais da psicologia organizacional levam em consideração o indivíduo e suas particularidades, para entender como ocorre um comportamento dentro das organizações, bem como observa, o período histórico, a localização geográfica, questões sociais, políticas e econômicas, entre outros fatores essenciais para chegar a uma finalidade (ELGENNENI, 2010).

Dessa forma, desde o surgimento de estudos sobre a fadiga no fim do século XIX, a qual era tida como um entrave no desempenho dos trabalhadores e também causa de sofrimento para os mesmos, a psicologia organizacional vem criando teorias e conceitos embasados na eficácia organizacional e na melhoria da qualidade de vida no trabalho, o que com o passar do tempo nos mostra que cada vez mais os trabalhadores estão determinados a colaborar com as organizações para que alcance seus resultados.

#### **4 COMPORTAMENTO NA ORGANIZAÇÃO**

É necessário que os profissionais e líderes envolvidos no processo de interpretação comportamental e apoio psicológico estejam cada vez mais preparados para as diferentes situações e perfis de pessoas que encontrarão ao longo de sua jornada, pois cada indivíduo leva consigo suas crenças, valores, ideais e experiências.

De acordo com Myers, para um líder fazer referências sobre o comportamento dos colaboradores de uma organização, ele precisa fazer um estudo de comportamentos, de modo que possa entender por que os mesmos pensam, sentem e agem da maneira que o fazem, para assim realizar mudanças na estrutura da organização. Os gerentes e líderes tem um papel importante para que as organizações colham bons frutos e alcancem seus objetivos, desse modo, precisam, cada vez mais, ter uma visão clara da administração de pessoas, pois a mudança de comportamento

no ser humano é algo difícil, pelo fato de terem seus valores e não é tarefa fácil alterá-los (MYERS, 1999).

Neste sentido, para Davidoff, todos os indivíduos possuem uma grande bagagem através de experiências vividas, sendo assim, o líder de uma organização precisa adequar a forma com que pensam a estrutura da organização, respeitando essas individualidades próprias (Davidoff, 2001).

De acordo com Robbins, o comportamento organizacional é um campo de estudo baseado em pesquisar impactos que um indivíduo, grupo e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, a qual tem o propósito de utilizar os dados obtidos para promover a melhoria da eficácia organizacional (ROBBINS, 2002).

Elgenneni sustenta as colocações acima e contribui dizendo, que as organizações hoje sentem necessidade de compreender as pessoas e seus comportamentos, pelo fato de que as máquinas e equipamentos, que são adquiridos, acompanham manual de instrução e podem funcionar previsivelmente, já as pessoas são diferentes, além de agir diferente, são imprevisíveis, isso ocorre devido as variáveis internas e externas, as quais possuem influência sobre o comportamento das mesma dentro e fora das organizações (ELGENNENI, 2010).

Chiavenato destaca que o estudo do comportamento nas organizações torna-se cada vez mais importante, tanto para as organizações quanto para o sucesso pessoal dos que lidam com organizações, pois encontra muitos desafios nos dias de hoje, como por exemplo, as mudanças que vem ocorrendo no mundo e no ambiente dos negócios e nas expectativas dos clientes e consumidores, o que leva as organizações a pensar numa estrutura organizacional adequada e preparada para atender essas necessidades (CHIAVENATO, 2014).

As organizações que não se preocuparem com as questões de comportamento do indivíduo na organização correm sérios riscos de perderem produtividade e, portanto rentabilidade, devido à insatisfação que pode ser gerada pelos trabalhadores.

## 5 PSICOLOGIA NA ORGANIZAÇÃO

O aprimoramento da psicologia na organização é uma forma de aproximar os trabalhadores da mesma, podendo contribuir para uma melhor interpretação dos problemas e anseios de cada indivíduo, podendo a empresa responder diferentemente a cada um deles e criar equipes fortes e unidas.

Segundo Fiorelli, o momento histórico em que vivemos permitiu a compreensão em relação à importância de se instituir um processo de desenvolvimento contínuo aos profissionais, em todas as organizações. Observou-se que há uma falta de psicólogos organizacionais que possam apoiar os profissionais, orientá-los e auxiliá-los a lidar com a situação de mudança. As organizações, na grande maioria, querem de seus colaboradores um rendimento máximo, mas se esquecem de que sem o devido auxílio, os mesmos, podem desenvolver alguns distúrbios, como por exemplo, o sono e o stress. Porém, se tivessem um acompanhamento psicológico, poderiam lidar com suas dificuldades, de modo a conhecer seu verdadeiro potencial, desse modo, terá um rendimento maior, sem precisar ficar mais tempo no trabalho, pelo fato de conseguir desempenhar sua função com qualidade e eficiência. (FIORELLI, 2004, p. 254).

O psicólogo possui papel importante na ligação entre a empresa e os trabalhadores, para que possam ter uma mesma ideologia quanto aos objetivos da empresa.

Segundo Chiavenato, pelo fato das pessoas passarem boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações, e as organizações, por sua vez, dependerem das mesmas para seu funcionamento e para alcançar o seu sucesso, entende-se que o psicólogo do trabalho, seria a peça chave para proporcionar tanto para a organização, quanto ao trabalhador o bem-estar e atuar nas diferentes relações que estabelecem entre si (CHIAVENATO, 1999).

Os profissionais da área tem uma árdua missão de interpretar e compreender todo o contexto da organização, sendo interno e externo, para poder trabalhar alguns aspectos que possam influenciar a empresa, de forma antecipada.

De acordo com Fonseca, são muitos objetivos acerca da psicologia nas organizações, os profissionais dessa área, precisam entender os por que deste ou daqueles fenômenos, antecipar possíveis problemas ocorridos por mudanças que não foram planejadas, proporcionar um ambiente de trabalho baseados em valores e

respeito ao próximo, entre outras questões importantes acerca da administração de uma organização (FONSECA, 1981).

Os profissionais sentem-se mais valorizados quando percebem que recebem uma atenção especial, percebendo que a empresa se preocupa também com ele e não apenas nos resultados que são diretamente influenciados pelo estado psicológico do indivíduo.

## **6 DESAFIOS DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

Com base na análise acerca do atual cenário mercadológico, constata-se que há muitos desafios postos ao profissional que atua na área da Psicologia Organizacional. Um dos desafios são os conflitos que o psicólogo irá enfrentar quando os valores da empresa e suas crenças pessoais divergirem, pois quando a empresa defende seus interesses e sua lucratividade, pode exigir deste profissional, atitudes das quais o mesmo não julgue correto. Dessa forma, a ética profissional será colocada em jogo, e o psicólogo deve estar ciente do papel que está desempenhando na organização.

Outro ponto a ser destacado e que dificulta o trabalho desse profissional, é quando esperam dele apenas a função de escuta clínica, o que pode gerar uma certa insatisfação a respeito das expectativas criadas sobre seu trabalho, pois o psicólogo é visto por leigos como apenas uma profissional que atende em clínicas.

Além desses, podemos colocar a pressão e o excesso de trabalho, pelo fato de que os profissionais precisam apresentar resultados constantes, sobre pena de perder seu emprego caso os mesmos não sejam obtidos. Porém, é preciso que os mesmos tenham controle da situação, das atitudes e da ética para demonstrar os bons resultados.

Mas podemos destacar desafios positivos, como por exemplo, se superar, apresentar resultados positivos, desenvolver um trabalho livre tento apoio dos líderes e também melhorar-se como pessoa.

## **7 A COMPREENSÃO DOS DETERMINANTES DO COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES**



Para que uma organização obtenha êxito e possa atingir seus objetivos precisamos levar em consideração três grandes classes. Primeiro, a necessidade de permanência do trabalhador na empresa desde seu ingresso, pois estudos referentes à rotatividade e absenteísmo, mostra que são comportamentos muito frequentes nas sociedades, pelo fato do mesmo ter a opção de trocar por outra organização ou trabalho, o que faz com que as organizações invistam na qualificação de seus trabalhadores.

Segundo, os papéis ocupacionais precisam ser desempenhados nos padrões de qualidade aceitáveis, ou seja, ao oferecer qualificação de mão-de-obra, principalmente através de ações de treinamento, as organizações buscam atingir tal objetivo, de modo que, a produtividade, no cenário econômico que encontramos hoje, altamente competitivo, é uma exigência para a sobrevivência das organizações.

Terceiro, que os trabalhadores mostrem um interesse maior em oferecer o melhor de si, que extrapole as orientações acerca de seu papel ocupacional, mostrando-se alguém cooperativo e inovador para colaborar com a organização, de modo, que a mesma possa atingir seus objetivos.

Portanto, nota-se que foram sendo elaborados estudos mais complexos para tentar explicar essas três grandes classes do comportamento humano nas organizações. O próprio comportamento humano passou a ser visto de uma forma mais ampla, não limitando apenas ao desempenho das tarefas.

As formas com que a psicologia nas organizações vem contribuindo são inúmeras, as quais têm como foco os trabalhadores, pois tem como objetivo flexibilizar e promover melhorias ao ambiente de trabalho, redefinindo estratégias organizacionais.

Portanto, uma das contribuições seria diagnosticar as necessidades e assessorar os administradores da organização nas estratégias motivacionais, o qual através de avaliações pode criar estratégias para aumentar o nível de motivação do trabalhador, o que por consequência, irá contribuir para o crescimento da empresa.

Outra contribuição está baseada na possibilidade de alcançar maiores níveis de excelência na qualidade em toda organização, pois o profissional irá atuar sobre os problemas organizacionais da gestão, na resolução de conflitos internos, no

gerenciamento de plano de carreira, na elaboração de programas de treinamento, na avaliação de candidatos mais adeptos as vagas oferecidas, entre outras funções.

E por complemento e talvez uma das mais importantes contribuições fosse de melhorar as relações interpessoais, a comunicação e a adaptação às condições de trabalho.

## CONCLUSÃO

Pretendeu-se com este trabalho possibilitar, de forma simples, uma familiarização acerca de empregar a psicologia nas organizações.

A análise feita nesta pesquisa trouxe à tona a importância e a necessidade de uma reflexão acerca das contribuições da psicologia aplicada numa organização, as quais, muitas vezes passam despercebidas num fenômeno de crescimento das organizações.

Sendo assim, os administradores devem reconhecer a necessidade e a importância do trabalho da psicologia organizacional, pois em um mundo de avanços tecnológicos cotidianos e estressantes, para um trabalhador manter-se no mercado de trabalho, ele precisa de treinamentos constantes, bem como, apoio psicológico.

Pode-se afirmar então que existe uma incontestável e significativa necessidade do emprego da psicologia em todos os setores de uma organização, pois as intervenções implantadas pelos mesmos atingiram resultados significativos, como por exemplo, a melhoria no clima de trabalho, na motivação dos trabalhadores e também na produção.

Portanto, através do levantamento de dados, os objetivos do presente estudo foram atingidos, de modo, que ficou clara a importância de se implantar uma psicologia organizacional de qualidade, pois a mesma tem muitas contribuições para o crescimento das organizações.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Andresa Scalise. et al. VI FÓRUM DE PRÁTICAS EM PSICOLOGIA E X SEMANA DE PSICOLOGIA DA FAP, 2014, [s.l.]. **A Importância Do Psicólogo do Trabalho e suas Diversas Formas de Atuação.** [s.l.]: Fap- Faculdade da Alta Paulista, 2014.

ALVES-MAZZOTTI, A. J. **A “Revisão Bibliográfica” em Teses e Dissertações:** meus tipos inesquecíveis – o retorno. In: BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. (Org.). *A bússola do escrever: desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações*. São Paulo: Cortez, 2002. p. 25-44

A SILVA, Edna Lúcia. MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 3. ed. rev. Atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. O Psicólogo nas organizações. **Psicologia: ciência e profissão**, [s.l.], v. 12, n. 2, p.42-46, 1992.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3.ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DALBOSCO, Thayla; ROSA, Amanda Martinello da; PISONI, Kelly Zanon de Bortoli. **Evolução Histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Faculdade Meridional – Imed, [s.l.], 2015.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo. **Psicologia Organizacional: administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

LEME, Jeice Kelly N. **A Importância Da Psicologia Organizacional**. 2015.  
Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-da-psicologia-organizacional/>> Acesso em: 18 abr. 2017

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

TANNHAUSER, Cláudia Lehnemann. **Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições ao papel do psicólogo organizacional**. 1994. 145 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1994.

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ENSAIO TEÓRICO

Camila Rodrigues da Silva<sup>1</sup>  
Marcos Rogério Rodrigues<sup>2</sup>

### RESUMO

Em uma sociedade altamente competitiva, a gestão de pessoas deve ocupar uma posição estratégica dentro da empresa, assim como também é preciso manter a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Mesmo que a tecnologia esteja cada vez mais presente na gestão das organizações, nada substitui a importância das pessoas. Nesse sentido, vários são os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho, e cabe aos gestores monitorar esta relação trabalho e satisfação pessoal para atender as necessidades individuais, reduzindo a rotatividade e aumentando a produção e a lucratividade do negócio. Diante disso, este artigo tem como objetivo principal demonstrar a importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) para o alcance dos objetivos organizacionais. Para atender ao seu objetivo, este trabalho apresenta em seu referencial teórico, os temas relacionados a Gestão de Pessoas; Qualidade de Vida no trabalho (QVT) e Fatores que contribuem para a QVT, tendo como metodologia a pesquisa bibliográfica, onde os autores apresentam seu ponto de vista acerca do assunto estudado. Dentre os resultados, constatou-se que o meio empresarial é altamente dinâmico, diante disso, as empresas precisam ter constante desenvolvimento para garantir seu sucesso, além disso, elas necessitam atentar para justiça salarial, visando ter uma organização mais humanizada, com responsabilidade e foco no desempenho, porém ao mesmo tempo no desenvolvimento pessoal de cada empregado, conforme já afirmava Walton ao desenvolver seus oito fatores para QVT.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas – Qualidade de Vida no Trabalho – Produtividade.

### INTRODUÇÃO

Organizações de sucesso devem ter um olhar voltado para a qualidade de vida no trabalho (QVT) para evitar a rotatividade, os afastamentos por problemas de saúde ou emocionais. É preciso conhecer os fatores que interferem na QVT para manter

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. Camila\_rodrigues@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Administração. Orientador. Professor do Curso de Administração. Faculdades Integradas Machado de Assis. marcosrodrigues@fema.com.br

colaboradores satisfeitos e aumentar a produtividade.

Este artigo tem como objetivo conhecer e apresentar os conceitos, principais teorias e os fatores que contribuem para a QVT, dessa forma, abordaram-se assuntos sobre clima organizacional, saúde, segurança, motivação, remuneração, entre outros.

Estudar o tema QVT é importante, pois atualmente o grande diferencial das organizações são as pessoas, e estas precisam estar comprometidas. As empresas devem fornecer as condições ideais para melhorar a produtividade e, ao mesmo tempo a satisfação pessoal.

Para desenvolver o conteúdo pretendido utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, onde foram citados como principais autores: Chiavenato (1999), Lacombe (2009), Marras (2011), Fischer; Dutra; Amorin (2009), entre outros.

Para melhor compreensão do tema abordado, o artigo se desenvolveu e está estruturado da seguinte maneira: inicialmente abordou-se um breve histórico da evolução da gestão de pessoas nas organizações; em seguida apresentou-se os conceitos e teorias sobre a qualidade de vida no trabalho, na sequência tratou-se dos fatores que contribuem para a QVT, bem como a conclusão do trabalho.

## **1 GESTÃO DE PESSOAS**

Para entender o tema gestão de pessoas é preciso conhecer sua evolução histórica. Desde que existem grupos de pessoas, existe alguém para coordená-las. Mesmo quando não havia uma comunicação eficiente, já existiam os códigos. O mesmo acontece com os administradores, sempre existiu um responsável na família, ou da aldeia. Pessoas que eram vistas pelo resto do grupo como lideranças, as quais eram seguidas e consultadas.

Após a Revolução Industrial muitas mudanças surgiram na área agrícola e industrial. No final do séc. XIX iniciou a preocupação de estudar, buscar organizar e controlar as empresas para obter melhores resultados, afinal muito havia evoluído na complexidade das organizações (LACOMBE, 2009).

Neste período, sentiu-se a necessidade de ter alguém para contabilizar as faltas, controlar o horário, horas extras, surgindo assim, o chefe de pessoal. Sua função era basicamente cumprir as normas e intermediar os conflitos dentro da empresa, sendo sempre temido pelos demais colegas. No entanto, com o surgimento

de grandes empresas, que estavam voltadas para sua imagem e marketing esse cenário começou a passar por algumas transformações, principalmente relacionadas a métodos e normas de trabalho (MARRAS, 2011).

Outro grande marco para a administração aconteceu no século XX, período denominado de administração científica. Frederick Winslow Taylor foi o grande destaque, ele observou vários problemas relacionados com a falta de noções sobre divisão de tarefas, má remuneração, ausência de incentivos, entre outros (MAXIMIANO, 2011).

Para Taylor, era necessária a divisão do trabalho, assim cada indivíduo teria experiência na sua função, reduzindo o tempo de produção e aumentando a eficiência. A remuneração deveria ser pela produtividade alcançada (LACOMBE, 2009). Dentro da administração científica também é apresentado o modelo de produção em massa de Henry Ford, que resultava na especialização do trabalhador. “Cada pessoa ou cada grupo de pessoas, num sistema de produção em massa, tem uma tarefa fixa dentro de uma etapa de um processo predefinido.” (MAXIMIANO, 2011, p. 46).

Assim é efetivada a função do chefe de pessoal, que precisava informar quando algo não estivesse fluindo corretamente. “O que importava era que o trabalhador tivesse uma boa saúde física e a maior dedicação possível ao trabalho em jornadas que poderiam estender-se até 18 horas diárias.” (MARRAS, 2011, p. 7).

Conforme Becker, Heselid e Ulrich, “O pessoal de RH se concentrava no gerenciamento de benefícios e de atividades rotineiras, como folha de pagamento e outras funções operacionais, e não se considerava participante da estratégia geral da empresa.” (BECKER; HESELID; ULRICH; 2001, p. 17).

Em 1920, surge o novo modelo de administrador, que deve ser voltado para o indivíduo. Mais tarde em 1945 iniciam os estudos sobre motivação, liderança e o poder das relações informais, partindo para a função de “cuidar do pessoal”, estando mais próximo aos cargos de gerência na empresa, e mais tarde, sendo denominada “gerente de pessoal” (MARRAS, 2011).

Na década de 1950, passou-se a adotar o termo Administração de Pessoal, agora além de intermediar conflitos, também era necessário obedecer a legislação trabalhista. Os desafios vinham aumentando e, a legislação começou a ser ultrapassada. As pessoas passaram a ser fundamentais para a empresa alcançar sucesso (CHIAVENATO, 2009).



Essa área passou a ser relacionada com as ciências humanas, o que novamente alterou sua nomenclatura para gerente de recursos humanos, aumentando também a abrangência de atuação, mas ainda permanecendo em nível tático e operacional (MARRAS, 2011).

Com as mudanças constantes em um ambiente dinâmico, a evolução tecnológica e a competitividade, muitas organizações não falam mais em administrar pessoas e sim administrar com pessoas, pois elas possuem uma grande contribuição, são criativas e inteligentes, possuem habilidades e competências. Não são meras máquinas (CHIAVENATO, 2009).

Muito se fala da evolução tecnológica, no entanto, um diferencial competitivo entre as empresas são as suas pessoas. É preciso selecionar corretamente, manter e desenvolver indivíduos para tornar as empresas bem-sucedidas. Conforme Chiavenato, “O contexto de gestão de pessoas é formado por pessoas e organização.” (CHIAVENATO, 2010, p. 4).

Dessler também fala sobre a importância da área de recursos humanos, que inicialmente era conhecida apenas por realizar admissões e demissões e, que hoje cumpre um papel estratégico dentro das organizações. De acordo com Dessler, “[...] são os funcionários altamente treinados e comprometidos, e não as máquinas, que geralmente constituem a grande chave para a competitividade da empresa.” (DESSLER, 2003, p. 9).

Nesse sentido, pode-se constatar que houveram muitas mudanças relacionadas a visão da gestão de pessoal e, que para manter qualquer organização é preciso investir nas pessoas. Ter uma visão estratégica e, possibilitar a troca recíproca entre empregado e empregador.

## **2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Com as constantes mudanças no meio empresaria, as empresas precisam olhar para o seu pessoal, de forma a desenvolvê-lo e, ao mesmo tempo fornecer condições para que alinhe seus objetivos com o da organização.

Quando se fala em qualidade de vida no trabalho (QVT) é preciso compreender que ela envolve aspectos físicos e ambientais e, ao mesmo tempo aspectos psicológicos. Está relacionada com a satisfação e o bem estar dos trabalhadores.

Também pode ser vista como por duas posições: de um lado a necessidade de bem-estar para os colaboradores e, do outro o interesse da empresa pelo rendimento e produtividade (CHIAVENATO, 1999).

A QVT está diretamente relacionada ao clima da empresa, que possui interferência direta na satisfação do indivíduo, no entanto, cada um e cada empresa possuem sua cultura. Dessa forma, três modelos de QVT foram desenvolvidos para contribuir com as pessoas no ambiente de trabalho.

De acordo com Fischer et al, Walton, desenvolveu oito fatores que afetam diretamente a QVT, segundo ele, a qualidade de vida no trabalho deve:

(...) ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refira ao cargo, recebimento de feedback sobre o desempenho, adequação e variedade de tarefas, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. (FISCHER; DUTRA; AMORIM, 2009, p.123).

Os oito fatores sobre a QVT estão apresentados na ilustração 1. Chiavenato os transcreve da seguinte forma:

FATORES	ASPECTOS ENVOLVIDOS
Compensação justa e adequada	1.Renda (salário) adequada ao trabalho 2.Equidade interna (compatibilidade interna) 3.Equidade externa (compatibilidade externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	4.jornada de trabalho 5.ambiente físico (seguro e saudável)
Utilização e desenvolvimento de capacidades	6.autonomia 7.significado da tarefa 8.identidade da tarefa 9.variedade de habilidades 10.retroação e retroinformação
Oportunidades de crescimento e segurança	11.possibilidade de carreira 12.crescimento profissional 13.segurança do emprego
Integração social na organização	14.igualdade de oportunidades 15.relacionamentos interpessoais e grupais 16.senso comunitário
Garantias constitucionais	17.respeito as leis e direitos trabalhistas 18.privacidade pessoal 19.liberdade de expressão 20. normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaço total de vida	21. papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	22. imagem da empresa 23. responsabilidade social pelos produtos/serviços 24.responsabilidade social pelos empregados

Ilustração 1: Fatores da qualidade de vida no trabalho.

Fonte: (CHIAVENATO, 1999, p. 393).

Outro modelo apresentado é de Hackman e Oldhan, que enfatizam o desenho dos cargos. A descrição do cargo é responsável por alcançar a satisfação no trabalho, motivá-los ou então provocar problemas psíquicos. Para eles as dimensões do cargo são:

<b>DIMENSÕES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<b>Variedade de habilidades</b>	o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
<b>Identidade da tarefa</b>	o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
<b>Significado da tarefa</b>	a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
<b>Autonomia</b>	a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia e independência para desempenhá-las.
<b>Retroação do próprio trabalho</b>	a tarefa deve proporcionar informações de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho.
<b>Retroação extrínseca</b>	deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
<b>Inter-relacionamento</b>	a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Ilustração 2: Dimensões do cargo que provocam motivação.

Fonte: (CHIAVENATO, 1999, p. 392).

Considerando as dimensões apresentadas, percebe-se que o cargo deve ser elaborado com base em um estudo técnico, mas ao mesmo tempo analisando a sua inter-relação com o todo. O ocupante do cargo precisa sentir que sua contribuição é necessária para a empresa. A função deve ser dinâmica e proporcionar satisfação pessoal ao indivíduo (CHIAVENATO, 1999).

Em contraponto, Nadler e Lawler definem quatro aspectos que estão diretamente relacionados com a motivação e satisfação no ambiente de trabalho. São eles:

<b>Aspectos que influenciam na motivação</b>
<b>Participação dos funcionários nas decisões</b>
<b>Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho</b>
<b>Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.</b>
<b>Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.</b>

Ilustração 3: Aspectos que influenciam na motivação e satisfação.

Fonte: (CHIAVENATO, 1999, p. 392).

Sabe-se que a motivação é algo intrínseco, ou seja, não pode ser inserida na pessoa, no entanto, existem vários fatores que podem influenciar diretamente. A satisfação pessoal e o sentimento de pertencimento a um grupo são grandes fontes de incentivos (CHIAVENATO, 1999).

Schermerhorn, Hunt e Osborn também falam sobre a importância de observar a QVT, ela é necessária em qualquer ambiente que seja comprometido com a ética e responsabilidade. A empresa alcançará sucesso com auxílio do seu quadro de pessoal, é necessário atender as expectativas de carreira e mantê-los satisfeitos, desempenhando suas atividades mais motivados (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999).

Os indivíduos estão em constante pressão para cumprir prazos, metas, por isso é uma necessidade garantir qualidade de vida no trabalho. Quando isso não acontece, o *stress* pode acabar interferindo. O corpo começa a dar sinais de sobrecarga e exaustão, podendo levar até a sérios problemas como, por exemplo, a Síndrome de Burnout, que está relacionada com esta exaustão emocional (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

A QVT está diretamente relacionada com a satisfação do indivíduo. Para muitos, a realização não está em salários elevados e, sim em desempenhar atividades com as quais se identifica, estar em um ambiente agradável. “[...] uma vez que o indivíduo alcança um nível superior de qualidade de vida, a relação entre salário e satisfação com o trabalho virtualmente desaparece.” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.75).

Os indivíduos dentro da organização visam alcançar seus objetivos, buscam um plano de carreira para seguir crescendo profissional e pessoalmente, não são máquinas que entram no ambiente de trabalho apenas para operar, possuem sentimentos e desejos. Conforme Marras, “A conscientização do desejo de viver “qualitativamente melhor” é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores.” (MARRAS, 2011, p. 18).

Segundo Fischer, Dutra e Amorim, atualmente um dos maiores desafios dos gestores é:

[...] rever os valores da organização que exercia alto controle sobre os funcionários e considerava trabalho e vida pessoal como prioridades concorrentes. O desafio presente é rever os valores de gestão, tratando as

prioridades organizacionais e prioridades pessoais como complementares entre si, criando um ambiente de comprometimento onde seu funcionário perceba e compartilhe dos objetivos da organização. (FISCHER; DUTRA; AMORIM, 2009, p. 123).

Uma grande vantagem competitiva para as empresas é administrar bem o seu pessoal. Manter uma equipe qualificada, que trabalhe com ética e profissionalismo, pode gerar retornos positivos para a empresa. É fundamental treinar o capital humano dentro das organizações (LACOMBE, 2011).

Lacombe ainda apresenta algumas habilidades inerentes aos administradores. Em algumas empresas são adotadas metas, desafios ou até mesmo a exposição a riscos, mas é fundamental que o indivíduo possua habilidade técnica, ou seja, conhecimento e compreensão; habilidade humana, relacionada a comunicação, cooperação e empatia, além da estabilidade emocional; e habilidade conceitual, que é a visão do conjunto da organização (LACOMBE, 2011).

Pode-se perceber que a qualidade de vida no trabalho é algo muito pessoal para cada indivíduo, é algo muito subjetivo e não se pode definir um conceito específico, o que torna este assunto desafiador. Cabe aos gestores identificar estas percepções para manter seus talentos. Chiavenato apresenta alguns fatores relacionados com a satisfação no ambiente de trabalho, elaborados a partir dos modelos apresentados anteriormente:

FATORES	DESCRIÇÃO
<b>Significado da tarefa</b>	A importância do trabalho tal com é percebida pelo funcionário
<b>Retroação recebida</b>	Dos pares superiores em relação ao desempenho
<b>Autonomia</b>	Na tomada de decisões e na liberdade no trabalho para que o funcionário perceba que é peça importante na organização
<b>Meritocracia</b>	E igualdade de oportunidades para que o funcionário perceba que o crescimento profissional é que vale para o futuro
<b>Compensação justa e adequada</b>	Que o funcionário se sinta satisfeito com as recompensas e as considere justas e adequadas
<b>Integração social</b>	Em um agradável ambiente de amizade e camaradagem
<b>Balço</b>	Entre o trabalho e o espaço de vida do funcionário

Ilustração 2: Indicadores de QVT a partir dos modelos apresentados.

Fonte: (CHIAVENATO, 2014, p. 424-425).

Para que qualquer empreendimento possua sucesso é necessário ter uma visão sobre qualidade de vida no trabalho. Esse olhar não está relacionado com

prestar favores aos funcionários, e sim com fornecer condições adequadas para que cada um exerça sua função com saúde, conhecimento e habilidades.

A competitividade exige esse dinamismo na relação empregador – empregado, aumentando a produtividade e reduzindo os afastamentos por problemas de saúde e a rotatividade das pessoas.

### **3 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida no trabalho está relacionada com vários fatores que interferem positiva ou negativamente no ambiente de trabalho: Para isso é preciso compreender o que realmente significam estes fatores tão importantes em qualquer organização, principalmente quando se fala em QVT. Deve-se levar em consideração que “[...] o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sócias. Ambas intimamente relacionadas.” (CHIAVENATO, 2014, p. 401).

O clima organizacional está relacionado com a satisfação dentro da organização. Refere-se à motivação, o envolvimento e a participação de cada individuo na organização. Se a motivação está elevada, eleva-se a qualidade do clima (CHIAVENATO, 2009).

Algumas características são relevantes para manter o clima satisfatório, quando:

Existe absoluta honestidade e integridade em tudo o que todos dizem e fazem; há comunicação ampla em toda a organização em todos os sentidos: de cima para baixo, de baixo para cima e lateralmente; os superiores estão genuinamente interessados em ouvir o ponto de vista dos outros, especialmente dos subordinados; existe um real interesse em trazer à tona os problemas e em resolvê-los; todos trabalham dedicadamente como verdadeiras equipes. (LACOMBE, 2011, p.284).

A saúde do trabalhador está relacionada com o ambiente de trabalho onde deve ser observadas a existência de ruídos, iluminação e temperatura adequada. Quando não observadas estas variáveis, podem surgir problemas físicos, químicos ou biológicos nos trabalhadores. Cabe aos gestores monitorarem estas questões básicas e em caso de acidente de trabalho buscar solucionar o problema causador e/ou evitar o mesmo se repita (ARAÚJO; GARCIA, 2010).



Chiavenato afirma que um ambiente agradável está relacionado com a produtividade e a rotatividade, além de melhorar no relacionamento e evitar acidente. Para ele: “um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos – visão, audição, tato, olfato e paladar.” (CHIAVENATO, 2014, p. 402).

A remuneração pode ser dividida em duas formas: remuneração monetária que se refere ao salário, horas-extras, comissão ou gratificação; e remuneração não monetária, onde está incluído demais benefícios como plano de saúde, férias, bolsa de estudos, entre outros. Estes valores são afetados diretamente pela oferta e demanda, sindicatos dos trabalhadores, capacidade da empresa, produtividade e das normas governamentais (MONTANA; CHARNOV, 2010).

É possível observar que apenas a remuneração salarial não é mais vista com bons olhos pelos colaboradores. É preciso investir em outros benefícios que sejam atrativos, ajustando a estrutura e capacidade da empresa (FLANNERY apud ARAUJO; GARCIA, 2010).

Marras ao falar da desigualdade salarial e, os baixos salários pagos no mercado, justificando ser pela transformação do período de economia agrária para uma economia industrializada ter acontecido de forma muito avançada, afirma que este processo resultou na “[...] formação de um mercado de trabalho formado por trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação, o que viabilizou uma grande dispersão salarial entre os mais e os menos qualificados.” (MARRAS, 2011, p. 63).

Diante desse desafio de manter o colaborador e, junto com isso melhorar a produtividade da empresa é preciso que haja uma troca justa para que o colaborador perceba que existe a valorização pelo seu trabalho.

Quanto a recompensa, é necessário que o colaborador esteja disposto a investir em suas atividades e, de outro lado a empresa o recompensar por este esforço. Para Chiavenato a recompensa deve se dar através de: remuneração básica; incentivos salariais como participação nos lucros, ônus, etc; incentivos não financeiros, como opções de compras de ações, etc. e benefícios, ex. seguro de vida, saúde, etc (CHIAVENATO, 2014).

Estes fatores apresentados são de extrema relevância dentro de qualquer segmento que vise atingir sucesso. Mas para que eles tenham êxito, uma comunicação clara e transparente é fundamental. Através da comunicação que se

torna possível a relação entre o objetivo da empresa e o seu alcance, ou seja, se a equipe não compreende qual é realmente a meta proposta, torna inviável sua efetiva realização (MONTANA; CHARNOV, 2010).

A comunicação interfere diretamente na tomada de decisões, também é através dela que todos os colaboradores precisam estar informados sobre as políticas da empresa, promoções, mudanças organizacionais, etc.

Para Chiavenato a comunicação deve ser enfatizada “[...] não somente porque a comunicação é o meio primário de conduzir as atividades da organização, mas também porque ela é a ferramenta básica para satisfazer as necessidades humanas dos colaboradores.” (CHIAVENATO, 2014, p. 434).

Quando não há um equilíbrio entre a comunicação e os demais fatores apresentados, surgem os conflitos, que na verdade é algo inevitável dentro de qualquer organização. Chalvin e Eyssette os dividem em três tipos: a) os conflitos sociais: podem ser de grande ou pequeno porte, seja nas greves organizadas com os sindicatos ou até mesmo os atritos mantidos com a direção; b) conflitos tradicionais: onde um grupo de empregados se mobiliza em prol de um interesse comum, que pode ser entre departamentos; c) conflitos individuais: trata-se dos problemas mantidos entre colegas, pode ser hierárquicos ou pessoais (CHALVIN; EYSSETTE, 1989).

Dessa forma, é possível compreender que todos estes fatores apresentados estão diretamente relacionados com a qualidade de vida no trabalho. A organização precisa achar um meio de atender a estas necessidades e, assim melhorar sua produtividade.

É fundamental manter um clima organizacional saudável, ter preocupação com a higiene e segurança do trabalhador além de sua saúde. Também é preciso manter uma remuneração justa e a valorização do trabalhador. Outro fator de grande importância é a comunicação, essencial para o bom andamento em qualquer setor, evitando assim muitos conflitos.

## CONCLUSÃO

A qualidade de vida no trabalho pode ser considerada fundamental para a melhoria da produtividade nas organizações. Pessoas que exercem suas funções

motivadas tendem a se comprometer mais e participar dos processos. Sendo assim, é imprescindível conhecer os fatores que contribuem para essa melhoria e, buscar desenvolver cada vez mais a satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho.

Problemas como rotatividade, afastamentos para tratamento médico, dificuldades com relacionamento, queda de produtividade, falhas na compreensão de tarefas a serem realizadas, são problemas que podem ser evitados em grande parte, se houver a qualidade de vida no trabalho. Deve haver uma satisfação mútua entre a relação empregador *versus* empregado para ter melhoria nos lucros e, na motivação pessoal do indivíduo.

A qualidade de vida não está relacionada com a prestação de “favores” aos funcionários, e sim a criação de metas alcançáveis, condições físicas e emocionais, ambiente limpo e saudável, comunicação transparente e eficiente e a recompensa pelo atendimento do objetivo, resultando na satisfação mútua entre as partes envolvidas.

Neste trabalho, apresentou-se três modelos para que as organizações possam trabalhar a QVT. O primeiro apresentado por Walton, que desenvolveu oito fatores que contribuem para a QVT, que estão relacionados com compensação justa, avaliação por desempenho, integração social, desenvolvimento pessoal e condições adequadas para o exercício da função.

Também foi apresentado o modelo de Hackman e Oldhan. Para eles, o foco deve estar voltado para o desenho do cargo. Este precisa ser bem elaborado, estar relacionado com tarefa concretas, possíveis e com um significado.

Por último, apresentou-se a teoria de Nadler e Lawler, que mencionam quatro fatores que estão relacionados com a satisfação pessoal, entre eles a participação nas decisões, melhoria no ambiente de trabalho e inovação.

Considerando que a gestão de pessoas tem um papel estratégico nas organizações, cabe a ela a implantação de políticas para melhorar a qualidade de vida no trabalho, utilizando de práticas para o alcance das necessidades individuais e, a formação de uma equipe de trabalho unida, para atendimento do objetivo geral da organização.

Para finalizar, com a análise dos fatores e conceitos apresentados, é preciso que haja a compreensão da importância deste assunto, que é voltado para qualquer ramo de negócio, seja no meio empresarial, institucional ou até no ramo

governamental, a qualidade de vida é uma ferramenta que tem a contribuir muito para o alcance dos objetivos propostos. Nesse sentido, recomenda-se que esse tema seja estudado de modo prático, numa organização, para conhecer o índice de QVT dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis Cesar G. de, GARCIA, Adriana Amadeu: **Gestão de Pessoal**: edição compacta. São Paulo: Atlas, 2010.

BECKER, Brian E., HESELID, Mark A., Ulrich, Dave. **Gestão Estratégica de Pessoas com “Scorecard”**: interligando pessoas, estratégia e performance. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001. 6. reimp.

CHALVIN, Dominique; EYSSETTE, François. **Como Resolver Pequenos Conflitos no Trabalho**. São Paulo: Nobel, 1989.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_, Idalberto: **Administração de Recursos Humanos**: fundamentos básicos. 7. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2009.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Gestão de Pessoas**: desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LIMORGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. 6. reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao

estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 1. ed. 10. reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

MONTANA, Patrick J., CHARNOV, Bruce H.. **Administração**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBIONS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.

SCHERMERHORN, John R.; Jr., HUNT, James G., OSBORN, Richard N.. trad. GEDANKE, Sara Rivka. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999.

## A PERSPECTIVA DOS ACADÊMICOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO

Daniela Roviane Kürschner <sup>1</sup>  
Augusto Rieger Lucchese <sup>2</sup>

### RESUMO

A Contabilidade a muito tempo deixou de ser o instrumento que somente atendia as exigências do Fisco, para se tornar a responsável por coletar informações, elaborar relatórios e auxiliar no planejamento e na tomada de decisão das entidades. Por ser de extrema importância para as empresas, o ramo contábil se tornou altamente empregatício, demonstrando um mercado de trabalho amplo e com muitas opções de áreas para atuação após a conclusão da graduação. Diante do exposto, o objetivo do presente artigo é analisar as perspectivas dos acadêmicos do primeiro e oitavo semestres do Curso de Ciências Contábeis da FEMA, da cidade de Santa Rosa-RS, em relação ao mercado de trabalho. A metodologia categoriza-se como quali-quantitativa, descritiva e levantamento, os dados foram gerados por meio de um questionário, após a aplicação do mesmo, os dados foram colhidos, tabulados, analisados, interpretados e comparados entre os semestres. Os principais resultados obtidos demonstram que há mais alunos do gênero feminino do que masculino em ambos os semestres; que os concluintes do curso possuem mais oportunidades no mercado de trabalho, do que aqueles que estão iniciando; os principais motivos de escolha do curso foram afinidade com a área, a diversidade no ramo de atuação, a existência de amplo mercado de trabalho e boa remuneração; as percepções após a graduação da maioria dos pesquisados é fazer uma especialização e quando questionados sobre mercado de trabalho, a maioria afirmou que a formação universitária contribui para o aumento da remuneração.

Palavras-chave: Contabilidade – Profissão – Mercado de Trabalho.

### INTRODUÇÃO

A Contabilidade é conhecida por coletar informações e elaborar relatórios que auxiliem na tomada de decisão. Porém, a decisão por qual carreira optar, pode ser

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – 5º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. dani.kurschner@gmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Contabilidade pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Orientador. Professor do Curso de Ciências Contábeis. augustorlijui@gmail.com



uma decisão difícil para um estudante da área. Após a conclusão de um curso de graduação, adquire-se mais opções para o ingresso no mercado de trabalho, porém muitos graduados se veem perdidos em relação a qual carreira seguir. Diante disso, tem-se como tema a perspectiva dos acadêmicos de Ciências Contábeis em relação ao mercado de trabalho.

O objetivo do presente artigo é analisar as perspectivas dos acadêmicos do primeiro e oitavo semestres do Curso de Ciências Contábeis da FEMA, em relação ao mercado de trabalho, tendo como objetivos específicos mapear os acadêmicos dos semestres e realizar um comparativo entre as respostas.

Quanto a metodologia o presente trabalho categoriza-se como qualitativa, descritiva e levantamento. Em relação a geração dos dados, foi feita através de um questionário estruturado e os resultados tabulados em planilhas eletrônicas e analisados através de um comparativo entre as respostas.

Este artigo se organiza nesta introdução e mais quatro tópicos. O primeiro é o referencial teórico tratando sobre Contabilidade, a profissão contábil e os estudos relacionados com o tema abordado. Após tem-se a metodologia adotada na construção do trabalho. No terceiro serão demonstrados os resultados obtidos a partir da pesquisa realizada e, por fim, a conclusão do estudo.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste item serão abordados tópicos referentes à Contabilidade, seu conceito e objetivo, a profissão contábil, os ramos abrangidos no mercado de trabalho e os estudos relacionados ao tema do presente artigo.

### 1.1 CONCEITOS E OBJETIVOS DA CONTABILIDADE

Acreditava-se que a Contabilidade servia apenas para atender as exigências do fisco, desconhecendo-se suas outras finalidades, por esse motivo principalmente, é importante conhecer o seu conceito e objetivos.

Assim, Marion conceitua que, “A contabilidade é uma ciência social, pois estuda o comportamento das riquezas que se integram no patrimônio, em face das ações humanas (portanto, a Contabilidade ocupa-se de fatos humanos).” (MARION, 2009,

p.28). Assim, a Contabilidade sendo uma ciência social aplicada, conforme Ludícibus é:

[...] concebida para captar, registrar, acumular, resumir e interpretar, os fenômenos que afetam as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de qualquer ente, seja este pessoa física, entidade de finalidades não lucrativas, empresa, seja mesmo pessoa de Direito Público, tais como Estado, Município, União, Autarquia [...]. (IUDÍCIBUS, 2010, p.1).

A contabilidade então, é uma ciência social, pois se ocupa em captar, registrar e elaborar relatórios, esses relacionados a alteração do patrimônio e essas alterações são dadas devido a ação humana. Assim, para Ludícibus

O objetivo principal da Contabilidade (e dos relatórios dela emanados) é fornecer informação econômica, física, de produtividade e social relevante para que cada usuário possa tomar suas decisões e realizar seus julgamentos com segurança. (IUDÍCIBUS, 2010, p. 14).

Já para Ribeiro, o seu objetivo é “[...] permitir o estudo, o controle e a apuração dos Resultados diante dos fatos decorrentes da gestão do Patrimônio das entidades econômico-administrativas.” (RIBEIRO, 2014, p.3). Ainda, Ribeiro expõe que sua principal finalidade é “[...] fornecer informações de ordem econômica e financeira sobre o patrimônio, para facilitar as tomadas de decisões por parte dos seus usuários.” (RIBEIRO, 2014, p.3).

Complementando, Ludícibus relata que a informação contábil é utilizada para três finalidades: planejar, controlar e auxiliar no processo decisório (IUDÍCIBUS, 2010). Sendo assim, a contabilidade é o instrumento pelo qual pessoas físicas ou jurídicas buscam o máximo de informações sobre o patrimônio de tal entidade, visando encontrar respostas que auxiliem na tomada de decisão.

## 1.2 BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ÁREAS DE ATUAÇÃO

Observa-se que a formação na área contábil é muito procurada, pois se trata de um ramo com alto grau de empregabilidade, visto que a contabilidade é instrumento requisitado por qualquer empresa.

Como Lisboa relata “[...] a primeira característica que o profissional deve apresentar é a habilitação legal para o exercício da profissão [...]” (LISBOA, 2007,

p.80). Lisboa acrescenta ainda que no Brasil é exigido além da formação escolar, o registro em um Conselho Regional de Contabilidade (LISBOA, 2007).

Após a conclusão do curso, ao aluno é concedido o grau de Bacharel em Ciências Contábeis. Com o bacharelado já poderá atuar em diversas áreas, porém algumas específicas será necessário prestar o Exame de Suficiência ou o Exame de Qualificação Técnica.

Conforme o Conselho Federal de Contabilidade explicita, o Exame de Suficiência visa à obtenção de registro na categoria de Contador e pode ser feito por bacharéis e estudantes do último ano do curso de Ciências Contábeis. Já o Exame de Qualificação Técnica se destina aos contadores regularmente registrados no Conselho Regional de Contabilidade de sua jurisdição, que exercem ou pretendem exercer a atividade de auditor independente, como empregado ou sócio de empresa de auditoria ou como autônomo (CFC, 2017).

Iudícibus afirma que “[...] o mercado de trabalho para o contador de alto nível, hoje, no Brasil, é, em média, um dos melhores entre os de profissionais liberais, no sentido financeiro, principalmente.” (IUDÍCIBUS, 2010, p. 8).

Assim, Ribeiro destaca que “São milhões de entidades constituídas sob a forma de empresas ou de instituições públicas ou particulares, nas quais você poderá trabalhar como funcionário ou prestar serviços dedicando-se a uma ou mais entidades [...]” (RIBEIRO, 2014, p.5).

O curso de Ciências Contábeis proporciona uma vasta área de oportunidades após a formação. Na Ilustração 1 pode-se observar um quadro explicativo com as opções mais comuns.

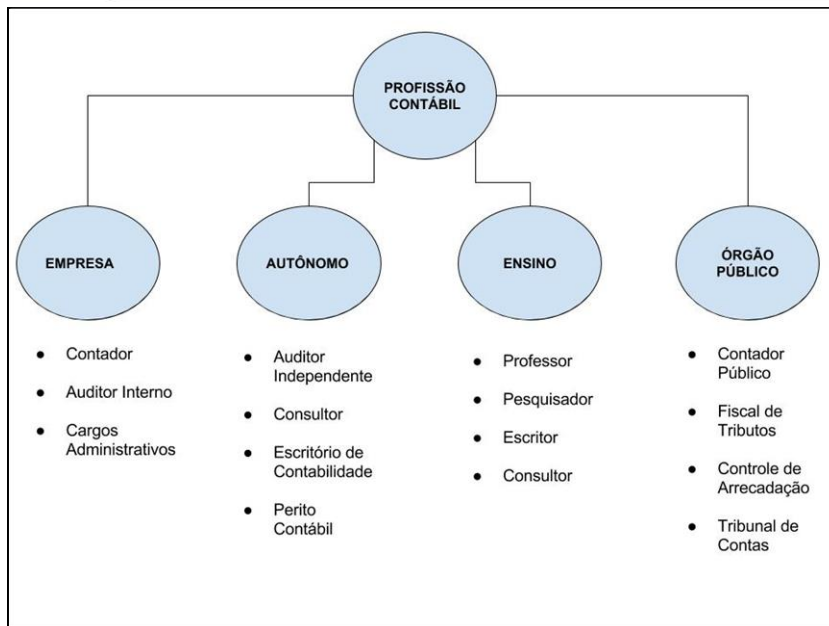


Ilustração 1: Profissão Contábil  
Fonte: adaptada de MARION, 2009.

Segundo Marion, contador é o profissional que exerce as funções contábeis, com formação superior nessa área de ensino. Nas empresas ele pode atuar na Contabilidade Financeira, de Custos ou na Gerencial. A Contabilidade Financeira como define Marion, é a contabilidade geral, essencial a todas as empresas e obrigatória para fins fiscais; ela recebe várias denominações dependendo da atividade em que é aplicada, pode ser Bancária, Comercial, Agrícola, Pública, entre outras. Já a Contabilidade de Custos se preocupa com o cálculo e interpretação dos custos dos bens ou serviços, fabricados e comercializados. E por fim, a Contabilidade Gerencial, tem fins internos e vai em busca de maiores informações que auxiliem na tomada de decisão; o profissional que trabalha nela, é chamado de Controller. (MARION, 2009).

Ribeiro ao falar sobre profissões contábeis se detém ao que consta no artigo 2º da Resolução CFC nº 560/1983, a qual dispõe sobre as prerrogativas profissionais do contabilista, ele explica que o contador pode

[...] exercer suas atividades na condição de profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela CLT, de servidor público, de militar, de sócio de qualquer tipo de sociedade, de diretor ou de conselheiro de quaisquer entidades, ou em qualquer outra situação jurídica definida pela legislação, exercendo qualquer tipo de função. (RIBEIRO, 2014, p.5).

O profissional pode optar por várias áreas, do âmbito privado ao público, podendo escolher atuar na área de seu interesse. Os contadores podem atuar em áreas de ramos distintos, porém aplicando os conhecimentos contábeis em sua atividade. Marion afirma que é comum encontrar contadores em cargos administrativos, como em

[...] cargos de assessoria, elevados postos de chefia, de gerência e, até, mesmo de diretoria, com relativo sucesso. O contador é um elemento gabaritado para tais cargos, pois, no exercício de sua profissão, entra em contato com todos os setores da empresa. [...]. (MARION, 2009, p.31).

A auditoria se encontra tanto nas empresas, como auditor interno, e também na opção de auditor independente, exercendo a atividade como autônomo. “A auditoria é o exame, a verificação da exatidão dos procedimentos contábeis.” (MARION, 2009, p. 30).

O profissional auditor em seu trabalho deve seguir as Normas de Auditoria, pois o parecer emitido por ele “[...] servirá para dar credibilidade às demonstrações contábeis [...]” não permitindo nas demonstrações que “[...] qualquer informação inverídica venha a ser nelas incluída.” (LISBOA, 2007, p.83).

Trabalhando como autônomo existe também a opção de Perito Contábil. “A perícia judicial é motivada por uma questão judicial, solicitada pela justiça. O contador fará uma verificação na exatidão dos registros contábeis [...]” (MARION, 2009, p. 30).

Lisboa menciona que o profissional perito é “[...] de grande importância no auxílio à justiça na resolução de demandas que envolvam matéria contábil.” (LISBOA, 2007, p. 82). Para exercer a perícia nesta área, ele “[...] precisa ter um conhecimento profundo a respeito do objeto de seu parecer, seja ele determinada operação, uma empresa em particular, etc.” (LISBOA, 2007, p. 83).

Além da auditoria e perícia contábil, o profissional autônomo pode optar por ser um empreendedor e constituir um escritório contábil, ou ainda optar pela consultoria.

No ensino, podem ser consideradas as opções de professor, pesquisador, escritor e consultor. Lisboa trata da profissão de professor como sendo uma missão, pois seu trabalho é a formação de futuros profissionais, o que considera de vital importância para o desenvolvimento da Contabilidade, tanto no ramo de conhecimento como no fortalecimento da classe profissional (LISBOA, 2007).

Outros ainda, optam por se dedicar aos concursos públicos, almejando vagas nas três esferas do poder (municipal, estadual e federal), em funções de contador, fiscal de tributos, controlador de arrecadação, em Órgãos como: Tribunal de Contas, Prefeituras, Receita Federal, entre outros.

### 1.3 ESTUDOS RELACIONADOS

Afim de qualificar o estudo desenvolvido seguem alguns trabalhos relacionados a percepção dos acadêmicos de ciências contábeis sobre o curso e a profissão contábil.

O estudo realizado por Degenhart, Turra e Biavatti, intitulado por Mercado de Trabalho na Percepção dos Acadêmicos Concluintes do Curso de Ciências Contábeis, objetivou identificar a percepção dos acadêmicos concluintes do curso de Ciências Contábeis a respeito do mercado de trabalho. Os resultados apontaram que em relação a caracterização da amostra a maioria dos acadêmicos é do gênero feminino (72,05%) e residem na mesma cidade em que estudam (59,14%); ao falar dos motivos que influenciaram na escolha do curso, 64,29% dos pesquisados afirmaram que a existência de amplo mercado de trabalho e boa remuneração foi o item mais relevante; no que tange ao projeto de formação acadêmica, a maioria (65,59%) dos acadêmicos pretende fazer especializações; e em relação ao mercado de trabalho, a maior parte do acadêmicos (80,65%) afirmou que a formação universitária contribui para o aumento da remuneração; 74,19% destacaram que a empresa em que trabalham oferece condições de aperfeiçoamento e qualificação profissional e ainda (52,69%) destacaram que a empresa não oferece condições de progressão na carreira. (DEGENHART; TURRA; BIAVATTI, 2015).

A pesquisa de Politelo, Manfroi e Cunha, designada como O Mercado de Trabalho na Percepção dos Concluintes do Curso de Ciências Contábeis, teve como objetivo identificar a percepção dos concluintes do curso de Ciências Contábeis relativamente às oportunidades do mercado de trabalho. Os resultados obtidos no estudo destacaram que a maioria da amostra era composta por mulheres (69,32%) e também residia na mesma cidade em que estudavam (59,09%); grande parte (53,13%) dos pesquisados apontou que o fator que mais influenciou na escolha do curso foi a existência de amplo mercado de trabalho e boa remuneração; quanto a



projetos de sequência da formação acadêmica, 70,45% dos acadêmicos desejam fazer especializações e em relação ao mercado de trabalho, 80,68% concorda que a formação universitária contribui para o aumento da remuneração. (POLITELO; MANFROI; CUNHA, 2013).

## 2 METODOLOGIA

A fim de classificar o artigo quanto a categorização, relacionada a natureza esta pesquisa será aplicada, segundo Gil, essas pesquisas são “[...] voltadas à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica.” (Gil, 2010, p. 27). Já Com relação ao tratamento dos dados será qualitativa e quantitativa, qualitativa, pois conforme mencionam Lakatos e Marconi, “Os dados qualitativos descrevem detalhadamente os indivíduos ou grupos [...]” (“MARCONI; LAKATOS, 2011, p.276); e será quantitativa, pois é “[...] apropriada para apurar atitudes e responsabilidade dos entrevistados, uma vez que emprega questionários.” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 290). Ao abordar os objetivos será classificada como descritiva, pois como Gil afirma, “[...] tem como objetivo a descrição das características de determinada população [...]” e também serve para “[...] identificar possíveis relações entre as variáveis[...].” (GIL, 2010, p.27). Quanto a conduta ou procedimentos técnicos se classificará por meio de um levantamento de dados, que conforme Gil menciona, “[...] procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados”. (GIL, 2010, p. 35).

No que consiste a geração de dados esta pesquisa a partir de documentação indireta, que conforme Lakatos e Marconi mencionam, é a fase da pesquisa que “[...] tem o intuito de recolher informações prévias sobre o campo de interesse.”; nessa fase foram colhidos dados de livros bibliográficos, artigos científicos e meios eletrônicos. (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 157). Já através da documentação direta, que segundo Lakatos e Marconi consiste no “[...] levantamento de dados no próprio local onde os fenômenos ocorrem [...]”, foi realizado um questionário, o qual está discriminado na sequência. (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 169).

A coleta dos dados se deu por meio da aplicação de um questionário com perguntas fechadas, composto por duas sessões. A primeira constituiu-se de cinco questões referentes ao perfil dos respondentes. A segunda, foi formada por sete questões que fizeram referência às expectativas quanto a profissão e ao mercado de trabalho, nesse bloco os acadêmicos poderiam escolher por mais que uma opção de resposta para cada questão. O questionário foi disponibilizado no modo impresso e em sala de aula para as turmas já que foram mencionadas, de maneira que só responderam ao questionário aqueles que estavam presentes no momento da aplicação do mesmo. O aplicação do questionário se deu no dia 11 de maio de 2017.

A população desta pesquisa é composta pelos acadêmicos de Ciências Contábeis, que iniciaram o curso no primeiro semestre de 2017 e os que irão concluir o curso nesse mesmo período, ou seja, aqueles que estão cursando o primeiro e o oitavo semestre. Foram excluídos da população aqueles acadêmicos que responderam de forma incompleta o questionário.

A amostra compreende aos acadêmicos de uma faculdade localizada na cidade de Santa Rosa no Estado do Rio Grande do Sul, as Faculdades Integradas Machado de Assis da Fundação Educacional Machado de Assis (FEMA). Justifica-se a escolha dos acadêmicos iniciantes e concluintes do curso pelo motivo do intuito do presente artigo ser comparar as percepções de quem está iniciando o curso e daqueles que estão na etapa final de formação quanto à graduação na área e ao mercado de trabalho.

Na Tabela 1 apresentam-se o semestre, o número de acadêmicos matriculados em cada um dos semestres, o número de respondentes e, por fim, a amostra final.

Tabela 1

Período	Matriculados	Respondentes	Amostra Final
1º Semestre	40	40	39
8º Semestre	39	17	17
Total	79	57	56

População e Amostra da Pesquisa.

Fonte: dados da pesquisa.

Para a composição da amostra foi excluído um questionário que estava incompleto. Assim, constituiu-se a amostra final de 56 questionários, que representam

70,89% da população considerada. Analisando separadamente a amostra de cada um dos semestres, observa-se que no 1º semestre responderam corretamente o questionário 97,50% da população, já no 8º semestre 43,59% dos acadêmicos matriculados responderam à pesquisa.

Após a conclusão da aplicação dos questionários, esses foram recolhidos pelos professores que ministravam a aula. Posteriormente para a análise e interpretação dos dados, esses foram tabulados em planilhas eletrônicas, analisados e interpretados, finalizando com a comparação entre os resultados dos semestres.

### 3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico serão apresentados os resultados da pesquisa, primeiramente se mencionará o perfil dos respondentes, com questões relativas ao gênero, faixa etária, se reside na mesma cidade em que estuda e qual é a ocupação profissional atual. Em momento posterior serão abordadas as questões referentes às expectativas quanto a profissão e ao mercado de trabalho, que estão relacionadas aos motivos de escolha do curso, área em que tem pretensão de atuar, perspectivas após a conclusão da graduação e outros questionamentos relacionados ao mercado de trabalho.

#### 3.1 CARACTERÍSTICAS DOS RESPONDENTES

No primeiro bloco do questionário, uma das indagações se referiu ao gênero dos respondentes. Na sequência pode-se observar a Tabela 2, que apresenta os respectivos dados relacionados a isso.

Tabela 2

Gênero	1º Semestre	%	8º Semestre	%	Total	% Total
Feminino	24	61,54%	14	82,35%	38	67,86%
Masculino	15	38,46%	3	17,65%	18	32,14%
Total	39	100%	17	100%	56	100%

Caracterização da Amostra quanto ao Gênero.

Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com os dados da Tabela 2, observa-se que a maioria do acadêmicos em ambos os semestres são mulheres, elas correspondem no primeiro semestre a 61,54% dos respondentes e no oitavo semestre a 82,35%. Isso se corrobora com as pesquisas de Degenhart, Turra e Biavatti (2015) em que 72,05% dos respondentes de

sua pesquisa eram do gênero feminino e de Politelo, Manfroi e Cunha (2013), em que 69,32% da amostra eram mulheres. Através disso, pode-se notar uma diferença significativa do número de mulheres sobre o número de homens que optam por cursar Contabilidade. Se permanecer da mesma maneira, a tendência é que possua mais mulheres nessa área do que homens.

Outro ponto questionado referente ao perfil dos acadêmicos, foi a sua idade. Na Ilustração 2, são apresentadas três faixas etárias, em que cada respondente classificou-se conforme sua idade.

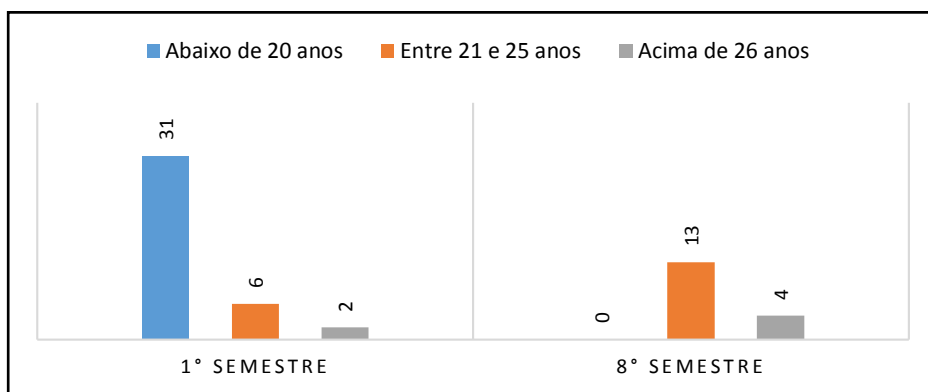


Ilustração 2: Faixa Etária da Amostra.

Fonte: Produção do pesquisador.

Percebe-se conforme a Ilustração 2 que no primeiro semestre, a maioria dos respondentes possui idade inferior a 20 anos, ao analisar o oitavo semestre se vê que sua maioria está na faixa etária entre 21 e 25 anos. A partir disso, se deduz que ao concluir o ensino médio, a maior parte da amostra já ingressou no ensino superior.

Residir ou não na mesma cidade em que estuda, foi outro questionamento abordado no estudo. A Tabela 3 demonstra os dados obtidos nessa questão.

Tabela 3

Resposta	Reside na mesma cidade em que estuda?					
	1º Semestre	%	8º Semestre	%	Total	% Total
Sim	17	43,59%	6	35,29%	23	41,07%
Não	22	56,41%	11	64,71%	33	58,93%
Total	39	100%	17	100%	56	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 3, pode-se observar que a maior parte dos acadêmicos que compuseram a amostra não residem na mesma cidade em que estudam, isso pode

ser visto ao analisar separadamente cada semestre em que 56,41% dos estudantes do primeiro semestre não residem na cidade que estudam, o mesmo acontece com os alunos do oitavo semestre, porém com o índice de 64,71%, e analisando de modo geral esse resultado também se confirma, 58,93% dos acadêmicos não residem na mesma cidade em que estudam. Em vista disso, pode-se afirmar que nesses semestres há mais acadêmicos de cidades vizinhas, do que acadêmicos da própria população municipal. Isso se contradiz com as pesquisas de Degenhart, Turra e Biavatti (2015), em que a maioria (59,14%) dos respondentes residia na mesma cidade em que estudavam e o mesmo apontou a pesquisa de Politelo, Manfroi e Cunha (2013), em que 59,09% dos pesquisados moravam na mesma cidade em que cursavam a graduação.

O último item questionado na primeira sessão do questionário foi relacionado a ocupação profissional atual. Foram disponibilizadas três opções para resposta, são elas: somente estudo, trabalho na área contábil ou trabalho em outras áreas. Os dados coletados podem ser observados na Ilustração 3.

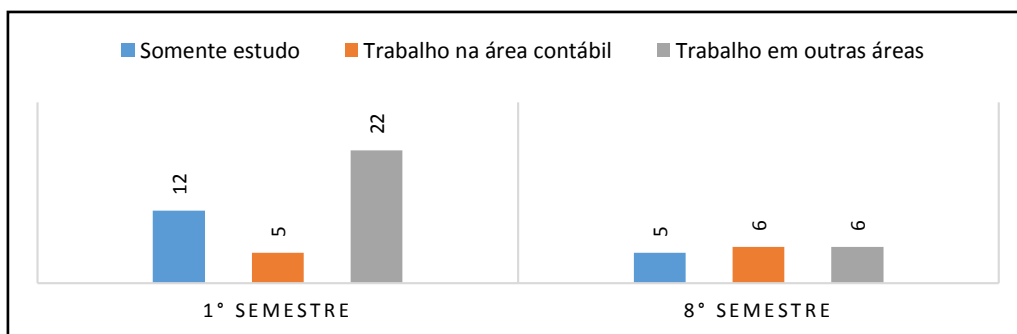


Ilustração 3: Ocupação Profissional Atual.

Fonte: dados da pesquisa.

Segundo os dados apresentados na Ilustração 3, nota-se que no primeiro período do curso existem mais disparidades quando se refere a atuação na área contábil e a atuação em outras áreas, com 56,41% (22 acadêmicos) trabalhando em áreas diferentes da contábil. No oitavo período, observa-se uma mudança em relação a isso, há um empate quando se trata da atuação na área contábil e em outras áreas. Isso pode se justificar, pelo motivo de o último semestre possuir mais oportunidades no mercado de trabalho devido estarem concluindo a graduação.

### 3.2 EXPECTATIVAS QUANTO A PROFISSÃO E AO MERCADO DE TRABALHO

Nesta fase em que o questionário se refere à profissão e ao mercado de trabalho, é cabível destacar que haverá mais respostas que o total da amostra considerada na pesquisa, pois os respondentes puderam escolher mais que uma alternativa ao responder essas questões.

Primeiramente, os acadêmicos foram questionados sobre os motivos que os influenciaram a escolher o curso de Ciências Contábeis. Na Ilustração 4, pode-se observar os dados colhidos.

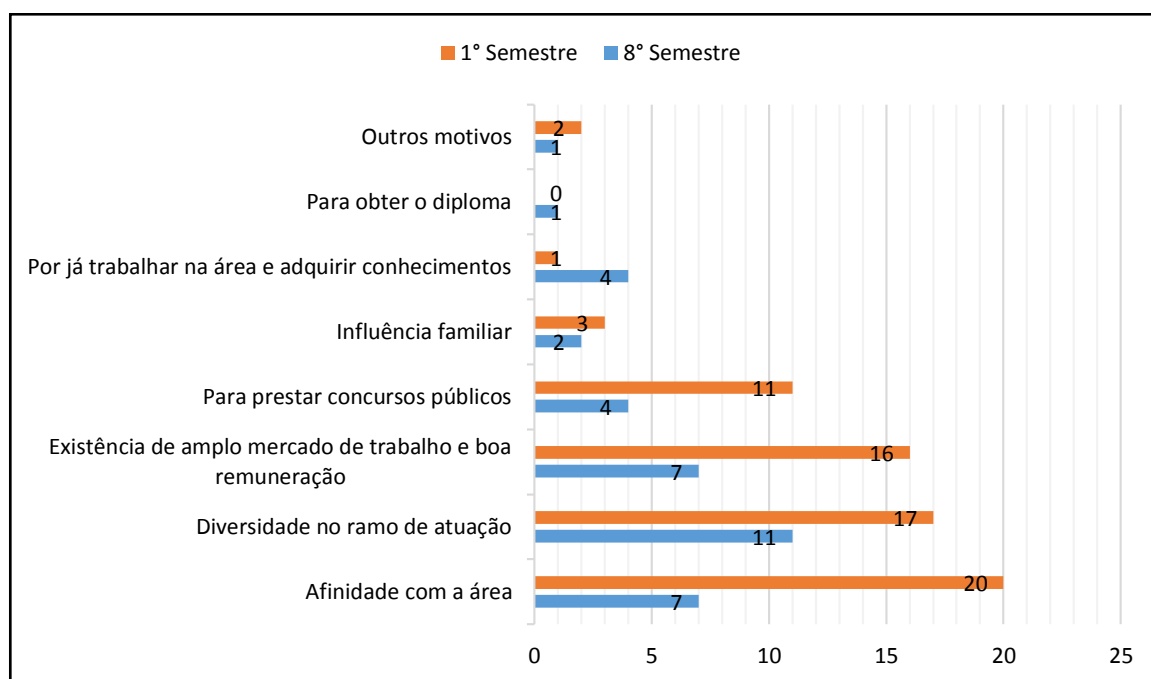


Ilustração 4: Motivos que Influenciaram na Escolha pelo Curso de Ciências Contábeis  
Fonte: dados da pesquisa.

Conforme a Ilustração 4, o primeiro semestre afirmou que a afinidade com a área, a diversidade no ramo de atuação, a existência de amplo mercado de trabalho e boa remuneração e os concursos públicos, foram os fatores-chave que influenciaram na escolha do curso. O oitavo semestre considerou como importante, além desses citados anteriormente, o motivo de já trabalhar na área contábil e querer adquirir mais conhecimentos.

Ao abordar a motivação da existência de amplo mercado de trabalho e boa remuneração como a terceira opção de resposta mais escolhida, vê-se que isso se confirma nos estudos de Degenhart, Turra e Biavatti (2015) em que a maioria dos



pesquisados 64,29% apontaram que esse item foi o principal fator que motivou a escolha do curso; e na pesquisa de Politelo, Manfroi e Cunha (2013) esse item obteve 53,13% de escolha de resposta.

O que menos teve destaque em ambas as turmas pesquisadas, foi o motivo de obtenção do diploma, demonstrando que não é somente a busca pelo “canudo” que incentiva as pessoas a iniciarem um curso de graduação.

Outro ponto questionado foi a área em que o acadêmico pretende atuar. A Ilustração 5 demonstra os dados obtidos nesse quesito.

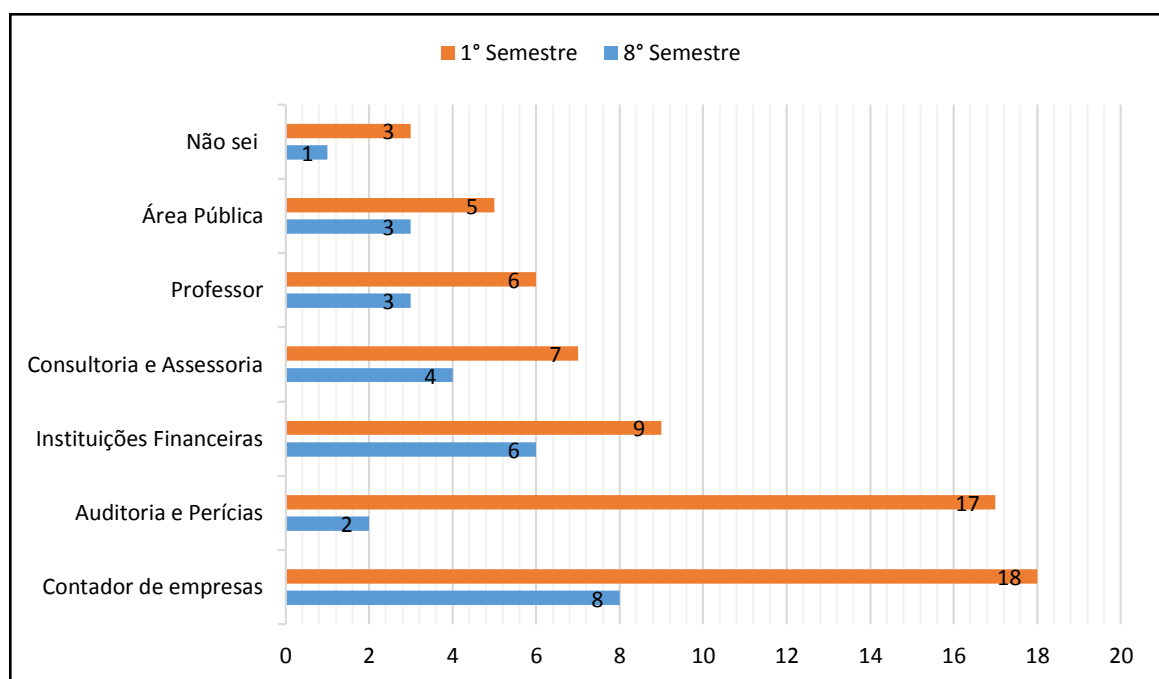


Ilustração 5: Pretensão sobre a Área de Atuação.

Fonte: dados da pesquisa.

Na Ilustração 5, observa-se que a maioria dos acadêmicos de ambos os semestres pretendem ser contadores de empresas. Ao analisar a opção de resposta Auditoria e Perícias, percebe-se que houve divergências entre os semestres, no semestre que está iniciando o curso, esse item foi o segundo mais escolhido, e no último semestre esse está entre os que menos foram escolhidos. Essa discrepância, pode ser explicada pelo motivo de os concluintes do curso terem tido contato com tal área no decorrer da graduação, o que torna mais fácil a escolha das áreas que possuem mais afinidade dentro da Contabilidade, o mesmo não acontece com o semestre inicial, que por estarem iniciando, ainda conhecem pouco sobre a

Contabilidade. Atuar em Instituições Financeiras, na área de Consultoria e Assessoria e ser Professor, foram as outras opções de resposta mais escolhidas.

As perspectivas acadêmicas após a graduação foi outro item abordado na pesquisa. Na Ilustração 6 podemos constatar as opções de resposta e o número de vezes que tal resposta foi considerada como importante.

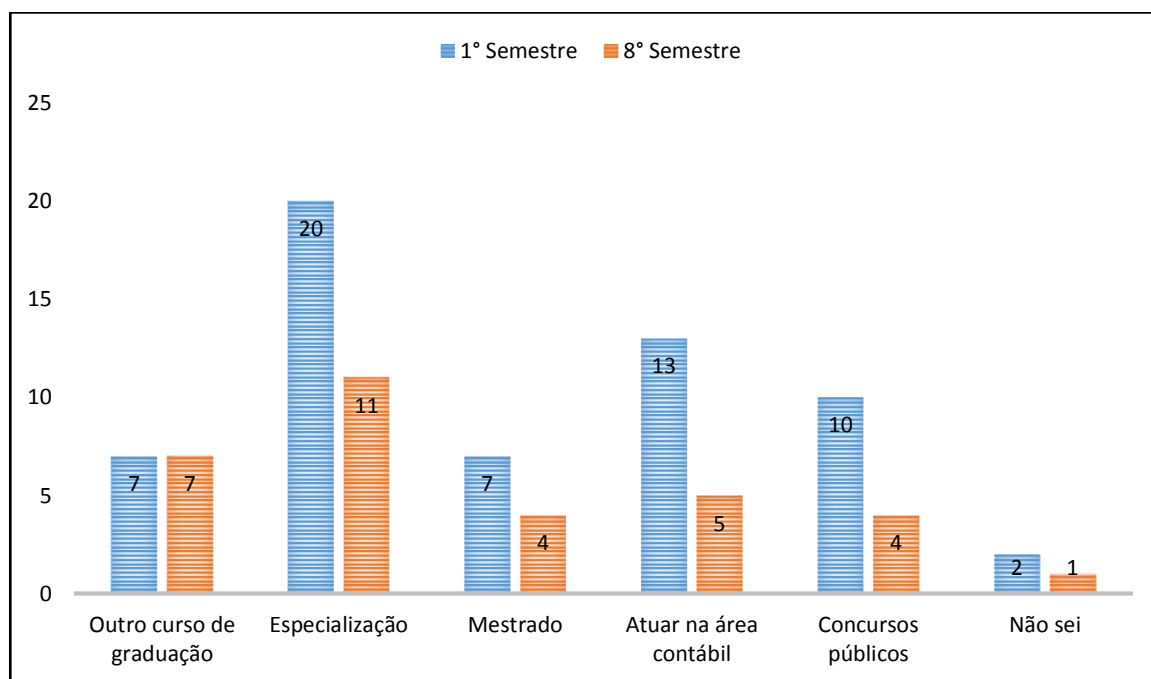


Ilustração 6: Perspectivas Acadêmicas após a Graduação.

Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar a Ilustração 6, vale atentar que a especialização foi o item que obteve mais destaque ao comparar os dois semestres, ou seja, tanto quem está iniciando o curso, quanto quem está concluindo, tem como objetivo futuro a especialização. Isso se comprova na pesquisa efetuada por Degenhart, Turra e Biavatti (2015), em que a maioria da amostra do estudo (65,59%) pretende realizar especializações; e também destaca-se no estudo de Politelo, Manfroi e Cunha (2013), em que a maioria (70,45%) dos pesquisados também têm como objetivo futuro fazer especializações. Um ponto interessante foi a escolha por fazer outro curso de graduação, fica a indagação de por que esses acadêmicos querem se dedicar a outro curso. Atuar na área contábil e prestar concursos públicos também foram relevantes.

O próximo questionamento se referiu sobre o que o acadêmico pensa ser necessário para alcançar um objetivo definido. A Tabela 4 demonstra as informações obtidas.

Tabela 4

Caso tenha algum objetivo definido, o que pensa ser necessário para alcançá-lo?

Resposta	Estudar e praticar	Experiências práticas	Leituras	Ter o diploma	Outros
1º Semestre	32	14	8	7	0
8º Semestre	11	10	4	3	2

Fonte: produção do pesquisador.

Ao analisar a Tabela 4, vê-se claramente que os dois semestres consideram relevantes os mesmos itens, na mesma ordem de importância, sendo respectivamente estudar e praticar, experiências práticas e leituras, as ações necessárias para a realização de algum objetivo.

O último ponto abordado se referiu ao mercado de trabalho e se compôs de três questões com duas opções de resposta: sim e não. A primeira questão indagava se a formação universitária contribui para o aumento da remuneração, suas respostas estão discriminadas a Ilustração 7.

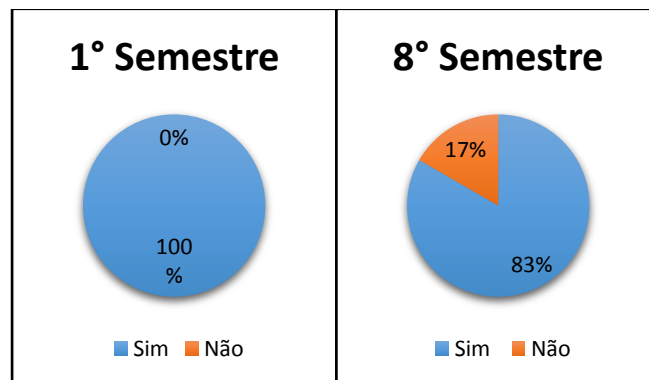


Ilustração 7: A Formação Universitária Contribui para o Aumento da Remuneração?

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se a partir da Ilustração 7, que no primeiro semestre a totalidade da amostra considera que a formação universitária contribui para o aumento da remuneração, no oitavo semestre, a maioria também respondeu de forma afirmativa. O que se corrobora com a pesquisa de Degenhart, Turra e Biavatti (2015), em que

80,65% concordam com o exposto anteriormente; e com os estudos de Politelo, Manfroi e Cunha (2013), que grande parte da amostra (80,68%) também consentem com o exposto anteriormente.

Nas outras duas questões pertinentes ao mercado de trabalho, foram desconsideradas as respostas dos acadêmicos que somente estudam (12 no primeiro semestre e 5 no oitavo semestre), pois essas questões se referiam especialmente a quem trabalha. Nas Ilustrações 8 e 9, estão descritas as perguntas e suas respectivas respostas.

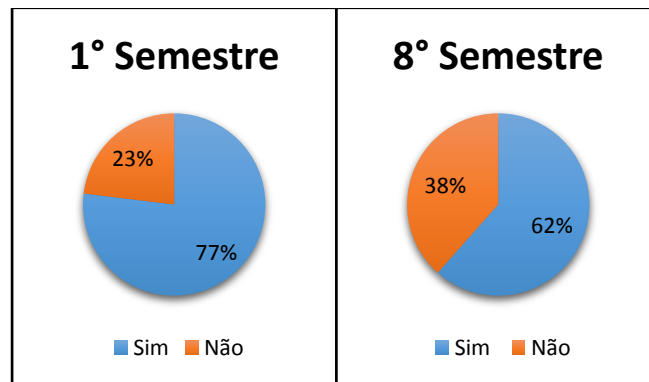


Ilustração 8: A Empresa em que Trabalha Oferece Condições de Aperfeiçoamento e Qualificação Profissional?  
Fonte: dados da pesquisa.

Por meio da Ilustração 7, constata-se que a maioria dos acadêmicos de ambos os semestres trabalham em empresas que oferecem condições de aperfeiçoamento e qualificação profissional. Isso se confirma na pesquisa de Degenhart, Turra e Biavatti (2015), em que 74,19% dos respondentes trabalham em empresas que oferecem aperfeiçoamento e qualificação profissional.

A Ilustração 9, demonstra os dados obtidos quando o assunto tratado foi se a empresa em que o acadêmico trabalha oferece condições de progressão na carreira.

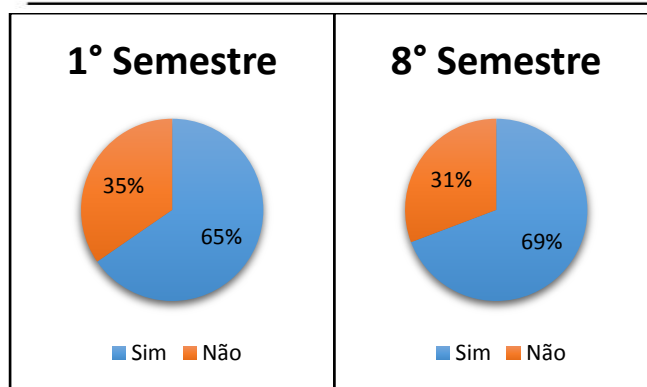


Ilustração 9: A Empresa Oferece Condições para Progredir em sua Carreira?

Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar a Ilustração 9, observa-se que a maioria dos respondentes em ambos os semestres tem a possibilidade de progredir na carreira na empresa que trabalham. O exposto não se corrobora com a pesquisa de Degenhart, Turra e Biavatti (2015), em que ao serem questionados sobre a assunto, a maioria (52,69%) respondeu que a empresa não possibilita condições de progressão na carreira.

## CONCLUSÃO

A partir do estudo realizado, conclui-se que a Contabilidade é o instrumento que fornece informações e auxilia no planejamento, controle e no processo decisório das entidades. A formação nessa área é muito procurada, devido a Contabilidade ser requisitada por qualquer empresa, ter amplo mercado de trabalho, e oportunizar aos graduados inúmeras opções de carreiras, em empresas, como autônomo, no ensino ou em órgãos públicos.

Assim, o objetivo do estudo foi analisar as perspectivas dos acadêmicos do primeiro e oitavo semestres do Curso de Ciências Contábeis da FEMA, em relação ao mercado de trabalho. Para isso elaborou-se um questionário, após esse ser aplicado, foi feita a tabulação, análise e interpretação dos dados, o que possibilitou encontrar os resultados e conclusões sobre o tema.

Através da interpretação dos dados, inferiu-se da primeira seção da pesquisa que o curso de Ciências Contábeis está sendo mais procurado pelo sexo feminino; analisando a faixa etária, percebeu-se que a maior parte dos acadêmicos ingressou na faculdade, logo após a conclusão do ensino regular; constatou-se também que a maioria dos acadêmicos em ambos os semestres, não reside na mesma cidade em

que estuda, indicando a predominância de alunos que se deslocam de cidades vizinhas para cursar a graduação; em relação a ocupação profissional destacou-se uma disparidade ao observar que no primeiro semestre haviam mais acadêmicos trabalhando em outras áreas do que na área contábil, diferente do oitavo semestre em que se observou um empate nesses quesitos, indicando que devido estarem concluindo o curso, obtêm mais oportunidades para ingressar na área contábil.

No segundo bloco da pesquisa, os pontos a destacar são em relação a motivação de escolha do curso, em que ambos os semestres consideraram relevantes a afinidade com a área, a diversidade no ramo de atuação, a existência de amplo mercado de trabalho e boa remuneração e os concursos públicos, o motivo que teve menos destaque foi o de obtenção do diploma, disso infere-se que as motivações que os fizeram escolher tal curso, foram além de somente obter o diploma. Quanto as áreas que pretendem atuar, a maioria disse que pretende ser contador de empresas, nesse quesito um item interessante a destacar foi a divergência entre os iniciantes e concluintes do curso em relação a área de Auditoria e Perícias em que, esses consideraram menos importante que aqueles, isso possivelmente ocorre porque os concluintes do curso já tiveram contato com a área no decorrer da graduação, o que torna mais fácil a escolha das áreas que possuem mais afinidade dentro da Contabilidade. Quanto as perspectivas após a graduação a maioria dos acadêmicos objetiva cursar alguma especialização. Quando questionados sobre o que é necessário para alcançar algum objetivo ambos os semestres responderam que é necessário estudar e praticar, ter experiências práticas e realizar leituras. Ao abordar o mercado de trabalho concluiu-se que a maioria de ambas as turmas pesquisadas consideraram que a formação universitária contribui para o aumento da remuneração; grande parte também afirmou que a empresa em que trabalha oferece condições de aperfeiçoamento e qualificação profissional e que a empresa oferece condições de progredir na carreira.

Diante do exposto observa-se que houveram algumas divergências entre respostas de um semestre e outro, mas no geral, não houveram grandes discrepâncias, ocorrendo a concordância entre iniciantes e concluintes do curso na maioria das respostas do questionário.

Por fim, vale destacar que os dados encontrados nessa pesquisa se limitam a sua amostra. De modo que os resultados encontrados não podem ser generalizados.



A partir disso, sugere-se para estudos futuros a aplicação desta pesquisa em outras Instituições de Ensino e/ou a ampliação da população para algo mais abrangente, como exemplo, todos os semestres do curso de Ciências Contábeis. Como segunda recomendação sugere-se estudar os motivos pelos quais os acadêmicos consideraram como relevante a opção de cursar outra graduação após a conclusão do curso.

## REFERÊNCIAS

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Exame de Qualificação Técnica.**

Disponível em: <<http://cfc.org.br/desenvolvimento-profissional-e-institucional/exames/exame-de-qualificacao-tecnica/>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

DEGENHART, L.; TURRA, S.; BIAVATTI, V. T. Mercado de Trabalho na Percepção dos Acadêmicos Concluintes do Curso de Ciências Contábeis in: Congresso de Contabilidade da UFSC, 6., 2015, Santa Catarina. **Anais eletrônicos.** Santa Catarina, UFSC, 2015. Disponível em: <[http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso\\_internacional/anais/6CCF/107\\_16.pdf](http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/107_16.pdf)>. Acesso em: 18 mai. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Contabilidade Introdutória.** 11.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética Geral e Profissional em Contabilidade.** 2. ed. 9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

POLITELO, L.; MANFROI, L.; CUNHA P. R. D. O Mercado de Trabalho na Percepção dos Concluintes do Curso de Ciências Contábeis. **Revista Catarinense da Ciência Contábil-CRCSC**, Santa Catarina, abr./jul. 2013. vol. 12, n° 35, p.79-98. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/CRCSC/article/viewArticle/1692>> Acesso em: 21 mai. 2017.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Básica.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

## ANÁLISE DO PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL

Carla Adriane Lyskowski<sup>1</sup>  
Joice da Silva Foliatti<sup>2</sup>  
Tainá Francine Malmann Kaefer<sup>3</sup>  
Luigi Antonio Farias Lazzaretti<sup>4</sup>

### RESUMO

O planejamento financeiro faz parte do dia a dia das empresas e de igual teor, faz parte da vida dos indivíduos que de alguma forma recebem dinheiro. Este estudo foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica em livros, artigos e sites da internet e também para obter maiores informações acerca das práticas de planejamento financeiro pessoal, realizou-se uma pesquisa de campo. A fundamentação teórica abrange conceitos de planejamento financeiro pessoal juntamente relacionando com as finanças empresariais, em seguida é relatado sobre o consumo do ser humano, explicando a importância do planejamento financeiro e suas práticas, diferenciando o necessário do dispensável e por fim relatando a importância do investimento para melhorar sua vida e automaticamente elevar sua autoestima. Observou-se com esse estudo, que 79% dos respondentes da pesquisa praticam algum controle financeiro, mas ainda há muito que melhorar em relação às finanças pessoais, pois observando outras questões, ainda há muitos que parcelam a fatura do cartão, que possuem dívidas e não possuem meta de poupança. Outro aspecto relevante é em relação aos investimentos, 47,47% dos respondentes não realizam investimentos, por isso é necessário aprender não somente a ganhar e administrar, mas também aprender a aplicar e investir o dinheiro.

Palavras-chave: Planejamento Financeiro Pessoal – Finanças – Orçamento – Dinheiro.

### INTRODUÇÃO

Atualmente, a sociedade brasileira pode ser caracterizada como uma sociedade de consumo, no qual o acesso ao crediário é muito facilitado, de forma que

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – 5º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [carla.lyskowski@hotmail.com](mailto:carla.lyskowski@hotmail.com)

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – 5º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [joice.foliatti@hotmail.com](mailto:joice.foliatti@hotmail.com)

<sup>3</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – 5º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [tainafrankm@hotmail.com](mailto:tainafrankm@hotmail.com)

<sup>4</sup> Especialista em Gestão Empresarial. Especialista em Finanças e Mercado de Capitais. Administrador. Orientador. Professor do Curso de Ciências Contábeis. Faculdades Integradas Machado de Assis. [luigifarias@yahoo.com.br](mailto:luigifarias@yahoo.com.br)

comprar a prazo se torna comum levando as pessoas a consumirem mais, sem avaliar a necessidade da compra. Com isso obter bons resultados financeiros não é tarefa fácil, sendo preciso, entre outros fatores, rever hábitos de consumo, saber identificar o que é necessário e o que é supérfluo.

Diante dessa sociedade de consumo, a maioria dos indivíduos trabalham sabendo que todo seu salário já está comprometido para o consumo diário, para pagar contas e dívidas. Com isso a falta de planejamento pode levar a um futuro financeiro instável e ocasionar a falta de autonomia aos indivíduos consumidores e suas famílias. Portanto, é preciso planejar, organizar, traçar metas e objetivos e ter consciência do uso do dinheiro. Com a vida financeira equilibrada é possível poupar e investir, e isso permite a realização de sonhos e objetivos, e conseqüentemente, aumentar o patrimônio familiar.

Partindo deste contexto, a presente pesquisa possui como delimitação temática a análise do planejamento financeiro pessoal, realizado na região de Santa Rosa-RS, no primeiro semestre de 2017. Através deste tema, a pesquisa abordou o problema: qual o nível de planejamento financeiro pessoal dos indivíduos pesquisados?

O objetivo deste trabalho é analisar a importância do planejamento financeiro pessoal. Para isso, a presente pesquisa possui como objetivos específicos: revisar a bibliografia a respeito do planejamento financeiro pessoal, para entendimento dos estudos e conhecimentos anteriores sobre o tema; realizar uma pesquisa de campo através de questionário padronizado e anônimo com amostra não probabilística, para apuração de informações a respeito das finanças pessoais dos entrevistados e analisar os resultados da pesquisa através do questionário, para entendimento do comportamento dos entrevistados em relação ao tema da pesquisa.

A metodologia utilizada no presente artigo, além de uma pesquisa de campo, parte de uma pesquisa bibliográfica em livros, artigos e sites da internet, estudando autores como: Bittencourt, Bontorin, Bulgarim, Campos, Cardoso, Correa, Faria, Marques, Massaro, Pinheiro, Gremaud, Vasconcellos, Toneto, Krugman, Obstfeld, Melitz, entre outros.

Por ser um assunto bastante discutido atualmente e pelo evidente cenário econômico que temos hoje, com altos níveis de endividamento, constata-se que falta planejamento e organização financeira, foi o que motivou a escolha do planejamento financeiro pessoal para o tema deste artigo. Com o intuito de ajudar mais pessoas

além de nós acadêmicos, a planejarem melhor seu dinheiro e seu futuro, lhes fornecendo dicas de como administrar sua vida financeira e automaticamente se livrar do endividamento.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico serviu de embasamento das teorias, conceitos e estudos já realizado sobre o tema, de forma a dar sustentação para a análise dos resultados que foram pesquisados. De forma a atingir os objetivos propostos, abordaram-se os assuntos relacionados a planejamento financeiro pessoal, consumo, orçamento pessoal e familiar, rotinas financeiras e investimento.

### 1.1 CONCEITOS DE PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL

Finanças pessoais podem ser comparadas com as finanças empresariais, pois “[...]tanto empresas quanto indivíduos têm suas necessidades, seus objetivos e estão sujeitos a uma dinâmica financeira bastante similar.” (MASSARO, 2015, p.9). Ambos de alguma forma recebem dinheiro, consomem e pagam por esse consumo e precisam tomar decisões com os resultados financeiros positivos ou estar preparados para gerenciar resultados financeiros negativos. Ainda conforme o autor,

Como se pode observar, as dinâmicas financeiras básicas de uma empresa e de um indivíduo são, essencialmente, idênticas. O universo das finanças costuma dar maior atenção às empresas, pois, normalmente, elas operam com maiores volumes de dinheiro e têm transações financeiras mais numerosas e complexas, mas, num nível fundamental, há poucas diferenças entre os campos das finanças pessoais e empresariais. (MASSARO, 2015, p.10).

O controle e a análise das finanças são ferramentas importantes, “[...] utilizada para controlar da forma mais eficaz possível os meios viáveis para a obtenção de recursos.” (BRAZOLI, 2013, p.4), por esse motivo deve estar presente no dia a dia das organizações e também das pessoas. A respeito das finanças, Brazoli conceitua que:

Finanças condiz com o montante de recursos que estão à disposição (recursos disponíveis, em espécie), os quais podem ser utilizados em negócios nos quais há movimentações com dinheiro. Havendo sempre a

necessidade de identificar a situação atual real da organização em relação aos direitos, bens, deveres e obrigações. (BRAZOLI, 2013, p.4).

O processo de planejar consiste em seguir estratégias, estabelecer propósitos e fazer escolhas. No mundo das finanças pessoais a tomada de decisões acaba sendo influenciada pelos fatores emocionais, “[...] não se pode dizer que isso, a princípio, seja bom ou ruim, mas, em regra, é importante cuidar para que nossas escolhas equilibrem emoção com razão.” (CADERNO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA, 2013, p. 14). Para Bitencourt:

O Planejamento é uma técnica administrativa que, através da análise do ambiente de uma organização ou de um indivíduo, cria a consciência das suas oportunidades e ameaças, dos seus pontos fortes e pontos fracos, e, por essa consciência, estabelece o propósito de direção que a organização ou o indivíduo deverá seguir para aproveitar as oportunidades e evitar as ameaças. (BITENCOURT, 2004, p. 51).

A esse respeito, Bulgarim complementa, afirmando que “Para isso, é preciso planejar e, a partir desse processo de planejamento, você se surpreenderá com quanto dinheiro poderá economizar.” (BULGARIM, 2012, p.21). Dessa forma, perante essa sociedade de consumo, a falta de planejamento pode levar a um futuro financeiro frágil, inseguro e ocasionar a falta de autonomia aos indivíduos consumidores e suas famílias.

## 1.2 CONSUMO

O consumo está diretamente relacionado com a economia. Consumir é comprar ou gastar dinheiro para adquirir algum produto ou serviço. Quanto maior o consumo, maior será a renda, mais dinheiro vai circular e conseqüentemente cria mais empregos e renda. Este processo faz girar a economia (MARQUES, 2012). Para Massaro, o consumo é um dos itens mais importantes no âmbito das finanças pessoais:

Pessoas trabalham e ganham dinheiro para poderem consumir. O consumo faz parte da vida de todas as pessoas que vivem em uma sociedade. E a forma como se consome tem profundo impacto sobre o equilíbrio financeiro e a qualidade de vida das pessoas. Consumir de forma incompatível com a capacidade financeira leva ao endividamento e a uma série de angústias financeiras. (MASSARO, 2015, p.7).

Em uma sociedade consumista vivencia-se diariamente estímulos para o consumo, na maioria das vezes de forma tão natural que passa despercebido. Conforme Cardoso, “O fato é que, desde pequenos aprendemos que a felicidade está no ter. Por isso a educação financeira na infância é tão importante. É preciso enfatizar, em primeiro lugar, o SER.” (CARDOSO, 2015, p. 62). Para Faria o consumo é estimulado por vários fatores:

O crédito fácil e o aumento do poder de compra que os bancos estão oferecendo aos seus clientes estão aumentando os índices de consumo, conseqüentemente o índice de endividamento também cresce. Diariamente assistimos noticiários falando a respeito de brasileiros que estão endividados, principalmente nos cartões de crédito. (FARIA, 2008, p.9).

Para Campos, obter o sucesso financeiro não é tarefa fácil, mas para isso, entre outros fatores é preciso rever hábitos de consumo, controlar as suas despesas e manter o foco nas metas e objetivos previamente estabelecidos em seu orçamento. Deve-se sempre questionar se de fato há necessidade naquele momento de adquirir um determinado produto ou serviço, diminuindo assim os gastos desnecessários.

O tão sonhado sucesso financeiro, todos queremos, mas alcançá-lo não é fácil, precisamos de muita disciplina e força de vontade para podermos gastar bem o nosso dinheiro, pois isto não se resume a só cortar os gastos e poupar, mas sim de ver qual a melhor hora e maneira de se efetuar aqueles gastos dentro de um orçamento pré-estabelecido ou em desenvolvimento. Esse orçamento, o qual nos referimos nos remete a uma superação de nosso desejos e vontades que surge a todo o momento para um consumo realmente necessário, útil, indispensável e imprescindível de bens e serviços. (CAMPOS, 2013, p. 3).

Nessa linha, Pinheiro complementa que “[...] por ser um processo social, o comportamento de consumo sofre a influência da ação de grupos humanos sobre os indivíduos.” (PINHEIRO, 2005, p. 33). Pelo fato de viver em grupos no seu dia a dia de trabalho, família e amigos, o consumidor é um indivíduo social. E muitas vezes esses grupos de pessoas influenciam no comportamento individual servindo como referência no momento de tomada de decisão da compra de cada consumidor.

### 1.3 ORÇAMENTO PESSOAL E FAMILIAR



Uma empresa seja ela do ramo comercial ou industrial, deve ter conhecimentos básicos de orçamento, pois é através dele que pôde-se ter uma visão das finanças para o futuro e acompanhar o desempenho do que foi orçado. Da mesma forma no orçamento pessoal e familiar, deve-se ter um bom planejamento e controle. De acordo com Bittencourt,

[...]” O orçamento financeiro familiar deve ser constante, o ideal é que seja como um mapa de orientação. Que deve mostrar a situação que a família se encontra, aonde quer chegar e indicar os caminhos que devem ser percorridos[...] (BITTENCOURT, 2012, p.16).

Atualmente há métodos facilitadores, como limites de crédito e cheque especial, mas a utilização destes métodos pode acabar de uma maneira geral perturbando as pessoas e famílias, pois isso pode representar uma má administração e motivar a uma busca de novas formas de orçamento e planejamento para conseguir pagar todas as contas do mês. Conforme Cerbasi,

Não conseguir pagar os compromissos assumidos, é nítido sinal de que falta consciência quanto à real utilidade de seus limites de crédito. Contudo, poucas situações são tão comuns em uma família brasileira quanto a dificuldade de pagar todas as contas e prestações do mês, somadas ao uso frequente do cheque especial e outras dívidas. (CERBASI, 2009, p 122).

A situação financeira é semelhante à saúde humana: quando se está doente, busca-se ajuda de um médico ou especialista para a realização de tratamento adequado para a melhora do quadro atual. No caso da situação financeira, quando existem grandes barreiras e dificuldades, é necessário a busca por ajuda. De acordo com Macedo,

Organizar as contas também mostra a real dimensão de sua saúde financeira e quais são os hábitos de consumo. Possibilita que você diminua seus gastos ao cortar desperdícios e pagamentos de juros e poupe para investir em você. Ao colocar tudo no papel, você terá uma agradável surpresa de descobrir que tem mais dinheiro do que imagina. (MACEDO, 2007, p. 34).

Conforme o autor Macedo, a organização do orçamento deve ser feita de forma fácil e clara, seja ele no papel, caderno de anotações ou em uma planilha de Excel. (MACEDO, 2007). Com isso, é possível ter conhecimento dos saldos devedores ou credores que determinada família ou pessoa possui no decorrer do final de cada

exercício, possibilitando assim um autocontrole sobre seus gastos, despesas e graus de endividamentos.

#### 1.4 ROTINAS FINANCEIRAS E INVESTIMENTO

Para se obter melhorias nas finanças é preciso ter em mente que precisará poupar e isso está relacionado às mudanças de hábitos. É essencial para se ter bons resultados saber identificar o que é necessário e o que é supérfluo. De acordo com Bulgarim,

A facilidade ao crédito tem levado as pessoas a consumirem mais, sem avaliar a necessidade da compra, as taxas de juros e a capacidade de pagamento, considerando as demais despesas que têm a pagar mensalmente. Isso tem desencadeado sérios problemas para muitas pessoas e famílias, pois a deterioração do aspecto financeiro traz consigo a queda na qualidade de vida e perda do poder aquisitivo, o que pode comprometer a saúde física e mental dos envolvidos. Para quitar as dívidas, os indivíduos recorrem a empréstimos com taxas de juros abusivas e, muitas vezes, a situação se torna irreversível. (BULGARIM, 2012, p. 24).

Do ponto de vista de Bulgarim, a principal razão para as pessoas perderem o controle das finanças pessoais são os gastos superiores à renda. O desejo de adquirir certos produtos sem ao menos avaliar se é mesmo necessário está levando as pessoas à falência, ao não pagamento das dívidas por falta de recursos e automaticamente a infelicidade. A respeito disso, Bulgarim relaciona algumas perguntas que devem ser feitas antes da compra:

- a) Há sapatos e bolsas no seu guarda roupa que você nunca usou?
- b) Você tem o hábito de adquirir coisas que não havia percebido que precisava até ver na vitrine na loja?
- c) Você precisa comprar qualquer coisa quando vai a alguma loja ou shopping, porque senão sente que o passeio não valeu à pena?
- d) Você costuma comprar objetos que viu em propagandas ou vitrines apenas porque teve curiosidade ou vontade de ter o produto?[...]. (BULGARIM, 2012, p.26).

Ainda afirma que, “[...] O orçamento familiar permite indicar se comprar determinado produto ou serviço cabe, ou não, no orçamento familiar; se está, ou não, dentro das possibilidades financeiras e auxilia na decisão de compra.” (BULGARIM, 2012, p. 25). Seguindo na mesma afirmação, Bontorin lista algumas dicas importantes:

- a) [...]Iniciar a anotação das despesas domésticas na Planilha Diária em setembro com toda a família;
- b) Ver as contas atrasadas e qual têm maior juro por mês para negociar;
- c) Levantar possibilidades de dinheiro para pagar dívidas atrasadas;
- d) Abrir uma poupança em setembro com o objetivo de economizar para fazer outro quarto em casa até dezembro de 2014. (BONTORIN, 2013, p. 58).

Para colocar a vida financeira em ordem, Bulgarim menciona oito passos para se livrar das dívidas e manter um padrão de gastos e despesas que tornarão a vida mais saudável e com menos preocupações financeiras:

<b>OITO PASSOS PARA SE LIVRAR DAS DÍVIDAS</b>	
<b>1) Calcule o tamanho da dívida</b>	Peça à empresa ou ao banco que concedeu o empréstimo um demonstrativo com os valores discriminados da dívida total. O ideal é ter os documentos com os valores de todas as dívidas adquiridas.
<b>2) Cheque os valores a serem pagos</b>	Avalie quais são as taxas e valores cobrados junto com as dívidas. Veja se todas as cobranças estão dentro do estabelecido pelo contrato, inclusive a taxa de juros. É possível que haja cobranças indevidas. Caso tenha dificuldade em fazer essa avaliação, procure especialistas ou órgãos de defesa do consumidor para ajudar.
<b>3) Renegocie</b>	Com os valores das dívidas em mão, retorne ao local em que ela foi adquirida e peça uma renegociação. Chore por descontos, melhores juros e prazos maiores, pois o credor tem interesse em receber dinheiro.
<b>4) Busque empréstimos mais baratos</b>	Outra opção é pesquisar um empréstimo mais barato. Se a dívida é no cartão de crédito ou no cheque especial, que têm juros altos, pesquise outras taxas, como as do crédito consignado, que costumam ser menores. Feito isso, quite a outra dívida e organize-se para pagar a nova. Também é possível fazer acordos com parentes para emprestar o dinheiro.
<b>5) Organize o orçamento</b>	Paralelamente ao cálculo e pagamento da dívida atual, é preciso organizar o orçamento para não fazer novas dívidas. Calcule quais são as despesas e ganhos mensais e as coloque no papel.
<b>6) Corte gastos</b>	Considere quais são os gastos essenciais (como alimentação do dia a dia), os básicos (como despesas com moradia), os contornáveis (que trazem benefícios, mas podem ser descartados, como academia) e os desnecessários (que não fazem falta no dia a dia). Corte primeiro os gastos desnecessários, passando depois para os demais, se for preciso.
<b>7) Busque alternativas de renda</b>	Se, mesmo com os cortes, ainda estiver difícil manter as despesas mensais, busque alternativas de renda, como dar aulas, vender produtos, etc. Avalie bens que possam ser vendidos, como carro, terreno e joias, para ajudar ou no pagamento da dívida ou nos gastos do dia a dia que não podem ser cortados.
<b>8) Eduque-se financeiramente</b>	Organize-se financeiramente para não voltar a ficar endividado. Fazer um orçamento mensal e anual é indicado. Use cartão de crédito de forma inteligente, ou seja, para organizar as finanças e concentrar o pagamento das contas mensais. Organize-se para pagar sempre todo o valor da fatura e, não, somente o valor mínimo. O cheque especial deve ser usado apenas em casos de emergência, como gastos com saúde.

Ilustração 1: Oito Passos para se Livrar das Dívidas.

Fonte: Bulgarim (2012, p. 67 e 68).

Usando uma planilha ou qualquer outro registro, a pessoa começa a ter controle das suas finanças e a desenvolve maior consciência dos seus gastos. Conforme afirma Massaro, o que precisa ser feito é igualar as despesas às receitas, de forma a estabilizar a situação e ter equilíbrio, e conseqüentemente criar um desequilíbrio positivo, onde os ganhos sejam maiores que os gastos. (MASSARO, 2015).

Contempla-se hoje uma era onde um bom investimento torna-se um dos principais meios para a obtenção de um determinado bem, produto ou serviço tão desejado. De acordo com Gremaud, Vasconcellos e Toneto, “[...]Por investimento, entende-se a aquisição de bens de produção, bens de capital ou intermediários, que visam aumentar a oferta de produtos no período seguinte[...].” (GREMAUD, VASCONCELLOS, TONETO, 2014, p.38).

Pode-se dizer que “[...] parte da produção utilizada por empresas particulares para produzir coisas no futuro é chamado de investimento [...].” (KRUGMAN; OBSTFELD; MELITZ, 2015; p.249), ou seja, vem ser toda a aplicação de recursos que poupamos e investimos hoje, para se obter uma boa remuneração no futuro.

Com a ideia de poupança, as pessoas economizam hoje, para se beneficiar no futuro. Além de garantir uma vida financeira tranquila e saudável, poupar permite a realização de sonhos que podem tornar-se realidade e com conseqüência aumentar seu patrimônio familiar, conquistando seus desejos e objetivos mais facilmente. Conforme Correa,

Planejar é essencial para viver, e o planejamento financeiro é a base de todo o planejamento. Ele permite que você otimize seus recursos para alcançar quaisquer objetivos de curto, médio e longo prazo, deixando-o apto a aproveitar as oportunidades que surgem e a contornar eventuais dificuldades. Se for suficientemente preciso, ele garante sua manutenção no presente e cria sobras de dinheiro para o futuro. No Brasil, independente de renda, se você ganha mais reais ou menos reais, o planejamento financeiro o ajuda a organizar-se dentro do seu orçamento. Os brasileiros não estão acostumados a planejar suas finanças. (CORREA, 2004, p. 14).

Segundo Correa, planejar e investir no futuro é a base das finanças, concretizar essa técnica possibilita ter uma noção maior de controle, e o quanto isso pode ajudar as pessoas a se desenvolver melhor financeiramente, e como conseqüência obter um resultado positivo em relação ao seu patrimônio (CORREA, 2004).

Planejar um orçamento financeiro familiar é simples, porém exige tempo e organização para alcançar um bom resultado. “[...] Para que o investimento ocorra,

nem toda a renda da economia pode ser consumida, pois, caso contrário não haveria recursos para realizar os investimentos. [...]” (KRUGMAN; OBSTFELD; MELITZ, 2014, p.38).

Segundo os autores Krugman, Obstfeld e Melitz, deve-se ter uma boa visão de um futuro próximo. Pois caso venha consumir toda renda de seu ordenado dificilmente poderá fazer novos investimentos, conseqüentemente deixando de aumentar seu patrimônio. Investir requer uma parte significativa de seu capital, o qual não poderá estar totalmente comprometido (KRUGMAN; OBSTFELD; MELITZ, 2014).

## **2 METODOLOGIA**

Foi produzido uma pesquisa bibliográfica em livros, artigos e sites da internet e também para obter maiores informações acerca das práticas de planejamento financeiro pessoal, uma pesquisa quantitativa em um estudo de caso com 100 pessoas, distribuído entre a população em geral, família, amigos e colegas de trabalho da região de Santa Rosa-RS.

O questionário foi enviado por meio do aplicativo gratuito *Survey Monkey*, no qual obtivemos 132 respostas, sendo que o site iria cobrar uma assinatura anual se utilizássemos mais de 100 pessoas na pesquisa, onde só nos informaram isso quando ultrapassamos o limite de cem. Sendo assim a pesquisa foi feita sob o número fixo de 100 pessoas pesquisadas, e analisado os dados obtidos, chegando as devidas conclusões ao final do questionário aqui descrito teoricamente e graficamente.

### **2.1. CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA**

A pesquisa desenvolvida é categorizada, quanto a sua natureza, como teórico-empírica, pois relacionou os fatos observados teoricamente com as teorias existentes no cotidiano. Quanto ao tratamento dos dados, como quantitativa, pois se pautou pela quantificação numérica dos dados coletados, informações as quais foram classificadas e analisadas pelos pesquisadores. Quanto aos objetivos proposto, é uma pesquisa descritiva, pois descreveu as características obtidas da amostra da população fonte do estudo e estabeleceu relações entre as variáveis, envolvendo um questionário online distribuído entre a população em geral.

## 2.2 GERAÇÃO DE DADOS

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizados como fontes de dados as documentações indiretas bibliográficas, para o estudo das teóricas e conceitos existentes sobre o tema. As documentações diretas utilizadas como fonte de dados, ocorreu através de uma observação direta extensiva, pelo método de questionário padronizado aplicado sobre amostra populacional espontânea.

## 2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para a análise dos dados gerados a partir da aplicação do questionário padronizado, foi utilizado o método estatístico em amostra não probabilística, com tratamento pelo método indutivo, os quais permitiram formular conclusões a respeito estritamente da população analisada.

## 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta parte apresenta os resultados obtidos na pesquisa aplicada para a população em geral, família, amigos e colegas de trabalho. Foram levantadas as informações pessoais, tais como: gênero, idade, profissão, entre outros. O questionário foi enviado por meio do aplicativo gratuito *Survey Monkey*, no qual obtiveram-se 100 respostas.

Dos respondentes, 66% são do sexo feminino, e 34% do sexo masculino, ou seja, há uma predominância do sexo feminino entre os participantes do estudo, conforme Ilustração 1.



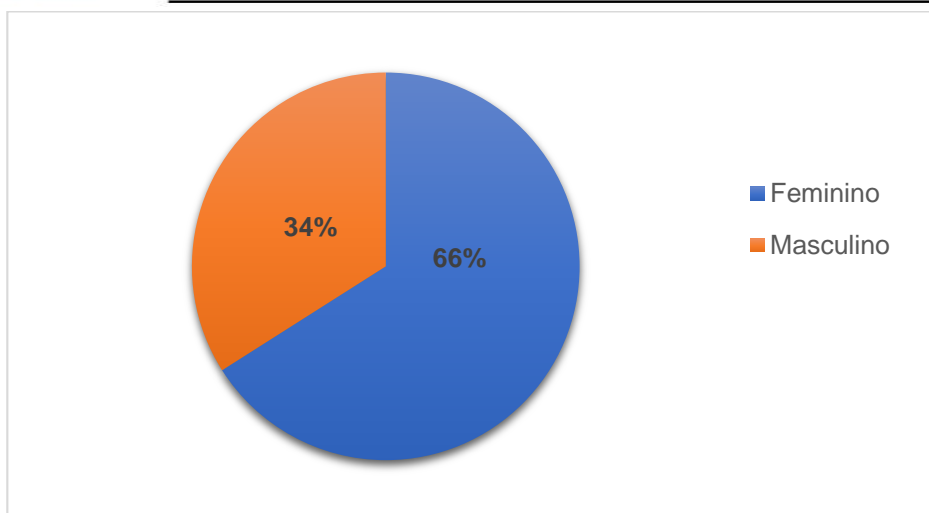


Ilustração 2: Gênero.

Fonte: produção dos pesquisadores.

Em relação a idade dos entrevistados cerca de 1% são menores de 18 anos, 42% possuem entre 19 a 25 anos, 29% entre 26 e 31 anos, 15% entre 32 e 40 anos, 11% entre 41 e 40 anos e acima de 51 anos somente 2%, conforme Ilustração 2.

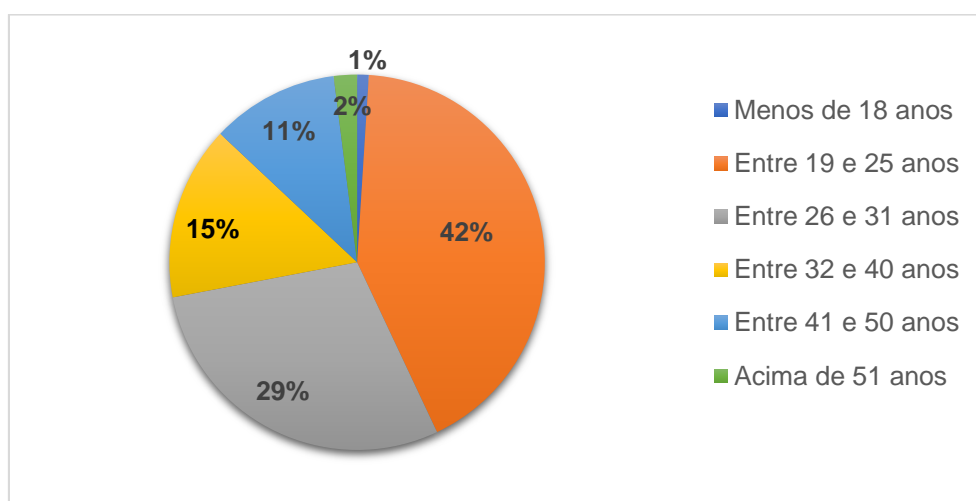


Ilustração 3: Idade.

Fonte: produção dos pesquisadores.

A Ilustração 3 demonstra as profissões que os entrevistados exercem atualmente, cerca de 5% somente estudam, 6% são estagiários(a), 51% são empregados(a), 14% são funcionário(a) público, 8% empresário(a), 6% autônomo(a) e 10% responderam que exercem outro(a) profissão.

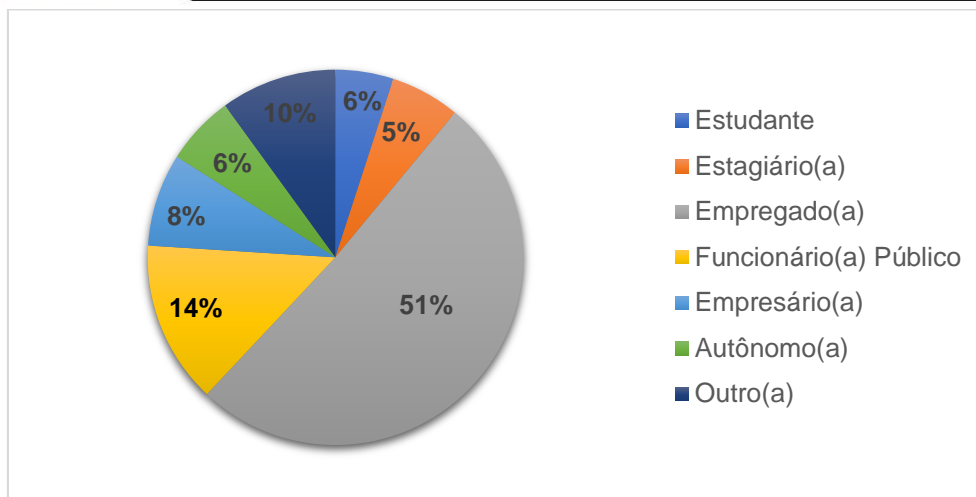


Ilustração 4: Profissão.

Fonte: produção dos Pesquisadores.

Relacionado a renda mensal dos entrevistados, cerca de 12% recebe até 1.000, 49% entre 1.000,01 e 2.000,00, 18% entre 2.000,01 e 3.000,00, 8% entre 3.000,01 e 4.000,00, 10% acima de 4.000,01 e 3% responderam que não possuem renda, conforme Ilustração 4.

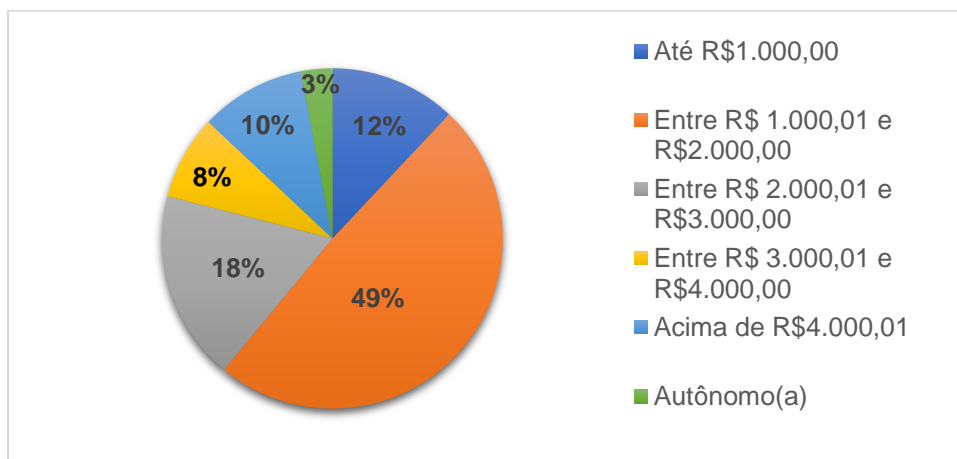


Ilustração 5: Renda mensal.

Fonte: produção do pesquisador.

De acordo com Gasparim, comparando os índices da pesquisa com o novo critério adotado pelo governo, a maioria dos respondentes está elencado entre o grupo alta classe média com renda até R\$ 1.019,00 per capita e o grupo baixa classe alta com renda até R\$ 2.480,00 per capita (GASPARIM, 2014.).

Já a respeito ao controle das finanças pessoais pode-se destacar preocupação com os dados apresentados na ilustração 5, onde 21% dos entrevistados declararam não utilizar nenhum controle financeiro, o que pode ser considerado um número significativamente alto. Dentre os entrevistados que praticam algum controle financeiro, 48% utiliza caderno de anotações, 24% planilha de Excel, 3% utiliza algum tipo de software e 4% responderam que utilizam outro tipo de controle.

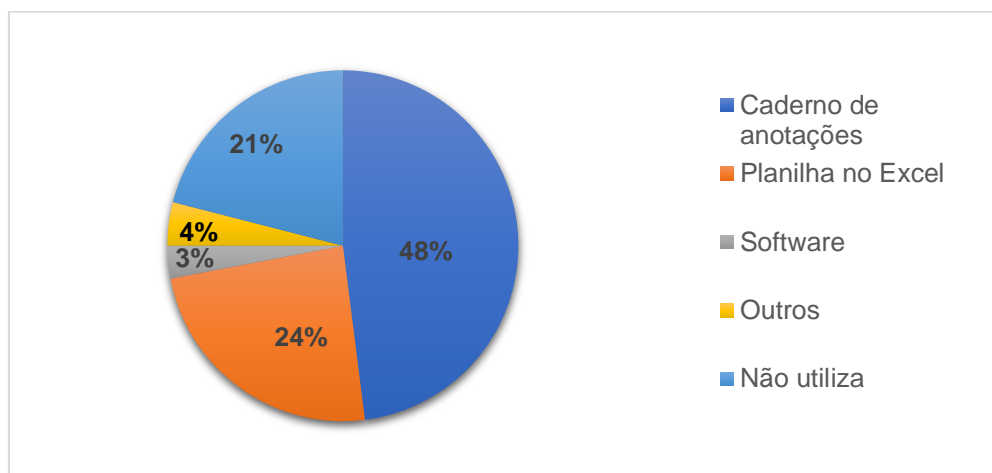


Ilustração 6: Controles financeiros.

Fonte: produção dos pesquisadores.

Conforme Bitencourt, independentemente da ferramenta utilizada, o controle financeiro pessoal é extremamente importante, é através dele que pôde-se analisar a capacidade financeira do indivíduo, ter a consciência das oportunidades e ameaças e estabelecer propósitos de direção que o indivíduo poderá seguir para aproveitar as oportunidades e evitar ameaças (BITENCOURT, 2004).

Quando questionados se já realizaram contas parceladas no cartão de crédito, se sim, quantas vezes, conforme demonstra na ilustração 6, 9,09% responderam que parcelaram 1 vez, 4,04% duas vezes, 4,04% três vezes, 2,02 % quatro vezes, 40,4% cinco vezes ou mais e 40,4% normalmente paga suas compras à vista. Nesta pergunta 1 dos 100 entrevistados não respondeu, então, obtive-se 99 respostas.

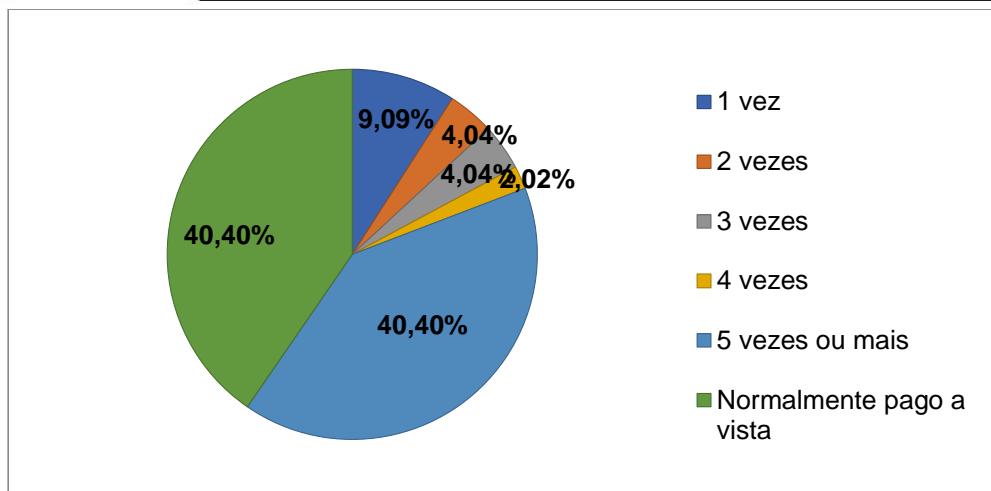


Ilustração 7: Contas parceladas no cartão de crédito? Quantas vezes?

Fonte: produção dos pesquisadores.

A Ilustração 7 apresenta os índices de parcelamento da fatura do cartão de crédito, onde a grande maioria de 75,76% dos entrevistados responderam que nunca parcelaram a fatura do cartão. Já, 20,2% deles responderam que parcelaram de 2 a 6 parcelas, 3,03% de 7 a 12 parcelas, 0% de 13 a 18 e 25 ou mais parcelas, 1,01% de 19 a 24 parcelas. Nesta pergunta 1 dos 100 entrevistados não respondeu, então, obtive-se 99 respostas.

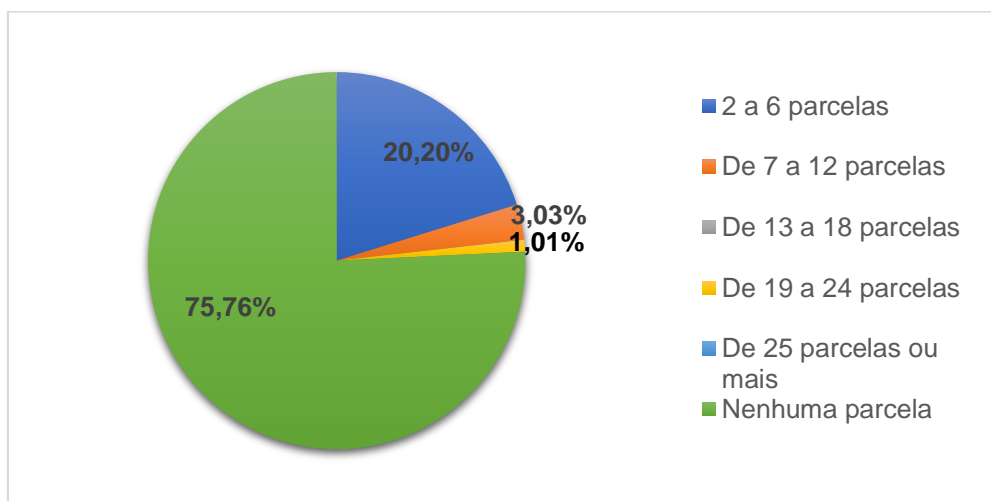


Ilustração 8: Você já parcelou a fatura do cartão?

Fonte: produção dos pesquisadores.

Analisando os índices das duas ilustrações relacionadas à utilização e parcelamento do cartão de crédito, pode-se afirmar que há bons resultados, onde

40,40% dos entrevistados pagam suas compras à vista e 75,76% não parcelaram nenhuma vez a fatura do cartão.

Conforme Bulgarim, para aqueles que costumam parcelar contas e faturas orienta-se usar o cartão de crédito de forma inteligente e organizada e usar cheque especial apenas em casos emergenciais, pois o consumo e uso de cartão de crédito descontrolado aumenta o índice de endividamento de todo o país (BULGARIM, 2012). Aumentando o endividamento, aumentarão as contas não pagas e as pessoas terão menos recursos para comprar outros produtos para continuar gerando economia para o nosso país.

Entre os entrevistados que possuem alguma dívida bancária, na ilustração 9, estão elencados os tipos de dívidas, lembrando que cada entrevistado poderia escolher mais de uma alternativa para esta pergunta. Cerca 22,22% possuem dívidas com financiamento imobiliário, 18,18% com financiamento automotivo (CDC), 12,12% com empréstimo pessoal, 7,07% com cheque especial, 11,11% com cartão de crédito e 50,51% não possuem nenhum tipo de dívida bancária.

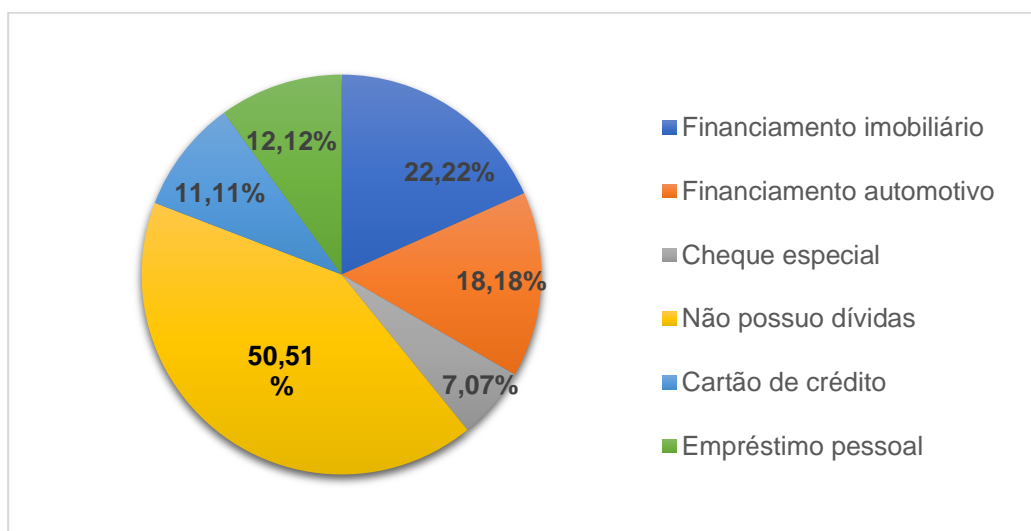


Ilustração 9: Dívidas bancárias.  
Fonte: produção dos pesquisadores.

Conforme o resultado da pesquisa, em torno da metade dos entrevistados possuem algum tipo de dívida, algumas dessas dívidas pode demonstrar a fragilidade ou falta de orçamento e planejamento dos respondentes, como é o caso do cheque especial ou empréstimo pessoal. Mas, em outros casos como o financiamento, de

acordo com Bulgarim, os entrevistados podem ter seu orçamento pessoal ou familiar organizado, o que permite indicar se financiar ou comprar determinado produto ou serviço está dentro das possibilidades financeiras (BULGARIM, 2012).

Sobre possuir meta de poupança, a Ilustração 9 demonstra que, 64% dos entrevistados possuem e 36% responderam que não possuem meta de poupança:

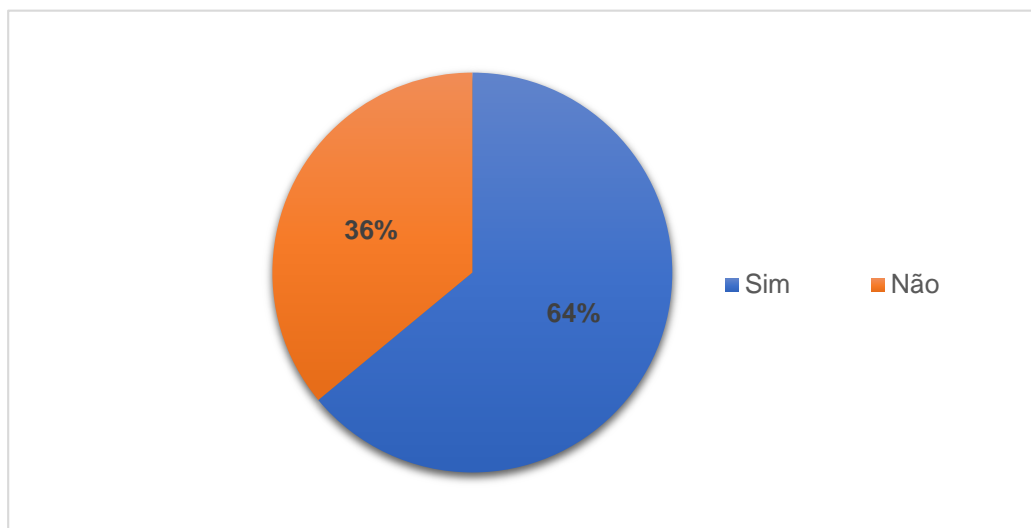


Ilustração 10: Meta de poupança.  
Fonte: produção dos pesquisadores.

Entre as diversas formas de investimentos, conforme Pestana, poupança é uma das mais conhecidas e considerada de menor risco e mais simples para investir, a taxa de retorno é de 0,5% (enquanto a meta da taxa Selic ao ano for superior a 8,5%) ao mês mais a Taxa Referencial (TR) (PESTANA, 2011). Realizando metas de poupança, as pessoas economizam hoje para se beneficiar no futuro. Poupar permite a realização de sonhos e objetivos e consequentemente pode aumentar o patrimônio familiar.

Quanto aos que realizam investimentos, a ilustração 10 apresenta os índices de cada modalidade de investimentos realizados pelos entrevistados. Onde foi constatado que 36,36% investem em caderneta de poupança, 4,04% em CDB, 7,07% em previdência privada, 6,06% em fundo de investimento, 12,12% em imóveis, 1,01% em ações, 2,02% em tesouro direto, 2,02% em dólar, 0% em ouro e 47,47% não



realizam investimentos. Salientando que nesta questão os entrevistados poderiam escolher mais de uma alternativa, conforme Ilustração a seguir:

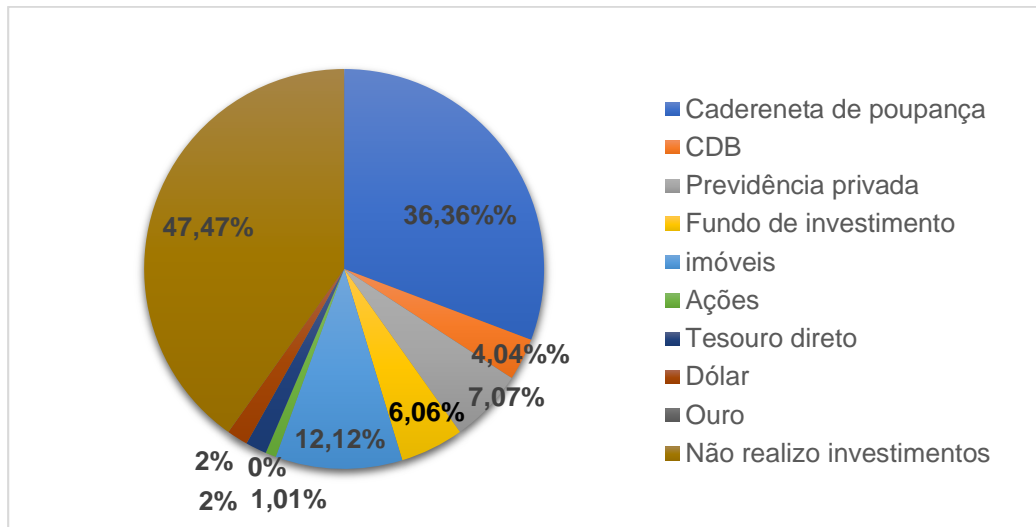


Ilustração 11: Investimentos.  
Fonte: produção dos pesquisadores.

Conforme Almeida, acredita-se que este alto índice de entrevistados que não realizam investimentos é consequência de falta de conhecimento sobre os tipos de investimentos e por medo de arriscar e evitar perdas (ALMEIDA, 2016). Outro problema é a falta de planejamento, conforme Krugman, Obstfeld e Melitz, investir requer uma parte significativa de seu capital, o qual não poderá estar totalmente comprometido, ou seja, se não há planejamento e a renda está totalmente comprometida não haverá recursos para realizar os investimentos. (KRUGMAN; OBSTFELD; MELITZ, 2014).

## CONCLUSÃO

Em uma sociedade de consumo como a brasileira, há indivíduos com pouco conhecimento na administração financeira pessoal, enquanto outros, em minoria, levam a vida de forma mais estável e tranquila. Nota-se que boa parte da população pensa muito no presente, age por impulso e muitas vezes acabam no arrependimento. Isso ocorre muitas vezes por falta de conhecimento e planejamento ou por serem influenciados pelo marketing para comprar um produto ou serviço.

Com o estudo de caso feito concluiu-se que 21% dos entrevistados não utilizam nenhum controle financeiro, o que pode ser considerado um número relativamente alto nos dias de hoje, sendo que as pessoas perdem muito fácil o controle de seus ganhos e de suas dívidas.

O endividamento pessoal pode ser explicado por não ter um controle financeiro adequado, da mesma forma que 36% dos entrevistados responderam não ter metas de poupança e 47,47% não realizam nenhum outro tipo de investimento, então fica claro que as pessoas vivem do presente, sustentando a vida com coisas supérfluas, criando dívidas e logo em seguida se arrependendo.

Na estruturação deste artigo e no estudo de caso produzido, pode-se notar o quão importante é manter a vida financeira organizada e equilibrada. Podendo adquirir tudo que necessitar, sem desperdício de tempo e dinheiro.

Também foi destacado neste estudo as dicas de inúmeros autores sobre planejamento financeiro pessoal e foi identificado quais são as práticas e rotinas financeiras utilizadas pelos respondentes da pesquisa de campo e aos que fizerem deste uma ferramenta de estudo, terão ótimos resultados na busca de ideias sobre orçamento e planejamento pessoal, de como reduzir o consumo desnecessário e como se livrar das dívidas e manter um padrão de gastos e despesas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marília. **Por Medo de Riscos, Brasileiro Continua Apegado à Poupança**. Revista Exame, 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/por-medo-de-riscos-brasileiro-continua-apegado-a-poupanca/>>. Acesso em: 16 maio 2017.

BRAZOLI, Thiago Nunes e SANTOS, Joenice Leandro Diniz. **Administração Financeira e Orçamentária**. Editora Pearson Education do Brasil, São Paulo, 2013.

BITENCOURT, Cleusa Marli Gollo. **Finanças Pessoais versus Finanças Empresariais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Economia, da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS. Porto Alegre, 2004.

BITTENCOURT, John Herbert. **Orçamento Familiar**. Artigo Científico apresentado na Pós-Graduação na Universidade UNIDAVI. Itajaí-SC, 2012.

BONTORIN, Magno Angelito. **Educação Financeira e Planejamento Doméstico**. Como Controlar Gastos Domésticos com Criatividade e Capacidade. Curitiba-PR, 2013.

BULGARIM, Maria Clara Cavalcante [et. al]. **Orçamento Familiar e Controle Social:** instrumento de organização da sociedade. 2. ed., Fundação Brasileira de Contabilidade, Brasília-DF, 2012.

CADERNO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA. **Gestão de Finanças Pessoais.** Banco Central Do Brasil. Brasília-DF, 2013. Disponível em: <[www.bcb.gov.br](http://www.bcb.gov.br)>. Acesso em: 16 mar. 2017.

CAMPOS, Adilson Rodrigues. **Planejamento Financeiro:** cada um deve ter o seu?. Artigo de Mestrado Profissional em Educação Matemática da Universidade UFJF. Juiz de Fora-MG, 2013.

CARDOSO, Mayara. **Planejamento Financeiro, Equilíbrio e Menos Consumo:** reflexões importantes para o novo ano. 2015. Disponível em: <<http://organizeseubolso.com/planejamento-financeiro-ano-novo/#.WMvdWfLq5kk>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

CERBASI, Gustavo. **Como Organizar sua Vida Financeira.** Inteligência financeira pessoal na prática. 1. ed. Editora Campus, São Paulo-SP, 2009.

CORREA, Marcos Sá. **Como Cuidar do seu Dinheiro:** projeto BEI Comunicação. 2. ed. BEI Comunicações, São Paulo-SP, 2004.

FARIA, Luiz Henrique Chaves. **Planejamento Financeiro Pessoal.** Monografia do curso de Administração de UniCEUB. Brasília-DF, 2008.

GASPARIN, Gabriela. **Veja Diferenças entre Definições de Classes Sociais no Brasil.** Economia. São Paulo-SP, 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2013/08/veja-diferencas-entre-conceitos-que-definem-classes-sociais-no-brasil.html>>. Acesso em: 16 maio 2017.

GREMAUD, Amaury Patrick, VASCONCELLOS, Marco Antônio Sandoval de e TONETO, Rudinei Jr. **Economia Brasileira Contemporânea.** 7. ed., Editora Atlas, São Paulo-SP, 2014.

KRUGMAN, Paul R, OBSTFELD, Maurice e MELITZ, Marc J. **Economia Internacional.** Pearson Education do Brasil, São Paulo-SP, 2015.

MACEDO, Junior Jurandi Sell. **A Árvore do Dinheiro:** guia para cultivar a sua independência financeira. Editora Elsevier. Rio de Janeiro, 2007.

MARQUES, Rafael da Silva. **O Conceito de Consumo.** Publicado em Espaço Virtual. 2012. Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/3011953/o-conceito-de-consumo>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

MASSARO, André. **Como Cuidar de suas Finanças Pessoais.** Cartilha do CFA-Conselho Federal e Regionais de Administração. Brasília-DF, 2015.

PESTANA, Mônica. **Saiba as Vantagens da Poupança em Relação a Outros Investimentos.** São Paulo-SP, 2011. Disponível em: <[www.terra.com.br/economia/](http://www.terra.com.br/economia/)>. Acesso em: 16 maio 2017.

PINHEIRO, Roberto Meireles et. Al. **Comportamento do Consumidor e Pesquisa de Mercado.** 2. ed., FGV Editora. Rio de Janeiro, 2005.

## APURAÇÃO DE RESULTADOS NA ATIVIDADE RURAL E A INCIDÊNCIA DA TRIBUTAÇÃO DO IRPF

Luana Carine Willers<sup>1</sup>  
Maiara Cristina Hensel<sup>2</sup>  
Jacob Dalírio Mayer<sup>3</sup>

### RESUMO

Este trabalho tem por objetivo relatar a apuração do resultado na atividade rural e a incidência da tributação do Imposto de Renda. Expõe, para melhor entendimento, alguns conceitos e princípios fundamentais e básicos. Descrever a obrigatoriedade da entrega da declaração do imposto de renda, receitas e despesas hábeis, formas e obrigatoriedade da escrituração, e comprovantes válidos. Descrever ainda as consequências da não declaração e escrituração obrigatória. Esclarecer como ocorre a apuração do resultado na atividade rural, inclusive em casos de arrendamento, parceria e condôminos; e também como ocorre a compensação de prejuízos e as demais formas de preenchimento e transmissão da declaração de ajuste anual. Justifica-se este objetivo pela necessidade de estudar e relatar a obrigatoriedade, forma e como se sucede a declaração de ajuste anual para produtores rurais. Para alcançar o objetivo realizaram-se pesquisas e estudos em diversas bibliografias, livros. O estudo contribuiu para esclarecer todos os objetivos elencados, sendo possível descreve-los de forma simples e clara e serem compreendidos por todos os leitores.

Palavras-chave: Atividade Rural – Apuração de Resultados – Demonstração Imposto de Renda Pessoa Física.

### INTRODUÇÃO

Muitos produtores rurais se omitem a Declaração de Imposto de Renda, por não ter conhecimento da obrigatoriedade, considerarem o processo muito complicado, temer pagamento de impostos e se considerarem isentos, e com isto acabam correndo sérios riscos.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis - 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. luluzinha\_w@hotmail.com

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis – 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. maiarahensel@hotmail.com

<sup>3</sup> Especialista em Gestão empresarial, Auditoria e Perícia Contábil. Orientador. Professor do Curso de Ciências Contábeis. Faculdades Integradas Machado de Assis. jacobdaliriomayer@hotmail.com

Alguns conceitos básicos se fazem necessário esclarecer, para entender o processo de apuração do resultado na atividade rural e a transmissão da declaração do imposto de renda, tais como o conceito de produtor rural, formas de exploração da atividade rural, sendo as principais: diretas, por arrendamento e parceria; e até mesmo o que é o imposto de renda incidente na pessoa física.

Atualmente na atividade rural está obrigado a declarar a renda na Declaração de Ajuste, a pessoa física que obtiver um resultado positivo no ano anterior, sendo o montante da receita superior a R\$ 142.798,50 (caso tenha exclusivamente receita da atividade rural), e desejar compensar saldo de prejuízo acumulado. Também estará obrigado a declarar se no ano calendário anterior, possuía bens e direitos, inclusive terra nua, no valor mínimo de R\$ 300.000,00.

Todas as receitas e despesas da atividade devem ser registradas no livro caixa podendo ser escriturados, ou por meio de manual eletrônico. Seus comprovantes devem ser documentos idôneos, devidamente guardados, pois poderá ser solicitada sua apresentação a qualquer momento que a Receita Federal julgar necessário, observando o prazo prescricional de cinco anos.

A fim de aprofundar o estudo sobre a apuração do resultado na atividade rural e a incidência da tributação do imposto de renda, buscou-se subsídios através de pesquisas bibliográficas, tendo como principais autores: José Carlos Marion, Silvio Aparecido Crepaldi, Lúcia Helena Briski Young, Aldenir Ortiz Rodrigues, Cleber Marcel Busch, Edino Garcia e William Toda.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO

Antes de escrever sobre a apuração dos resultados na atividade rural e a incidência da tributação do imposto de renda pessoa física, faz-se necessário entender alguns conceitos para melhor entendimento da questão, tais como, quem é produtor rural, processo produtivo e seus agentes. Para apurar o resultado na atividade rural é preciso conhecer as despesas e receitas que podem e devem ser escrituradas, formas e obrigatoriedades da escrituração e documentos aceitos. A



declaração do Imposto de Renda exige conhecimento da sua obrigatoriedade, formas de transmissão e consequências na não declaração obrigatória. Todos os conhecimentos fundamentais destacados estarão descritos.

## 1.1 CONCEITOS E NOÇÕES BÁSICAS DA ATIVIDADE RURAL

A atividade rural explora a capacidade produtiva do solo por meio do cultivo da terra, da criação de animais e da transformação de determinados produtos agrícolas. Desta maneira Marion descreve que:

O campo de atividades das empresas rurais pode ser dividido em três grupos distintos:

- Produção vegetal - atividade agrícola;
- Produção animal - atividade zootécnica;
- Indústrias rurais – atividade agroindustrial. (MARION, 2014, p.2).

De acordo com o atual código civil, que entrou em cena a partir de 2003, Marion relata que o produtor rural passou a ser chamado de empresário rural, desde que se inscreva na junta comercial. Não se inscrevendo na mesma, será considerado um produtor rural autônomo.

Na mesma linha de pensamento, o autor descreve que, no atual código civil se considera sociedade empresária, quando pessoas mantém contrato e reciprocamente contribuem com bens e serviços, para o exercício da atividade econômica e a partilha, entre os sócios, dos resultados da mesma. Desta maneira a sociedade rural passa a ser uma sociedade empresária. Segundo Marion:

Conforme o atual código, o empresário, cuja atividade rural constitua sua principal profissão, pode exercer esta atividade nas seguintes formas jurídicas:

- Autônomo, sem registro na junta comercial.
- Empresário Individual, enquanto inscrito na Junta Comercial (é optativo).
- Sociedade Empresária, inscrita na Junta Comercial (na forma de sociedade limitada, ou sociedade anônima etc.). (MARION, 2014, p.8).

A lei, de acordo com Marion, também assegurará tratamento diferenciado, favorecido e simplificado para todo empresário rural, desde a inscrição e aos efeitos daí recorrentes, como não ter a necessidade de um contabilista e fazer escrituração.

Rodrigues, et al. ao escreverem sobre a contabilidade rural definem produtor rural como:

Produtor rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que desenvolve, em área urbana ou rural, a atividade agropecuária, pesqueira ou silvicultural, bem como extração de produtos primários, vegetais ou animais, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos. (RODRIGUES, et al. 2015, p.38).

No mesmo ponto de vista Crepaldi, aponta diferenças importantes a serem consideradas, quanto a produtor rural pessoa física e jurídica, enfatizando que certas atividades como a industrialização de produtos devem ser enquadradas na forma de pessoa jurídica:

[...] Produtor rural é toda pessoa física que explore atividades agrícolas e/ou pecuárias, onde não sejam alteradas a composição e as características do produto *in natura*. [...] o produtor rural que realizar o beneficiamento e a industrialização de sua produção, ou que comercializar a produção rural de terceiros, deverá regularizar-se como pessoa jurídica (empresa), não sendo mais considerado produtor rural. (CREPALDI, 2012, p. 351)

Crepaldi também destaca que a principal vantagem do produtor rural ser pessoa física é a forma de tributação, sendo apurado através da declaração do imposto de renda, podendo deduzir as despesas. Logo na forma de pessoa jurídica ela deverá optar por uma forma de tributação, entre elas, o simples nacional, lucro real e o lucro presumido.

Para a apuração do resultado na atividade rural feita através do Livro Caixa, de acordo com Rodrigues, et al. esta deve ser informada na declaração Anual de Ajuste, a DIRPF. Se o contribuinte não precisar realizar a escrituração do livro caixa, deverá, quando solicitado pela autoridade fiscal, comprovar a veracidade das receitas e despesas, através de documentos hábeis que identifiquem o bem ou despesas, data da operação e valor da mesma. A ausência da declaração obrigatória implicará um imposto com alíquota de 20% sobre a receita bruta do ano calendário, sem o direito de deduzir as despesas, além de uma multa pelo atraso do envio da declaração.

Quando um imóvel for explorado por mais de uma pessoa, a apuração se sucederá da seguinte forma, conforme descrito por Rodrigues, et al.:

Os arrendatários, os condôminos, e os parceiros na exploração da atividade rural deverão apurar o resultado, separadamente, na proporção dos

rendimentos e das despesas que couberem a cada um [...] Na hipótese de parceria rural, somente poderão ser considerados como provenientes da atividade rural os rendimentos para cuja obtenção o parceiro houver assumido os riscos inerentes à exploração da respectiva atividade. RODRIGUES, et al. 2015, p. 278 e 279).

Ainda na mesma linha de raciocínio, os autores citados acima colocam que, em caso de remuneração ao proprietário do imóvel, tal deve ser tratado como aluguel ou arrendamento, e conseqüentemente tributado na declaração anual de ajuste e no carnê leão, se o proprietário do imóvel for pessoa física.

Assim também a apuração e declaração dos resultados, em imóvel rural de propriedade comum ao casal, deve ser proporcional a cada uma das partes, a sua parte corresponde ou então englobados na declaração de um dos cônjuges junto com os demais rendimentos comuns. Para a apuração do resultado obtido por um dos cônjuges, trabalhado na forma de arrendamento, condômino ou parceiro, quando a propriedade rural não pertencer ao casal, o titular deverá realizar a apuração e a conseqüente tributação integral dos ganhos obtidos.

Podem ser compensados os resultados positivos ou negativos de anos anteriores na atividade rural, porém isso não pode ser feito com imóveis situados no exterior, fora do Brasil, conforme descrito Rodrigues, et al.:

O resultado positivo da atividade rural exercida no exterior, por residente ou domiciliado no Brasil, não poderá ser compensado com o resultado negativo (prejuízo) obtido no Brasil. Também não poderá ser compensado o resultado negativo (prejuízo) obtido no exterior com os resultados positivos obtidos no Brasil. No entanto, poderão ser compensados os resultados positivos e negativos de atividade rural exercida no exterior quando o contribuinte possuir imóveis rurais situados em diversos países. RODRIGUES et al. 2015, p. 52).

Na venda de terra nua, quando o resultado for positivo, isto é, quando o valor da venda for maior que o valor da compra configurando lucro sobre a venda, o ganho (lucro) deverá ser tributado como ganho de capital. Young descreve a terra nua da seguinte forma: “Considera-se terra nua o imóvel rural despojado dos benefícios (construção, instalações e melhoramentos), das culturas permanentes e temporárias, das árvores e florestas plantadas e das pastagens cultivadas ou melhoradas.” (YOUNG, 2008, p. 197).

Young relata que todas as receitas deverão ser comprovadas por documentos usualmente utilizados na atividade rural ou demais documentos reconhecidos pelas

fiscalizações estaduais e federais. Esses documentos deverão conter a descrição do bem ou produto, valor em moeda corrente nacional e data.

## 1.2 CLASSIFICAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DA ATIVIDADE RURAL

Segundo o autor Marion, existem diversas formas de exploração na atividade rural, sendo algumas das mais utilizadas a forma direta, em que o proprietário da terra a utiliza para a produção e condução do negócio agropecuário. O próprio proprietário investe seu capital, administra os negócios e fica responsável pelos lucros ou prejuízos.

O arrendamento, conforme Marion, é outra forma de exploração muito utilizada, ela ocorre “quando o proprietário da terra aluga seu capital fundiário (dificilmente aluga o capital de exercício) por determinado período a um empresário, tem se o que se chama Sistema de Arrendamento. O arrendador recebe do arrendatário uma retribuição certa, que é o aluguel.” (MARION, 2014, p.9).

Ainda sobre a mesma visão, quando o proprietário do imóvel rural aluga o mesmo através de contrato escrito ou verbal, para fins de exploração agrícola a outra pessoa, recebendo em troca aluguel, ou outra forma de remuneração, temos o chamado arrendamento, Crepaldi define arrendamento como:

Arrendamento Rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a outra, por tempo determinado ou não, ao uso e gozo de imóvel rural, parte ou partes do mesmo, incluído ou não outros bens, benfeitorias e facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa ou mista, mediante certa retribuição ou aluguel, observados os limites percentuais da lei. (CREPALDI, 2012, p.13).

Uma outra forma muito utilizada para a exploração rural é o sistema de parceria, uma espécie de contrato entre produtores rurais, objetivando a produção rural. Rodrigues, et al. descrevem parceiro como:

Parceiro é aquele que, comprovadamente, tem contrato de parceria com o proprietário do imóvel ou embarcação e nele desenvolve atividade agropecuária ou pesqueira, partilhando os lucros conforme o ajustado em contrato. (RODRIGUES, et al. 2015, p. 43)

Parceria rural é um contrato, no qual uma pessoa cede sua propriedade ou parte dela, com benfeitorias ou não, por tempo determinado, para o exercício da

atividade rural. Os lucros obtidos são divididos conforme proporções estipuladas e os riscos são partilhados. Conforme descreve Marion:

Esse tipo de associação assemelha-se a uma sociedade de capital e indústria, em que há duas espécies de sócios:

- O capitalista (proprietário): entra com o capital, e geralmente com a gerência do negócio;
- O de trabalho (parceiro): entra com a execução do trabalho. (MARION, 2014, p.9).

Conforme o autor citado acima, a parceria pode ser a meia com os lucros divididos entre o proprietário e o parceiro, à terça parte, à quarta parte, etc.

### 1.3 OBRIGATORIEDADE DA DIRPF, RECEITAS E DESPESAS DA ATIVIDADE RURAL

Na atividade rural, segundo a secretaria da Receita Federal do Brasil, está obrigado a declarar a renda na Declaração de Ajuste, a pessoa física que obtiver resultado positivo no ano anterior, e o montante da receita for superior a R\$ 142.798,50 (caso tenha exclusivamente receita da atividade rural) e desejar compensar saldo de prejuízo acumulado. Também estará obrigado a declarar se no ano calendário anterior, possuía bens e direitos, inclusive terra nua, no valor mínimo de R\$ 300.000,00.

De acordo com Crepaldi, “A receita bruta da atividade rural é constituída pelo montante das vendas dos produtos oriundos das atividades [...] exploradas pelo próprio vendedor. (CREPALDI, 2012, p.358).

Segundo Rodrigues, et al. deverão ser escriturados os rendimentos recebidos a exploração das seguintes atividades:

- a) Criação, recriação ou engorda de animais de médio e grande porte;
- b) Cultura de solo, seja qual for a natureza do produto cultivado;
- c) Apicultura, avicultura, cunicultura, piscicultura, sericicultura, suinocultura ou qualquer outras culturas de pequenos animais, inclusive a captura e venda *in natura* de pescado;
- d) Extração e exploração vegetal ou animal;
- e) Transformação de produtos agrícolas ou pecuários, sem que sejam alteradas a composição e as características do produto *in natura* [...], quando feita pelo próprio agricultor ou criados e seus familiares e empregados, dentro do imóvel rural, com equipamentos e utensílios usualmente empregados nas

atividades agropastoris, desde que utiliza, exclusivamente, matéria prima produzida na propriedade rural explorada;

f) Cultivo de florestas. RODRIGUES, et al. 2015, p. 50 e 51).

A receita bruta total a ser declarada é constituída por todas as vendas, sem exclusão do ICMS e Funrural. Inclui-se nas receitas também os valores recebidos de órgãos públicos, ressarcimento de valores, os valores adquiridos da venda de bens diretamente ligados a atividade, exceto o valor da terra nua e o valor de produtos entregues na aquisição de outro bem. Conforme descrito por Crepaldi:

I Os valores recebidos de órgãos públicos, tais como auxílios, subvenções, subsídios, Aquisições do Governo Federal (AGF) e as indenizações recebidas do Programa de Garantia da Atividade Agropecuária (PRO-AGRO);

II O montante ressarcido ao produtor agrícola pela implantação e manutenção da cultura fumageira;

III O valor de alienação de investimento utilizados exclusivamente na exploração da atividade rural, ainda que adquiridos pelas modalidades de arrendamento mercantil e consórcio;

IV O valor da entrega de produtos agrícolas, pela permuta com outros bens ou pela dação em pagamento;

V O valor pelo qual o subscritor transfere os bens e direitos utilizados na exploração da atividade rural e os produtos e os animais dela decorrentes, a título de integralização de capital, nos termos previstos no art. 23 da Lei nº 9.249/95;

VI As sobras líquidas decorrentes da comercialização de produtos agropecuários, apurados na demonstração de resultado do exercício e distribuídas pelas sociedades cooperativas de produção aos associados produtores rurais. (CREPALDI, 2012, p. 359).

Estes itens elencados, que compreendem a receita bruta total a ser declarada, também são descritos, sobre o mesmo ponto de vista, por Rodrigues, et al. da seguinte maneira:

a) Os valores recebidos de órgãos públicos, tais como auxílios, subvenções, subsídios, Aquisições do Governo Federal (AGF) e as indenizações recebidas do Proagro;

b) O montante ressarcido ao produtor agrícola pela implantação e manutenção da cultura fumageira;

c) Os valores recebidos pela venda de bens utilizados exclusivamente na atividade rural (tais como tratores, implemento agrícolas, máquinas, etc.), exceto o valor da terra nua, ainda que adquiridos pelas modalidades de arrendamento mercantil (leasing) e consórcio;

d) O valor de produtos agrícolas entregues em permuta com outros bens ou pela dação em pagamento;

e) O valor pelo qual o subscritor transfere os bens utilizados na exploração da atividade rural e os produtos e os animais dela decorrentes, a título de integralização de capital. (RODRIGUES, et al. 2015, p. 279 e 280).



De acordo com o autores citados acima, as receitas devem ser lançadas conforme o regime de caixa, portando uma venda a prazo será computado como receita as parcelas efetivamente recebidas, e uma compra para entrega futura será computada na efetiva entrada do produto. Os bens adquiridos por meio de financiamento rural será deduzido no mês do pagamento do bem e não do financiamento, e aqueles adquiridos através de consórcios serão deduzidos no pagamento e cada parcela.

Receitas oriundas de aluguel de arrendamentos de imóveis rurais, serviço de transporte a terceiros, máquinas e instrumentos agrícolas, não são consideradas receitas da atividade rural. Na declaração de ajuste anual deverão ser incluídas no campo dos demais rendimentos tributáveis. Também não é considerada atividade rural a compra de rebanho com venda dentro de cinquenta e dois dias, quando em regime confinado e cento e trinta e oito dias, em demais casos.

A receita bruta da atividade rural, segundo Crepaldi, recebida através da venda de produtos, deve ser comprovada por meio de documentos como Nota Fiscal de Produtor, Nota Fiscal de Entrada, Nota Promissória Rural vinculada a Nota Fiscal de Produtor entre outros documentos reconhecidos pelas fiscalizações estaduais e do Distrito Federal.

Ainda de acordo com o que Young descreve,

Quando a receita bruta da atividade rural for decorrente da alienação de bens utilizados na exploração da atividade rural, a pessoa física pode comprovar com documentação hábil e idônea, onde necessariamente conste o nome, o número no Cadastro das Pessoas Físicas (CPF) ou o número no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e o endereço do adquirente ou do beneficiário, bem assim a data e o valor da operação em moeda corrente nacional. (YOUNG, 2008, p.195).

Desta forma, em caso de alienação, não havendo documentos reconhecidos pelas fiscalizações estaduais, pode ser declarado a receita havendo um simples documento que conste necessariamente os nomes, números de cadastro de pessoa física ou jurídica, endereço, data e valor da apuração.

De acordo com Crepaldi, as despesas de custeio dedutíveis são as necessárias a percepção dos rendimentos da atividade rural, e a manutenção da fonte pagadora. Os encargos financeiros contraídos e pagos em decorrência de empréstimos

realizados para fazer o financiamento do custeio e investimentos na atividade rural, podem ser deduzidos na apuração do resultado do exercício.

Rodrigues, et al. descrevem o que são as despesas de custeio da seguinte maneira:

As despesas de custeio são aquelas necessárias à percepção dos rendimentos da atividade rural e à manutenção da fonte produtora, relacionadas com a natureza da(s) atividade(s) rural(is) exercida (s), tais como:

- a) Gastos realizados com combustíveis, lubrificantes, salários, aluguéis, arrendamentos, ferramentas e utensílios, corretivos e fertilizantes, defensivos agrícolas e animal, rações, vacinas e medicamentos;
- b) Impostos (exceto Imposto de Renda), taxas e contribuições para o INSS;
- c) Encargos financeiros efetivamente pagos em decorrência de empréstimos contraídos para o financiamento da atividade rural. RODRIGUES, et al. 2015, p. 283).

A pessoa física pode deduzir certos gastos, como remunerações e emolumentos pagos a terceiros, despesas com alugueis, água, energia elétrica, entre outros, desde que sejam escriturados no Livro Caixa. Segundo Young podem ser deduzidos os seguintes gastos em determinadas situações:

Remuneração paga a terceiros, desde que com vínculo empregatício, e os encargos trabalhistas e previdenciários;

Emolumentos pagos a terceiros, assim considerados os valores referentes à retribuição pela execução, pelos serventuários públicos, de atos cartorários, judiciais e extrajudiciais.

Admite-se, como dedução, a quinta parte (20%) das despesas com aluguel, energia, água, gás, taxas, impostos, telefone, telefone celular, e condomínio, quando não se possa comprovar quais as oriundas da atividade profissional exercida, no caso do profissional autônomo cujo imóvel utilizado para a atividade é, também, residência.

Além disso, podem ser também deduzidas as despesas de custeio necessárias à percepção da receita e à manutenção da fonte produtora [...]. (YOUNG, 2008, p. 154 e 155).

Investimentos são os recursos aplicados com vista no desenvolvimento da atividade, para expansão e melhoria da produção. Os autores Rodrigues, et al. descrevem como são realizados estes investimentos:

- a) Benfeitorias resultantes de construção, instalações, melhoramentos, reparos, bem como de limpeza de diques, comportas e canais;
- b) Culturas permanentes, essências florestais e pastagens artificiais;

- c) Aquisição de tratores, implementos e equipamentos, máquinas, motores, veículos de carga, utensílios e bens de duração superior a um ano [...] reformas de embarcações;
- d) Animais de trabalho, produção e engorda;
- e) Serviços técnicos especializados, devidamente contratados [...];
- f) Insumos que contribuam destacadamente para a elevação da produtividade, tais como reprodutores, matrizes, alevinos, e girinos, sementes e mudas selecionadas, corretivos de solo, fertilizantes, vacinas e desinfetantes vegetais e animais;
- g) Atividades que visem especialmente a elevação socioeconômica do trabalhador rural, tais como casas de trabalhadores, prédios e galpões para atividade recreativas, educacionais e de saúde;
- h) Estradas que facilitem o acesso ou a circulação da propriedade;
- i) Instalação de aparelhagem de comunicação, bússolas, sonda, radares e energia elétrica;
- j) Bolsas para formação de técnicos em atividades rurais, inclusive gerentes de estabelecimentos e contabilistas. (RODRIGUES, et al. 2015, p. 283 e 284).

Ainda segundo os mesmos autores, as despesas de custeio e os investimentos são dedutíveis no mês do efetivo pagamento, no caso, regime de caixa. Porém isso não ocorre em todos os casos, existem exceções e detalhes que precisam ser observados, tais como:

- a) No caso de bens adquiridos por meio de financiamento rural, a dedução ocorrerá no mês do pagamento do bem e não no mês do pagamento do empréstimo;
- b) No caso de bens adquiridos por meio de consórcio ou leasing, considera-se dedutível a despesa no momento do pagamento de cada parcela, ressalvando-se que, no caso do consórcio, o valor das parcelas pagas antes do recebimento do bem somente poderá ser deduzido no ano-calendário em que o bem for recebido;
- c) Os bens adquiridos por meio de permuta com produtos rurais que caracterizem pagamento parcelado serão considerados despesa no mês do pagamento de cada parcela, sendo os valores correspondentes aos produtos rurais tributados como receita no mesmo mês. (RODRIGUES, et al. 2015, p. 284 e 285).

Há várias despesas dedutíveis que podem ser utilizados na atividade rural, mas é preciso tomar cuidado em pequenos detalhes que definem a despesa como legal ou não, para não deixar de considerar despesas legais.

As respectivas despesas do custeio e dos investimento serão comprovados através de documentos idôneos, como Nota Fiscal, fatura, contrato de prestação de serviços, laudo de vistoria de órgão financiador e folha de pagamento de empregados, identificando adequadamente a destinação dos recursos. De acordo com Crepaldi:

A Nota Fiscal Simplificada e o Cupom de Máquina Registradora, quando identificarem o destinatário das mercadorias ou produtos, são documentos

hábeis para comprovar despesas efetuadas pelas pessoas físicas na apuração do resultado da atividade rural”. (CREPALDI, 2012, p.362).

Para descrever as despesas de depreciação, Crepaldi coloca uma definição mais ampla sobre depreciação, exaustão e amortização:

Depreciação – aplica-se somente aos bens tangíveis. Exemplos: Máquinas, equipamentos, etc.

Exaustão – aplica-se somente aos recursos naturais exauríveis. Exemplos: reservas florestais, petrolíferas etc.

Amortização – aplica-se somente aos bens tangíveis. Exemplos: marcas e patentes. (CREPALDI, 2012, p.129 e 130).

Voltado para a agricultura, mais especificamente para as culturas permanentes, Marion coloca que:

[...], às florestas ou árvores e a todos os vegetais de menor porte, somente se pode falar em depreciação em caso de empreendimento próprio da empresa e do qual serão extraídos os frutos. Nesta hipótese, o custo de aquisição ou formação de cultura é depreciado em tantos anos quantos forem os de produção de frutos. [...]. (MARION, 2014, P.56).

Já quando se fala em depreciação de implementos agrícolas como tratores, máquinas, e etc., existe uma grande dificuldade para conseguir calcular a depreciação dos mesmos, já que as taxas fixadas como sugestão pelo Imposto de Renda, podem apresentar desvios significativos se considerado pelo tempo de vida útil de cada máquina. Marion coloca que:

Implementos agrícolas como tratores, colhedadeiras, aparelhos agrícolas etc. não são utilizados ininterruptamente durante o ano (como normalmente são os equipamentos industriais) em virtude de entressafra, chuvas, geadas, ociosidades etc. Dessa forma, recomenda-se a apropriação da depreciação em decorrência do uso às respectivas culturas ou projetos. Daí a necessidade de se calcular a depreciação por hora, estimando –se um número de horas de trabalho por equipamento, em vez da quantidade de anos de vida útil. (MARION, 2014, p.58).

A depreciação pode ser calculada de diversas formas, e na atividade rural ela varia muito conforme a produção e a maneira utilizada. Também é comum a depreciação ser muito grande de ano em ano na atividade rural, ou ser calculada em horas, dias e meses, devido a utilização ininterrupta principalmente de implementos agrícolas.

O resultado da atividade rural segundo Young é “[...] a diferença entre os valores das receitas recebidas e das despesas de custeio e investimentos pagos no ano-calendário, correspondente a todas as unidades rurais explorados pela pessoa física.” (YOUNG, 2008, p. 196).

A apuração do resultado da atividade rural, segundo Rodrigues, et al. exercida pelas pessoas físicas, se dá através do livro caixa, podendo ele ser escriturado ou por meio de manual eletrônico. Nele são descritos todas as receitas e despesas de um determinado período. A escrituração do livro caixa é obrigatório para todos os produtores rurais que excederem R\$ 56.000,00 de receita, não podendo conter intervalos em branco. Quando a receita bruta não atingir R\$ 56.000,00, será dispensada a escrituração do livro caixa (Instrução Normativa SRF nº83/2001, artigo 22, caput e parágrafo 1º, e artigos 22 a 25).

Segundo Rodrigues, et al. a escrituração do Livro Caixa:

[...] será baseada em documentos hábeis e idôneos que comprovem tanto as receitas quanto as despesas de custeio, os investimentos e os demais valores que integram a atividade rural do declarante. O Livro Caixa independe de registro ou autenticação em qualquer órgão. (RODRIGUES, et al. 2015, p. 49)

Ainda de acordo com os mesmo autores citados acima, a Secretaria da Receita Federal do Brasil, também disponibiliza em seu site o programa Livro Caixa de Atividade Rural, que oferece vantagens como escrituração eletrônica, cópia de segurança e gravação dos dados para serem importados para a declaração de ajuste anual IRPF.

Este programa poderá ser utilizado por produtores que exerçam a atividade no Brasil e no exterior. As receitas e despesas de imóveis situados no exterior devem ser informadas mês a mês pelo contribuinte, se o mesmo tiver imóveis em mais de um país deverá fazer uma escrituração de cada país.

Os arrendatários, os condôminos, os conviventes, no caso de união estável, e os parceiros, na exploração da atividade rural devem apurar o resultado em separado na proporção de rendimentos e despesas que couber a cada pessoa, devendo ser comprovada através de documentação.

Segundo Young:

Para fins de exploração da atividade rural, conceitua-se como arrendatário ou subarrendatário/locatário/foreiro e como parceiro-outorgado ou subparceiro-outorgado/ sócio/ meeiro/ terceiro/ quartista/ percentista a pessoa ou o conjunto familiar representado pelo seu chefe, que recebe o imóvel ou a unidade rural, parte ou partes dos mesmos, incluindo, ou não, outros bens, benfeitorias e facilidades, e neles exerce qualquer atividade agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista, sob contrato de arrendamento ou parceria rural.

Na hipótese de parceria rural, tal disposição aplica-se somente em relação aos rendimentos para cuja obtenção o parceiro houver assumido os riscos inerentes à exploração da respectiva atividade.” (YOUNG, 2008, p.198).

Na apuração do resultado na atividade rural, é permitida a parceria rural apenas quando ambos assumem os riscos inerentes a exploração da atividade. Acrescentando sua colocação Young descreve as principais diferenças entre a parceria rural e outros tipos de contratos:

- a) Os parceiros rurais não têm, necessariamente os mesmos deveres e responsabilidades no empreendimento: o proprietário da terra ou do gado pode participar unicamente pela cessão do imóvel a ser cultivado, ou pela entrega do gado a ser criado ou engordado, respectivamente, competindo ao(s) outro(s) parceiro(s) todos os demais encargos;
- b) Difere do arrendamento, pois na parceria há participação nos riscos, enquanto no arrendamento a renda pode ser previamente fixada, independentemente dos resultados da atividade a ser explorada;
- c) Difere da sociedade pelos encargos distintos que competem a cada parceiro, sendo que na primeira, a norma é a participação dos sócios no capital, o que não ocorre na parceria;
- d) Difere, na locação de serviço, pela inexistência de subordinação de parceiro ao outro, prevalecendo a autonomia quanto ao processo ou sistema de exploração da atividade. (YOUNG, 2008, p.199).

A parceria rural permite a distribuição e apuração dos lucros e prejuízos resultantes da exploração da atividade rural, por todas as pessoas físicas envolvidas que assumirem os riscos inerentes a exploração. Porém faz-se necessário a comprovação da parceria e de todas as receitas e despesas declaradas no livro caixa, através de documento e comprovantes idôneos.

Quanto a compensação de prejuízos, Crepaldi, a descreve como:

Do resultado da atividade rural poderá ser excluído o montante de prejuízos compensáveis de exercícios anteriores, observando o seguinte:

I- Para efeito de compensação de prejuízos, o contribuinte deve apresentar a Declaração de Ajuste Anual no modelo completo desde o ano-calendário em que obteve prejuízo até o ano-calendário em que efetuar a compensação;

II- A pessoa física fica obrigada à conservação e guarda do livro caixa e dos documentos fiscais que demonstrem a apuração do prejuízo a compensar;



III- O saldo de prejuízo não compensado pelo de cujus pode ser utilizado pelo meeiro e pelos sucessores legítimos que continuarem a exploração da atividade rural, após o encerramento do inventário, proporcionalmente à parcela da unidade rural recebida;

IV- Para compensação de prejuízo acumulado, a pessoa física deve manter escrituração do livro caixa, mesmo que esteja dispensada desta obrigação. A falta da escrituração implica a perda do direito à compensação do prejuízo acumulado;

V- É vedada a compensação do resultado positivo no Exterior com resultado negativo obtido no Brasil, bem assim de resultado negativo no Exterior com resultado positivo obtido no Brasil. (CREPALDI, 2012, p.363).

A compensação de prejuízos, conforme colocado acima, pode ocorrer desde que nos anos anteriores, a Declaração de Ajuste Anual fora transmitida pelo modelo completo e tenha sido escriturado o livro caixa mantendo-o conservado, mesmo que esteja dispensado desta obrigação. Em caso de espólio, os sucessores podem usufruir dos prejuízos acumulados, após o termino do inventário. Produtores rurais que exerçam a atividade também no exterior não poderão compensar prejuízos obtidos da atividade no Brasil pelo resultado positivo obtido no exterior e vice versa.

Para fazer a tributação dos resultados da atividade rural, o produtor rural poderá optar por tributar o lucro da atividade ou a Receita Bruta da atividade, pela tributação simplificada, onde se aplica um percentual de 20% sobre a Receita Bruta do ano-calendário.

Segundo Marion, “Todavia, a pessoa física que optar por essa modalidade de tributação simplificada perderá o direito à compensação do total dos prejuízos.” (MARION, 2014, p.203). Sendo assim, é necessário observar qual a maneira de tributação mais adequada para o produtor rural, observando que não poderão optar por esta forma os contribuintes que quiserem compensar os resultados negativos dos anos anteriores ou impostos pagos no exterior.

Independente da maneira que o contribuinte optar para fazer a tributação, não o dispensa de fazer a comprovação das receitas e despesas.

## CONCLUSÃO

Com o decorrer dos anos o conceito de produtor rural passou por diversas modificações, sendo muito importante manter-se atualizado, pois pequenos detalhes podem passa, por exemplo, um produtor rural para empresário rural. Isto não ocorre apenas com este conceito, mas com todos os demais envolvendo a atividade rural.

Ambos fundamentais e indispensáveis para a apuração dos resultados e preenchimento da declaração de ajuste anual.

São três as principais obrigações da Declaração de Imposto de Renda, sendo: receita bruta anual superior a R\$ 142.798,50, possua bens e direitos, inclusive terra nua, no valor mínimo de R\$ 300.000,00 e desejo de compensar prejuízos acumulados.

A apuração do resultado na atividade rural é feita através do livro caixa, que é obrigatório para produtores com venda bruta anual superior a R\$ 56.000,00. Nele são escriturados todas as receitas e despesas, estas sendo todas de custeio, isto é, necessárias para obtenção dos rendimentos e a manutenção da fonte produtora e aquela o montante das vendas oriundo da atividade.

A tributação da atividade rural pode ser feita através do modelo simplificado, onde a receita bruta do ano – calendário sofre uma tributação de 20%, nesta modalidade não poderão ser compensados prejuízos acumulados. Também pode ser feita pelo modelo completo, onde tributa-se o lucro da atividade e desta forma, podendo compensar prejuízos de anos anteriores, excedo do resultado da atividade exercida no exterior. Portanto, deve-se analisar qual a forma de tributação mais vantajosa para cada situação.

## REFERÊNCIAS

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Contabilidade rural**: uma abordagem decisória. 7.ed.rev.e amp. São Paulo: Atlas, 2012.

MARION, José Carlos. **Contabilidade rural**: contabilidade agrícola, contabilidade da pecuária, imposto de renda – pessoa jurídica. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

RODRIGUES, A. O. et al. **Contabilidade rural**. 3.ed. São Paulo: IOB – SAGE, 2015.

YOUNG, Lúcia Helena Briski. **Guia prático do imposto de renda**: pessoa física. 9.ed.rev. Curitiba: Juruá, 2008.

## ORIGEM DA CONTABILIDADE E IMPORTÂNCIA DA ÉTICA PROFISSIONAL: UM ESTUDO TEÓRICO

Bruna Luiza Engel<sup>1</sup>  
Bruna Valeria Borges Richter<sup>2</sup>  
Marqueli Coletto<sup>3</sup>  
Pâmela Cristina Gasparetto<sup>4</sup>  
Jeremyas Machado Silva<sup>5</sup>

### RESUMO

O presente artigo expõe a origem da contabilidade no Brasil e reflete sobre a importância da Ética profissional, relacionando os motivos de sua existência e os problemas da sociedade que afetam a ética em geral. A contabilidade está ligada às primeiras manifestações do homem e na explicação dos fatos ocorridos. À medida que o homem começava a possuir maior quantidade de bens, ele se preocupava, automaticamente, em saber quanto poderia render e qual seria a forma mais simples de aumentar o seu patrimônio. O objetivo é mostrar a importância da Ética na contabilidade e ter por relevância mostrar o quão necessária se faz esta profissão tão abrangente, alertando as pessoas de como é importante respeitar a ética na sociedade, através de pesquisas bibliográficas e diversas publicações. Com esse trabalho espera-se auxiliar e oferecer maior conhecimento ao profissional contábil, que necessita de uma consciência profissional, para que possa guiar seus trabalhos e obter virtudes que possam ser regras. O trabalho realiza quem faz com emoção as suas tarefas e ações. A profissão permite que o indivíduo exerça as suas funções com honestidade e ética no decorrer da sua caminhada, recebendo assim compensações que o ajudam no seu amadurecimento profissional.

Palavras-chave: Contabilidade – Origem – Ética.

### INTRODUÇÃO

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Ciência Contábeis - 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [brunariffel123@gmail.com](mailto:brunariffel123@gmail.com)

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Ciência Contábeis - 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [bruna-richter@hotmail.com](mailto:bruna-richter@hotmail.com)

<sup>3</sup> Acadêmico do Curso de Ciência Contábeis - 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [colettomarqueli@gmail.com](mailto:colettomarqueli@gmail.com)

<sup>4</sup> Acadêmica do Curso de Ciência Contábeis - 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [gasparettopamela@yahoo.com](mailto:gasparettopamela@yahoo.com)

<sup>5</sup> Mestre em História Ibero-americana, doutorando em História. Orientador. Professor no curso de Ciências Contábeis. Faculdades Integradas Machado de Assis. [jeremyass@gmail.com](mailto:jeremyass@gmail.com)

O presente artigo expõe a Origem da Contabilidade no Brasil e reflete sobre a importância da Ética nesta profissão. Aborda como tema a contabilidade, e relata sua história e a importância da Ética nela presente. Apresentam-se os problemas enfrentados por nossos ancestrais para contabilização de seus bens e um sério problema que afeta os registros contábeis, que é a falta de ética.

Com o objetivo de explicar a história da contabilidade, de como e quando ela surgiu no Brasil, de analisar as principais modificações históricas que marcaram o perfil do profissional da contabilidade. E retratar a importância da ética.

O fato de ter surgido muitas dúvidas e questionamentos de como e onde iniciou a contabilidade, nos inspirou para esta pesquisa, para destacar os principais acontecimentos históricos que fizeram surgir a mesma no Brasil. E foi pensando em tirar as dúvidas existentes, que o estudo mostra a evolução da mesma até os dias atuais. Desse modo, a pesquisa proporcionará para a sociedade um maior entendimento sobre esses assuntos.

Ressaltando a importância da Ética, presente nesta área, para que todos possam ter noção dos problemas causados pela falta dela, tanto em empresas, como na sociedade em geral, descrevendo também o conceito geral e profissional dela.

A metodologia utilizada para a construção desta pesquisa foram análises bibliográficas e buscas em publicações online. Com fins descritivos e um vasto conhecimento do assunto.

O artigo em geral retrata a origem e a evolução da contabilidade, o desenvolvimento da contabilidade no Brasil e a importância da ética para a contabilidade, com posterior conclusão da pesquisa e suas referências.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE**

De acordo com Julio César Zanluca e Jonatan de Sousa Zanluca acredita-se que o surgimento da contabilidade ocorreu na Mesopotâmia por volta de 6.000 a.C. Conforme pesquisadores, os primeiros indícios da prática da contabilidade são mais antigos que a própria escrita (ZANLUCA; ZANLUCA).

Assim sendo, segundo Julio César Zanluca e Jonatan de Sousa Zanluca a prática contábil desenvolveu-se ao mesmo tempo em que o surgimento das sociedades agrícolas e pastoris, servindo para melhor administrar tais recursos, responsáveis pela economia, subsistência e crescimento das primeiras cidades do Oriente Próximo (ZANLUCA; ZANLUCA).

Entendemos que contabilidade, como um conjunto ordenado de conhecimentos, leis, princípios e método de evidenciação próprios, é a ciência que estuda, controla e observa o patrimônio das entidades nos seus aspectos quantitativo (monetário) e qualitativo (físico) e que, como conjunto de normas, preceitos e regras gerais, se constituiu na técnica de coletar, catalogar e registrar os fatos que nele ocorrem, bem como de acumular resumir e revelar informações de suas variações e situação, especialmente de natureza econômico-financeira. (BASSO, 2005, p.22).

Julio César Zanluca e Jonatan de Sousa Zanluca relatam que a medida que o homem aumentava seu capital e adquiria mais bens, passou a se preocupar em registrar suas comercializações. Surgiram então às primeiras administrações, que traziam consigo a importância de um controle individual. Na época não havia crédito, as compras eram por vendas e trocas, ou seja, consideradas à vista (ZANLUCA; ZANLUCA).

Para alguns pesquisadores, os templos religiosos foram os primeiros a ter controle sobre a escrituração contábil e da economia. Os registros eram feitos de várias formas, já nesse período a escrita não era feita por desenhos, mas sim por símbolos, com denominação cuneiforme. (SÁ, 2009, p. 45).

De acordo com Agostini e Carvalho, a contabilidade foi evoluindo, a cultura e a política foram se modificando com passar dos períodos históricos e o pensamento contábil foi se aprimorando, conforme as necessidades do ser humano (AGOSTINI; CARVALHO, 2011).

Segundo Prado e Pedroni, com a expansão comercial, ocorreu o disparo social e cultural na Itália/Europa onde começou a ter melhorias na economia, surgiu a moeda onde o antigo meio de trocas diretas de mercadorias (escambo) foi deixado de lado para surgir uma nova contabilidade. A partir de certo tempo com o surgimento das partidas dobradas na Itália, a escrituração contábil ganhou valor e se espalhou pelo resto da Europa (PRADO; PEDRONI, 2016).

De acordo com Agostini e Carvalho, depois da Revolução Industrial, entre o fim do século XVIII e do início do século XIX, a contabilidade passou a ser um ato importante e empresarial, deixou de ser um simples fato. A Itália espalhou sua descoberta de como registrar os movimentos contábeis de uma organização. A escola Norte-Americana aperfeiçoou a técnicas de auditoria dos ingleses como também as de contábil dos italianos (AGOSTINI; CARVALHO, 2011).

Santos e Souza afirmam que a contabilidade desenvolveu-se para ampliar o desempenho das organizações, influenciar nas tomadas de decisões, tanto dentro ou fora das mesmas. Diretamente ou indiretamente ninguém escapa de controlar e de administrar suas economias (SANTOS; SOUZA; 2010).

Contabilizar não está somente ligado a empresas ou organizações, mas também em nossas vidas cotidianas. Hoje se pensa no amanhã, em como se dará o estudo e o conforto para os filhos, se haverá estabilidade financeira, como resolver alguns imprevistos que venham a acontecer.

Tranquilidade econômico-financeira é uma expressão bastante subjetiva, que traduz o estado de satisfação de uma pessoa ao alcançar um objetivo por ela mesma definido como o montante suficiente para manter um determinado padrão de vida. Conceitos como riqueza, conforto, qualidade de vida, bem-estar, sucesso, renda, fortuna, etc. definem a mesma ideia. Conscientemente, o indivíduo estabelece uma linha de conduta financeira que gostaria de seguir e os principais objetivos que almeja alcançar. (FRANKEMBERG, 1999, p. 31).

Cuidar das finanças não é totalmente difícil, temos que saber planejar, estruturar e decidir o mais viável para a nossa economia, saber qual é o mais prioritário e deixar o que não tem tanta importância de lado.

## **1.2 O DESENVOLVIMENTO DA CONTABILIDADE NO BRASIL**

Comparado a longa história, é recente a chegada da contabilidade no Brasil, ela foi gerada na Itália e baseada nos métodos italianos, onde depois sofreu muitas alterações e influências até chegar no Brasil, modificando-se até os dias atuais. No século XVII foi criada a casa dos contos, órgão responsável de processar e fiscalizar as receitas de despesas do estado.



Para Francesco Villa: “[...] a Contabilidade implicava conhecer a natureza, os detalhes, as normas, as leis e as práticas que regem a matéria administradas, ou seja, o patrimônio. Era o pensamento patrimonialista. Foi o início da fase científica da Contabilidade.” (CRUZ; SILVA 2001).

Segundo Sousa e Santos, a criação do banco do Brasil fez com que desse origem a emissão do papel moeda mas devido à falta de dinheiro dos cofres públicos fechou no ano seguinte, logo após criou-se a imprensa Régia permitindo a atividade impressora onde somente o governo tinha a permissão de imprimir (SOUZA; SANTOS; 2010).

De acordo com Agostini e Carvalho, a contabilidade no Brasil iniciou-se por volta do século XX aplicando nas relações mercantis, devido a ser algo aplicado muito recentemente nessa época teve muita interferência da legislação sobre ela, os profissionais contábeis daquela época era conhecidos como guarda-livros, seu reconhecimento era fazer pequenos contratos e elaborar escriturações, depois de certo tempo começou a surgir as pequenas tecnologias, uma delas foi a criação de microcomputadores que fez com que agilizasse os processos contábeis. Uma das grandes manifestações da legislação foi o código comercial de 1850, onde este institui a obrigatoriedade de demonstrações contábeis dos seus bens, direitos e obrigações das empresas (AGOSTINI; CARVALHO, 2011).

No ano de 1869 foi criado a Associação dos Guarda-Livros da Corte, sendo reconhecido oficialmente no ano seguinte pelo Decreto Imperial nº 4.475, este fato foi importante, pois estava constituído o guarda-livros, como a primeira profissão liberal do Brasil. O guarda-livros, como era conhecido antigamente o profissional de Contabilidade, era um profissional ou empregado incumbido de fazer os seguintes trabalhos da firma: elaborar contratos e distratos, controlar a entrada e saída de dinheiro, através de pagamentos e recebimentos, criar correspondências e fazer toda a escrituração mercantil. Exigia-se que estes profissionais tivessem domínio das línguas portuguesa e francesa, além de uma aperfeiçoada caligrafia. (REIS; SILVA; SILVA, 2007, p.04).

O Conselho Federal de Contabilidade afirma que se você quer ser um contador legalizado, não basta apenas ser um bacharel em Ciências Contábeis, deve passar por um exame de suficiência conhecido como o Conselho Regional de Contabilidade (CRC) que é uma prova onde avalia e aprova os formados nesta profissão e esse conselho é fiscalizado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), onde é formado

por um representante de cada estado e mais o Distrito Federal, tem como objetivo aconselhar, regulamentar e supervisionar os profissionais contábeis permitindo aos profissionais da contabilidade condições de se aperfeiçoarem, devido à concorrência do mercado de trabalho, além de apresentar para a sociedade serviços de qualidade (Conselho Federal de Contabilidade).

A criação do Conselho Federal de Contabilidade, atribuído para organizar o seu regimento interno, aprovar os Regimentos Internos organizados pelos Conselhos Estaduais, tomar conhecimento de quaisquer dúvidas suscitadas nos Conselhos Regionais e dirimi-las, decidir em última instância, recursos de penalidade imposta pelos Conselhos Regionais, publicar o relatório anual de seus trabalhos, em que deverá figurar a relação de todos os profissionais registrados. (JOSÉ, 2011, p.6).

Segundo Souza, Bojanowski e Franco, todo profissional pode se aperfeiçoar cada vez mais na sua área, sendo a ética um argumento fundamental na importância na profissão contábil, a ética engloba o comportamento humano as responsabilidades adquiridas e a consciência ética de cada ser humano (SOUZA; BOJANOWSKI; FRANCO, 2014).

### 1.3 A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA PARA CONTABILIDADE NO BRASIL

De acordo com Adriana Farias, a Ética é um ramo da filosofia que trabalha o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado. As palavras, ética e moral, têm a mesma base, ambas significam hábitos e costumes. As ações dos homens são, habitualmente, mas não sempre, um reflexo de suas crenças (FARIAS, 1996).

Segundo Adriana Farias, a Ética, enquanto ramo do conhecimento tem por objeto o comportamento humano do interior de cada sociedade. O estudo desse comportamento, com o fim de estabelecer os níveis aceitáveis que garantam a convivência pacífica dentro das sociedades e entre elas, constitui o objetivo da ética (FARIAS, 1996).

Lisboa afirma que a Ética tem por função investigar e explicar o comportamento das pessoas ao longo das várias fases da história. Ela não é apenas um conceito para ser pensado no ambiente profissional, afinal ela está presente no nosso dia a dia em simples atitudes onde mostram o caráter de cada um. O homem sempre viveu em sociedade; desde seu nascimento até o final de sua vida. A primeira referência

passada ao ser humano vem de sua família, afinal é ali que se aprendem os primeiros costumes e as definições do que está certo ou errado (LISBOA; 2007).

Ao nascer, cada pessoa tem seu próprio “berço”, que lhe serve como primeiras referências na vida e sobre a vida, e é representado pelo conjunto de condições que cercam, entre as quais encontram: a família á qual pertence; a classe econômica da qual faz parte aquela família, a raça da qual faz parte, a religião a que pertence; o país onde nasceu (incluídas as diferenças de cultura, de leis) etc. ( LISBOA, 2007, p 18.)

De acordo com Lisboa, no decorrer de sua vida, o ser humano passa por diversas situações, as quais ele mostra um reflexo daquilo que aprendeu. Cada um tem sua maneira de pensar e agir; mas digamos que isso vem de uma forma hereditária; afinal o ser humano só ira fazer aquilo que se adeque a seus costumes; esses que são repassados por pessoas próximas. Porem para saber o verdadeiro caráter de alguém, não basta ver apenas de onde ela vem; pois o caráter se define de um conjunto entre ambiente, sociedade e escolhas. Todos podem passar por situações difíceis em suas vidas, mas também todos tem o direito de escolher o caminho que querem seguir, as escolhas irão depender da consciência de cada um (LISBOA; 2007).

Segundo Camargo “[...] consciência significa a capacidade de agir sempre bem, de ser honesto, de ser justo. Assim, o povo divide as pessoas em dois grupos: aqueles que têm consciência e aqueles que não a têm.” (CAMARGO, 2013.) Portanto, cada um possui sua consciência, para distinguir o que é certo e errado; todas as escolhas tomadas irão refletir em um futuro próximo. A ética, juntamente com a moral e a consciência, está presente em todas as escolhas e caminhos que o ser humano vive. Principalmente na área profissional, onde o ser humano irá mostrar diariamente no seu ambiente de trabalho os costumes que aprendeu esses que ajudaram a formar aquilo que ele é.

Cunha e Colares afirma que o profissional contábil deve ser bem decidido em suas escolhas; afinal é preciso manter-se ético em atitudes fraudulentas, as quais mediante o tempo de trabalho aparecerão inúmeras e inúmeras vezes, e serão situações onde o contador deverá realmente mostrar seu caráter e sua ética profissional, se tornando um profissional mais desenvolvido deixando assim as

fraquezas humanas de lado e se mostrando um trabalhador com ótima moralidade e honestidade (CUNHA; COLARES, 2013).

O contador deve saber da existência do “Código de ética profissional do contador (CEPC)”, onde ele encontra auxílio para a formação da sua consciência profissional, na qual, no decorrer de sua carreira irão surgir várias situações onde o contabilista vai mostrar realmente seus valores éticos.

No artigo 2º do código, está escrito que são deveres do Profissional da Contabilidade:

I – exercer a profissão com zelo, diligência, honestidade e capacidade técnica, observada toda a legislação vigente, em especial aos Princípios de Contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade, e resguardados os interesses de seus clientes e/ou empregadores, sem prejuízo da dignidade e independência profissionais; II – guardar sigilo sobre o que souber em razão do exercício profissional lícito, inclusive no âmbito do serviço público, ressalvados os casos previstos em lei ou quando solicitado por autoridades competentes, entre estas os Conselhos Regionais de Contabilidade. (CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO CONTADOR – CEPC).

Segundo o Código de Ética Profissional do Contador (CEPC) Entre inúmeros artigos deste código, é possível observar que ele contém os princípios éticos aplicáveis a sua profissão (CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO CONTADOR-CEPC; 1996).

A contabilidade se faz necessária dentro de grandes, médias ou pequenas empresas, pois é ela que controla e planeja os gastos financeiros, indicando o que é o certo a se fazer. Para seguir essa profissão o contador deve transpassar a seu cliente; seja ele pessoa física ou jurídica; uma grande transparência e confiabilidade, mostrando-se de extrema moralidade. O contador deve ter um bom comportamento social, não basta apenas ter uma preparação técnica, muitas vezes é preciso se adequar ao perfil da sociedade para conseguir se destacar no serviço que executa.

O contador deve defender, abertamente, os princípios e valores éticos aplicáveis a sua profissão, de modo a produzir uma imagem verdadeira do que ela se constitui para a nova geração de profissionais. [...] Os princípios éticos aplicáveis à profissão de contador representam a essência das intenções da profissão para viver e atuar dentro da ética. (LISBOA, 2007, p 62.)

Cunha e Colares afirma a ética é de grande relevância dentro da contabilidade, afinal a profissão contábil nada mais é do que a prestação de serviços o fornecimento

de informações financeiras sobre o patrimônio, seja da pessoa física como jurídica, ajudando-a tomar decisões econômicas para um futuro promissor. E como não ter ética em uma profissão assim, onde o contador terá que ser honesto afinal suas decisões afetarão o futuro financeiro de seus clientes, e de uma sociedade (CUNHA E COLARES; 2013).

[...] o ato de corromper alguém é geralmente motivado por uma vontade de praticar uma ação que se baseia num processo pessoal de entendimento da vida. A consciência, nesse caso, foi distorcida pela compreensão enviesada dos objetivos da vida, embora, numa análise superficial, eles possam atender a objetivos imediatos, como ganhar fraudulentamente uma concorrência. (LISBOA, 2007, p 90.)

É comum encontrar a falta de ética nos dias atuais, ela é constante, como por exemplo, o simples fato de sonegar um imposto é visto como um ato antiético pela sociedade.

Puhl diz que infelizmente há pessoas que não se importam com a ética, apenas se preocupam com si mesmas e em adquirir bens materiais, independente se tiverem de faltar com ética em seus atos, pois muitos têm- a ideia de que se tal entidade faz isso, não tem problema se o fizer também, este processo pode ser definido como a naturalização de princípios antiéticos (PUHL; 2014).

Puhl afirma também que muitas vezes precisa-se decidir entre duas situações, onde geralmente uma favorece menos que a outra, porém é correto, na qual a outra pode nos beneficiar de alguma forma, mas não é o correto, e é nesses momentos em que o ser humano é tentado a agir de forma antiética. Uma das principais razões pela qual os seres humanos se comportam com ações antiéticas, é o desejo de ter vantagem sobre algo ou alguém (PUHL; 2014).

De acordo com Puhl a ética define o que julgamos ser legal ou ilegal na vida humana, na tomada de decisões, e ações realizadas. Procurando sempre respeitar aos princípios individuais de cada pessoa (PUHL; 2014).

De acordo com Leite:

A ética não é apenas uma teorização do agir, da moral, ela é uma prática que está vinculada diretamente à ação humana na sociedade. Logo, ela evidenciada em contextos diferentes na sociedade, como por exemplo, no político, no social, no econômico e no educacional. Assim contribui de uma

forma abrangente no que se requer a uma perspectiva coletiva e não puramente individual. (LEITE, 2014, p. 09).

Puhl consta que toda a sociedade tem suas próprias regras a serem seguidas, e que a partir delas são criadas as punições, no entanto não representa o melhor caminho a ser tomado. Então, para que haja a proteção dos valores éticos, a sociedade tem que tomar as decisões em conjunto, porém, várias pessoas ambiciosas quebram essas regras para obterem benefícios pessoais de maneira desonesta (PUHL; 2014).

Puhl diz que no meio profissional, o contador tem chances e riscos como qualquer outro indivíduo dentro da sociedade exercendo sua atividade, afinal, cada organização tem suas regras éticas estabelecidas (PUHL; 2014).

Puhl afirma que mesmo sabendo que as regras existem para auxiliar a todos, inúmeras vezes elas são desrespeitadas, mas todos devem ajudar a proteger os valores éticos, para que sejam praticados por todos e a sociedade seja beneficiada (PUHL; 2014).

## CONCLUSÃO

Na antiguidade até os tempos atuais a contabilidade apresentou significativas mudanças, havendo grandes melhorias tanto na teoria e na prática, pois os seres humanos sentiram a necessidade e a obrigatoriedade de contabilizar seus bens. O estudo mostrou que a descoberta das partículas dobradas fizesse com que a contabilidade se valorizasse e se espalhasse pela Europa, o Brasil busca se espelhar e aprender novos conhecimentos com os demais países conquistando assim a sua evolução. Lembrando que a contabilidade passou a ter maior importância e destaque a partir da Revolução Industrial.

A contabilidade clareia o desempenho de uma empresa, assim como auxilia nas tomadas de decisões, lembrando que primordialmente é necessário ter valores éticos, o que não é nada fácil na sociedade em que vivemos. A contabilidade está na vida cotidiana de cada ser humano, entende-se que cuidar das finanças não é tão difícil, precisamos planejar, estruturar e decidir qual a melhor decisão à ser tomada para ter um bom futuro financeiro.



Comprova-se que a ética é essencial, em qualquer tipo de empresa, entidade ou organização, enfim, a ética deve se fazer presente em toda a sociedade, nas pessoas, para que todos possam viver em harmonia, e para que haja uma boa convivência entre todos, respeitando os direitos e deveres de cada um.

## REFERÊNCIAS

AGOSTINI, Carla; CARVALHO, Joziane Teresinha de. **A Evolução da Contabilidade**: seus avanços no Brasil e a harmonização com as Normas Internacionais. Disponível em:

<[http://www.iptan.edu.br/publicacoes/anuario\\_producao\\_cientifica/arquivos/revista1/artigos/Artigo\\_Carla\\_Joziane.pdf](http://www.iptan.edu.br/publicacoes/anuario_producao_cientifica/arquivos/revista1/artigos/Artigo_Carla_Joziane.pdf)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

CAMARGO, Masculino. **Fundamentos de Ética Geral e Profissional**. 11. ed. Petrópolis, RJ, Editora vozes, 2013.

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO CONTADOR – CEPC. **RESOLUÇÃO CFC Nº 803/1996**. Disponível em:

<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/res803.htm>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

**CONSELHO FEDERAL DA CONTABILIDADE**. Disponível em:

<<http://www.portalcfc.org.br>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

CUNHA, Chriselen Riberio da; COLARES, Ana Carolina Vasconcelos. **A Ética Profissional e o Contador**: um estudo sobre a postura ética no exercício da profissão em escritórios de contabilidade. Disponível em:

<<http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/5CCF/20140425072012.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

FARIAS, Adriana. **Legislação e Ética Profissional**. 1996. Disponível em:

<[http://www.crc-ce.org.br/crcnovo/download/apost\\_etica\\_crc.pdf](http://www.crc-ce.org.br/crcnovo/download/apost_etica_crc.pdf)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

**HISTÓRIA DA CONTABILIDADE NO BRASIL**. Disponível em:

<<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/contabilidade/historia-da-contabilidade-no-brasil/53412>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

LEITE, Jussandro Plácido. **A Ética Aristotélica na Sociedade Brasileira Atual**: perspectiva da filosofia para o ensino médio. Disponível

em: <[http://www.isepnet.com.br/website/revista/Revista\\_ISEP\\_01/artigos/jussandro.prn.pdf](http://www.isepnet.com.br/website/revista/Revista_ISEP_01/artigos/jussandro.prn.pdf)>. Acesso em: 20 maio 2017.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética Geral e Profissional em Contabilidade**. 2. ed. São Paulo, Editora Atlas: S.A, 2007.

PRADO, Fernanda Palo; PEDRONI, Ricardo Taddeo. **Casa do Profissional da Contabilidade: os 70 anos do CRCSP.** Disponível em: <<http://www.crcsp.org.br/portal/publicacoes/livros/Os-70-anos-do-CRCSP.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

PUHL, Patricia. **Código de Ética: importância das leis na sociedade: delineando valores.** Disponível em: <<http://faculdadelasalle.edu.br/eticaprofessionalecidadania/tag/codigo-de-etica/>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

ROCKENBACH, Mariana. **A Aplicação da Contabilidade Gerencial na Gestão de uma Farmácia Comercial.** Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/673/TCC-A%20Aplica%C3%A7%C3%A3o%20da%20Contabilidade%20Gerencial%20na%20Gest%C3%A3o%20de%20uma%20.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

SÁ, Antonio Lopez de. **História Geral e das Doutrinas da Contabilidade.** 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, S.A.: 2009.

SANTOS, Maria Lúcia dos; SOUZA, Marta Alves de. A Importância do Profissional Contábil na Contabilidade. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH.** Belo Horizonte, vol. III, n. 1, jul. 2010.

SILVA, Maria De Lourdes Da. **Contabilidade Pessoal: uma proposta para a contabilização do patrimônio das pessoas físicas.** Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis292629.pdf>>. Acesso em: 05 maio 2017.

SOMBRA, Ricardo De Sousa. **Contabilidade: descoberta, evolução e globalização de uma ciência.** Disponível em: <<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/CONTABILIDADE%20DESCOBERTA%20EVOLUCAO%20E%20GLOBALIZACAO%20DE%20UMA%20CIENCIA.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2017.

SOUSA, Rainer. **História do Brasil: papel moeda no Brasil.** Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/historiab/papel-moeda-no-brasil.htm>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

SOUZA, Adelita Chruschlski De; BOJANOWSKI, Marcela Juawski; FRANCO, Naara. **Os Princípios e Valores Éticos no Exercício da Profissão Contábil: análise dos escritórios de contabilidade de um município no interior do Paraná.** Disponível em: <<http://contadores.cnt.br/noticias/artigos/2014/10/07/os-principios-e-valores-eticos-no-exercicio-da-profissao-contabil-analise-dos-escritorios-de-contabilidade-de-um-municipio-no-interior-do-parana.html>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

ZANLUCA, Julio César; ZANLUCA, Jonatan de Sousa. **História da Contabilidade.** Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/historia.htm>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

## A IMPORTÂNCIA DOS INDICADORES FINANCEIROS NA GESTÃO DAS EMPRESAS

Amanda Raquel Maia<sup>1</sup>  
Jardana Lundin<sup>2</sup>  
Jennifer da Silva Carvalho<sup>3</sup>  
Cátia Guardagnin Rossa<sup>4</sup>

### RESUMO

Controlar os índices financeiros, disponibiliza à empresa exatidão nos resultados alcançados e de sua situação financeira. Neste contexto, o objetivo geral da pesquisa é apresentar quais os principais índices financeiros, na área de gestão financeira e contábil das empresas, transmitindo à ela informações a respeito da situação em que se encontra. Como objetivo específico, buscou-se conhecer a importância dos índices, encontrando como referencial teórico os mais utilizados pelas empresas, tais como: os índices de liquidez, índice de estrutura de capital, índices de rentabilidade e suas atribuições. Referente aos procedimentos metodológicos adotados, a pesquisa qualifica-se como bibliográfica, sendo realizada em livros e artigos científicos. Tem como problematização, esclarecer quais são suas funcionalidades, que é principalmente na tomada de decisões. Em relação aos índices financeiros, obteve-se como conclusão, que servem como importante ferramenta de auxílio para as empresas na tomada de decisões, tanto a níveis de decisões internas como externas, é preciso ter a informação correta e saber usá-la da melhor maneira possível para atingir o objetivo da empresa com sucesso.

Palavras-chave: Indicadores - Financeiros - Análises.

### INTRODUÇÃO

A produção deste artigo busca relatar sobre os conceitos e atribuições de alguns dos indicadores financeiros e econômicos, presentes na rotina das empresas, através da ação de interdependência que possuem.

---

<sup>1</sup>Amanda Raquel Maia Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. amandaraquel1997@gmail.com

<sup>2</sup>Jardana Lundin Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. lundinjar@gmail.com

<sup>3</sup>Jennifer da Silva Carvalho Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – 3º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. jeffasilvac@hotmail.com

<sup>4</sup>Professora Cátia Guardagnin Rossa Orientador Professora do Curso de Ciências Contábeis Faculdades Integradas Machado de Assis catiarossa@fema.com.br

Tendo por objetivo a apresentação dos principais índices financeiros, esclarecendo suas principais funcionalidades e destacando a influência que estes exercem nas tomadas de decisões, para atingir da melhor forma a realidade das empresas, suprimindo as necessidades da área de gestão financeira e contábil das mesmas.

Com relação a metodologia, ela se refere a alguns autores, importantes, das áreas de administração financeira e orçamentária, análises de demonstrações e balanços contábeis, como, Alexandre Assaf Neto, Masakazu Hoji, Roberto Braga, Lawrence J. Gitmann, Fabricio Meneses Mariano, Dante C. Matarazzo, Antonio Zoratto Sanvicente, Rodnei Wernke e José Perreira Silva.

Sua construção se dará pelo desenvolver do assunto em alguns tópicos específicos, começando pela definição do conceito de índices financeiros, e em sequência para explicação dos índices de liquidez, os quais estão divididos em alguns sub tópicos. Em seguida, trará os conceitos dos índices de estrutura de capital e de rentabilidade, após as atribuições destes, tudo através do uso das citações de alguns importantes autores.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

Os indicadores financeiros servem como índices que demonstram a potencialidade da empresa e de uma região. São eles que dizem qual a liquidez da empresa de dispor de recursos para saldar suas dívidas, qual o endividamento da empresa com terceiros, qual o retorno sobre os investimentos dos acionistas, ou seja, a lucratividade da empresa, entre muitas outras singularidades ativas de análise (HOJI; MASAKZU, 2014, p.284).

Na concepção de Mariano e Meneses, “O índice pode ser definido como uma relação entre um grupo de contas das demonstrações financeiras com o objetivo de obter um diagnóstico da situação financeira e econômica de uma Instituição.” (MARIANO; MENESES, 2012, p.80).

A técnica de análise por meio de índices consiste em relacionar contas e grupos de contas para extrair conclusões sobre tendências e situações econômico-financeira da empresa. Alguns dos índices mais utilizados pelos

analistas financeiros são: índices de Liquidez, Índices de Estrutura de Capital e Índices de Rentabilidade. (HOJI; MASAKZU, 2014, p.285).

## 1.1 ÍNDICES DE LIQUIDEZ

Para Neto, os Indicadores de liquidez evidenciam a situação financeira de uma empresa frente a seus diversos compromissos financeiros (NETO, 2012). Na ideia deste autor, isto indica a aptidão que a empresa tem em pagar suas dívidas

dentro do prazo. Ribeiro e Boligon citam que no caso de ter uma liquidez baixa, a empresa deve ficar em alerta, pois futuramente poderá apresentar problemas com o fluxo de caixa e a insolvência iminente de negócio (RIBEIRO, BOLIGON, 2009, p.20).

Para o Gitman “A Liquidez de uma empresa é medida em termos de sua capacidade de saldar suas obrigações curto prazo à medida que se tornam devidas.” (GITMAN, 2010, p. 51).

A liquidez diz respeito a solvência da posição financeira geral da empresa – a facilidade com que pode pagar suas contas em dia. Como um precursor comum de dificuldades financeiras é uma liquidez baixa ou em declínio, esses índices podem fornecer sinais antecipados de problemas de fluxo de caixa e insolvência iminente do negócio. (GITMAN, 2010, p. 51).

No entendimento de José da Silva, a liquidez decorre da capacidade de a empresa ser lucrativa da administração de seu ciclo financeiro e de suas decisões estratégicas de investimento e financiamento. Para isso existem três cálculos de Índices de Liquidez: Liquidez Corrente, Liquidez Geral e Liquidez Seca (SILVA, 2013).

a) Liquidez Corrente: Indica a capacidade que a empresa tem de pagamento em curto prazo. Assim ele surge da relação entre Passivo Circulante e Ativo circulante. É expresso como:

$$\text{Índice de Liquidez Corrente} = \frac{\text{Ativo Circulante}}{\text{Passivo Circulante}}$$

Fonte: SILVA (2013, p.184).

Na concepção de Neto, se a liquidez corrente for maior que 1,0 significa que o capital circulante líquido é positivo. Se a liquidez corrente for igual a 1,0 o capital circulante líquido é nulo. E se, a liquidez corrente for menor que 1,0 denota-se que o capital circulante líquido é negativo. Quanto maior a liquidez corrente, mais alta se apresenta a capacidade da empresa em financiar suas necessidades de capital de giro (NETO, 2013).

Para Hoji, na maioria dos casos esse índice é considerado como o melhor indicador da capacidade de pagamento da empresa. Já o de liquidez Seca leva-se mais em conta que para continuar operando é necessário ter pelo menos ter estoques, e esses são mais difíceis de serem transformados em dinheiro imediatamente, como poderemos ver a seguir (HOJI, 2014).

b) Liquidez Seca: É semelhante ao de liquidez corrente, mas diminui do cálculo o estoque, que costuma ser o menos líquido dos ativos circulantes. Desse modo vê-se de um ponto de vista mais real e crítico a capacidade de cumprimento das obrigações da empresa.

$$\text{Liquidez Seca} = \frac{\text{Ativo Circulante} - \text{Estoques}}{\text{Passivo Circulante}}$$

Fonte: SILVA (2013, p.184).

Calcula-se o quociente de liquidez seca quando a empresa não tem elementos para calcular a rotação dos estoques, e quando fica difícil a construção de valores para a conversão da moeda. Esse fato ocorre quando por exemplo a empresa vende mais em algumas épocas do ano (sazonalidade), possui problemas com o mercado econômico, ocasionando queda nas vendas e isso, as rotações de estoques se tornam lentas. (REIS, 2009, p.163).

Além da Liquidez Seca e da Liquidez Corrente, há também o Índice de liquidez Geral que indica a capacidade de pagamento de dívida a longo prazo.

c) Liquidez Geral: Representa a capacidade da empresa em honrar seus deveres e compromissos como se fossem encerrar seus negócios naquele momento. É expresso como:



Liquidez Geral = Ativo Circulante + Realizável em Longo Prazo

Passivo Circulante = Exigível em Longo Prazo

Fonte: SILVA (2013, p.185).

Para Neto, “Este indicador revela a liquidez, tanto a curto como a longo prazo. De cada \$ 1 que a empresa mantém de dívida, o quanto existe de direitos e haveres no ativo circulante e no realizável a longo prazo. A liquidez geral é utilizada como uma medida de segurança financeira da empresa a longo prazo, revelando sua capacidade de saldar todos seus compromissos.” (NETO, 2013, p. 177).

## 1.2 ÍNDICES DE ESTRUTURA DE CAPITAL

Para Diniz, o índice de estrutura de capital possibilita à empresa conhecer a composição de todo o seu endividamento, se a participação maior é com a dívida de curto ou de longo prazo. Considerando-se que as dívidas de curto prazo geralmente vencem no prazo de até doze meses, enquanto as dívidas de longo prazo vencem em prazo superior a doze meses (DINIZ, 2014).

Para Braga, estes índices são expressos através da porcentagem de participação do numerador sobre o denominador ou em termos de número de vezes que o numerador contém o denominador. Com uma visão muito estreita do problema, esses índices são avaliados com o critério de “quanto menor, melhor.” (BRAGA, 2008, p. 155).

Na verdade não se pode concluir que uma empresa esteja em melhor situação do que outra apenas porque apresentou menores valores nesses índices. De acordo com Braga, “Deve-se considerar que os mesmos constituem meros indicadores observados em dado momento em que os aspectos dinâmicos que afetam a liquidez não são captados por essas inter-relações.” (BRAGA, 2008, p 155).

Ainda para Braga, certamente uma empresa não estará com uma situação

financeira confortável se apresentar elevada participação de recursos de terceiros em relação ao capital próprio e ao ativo total, ou seja, no valor total de seus bens, haver maior valor de terceiros que próprios da empresa, com predominância de dívidas em curto prazo nas exigibilidades totais, e com elevada mobilização de seus recursos permanentes (BRAGA, 2008).

Dentro dos índices de Estrutura Patrimoniais, pode-se identificar os três primeiros índices, que são a Relação de Capital de Terceiros/Capital Próprio, a Composição do Endividamento e o Endividamento Geral; que juntos medem o endividamento da empresa (BRAGA, 2008).

A relação de Capital de Terceiros/Capital Próprio revela quanto a empresa possui de dívidas em relação aos recursos permanentes aos acionistas, que é o valor investido na empresa. Em geral, um índice superior a 100% evidencia desequilíbrio entre essas grandes fontes de financiamento do ativo (BRAGA, 2008).

A Composição do Endividamento mostrará se existe ou não excesso de dívidas em curto prazo sobre as exigibilidades totais. Subtraindo esse índice de 100%, encontra-se a participação das dívidas de longo prazo. Uma participação muito elevada de dívidas em curto prazo pode indicar iminente aperto financeiro, que quer dizer que a empresa pode não se encontrar com dívidas no momento, mas sim futuras e mesmo assim está com muito recurso próprio comprometido (BRAGA, 2008).

O Endividamento Geral mostra a dependência de recursos de terceiros no financiamento dos ativos, assim, a empresa apresenta provas de que não se mantém mais sozinha e apenas com ajuda externa. Este índice está estreitamente ligado à relação Capital de Terceiros/Capital Próprio, constituindo outro ângulo da visão do mesmo problema. Elevadas proporções nestes índices revelam que a empresa se encontra excessivamente endividada (BRAGA, 2008).

Os índices de Imobilização do Capital Próprio e da Imobilização de Recursos Permanentes revelam quanto dessas fontes de recursos está investido em ativos cuja maturação financeira é muito longa. O imobilizado normalmente predomina dentro do Ativo Permanente e a sua realização financeira ocorre através da recuperação das depreciações, amortizações ou exaustões, via recebimento das vendas. Subtraindo esses índices de 100%, encontra-se a parcela de recursos próprios ou destes mais as dívidas a longo prazo que está aplicada no Ativo Circulante e no Realizável em Longo Prazo. Um alto grau de imobilização compromete a liquidez da empresa (BRAGA,

2008).

Dentro dos Índices de Estruturas de Capitais, pode-se observar a relação das estruturas financeiras se interligarem dentro das empresas, os quais trabalham a diferenciação do capital próprio para o capital de terceiros.

Para Sanvicente, uma das questões mais controvertidas da administração financeira diz respeito ao relacionamento entre a estrutura das fontes de financiamento da empresa e o custo global dos recursos por ela utilizados (SANVICENTE, 2013).

Ainda para Sanvicente, pode-se concluir que uma empresa pode ter o que se chama de estrutura financeira ótima, isto é, com um valor mínimo para o custo médio de capital. Na mesma linha de pensamento, Sanvicente diz que, “O cálculo do custo médio de capital reflete a participação relativa de dois tipos de capital (próprio e de terceiros) na estrutura financeira da empresa.” (SANVICENTE, 2013, p 102).

Ainda para Sanvicente, teoricamente, o custo do capital de terceiros, representado por debêntures, empréstimos e financiamentos em longo prazo, e créditos a curto prazo, deve ser inferior ao do capital próprio. Na mesma linha de pensamento, Sanvicente diz que, “Se medirmos a participação de capital de terceiros na estrutura financeira através de fórmulas, obteremos um valor rigorosamente absoluto.” (SANVICENTE, 2013, p 103).

Ainda dentro dos Índices de Estruturas Patrimoniais, podem-se diferenciar as formulas utilizada para calcular o valor patrimonial por ação ordinária e o índice do valor patrimonial.

Para Gitman, o índice de valor patrimonial fornece uma avaliação de como os investidores encaram o desempenho da empresa, relacionando o valor das ações da empresa ao seu valor patrimonial (valor contábil de forma pura) (GITMAN, 2013).

Assim, Gitman diz que, para que se possa calcular o índice de valor patrimonial, precisa-se identificar o valor patrimonial por ação ordinária: (GITMAN, 2013, p 61).

Valor Patrimonial por ação ordinária: Patrimônio Líquido Ordinário

Número de Ações Ordinárias

Fonte: GITMAN (2013 p. 61).

Para calcular o índice de valor patrimonial, utiliza-se sua fórmula:

Índice de Valor Patrimonial: Preço de mercado por ação ordinária

Valor contábil por ação ordinária

Fonte: GITMAN (2013 p. 61).

Os indicadores de estrutura são obtidos relacionando os valores de capital, próprio e de terceiros, em relação ao montante de recursos aplicados. Portanto, nenhum indicador deve ser considerado de forma isolada, para decisão de um investimento na empresa, nos diversos casos deve-se avaliar todas as possibilidades disponíveis, para que se possa diminuir os riscos, e investir em bons negócios.

### 1.3 ÍNDICES DE RENTABILIDADE

Os índices de rentabilidade ou indicadores de rentabilidade são utilizados para medir a capacidade econômica de uma empresa, evidenciando o nível de seu êxito econômico. Segundo Assaf Neto, “[...] esses indicadores têm por objetivo avaliar os resultados auferidos por uma empresa em relação a determinados parâmetros que melhor revelam suas dimensões.” (NETO, 2009, p.228).

Segundo Matarazzo, “Os índices de rentabilidade mostram qual a rentabilidade dos capitais investidos, isto é, quanto rendeu os investimentos e, portanto, qual o grau

de êxito econômico da empresa.” (MATARAZZO, 2003, p. 59). Já Gitman destaca que, “[...] existem inúmeras medições de rentabilidade”, portanto que, “essas medições permitem ao analista avaliar os lucros da empresa em relação a certo nível de vendas, a certo nível de ativos ou ao volume de capital investido pelos proprietários.” (GITMAN, 2004 p.52). Sendo assim, os recursos são investidos com o intuito dos benefícios futuros.

Então, os índices de rentabilidade medem se a empresa está lucrando, por meio dos capitais investidos, o quanto estes investimentos estão gerando em rendimentos e, quais resultados da empresa no sentido econômico. Para verificar se está ocorrendo fracasso ou sucesso do negócio, as empresas, então fazem a análise da rentabilidade. Seguindo a mesma ideia, diz Wernke:

Os quocientes da “rentabilidade” objetivam demonstrar o retorno proporcionado pelos investimentos realizados na empresa. Destarte, ao avaliar a rentabilidade os investidores terão condições de decidir se vale a pena manter o empreendimento, se é interessante economicamente aplicar mais capital no negócio ou se a companhia está proporcionando retorno inferior a outras oportunidades de investimento disponíveis. (WERNKE, 2008, p. 281).

a) Retorno Sobre o Ativo (ROA): significa “A taxa de retorno gerado pelas aplicações realizadas por uma empresa em seus ativos. Indica o retorno gerado por cada \$ 1,00 investido pela empresa”, logo, é calculado da seguinte forma:  $ROA = \frac{\text{Lucro Operacional}}{\text{Ativo Total Médio}}$ . (NETO, 2008, p.229).

O qual, ainda, afirma que o lucro operacional trata-se do resultado da empresa antes das despesas financeiras, ou seja, “É o resultado gerado exclusivamente pelas decisões de ativos”. E continua atestando que, o retorno sobre o ativo (ROA), pode ser “interpretado como custo financeiro máximo que uma empresa poderia incorrer em suas captações de fundos.” (NETO, 2009, p. 229).

Enquanto Wernke define ROA como “[...] o indicador que evidencia o retorno conseguido com o dinheiro aplicado pela empresa em ativos num determinado período.” (WERNKE, 2008, p. 281).

b) Retorno Sobre o Investimento (ROI): Para Neto, o ROI “É uma alternativa ao uso do ROA para avaliar o retorno produzido pelo total dos recursos aplicados por

acionistas e credores nos negócios.” (NETO, 2009, p. 260).

De acordo com Wernke, “[...] o interesse por este indicador deve-se ao fato de que este combina fatores de lucratividade (como receitas, custos e investimentos) e os transforma em taxa percentual.” Por isso, é possível compará-lo com as taxas de retornos internos ou externos, de outros investimentos. (WERNKE, 2008 p. 281). Este capital dos investimentos é composto pelos recursos (passivos) onerosos (dívidas da empresa que produzem juros) captados pela mesma junto a credores, e os recursos próprios aplicados por seus proprietários (acionistas) (NETO, 2009).

No que concerne ao cálculo do ROI, não há um consenso a respeito dos fatores que devem ser considerados para a determinação do ROI (WERNKE, 2008, p. 265).

c) Retorno Sobre o Patrimônio Líquido (ROE): Segundo Wernke “O ROE evidencia o retorno do capital próprio (PL) aplicado na empresa.” Os acionistas são os que mais possuem interesse em acompanhar o desempenho desse indicador, uma vez que “este se trata do retorno do investimento que foi feito, analisando se foi superior às alternativas ou se ultrapassou as taxas de rendimento do mercado financeiro.” (WERNKE, 2008, p.267).

Já para Neto, o “ROE trata-se da mensuração do retorno que a empresa tem dos recursos aplicados por seus proprietários (acionistas). Em resumo seria, para cada \$ 1,00 de recursos próprios investidos, quanto os acionistas tem de retorno. Para calculá-lo usa-se a seguinte expressão:  $ROE = \text{Lucro Líquido} / \text{Patrimônio Líquido Médio}$ .” (NETO, 2009, p. 231).

O ROE, segundo Neto “[...] deve ser comparado sempre com a taxa de retorno mínima exigida pelo acionista”. Por isso, “Todo o investimento deve oferecer uma rentabilidade pelo menos igual à taxa de oportunidade.” (NETO, 2009, p. 231).

## 2 IMPORTÂNCIAS E ATRIBUIÇÕES

Na opinião de Sanvicente, as demonstrações contábeis e financeiras de uma empresa também podem servir para a construção de índices - grandezas compráveis obtidas a partir de valores monetários absolutas – destinadas a medir a posição financeira e os níveis de desempenho das empresas em diversos aspectos (SANVICENTE, 2004).

Os indicadores Financeiros é um dos instrumentos da administração que



ajudam a fornecer direção e instrução para a execução de planos. Com isso, os índices têm a função de facilitar na análise para tomadas de decisões. Nas quais as decisões devem ser feitas em prol da maior rentabilidade possível, desde que não seja comprometida a liquidez da empresa (HOJI, 2014).

A periodicidade da análise depende dos objetivos que pretende alcançar. Tratando-se de análise para finalidade externa, basicamente um cálculo anual ou semestral é suficiente. Para análise gerencial interna, alguns índices merecerão acompanhamento gerencial interna, alguns índices merecerão acompanhamento mensal, outros até de intervalos mais curtos dependendo de quanto crítico seja o índice como um dos sinais de alarme de do sistema da informação contábil-financeiro. (LUDICÍBUS, 2013, p. 56).

Compreender a capacidade de pagamentos de uma empresa é uma das preocupações principais de analistas e gerentes financeiros. A análise do ativo circulante, quanto à qualidade e volume de seus recebíveis e de seus estoques, é a parte importante do estudo da liquidez. Por outro lado a análise de obrigações em curto prazo nos mostra qual o montante de obrigações de que ela precisa satisfazer (HOJI; MASAKZU, 2014).

## CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho é destacar a presença dos índices financeiros como instrumento influente gestão financeira contábil das empresas. O presente artigo, através da pesquisa e estudo bibliográfico sobre o assunto, identifica então que a liquidez exerce grande poder sobre as tomadas de decisões dentro das instituições, uma vez que trazem informações de capacidade real financeira, para, por exemplo, aquisição de novos bens.

Por trás disso, existem os custos de capital, que auxiliam na análise dos investimentos de terceiros, verificando se haverá condições para novos investimentos, e ainda o retorno que haverá para os acionistas em relação ao que injetaram na empresa. Também havendo a participação dos cálculos de retorno, da rentabilidade, para dar suporte a veracidade das informações, valores e situação da empresa naquele momento.

Portanto os índices financeiros servem, como importante ferramenta, de auxílio para as empresas, tanto a níveis de decisões internas como externas. Onde não basta apenas possuir o conhecimento da realidade, é preciso ter a informação correta e

saber usá-la da melhor maneira possível para atingir os objetivos da empresa e colaboradores gerais, com sucesso.

## REFERÊNCIAS

- BRAGA, Roberto. **Fundamentos e Técnicas de Administração financeira**. 1. ed. 21. Reimpr. São Paulo: Atlas 2013.
- DINIZ, Josedilton Alves. **Análise Didática das Demonstrações Contábeis**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- GITMAN, Lawrence J. **Princípios de Administração Financeira**. Tradução Allan Vidigal Hastings, Revisão técnica Jean Jacques Salim. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- HOJI, Masakazu. **Administração Financeira e Orçamentária: matemática financeira aplicada, estratégias financeiras, orçamento empresarial**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARIANO, Fabrício; MENESES, Anderson. **Administração Financeira e Finanças Empresariais**. Única ed. Rio de Janeiro: Elsevier: Campus, 2012.
- MATARAZZO, Dante C. **Análise Financeira de Balanços: abordagem básica gerencial**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- NETO, Alexandre Assaf. **Finanças Corporativas e Valor**. 3. ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- REIS, Arnaldo Carlos de Rezende. **Demonstrações Contábeis: estrutura de análises**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- SANVICENTE, Antonio Zoratto. **Administração Financeira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- SILVA, José Pereira. **Análise Financeira das Empresas**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- WERNKE, Rodney. **Gestão Financeira: ênfase em aplicações e casos nacionais**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.