



Ciências Contábeis 2022

2022 - ED. 01 - VOL XVIII

ISSN - 2317420X



**M
A
I
Ê
U
T
I
C
A**

CENTRO UNIVERSITÁRIO LEONARDO DA VINCI

Rodovia BR 470, Km 71, nº 1.040, Bairro Benedito

89084-405 - INDAIAL/SC

www.uniasselvi.com.br

REVISTA MAIÊUTICA

Maiêutica de Contabéis

UNIASSELVI 2021

Reitor da UNIASSELVI

Prof. Hermínio Kloch

Pró-Reitora de Ensino de Graduação Presencial

Prof. Antônio Roberto Rodrigues Abatepaulo

Pró-Reitora de Ensino de Graduação a Distância

Prof.^a Francieli Stano Torres

Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação

Prof. Carlos Fabiano Fistarol

Pró-Reitor Operacional de Ensino

Prof. Érico Coelho Ribeiro

Editor da Revista Maiêutica

Prof. Luis Augusto Ebert

Comissão Científica

Ângela Bilk

Cleide Jane Gruber Merízio

Estelamaris Reif

Maíke Bauler Theis

Ivonete Telles Medeiros Plácidos

Sheila Jeane Schulz

Valdecir Knuth

Editoração e Diagramação

Equipe Produção de Materiais

Revisão Final

Equipe Produção de Materiais

Publicação *On-line*

Propriedade do Centro Universitário Leonardo da Vinci

A Revista Maiêutica de Ciências Contábeis, com satisfação apresenta um conjunto de artigos específicos da área da gestão contábil. Esses textos levam os processos educativos à instância da aprendizagem cooperativa, uma vez que fomentam a atuação conjunta de professores, tutores e acadêmicos que colaboraram e colaboram mutuamente, em prol de um objetivo comum: a formação do conhecimento. O conhecimento construído com base em um processo colaborativo abrange um contexto ambiental da contabilidade, frente às mudanças mundiais enquanto ciência destinada a perceber as qualificações do patrimônio das organizações corporativas e que acompanha o desenvolvimento e a inovação tecnológica. De fato, o conhecimento gerado no conjunto destas ações se volta para o perfil profissional qualificado do gestor contábil que, de forma crítica, elucida questões voltadas às práticas de gestão. Um gestor habilitado a compreender, tomar decisões e propor soluções dos problemas de ordem patrimonial, econômica e financeira das organizações, partindo da utilização eficaz das informações contábeis. Essa publicação evidencia a importância de pesquisar e socializar os resultados alcançados, busca-se a troca de ideias e, assim, enriquecer o mundo acadêmico com diferentes conhecimentos. Afinal, o nome Maiêutica relembra o conceito socrático de que é preciso trazer as ideias à luz, fazer nascer o conhecimento, confirmando a dialética necessária da construção da sabedoria humana.

Convidamos você para a leitura desta revista, que possa desfrutar de cada um dos ensinamentos apresentados e, deste modo, continuar o processo de enriquecimento intelectual.

Cleide Tirana Nunes Possamai
Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis
Francieli Stano Torres
Pró-Reitora de Ensino de Graduação a Distância



SUMARIO

O BOM PROFESSOR: Requisitos Descritos por Vaillant e Marcelo Presentes nas Avaliações Institucionais.....	06
AVANÇOS TECNOLÓGICOS PARA CONTABILIDADE Adequação as novas exigências fiscais	19
CONTRIBUIÇÃO DA AUDITORIA INTERNA PARA A SEGURANÇA DOS CONTROLES INTERNOS.....	34
PLANEJAMENTO PESSOAL: A CHAVE PARA A REALIZAÇÃO FINANCEIRA.....	50
FATORES MOTIVACIONAIS COMO INSTRUMENTO DE PRODUTIVIDADE E GESTÃO.....	67

O BOM PROFESSOR: Requisitos Descritos por Vaillant e Marcelo Presentes nas Avaliações Institucionais

Ângela Bilk¹
Sheila Jeane Schulz²

RESUMO

As instituições de ensino superior são constantemente cobradas quanto à qualidade de ensino que oferecem à sociedade, visto que são as principais responsáveis pela formação profissional nas diversas áreas de conhecimento. Assim sendo, metodologias de avaliação internas e externas são desenvolvidas de modo a garantir a melhor qualidade do ensino e aprendizagem. Este estudo objetivou verificar os requisitos encontrados nas avaliações de instituições de ensino superior de Santa Catarina referentes ser um bom professor seguindo a metodologia de Vaillant e Marcelo. A pesquisa caracteriza-se como descritiva documental e qualitativa. A coleta de dados realizou-se por meio da análise das avaliações das instituições estudadas disponíveis nos *websites* das instituições de ensino superior de Santa Catarina. Os resultados evidenciaram que segundo as avaliações as quatro IES de Santa Catarina estudadas apresentam preocupação quanto à forma de como que assuntos estão chegando aos acadêmicos, bem como o domínio do conteúdo pelo professor.

Palavras-Chave: Avaliação institucional; bom professor; instituição de ensino superior.

THE GOOD TEACHER: REQUIREMENTS DESCRIBED BY VAILLANT AND MARCELO IN THE INSTITUTIONAL EVALUATIONS

ABSTRACT

As higher education institutions, they are charged for the quality of society's education, as they are primarily responsible for vocational training in various areas of knowledge. Therefore, internal and external assessment methodologies are designed to ensure the best quality of teaching and learning. This study aimed to verify the requirements found in Santa Catarina higher education institutions, being a good teacher following the methodology of Vaillant and Marcelo. The research is characterized as documentary and qualitative descriptive. A data collection was performed through the analysis of the studied institutions available on the website of higher education institutions of Santa Catarina. The results showed the second according to the evaluations that the IES of Santa Catarina studied, showing concern as to how the subjects are reaching the academics, as well as the mastery of the content by the teacher.

Keywords: Institutional Evaluation; good teacher; higher education institution.

1 INTRODUÇÃO

¹ Centro Universitário Leonardo DaVinci - angela.bilk@uniasselvi.com.br

² Centro Universitário Leonardo DaVinci - sheila.jeane@uniasselvi.com.br

As instituições de ensino superior (IES) têm vivenciado diversas mudanças no decorrer dos últimos anos. Deste modo, cada vez mais há necessidade de que todos os envolvidos no ambiente institucional estejam conscientes quanto ao objetivo central da instituição que tem relacionamento, desde conhecimentos macros como os cursos que oferece, de graduação ou pós-graduação, da missão e valores da instituição, até conhecer o processo de ensino-aprendizagem presente na relação professor-aluno (GODOY, 1998).

Estudos como o de Grunwald e Peterson (2003) tem objetivado analisar fatores institucionais que promovam a satisfação do corpo docente e o melhor desenvolva de modo a atingir o objetivo fim da instituição, que é o de um ensino mais completo e eficaz, capacitando estes para práticas de apoio dentro da IES. Deste modo, as instituições realizam avaliações internas e externas, e subsidiam avaliações dos alunos em relação aos professores e destes em relação aos alunos para seu melhoramento constante.

Neste sentido, deve-se entender que há uma troca, o professor não é apenas o responsável processo de ensino, pois a ênfase deve estar na aprendizagem dos alunos e não na comunicação de conhecimentos (GODOY, 1998) e os alunos por sua vez contribuem com apontamentos do que precisa ser melhorado na didática do professor. A percepção dos alunos é importante para uma série de propósitos. Estes vão desde a avaliação de professores e das instituições, como também para retratar os principais atributos e práticas adotados por aqueles que serão considerados bons professores. Estas informações podem servir de contribuição para melhor desenvolvimento e atuação do profissional docente (CATAPAN; COLAUTO; SILLAS, 2011).

O pressuposto de qualidade de um bom professor no ensino superior era demonstrar domínio sobre o conteúdo administrado em sala de aula, no entanto, por meio de iniciativas como a avaliação institucional apresentam-se evidências de que os acadêmicos, ao realizar a apreciação de seus docentes, salientam aptidão técnica e indicam carência de didática, o uso em excesso de aulas expositivas e a falta de interação por parte dos discentes (ABREU; MASETTO, 1997, BORDENAVE; PEREIRA, 1997).

No entanto, Vaillant e Marcelo (2012) ressaltam as dificuldades em identificar características e práticas adotadas pelos docentes para conceitualizar o que é ser um bom professor. Configura-se deste modo a questão problema deste estudo: quais os requisitos descritos por Vaillant e Marcelo estão presentes nas avaliações institucionais? Para responder a questão problema objetiva-se verificar quanto o bom professor, se os requisitos apontados por Vaillant e Marcelo estão presentes nas avaliações institucionais.

Justifica-se este estudo, na perspectiva de que as instituições de ensino superior são configuradas como um local para o desenvolvimento do capital humano, portanto, o olhar público volta-se para estas. Logo, tanto as instituições como seus representantes necessitam saber sobre a natureza e a qualidade dos resultados educativos que geram. Percebe-se a necessidade de descrever os atributos e práticas adotadas por aqueles que possam ser considerados bons professores, aprimorando desta forma seu próprio desenvolvimento e os serviços que prestam as instituições de ensino (BENJAMIN, 2008, CATAPAN; COLAUTO; SILLAS, 2011).

Este estudo está estruturado em sessões, sendo que a primeira se refere à introdução do tema, a segunda ao referencial teórico, na qual é apresentado os temas sendo o a avaliação institucional bom professor universitário e a avaliação institucional, baseados em estudos nacionais e internacionais. Posteriormente, na terceira sessão é descrito os procedimentos metodológicos que foram desenvolvidos por meio de ANACOR e análise de conteúdo por fim, as conclusões que se dispuseram quanto os resultados encontrados nas quatro instituições de Santa Catarina estudadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta sessão apresenta informações de estudos anteriores nos quais os autores nacionais e internacionais descrevem as características referentes o que é o bom professor, bem como, de que modo ocorre a avaliação destes através da institucional dentro das IES.

2.1 O Bom Professor Universitário

Nas últimas décadas inúmeros estudos têm voltado sua preocupação com a identidade do professor (MASETTO, 1998, ALVES-MAZZOTTI et al, 2014). De acordo com Carvalho (2016), o professor precisa ser o principal agente motivador daqueles que ensina e deste modo ele deve assumir um compromisso pessoal tanto em relação a sua formação como a do discente do qual é responsável por ensinar. O professor deve ser aquele que canaliza as energias do aluno para um propósito fim.

Neste contexto está o professor universitário que objetiva ao longo de sua jornada desenvolver técnicas de ensino, que são desenvolvidas de acordo com seus conhecimentos diversificados, de modo tal que possa suprir as necessidades que foram percebidas a partir das antigas experiências formadas no seu percurso profissional. Deste modo, fica observado que o papel

do professor em busca de seu crescimento pessoal e profissional influencia na conquista profissional do acadêmico sendo este papel essencial para formação do conhecimento e desenvolvimento (HAYCOCK, 1998; NUNES, 2001, VAILLANT; MARCELO, 2012).

Há décadas se estuda exigências e as necessidades acadêmicas, nas quais o papel do professor vai além da capacitação acadêmica e tem por necessidade desenvolver a consciência social, política e cultural mais ampla, permitindo às discentes capacidades de criticar as normas, valores, costumes e instituições que produzem ou mantêm desigualdades sociais. Em outras palavras, a academia deve formar cidadãos (LADSON-BILLINGS, 1995).

Antes mesmo das afirmações expostas acima, Bartolomé (1994) já havia enfatizado a preocupação quanto à obrigação dos professores na evolução e desenvolvimento da consciência política imposta no seu relacionamento com os alunos, estes enquanto conhecedores e participantes ativos no contexto de sua própria aprendizagem. Discutiu abordagens da implementação de uma estrutura de ensino humanizada, na qual deveria existir a educação sensível ao ensino estratégico e cultural.

De acordo com Marion (2001) para o bom desenvolvimento do ambiente acadêmico é necessário que aluno também entenda e se posicione quanto ao processo de aprendizagem. Este deve se sentir como um agente ativo dentro da sala de aula, para ajudar a desvincular a ideia do conhecido “método tradicional” de ensino na qual o aluno fica em posição de agente passivo, somente recebendo as informações e críticas e apontamentos por erros cometidos.

O processo de ensino é visto como um fenômeno evidenciado sob diversos aspectos, e é influenciado por outros diversos no decorrer da concretização do ato educativo (GODOY, 1998). Assim, diante do exposto e segundo Nossa (1999) o bom professor deve estar preparado e preocupado em fazer o aluno aprender a aprender, sendo que tanto ele como seus alunos devem possuir consciência de que a academia é o início de uma formação que tem duração para uma vida toda (NOSSA, 1999).

Fica subentendido desse modo que a formação do conhecimento é o objetivo principal da relação entre aluno e professor. As instituições de ensino superior são as responsáveis por essa interação. Medir a aprendizagem e o aproveitamento do aluno é de seu extremo interesse frente a avaliações constantes que elas são submetidas (LOWMAN, 2007). Avaliar, no entanto, é mais do que examinar desempenho, envolve tomada de decisões a respeito da aprendizagem dos alunos assim como outros fatores, visando à garantia do resultado do que está sendo construído.

2.2 Avaliação Institucional

Ser avaliado é uma atividade comum e natural na vida humana. Esta manifestação possui onipresença nas relações profissionais e interpessoais permitindo constantes reformulações quanto às condutas e comportamentos. De forma específica, seu sentido foi construído no ambiente educacional, no qual foi intitulada como avaliação institucional, sendo hodierno em todas as atividades de ensino, pesquisa e extensão, e até mesmo nas práticas administrativas, de uma universidade (BATISTA, et al, 2013).

Destarte, os autores supracitados descreveram sobre a referida avaliação como um instrumento para medir resultados necessária na realidade das instituições de ensino superior do país. De acordo com Brennan e Shah (2000) as avaliações institucionais podem ser controversas entre os países, sendo que cada um apresenta seu compilado de valores acadêmicos e concepções sobre o que considera educação de alta qualidade no ensino superior.

No cenário brasileiro de acordo Pessolini (2009) nas últimas décadas se sucederam mudanças quanto à implantação de políticas públicas para o ensino superior. Dentre elas destaca-se o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior também conhecido como SINAES, que é dividido em três modalidades de avaliação, sendo a primeira quanto às instituições (Avaliação das Instituições de Educação Superior (AVALIES) onde se encontram a auto-avaliação e a avaliação externa), a segunda quanto aos cursos (Avaliação dos Cursos de Graduação (ACG)) e a terceira sendo relacionada ao desempenho acadêmico (Avaliação do Desempenho dos Estudantes (ENADE)).

O SINAES, também é conhecido como Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, esta avalia todos os aspectos inter-relacionados, o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos alunos, a gestão da instituição, o corpo docente, as instalações e outros. As informações obtidas pelo SINAES são tomadas pelas instituições como meio de orientação ao estudante e seus pais para conhecimento da realidade dos cursos. Pelos órgãos governamentais serve para orientação de políticas. de modo amplo, para o público em geral, serve como orientação da eficácia e efetividade acadêmica e institucional.

Posteriormente, o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006 foi ordenado para determinar novas regras na elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que é o documento que identifica a IES e é elaborado para um período de cinco anos, contendo sua filosofia de

trabalho, missão, normas e diretrizes que orientam suas ações, bem como sua estrutura organizacional e às atividades acadêmicas desenvolvidas ou em projeto de desenvolvimento.

Em conformidade com o decreto supracitado, o PDI deve explicitar como foi construído e a interferência que exercerá sobre a dinâmica da Instituição, visto que é imprescindível para a elaboração deste, considerar os princípios: clareza, objetividade e coerência. Desta maneira, irá delinear o modo pelo qual atingirá a adequação entre os seus elementos institucionais bem como demonstrar a viabilidade do seu cumprimento integral.

Em consonância com Batista et al. (2013), existem pressões que se originam de duas vertentes, sendo de um lado o mercado que ocasiona tensões concernentes aos objetivos e constituição das instituições e de outro, as políticas educacionais do Estado que desenvolvem estruturas viabilizando que as autoavaliações institucionais sejam entendidas como instrumentos de gestão. Na prática, os métodos de avaliação da qualidade do ensino superior diferem em um número de dimensões. As diferenças encontram-se em quem avalia, como, e com que frequência. (BRENNAN; SHAH, 2000, GRUNWALD; PETERSON, 2003).

Portanto, esse novo cenário aumenta a demanda recebida das IES para que prestem contas da qualidade de ensino que vêm oferecendo à sociedade. Desse modo, a avaliação é uma ação organizada que requer participação ampla e assumida dos agentes de todos os segmentos da instituição internamente quanto a seu processo, da comunidade acadêmico-científica e externamente, de representantes de âmbitos organizados da sociedade.

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de verificar os requisitos referentes a ser um “bom professor” descrito por Vaillant e Marcelo, se os mesmos estão presentes nas avaliações institucionais nos instrumentos de avaliação de ensino superior. Esta pesquisa está definida como descritiva, quanto ao procedimento documental e quanto aos dados qualitativa. Os dados secundários foram coletados das avaliações institucionais, de quatro instituições de ensino superior de Santa Catarina. A análise foi desenvolvida por meio do método estatístico ANACOR, assim como realizada através da avaliação do conteúdo.

O ANACOR é um método que permite a hierarquização das informações coletadas, organizando-as de forma decrescente (PESTANA; GAGEIRO, 2003). Os dados para a realização do método foram agrupados de forma a observar questionamentos presentes nas avaliações

institucionais e se por meio destas era possível identificar características percebidas no perfil do bom professor.

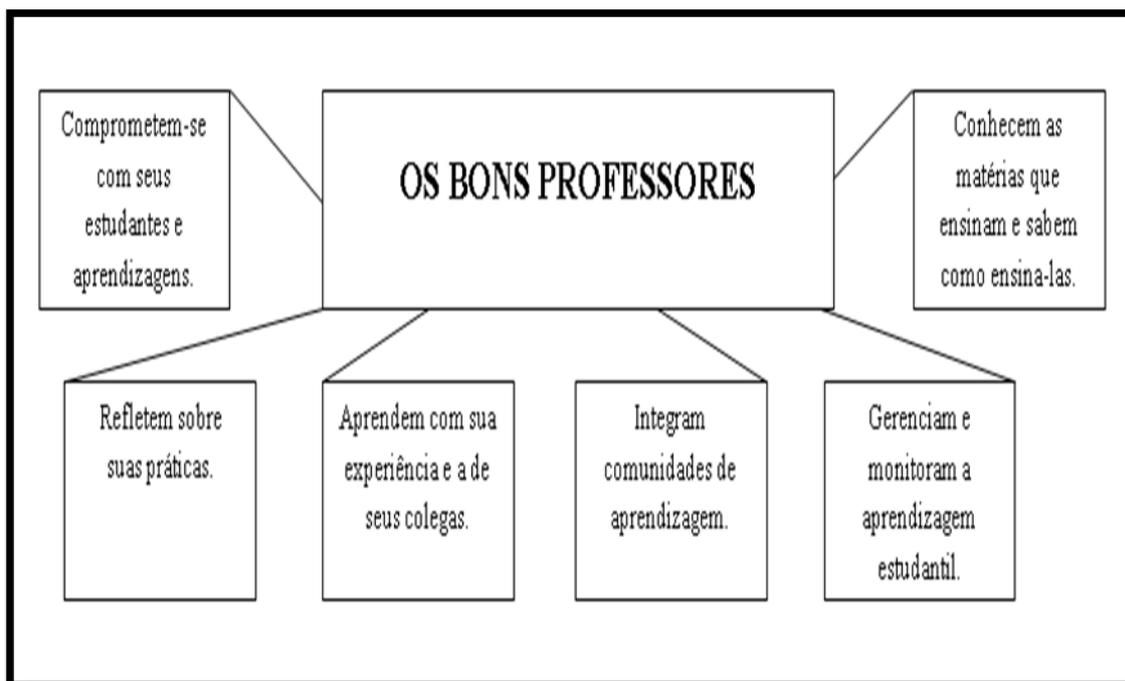
3.1 Características do bom professor e os modelos de avaliação institucional

Os professores são a chave na hora de entender a dinâmica da mudança e de pensar os cenários educativos que projetamos para o futuro. Com as contribuições de estudos apresentados na fundamentação deste, fica evidente que alguns professores contribuem mais que outros para o desenvolvimento acadêmico de seus estudantes.

Mesmo não sendo fácil a identificação de quais são estes professores, ou seja, de qual a definição de “bom professor”, suas capacidades, características e práticas que desenvolvem em sala de aula que são mais assertivas no aprendizado dos alunos, o objetivo com este artigo foi o de verificar quais os requisitos desejados nos professores e cobrados a existência através das avaliações institucionais.

Foi utilizado como base o estudo de Vaillant e Marcelo (2012), que por meio de vários estudos, compilou resultados demonstrando quais os requisitos que devem estar presentes no perfil de um “bom professor” considerando todas as divergências da realidade de cada um. As capacidades docentes são um elemento essencial na adequada efetivação da aprendizagem do estudante, mas nem sempre é fácil separá-las para sua descrição e análise. Seis habilidades são destacadas na Figura 1, sendo as consideradas nas reflexões destes autores como as responsáveis por melhores resultados alcançados com o ensino.

Figura 1. Os Bons Professores



Fonte: Vaillant e Marcelo (2012) pelos autores.

Na observação da figura 1, constata-se a presença de seis características presente nos professores que obtém bons resultados de aprendizagem, no entanto, apenas quatro habilidades das observadas foram consideradas nesse estudo, visto que, como o objeto da análise é documental, só podem ser encontradas nas avaliações as habilidades que possam ser vistas e mensuradas como indícios do que se espera dos professores nas referidas instituições da amostra o que limita o campo de análise. Deste modo, foram coletas selecionadas somente as perguntas das avaliações no que tange as exigências para com a relativa atuação do professor nas quatro instituições e classificadas estas de modo que se encaixa-se na conceituação de um destes quatro requisitos, classificadas assim todas as perguntas.

As quatro características habilidades citadas consideradas tangíveis, e buscadas investigadas nas avaliações foram: “Comprometem-se com seus estudantes e aprendizagens”, “integram comunidades de aprendizagem”, “gerenciam e monitoram a aprendizagem estudantil”, “conhecem as matérias que ensinam, e sabem como ensiná-la”. As perguntas dentro das avaliações eram diferentes dos instrumentos pesquisados, portanto, foram classificadas por semelhanças aos em relação aos seus termos, ou que remetiam à mesma ideia de ação.

A partir disso, foram elaboradas as hipóteses da pesquisa sendo estas respectivamente: H_0 : Não foi encontrada nas avaliações institucionais a presença dos quatro requisitos apontadas por Vaillant e Marcelo (2012) considerados necessários para o perfil de um bom professor. Essa hipótese buscou compreender se as instituições estudadas não consideram a constatação da presença de todas as características descritas por Vaillant e Marcelo.

E a H_1 : Foram encontradas nas avaliações institucionais as características apontadas por Vaillant e Marcelo (2012) consideradas necessárias no perfil de um bom professor. Esta hipótese supõe a presença das características nas avaliações institucionais das IES estudadas.

Para realização da pesquisa, as quatro instituições de ensino superior de Santa Catarina selecionadas foram assim determinadas por acessibilidade, bem como por ofertarem o curso de Ciências Contábeis em sua composição de cursos de graduação. Para a diferenciação no processo de análise, foram apresentadas através de uma relação de A à D de modo à preservação da identidade delas.

4 DISCUSÃO DOS RESULTADOS

A partir da análise desenvolvida os resultados alcançados demonstraram que não foi possível confirmar a hipótese h_0 , sobre a ausência das características de bom professor nas questões das avaliações institucionais, deste modo a refutando, uma vez que as quatro características mencionadas foram sim encontradas nos instrumentos de avaliação do ensino das instituições A, B, C e D, em menor ou maior escala, no entanto, questionadas em todas as avaliações.

No entanto, não se pode refutar a hipótese H_1 , visto que inversamente a afirmação de H_0 foram encontradas as características que ensejam a presença das habilidades apontadas por Vaillant e Marcelo (2012), sendo estas: “comprometem-se com seus estudantes e aprendizagens”, “integram comunidades de aprendizagem”, “gerenciam e monitoram a aprendizagem estudantil” e “conhecem as matérias que ensinam e sabem como ensina-las”.

Posteriormente, para aprofundamento, elaborou-se uma análise específica do conteúdo dos questionamentos individuais de cada instituição. Na instituição denominada “A” constatou-se a presença de maior quantidade das habilidades referentes a “integração de comunidades de aprendizagem”. Pode-se destacar as atividades extras classes com pesquisas externas, utilização de materias e publicações de artigos, dissertações e teses de outras instituições, dessa forma promovendo a interação com o meio.

Na instituição intitulada “B” há maior quantidade de questionamentos na avaliação em relação às outras instituições. As habilidades que apresentaram maior destaque foram “comprometem-se com os estudantes e aprendizagens” e “conhecem as matérias que ensinam e sabem como ensina-las”. Verifica-se que nessa instituição exigências como o comprometimento dos professores com os alunos, em quesitos como o atendimento para esclarecimento de dúvidas tanto dentro de sala de aula como também extraclasse, possuem maior incidência. O outro requisito é a demonstração de conhecimento, habilidade, clareza e confiança para expor os conteúdos de forma satisfatória, ou seja, o professor precisa mostrar domínio no conteúdo apresentado em sala de aula.

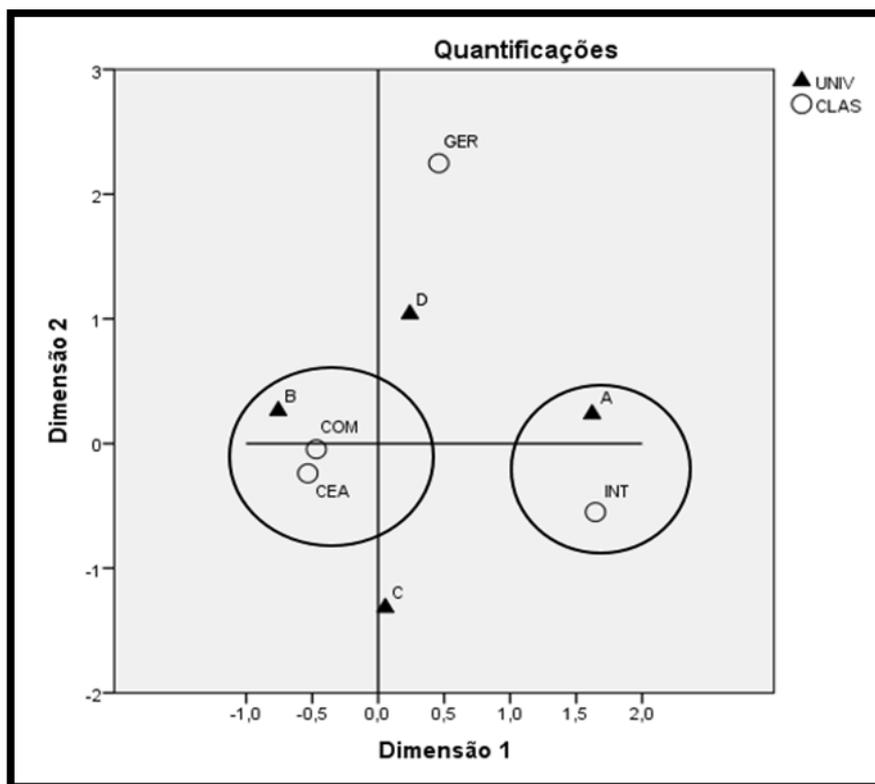
As observações na instituição “C” apontam a maior quantidade de questionamentos relacionados a habilidade “comprometem-se com os estudantes e aprendizagens”. Os requisitos que exemplificam este é a preparação científica e técnica de nível adequado para as disciplinas ministradas, bem como, que os professores instigam a participação, discussão e expressão de ideias em sala, e demonstre boas atitudes frente suas aulas como, atenção, respeito e cortesias que são considerados favoráveis para à aprendizagem.

Para instituição “D” o requisito apontado com mais destaque é “comprometem-se com os estudantes e aprendizagens”. Como destaque observa-se metodologias e técnicas de ensino utilizadas pelo professor para favorecer a aprendizagem do aluno. Outro fator que apresenta-se com bastante ênfase é o cumprimento das obrigações do professor quanto a apresentação do plano de ensino contendo aspectos referentes aos objetivos, metodologias de ensino e critérios de avaliação, conteúdos e indicações de bibliografias. Observou-se para essa instituição questionamentos que verificam atitudes de comportamento do professor como funcionário, como por exemplo, cumprimento de horário.

Pode ser observado na Figura 2, que o ANACOR permite uma demonstração visual do que foi encontrado nos resultados desta pesquisa. A instituição B está mais próxima a comprometimento com os estudantes e conhecimento das matérias e como ensinar aos acadêmicos. A instituição A, com a integração das comunidades de aprendizagem.

A “C” e “D”, aproximadamente com a mesma distância e preocupações mais proporcionais e semelhantes a instituição “B”. O que pode ser constatado é que o gerenciamento e monitoramento estão mais distantes do que estas instituições tem entendido como necessárias ligações para o desenvolvimento das melhores práticas de ensino em suas organizações.

Figura 2 – Classificação geral



Fonte: Dados da pesquisa.

Um dos fatores que mais chamou atenção na pesquisa é a constante presença de preocupação entre os termos teoria e prática; estende-se a discussão uma vez que estes estiveram presentes em diversos momentos assim como questionamentos na própria avaliação. Da margem a uma discussão maior, de posse de informações como a de que esta é uma das maiores preocupações dos docentes da área contábil, a diferença de um professor que conhece somente a teoria para um que a desenvolve na prática, seus reflexos na qualidade de ensino disposto por estes em sala de aula.

De modo geral, o que pode ser constatado com a apresentação dos resultados foi que na análise do instrumento de avaliação do ensino destas quatro IES de Santa Catarina ficou evidente maior preocupação com a forma em que os assuntos estão chegando aos acadêmicos, se o conteúdo desenvolvido em sala de aula está chegando ao entendimento destes. O que gera de certa forma novos questionamentos especialmente para a área contábil, foco do estudo, sobre a capacitação do professor que está sendo pouco questionada e compreendida nas instituições.

5 CONCLUSÃO

A preocupação com o melhor desenvolvimento das IES e das práticas de ensino tem sido assunto de discussão em diversos lugares no mundo. Conseqüentemente, está em desenvolvimento e ascensão a procura por meios que garantam um desempenho satisfatório e condizente com o esperado pelos usuários: acadêmico, outros envolvidos e Estado. Prova disto é a existência do SINAES, também conhecida como Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004.

A simples constatação de que as IES são as responsáveis por formar profissionais os que a procuram, já é suficientemente grande para se estudar as relações presentes nestas organizações e sua importância na sociedade, por tal motivo, estas devem estar em constante avaliação e monitoramento. Os principais agentes neste contexto são basicamente os acadêmicos e os professores.

O estudo em questão objetivou verificar quanto ao bom professor, se os requisitos apontados pelos autores Vaillant e Marcelo em seu estudo em 2012: “Comprometem-se com seus estudantes e aprendizagens”, “Integram comunidade de aprendizagem”, “gerenciam e monitoram a aprendizagem estudantil” e “conhecem as matérias que ensinam e sabem como ensiná-las” podem ser observadas nas questões identificadas em avaliações institucionais de quatro IES de Santa Catarina.

O desenvolvimento da pesquisa possibilitou uma observação e identificação de quais as práticas são mais comuns entre as instituições aqui determinadas por “A”, “B”, “C” e “D”, e suas preocupações particulares. O que foi identificado com a apresentação dos resultados destas quatro IES foi identificada uma maior “preocupação” com a forma em que os assuntos estão chegando aos acadêmicos. O que gerou novos questionamentos que cobrassem sobre a capacitação do professor, sendo essa uma das maiores discussões a identificação de teoria e prática ajuda o melhor desenvolvimento do professor no de ensinar os conteúdos técnicos aos alunos de contabilidade, pela observação dos professores da área contábil.

Como limitação deste estudo está a quantidade de instituições estudadas, visto que estas possuíam avaliações bem distintas umas das outras, o que pode abrir vieses de questionamento sobre a homogeneidade entre e as comparações mais exatas das avaliações. Como sugestão de novas pesquisas sugerem-se a ampliação da amostra, estudar a relação teoria e prática identificada em professores em geral, como também uma pesquisa que faça essa observação com os professores da área contábil.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M.C.; MASETTO, M.T. **O professor universitário em aula: prática e princípios teóricos**. 11. ed. São Paulo: MG Ed. Associados, 1997.
- BARTOLOME, Lilia. Beyond the methods fetish: Toward a humanizing pedagogy. **Harvard Educational Review**, v. 64, n. 2, p. 173-195, 1994.
- BATISTA, Marcos Antonio et al. Avaliação institucional no ensino superior: construção de escalas para discentes e docentes. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 18, n. 1, p. 201-218, 2013.
- BRASIL, **decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006**. Dispõe sobre funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2006/decreto-5773-9-maio-2006-542125-norma-pe.html>>. Acesso em: 18 mai.2019.
- BRASIL, **Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004**. Estabelece diretrizes quanto as bases de educação superior no Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm>. Acesso em: 18 mai.2019.
- BRENNAN, John; SHAH, Tarla. **Quality assessment and institutional change: Experiences from 14 countries**. **Higher Education**, v. 40, n. 3, p. 331-349, 2000.
- CRUZ, Cássia Vanessa Olak Alves; CORRAR, Luiz João; SLOMSKI, Valmor. A Docência e o Desempenho dos Alunos dos Cursos de Graduação em Contabilidade no Brasil. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 19, n. 4, p. 15-37, 2009.
- GODOY, Arilda S. Ambiente de ensino preferido por alunos do 3º grau. In MOREIRA, Daniel A (org.). **Didática do Ensino Superior: técnicas e Tendências** São Paulo: Pioneira, 1998.
- GRUNWALD, Heidi; PETERSON, Marvin W. Factors that promote faculty involvement in and satisfaction with institutional and classroom student assessment. **Research in Higher Education**, v. 44, n. 2, p. 173-204, 2003.
- HAYCOCK, Kati. Good Teaching Matters: How Well-Qualified Teachers Can Close the Gap. **Thinking k-16**, v. 3, n. 2, p. n2, 1998.
- LADSON-BILLINGS, Gloria. But that's just good teaching! The case for culturally relevant pedagogy. **Theory into practice**, v. 34, n. 3, p. 159-165, 1995.
- LEBLANC, Richard. Good teaching: The top ten requirements. **The teaching professor**, v. 12, n. 6, p. 1-7, 1998.
- MARION, Jose Carlos. **O Ensino da contabilidade**. 2. ed. Sao Paulo: Atlas, 2001.
- NOSSA, Valcemiro. Formação do corpo docente dos cursos de graduação em
- PELISSONI, Adriane Martins Soares. Avaliação institucional: concepções e práticas. **Anuário da Produção Acadêmica Docente**, v. 3, n. 6, p. 145-155, 2010.
- VAILLANT, Denise; MARCELO, Carlos. **Ensinando a Ensinar: as quatro etapas de uma aprendizagem**. Curitiba: Ed. UTFPR, 2012.

AVANÇOS TECNOLÓGICOS PARA CONTABILIDADE

Adequação as novas exigências fiscais

Daisy Cota ¹
Valdecir Knuth²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar as mudanças decorrentes da evolução contábil e tecnológica. Nesse contexto, surge o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), uma iniciativa do poder público juntamente com demais órgãos institucionais abrangendo outros subprojetos do SPED. Os procedimentos metodológicos utilizados na realização desta pesquisa foram basicamente de natureza bibliográfica, tendo como fontes de consulta, legislação, artigos científicos e livros. Trata-se de um estudo exploratório por ser uma temática recente com poucos elementos para realização de estudos mais aprofundados. Os estudos evidenciam a adequação do profissional contábil à tecnologia, com o seu uso para a divulgação das informações contábeis e influência para melhoria da qualidade dos serviços prestados, principalmente a otimização na disponibilização de informações para processo decisório nas organizações.

Palavras-chave: Contábil, Evolução, Tecnologia, SPED.

TECHNOLOGICAL ADVANCES TO ACCOUNTS
Adequacy new tax requirements

ABSTRACT

In the present article aims to present the changes arising from the accounting and technological evolution. In this context, the Public Digital Bookkeeping System arises (SPED), an initiative of the government along with other institutional bodies covering other subprojects of the SPED. The methodological procedures used in this research were basically in bibliographical, having as reference sources, legislation, scientific articles and books. It is an exploratory study to be a recent theme with few elements to conduct further studies. Studies show the appropriateness of the accounting professional technology, with its use for disclosure of financial information and influence to improve the quality of services provided mainly to optimize the availability of information for decision making in organizations.

Keywords: Accounting, Evolution, Technology, SPED

¹ Centro Universitário Leonardo DaVinci- daisy.cota@gmail.com

² Centro Universitário Leonardo DaVinci - valdecir.knuth@tpa.com.br

1 INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos vêm crescendo de forma muito rápida, assim os escritórios contábeis e empresas têm de se adaptar a esses avanços. Com as mudanças significativas das normas padrões de contabilidade e nos seus procedimentos diários, foi necessário rever os conceitos e procedimentos antigos que vinham sendo trazidos, como registros de informações, arquivos e transparências nos dados. No mundo globalizado esses procedimentos foram sendo modernizados. Os registros contábeis, livros e controles contábeis devem ser armazenados em arquivos e não mais impresso em papéis, com uma sala específica para guardá-las. Para isso, foi necessário investimentos com produtos tecnológicos e sistemas ERP para maior confiabilidade e adaptação.

Não seria necessário voltar muito tempo atrás para percebermos a modificação que a tecnologia trouxe para os profissionais de contabilidade. Por exemplo, a declaração do imposto de renda era entregue pessoalmente em formulário ou disquete nos endereços da Receita Federal. As próprias exigências fiscais, como exemplo, a declaração federal Sistema Público de Escrituração Digital – SPED e seus subprojetos exigem diversas informações que, por consequência, nos obriga as atualizações tecnológicas para atender a essas exigibilidades.

Com esses avanços houve uma melhora significativa na valorização do profissional contábil. A contabilidade tem hoje não somente a função de registros de lançamentos contábeis e fiscais, mas também os aspectos econômicos e gerenciais nos quais as empresas estão sujeitas, demonstrando as informações com maior exatidão, clareza e agilidade.

O objeto da pesquisa é apresentar as mudanças que vêm ocorrendo para atender a demanda de exigências legais para os profissionais da área contábil.

O método de investigação adotado é de natureza bibliográfica, pois foi desenvolvido a partir dos registros disponíveis em legislação, artigos científicos e livros. A realização do objetivo é de caráter exploratório (SEVERINO, 2007).

Este artigo está estruturado de tal forma que se inicia com a introdução, em seguida faz uma abordagem sobre o avanço da contabilidade e apresenta o perfil do contabilista e o sistema público de escrituração digital – SPED, discriminando os subprojetos. E para finalizar, as considerações finais.

2 O AVANÇO DA CONTABILIDADE

Com o avanço da contabilidade, o perfil do profissional contábil tomou um espaço cada vez mais significativo no mercado. Diante de tantas exigências legais, a contabilidade está se tornando cada vez mais importante para as empresas. Para Marion (2008, p.28):

A contabilidade é um instrumento que fornece o máximo de informação útil para as tomadas de decisões dentro e fora da empresa. Todas as movimentações possíveis de mensuração monetária são registradas pela contabilidade que em seguida, resume os dados registrados em uma forma de relatório e os entrega aos interessados em conhecer a situação da empresa.

Conforme o autor relata, a contabilidade é um instrumento importante na tomada de decisão, pois é através dela que podemos efetuar previsões para um resultado esperado na empresa.

“A contabilidade passou por três procedimentos em sua evolução, são eles: procedimento manuscrito, procedimento mecanizado para procedimento informatizado” (OLIVEIRA, 2003, p.12). Com o passar do tempo, a contabilidade obteve esta evolução devido aos avanços tecnológicos.

As facilidades proporcionadas à contabilidade pelo uso da tecnologia são inúmeras, desde o lançamento e processamento das informações até a geração dos relatórios que podem ser produzidos pelo sistema. Pode-se ainda citar que, além dessas facilidades, outros fatores importantes são associados, como segurança, confiabilidade e rapidez nas informações prestadas (OLIVEIRA, 2006).

A tecnologia permitiu uma considerável mudança de hábitos na atuação do profissional contábil. Antes se perdia muito tempo com os registros contábeis e ainda assim se permanecia mais sujeitos a erros que são inaceitáveis nos dias atuais.

De acordo com Deitos (2003), as inovações tecnológicas ocorridas no setor contábil se devem aos avanços tecnológicos que ocorrem no ambiente macro dos negócios, pois os prestadores de serviços contábeis necessitam de melhorias nos seus processos através da busca de ferramentas mais eficazes no atendimento de novas demandas.

Devido às mudanças tecnológicas que estão inovando, trazendo soluções práticas e inteligentes, é possível buscar melhoras no padrão de qualidade de seus serviços, tornando-se uma estratégia para os profissionais contábeis.

Para Oliveira (2006), as grandes empresas precisam de um sistema mais complexo, pois possuem vários setores que necessitam de integrações para a informação fluir com rapidez entre eles. De acordo com as exigências governamentais na área tributária, fica cada vez mais evidente a necessidade de uma estrutura informatizada nas empresas. Fato que confirmou com a adoção do SPED e da NF-e de forma obrigatória (SACILOTTI, 2011; SEBOLD et al., 2012).

Diante disso, é preciso a integração de profissionais de outras áreas para atender aos quesitos internos da empresa, como exigências legais, assim registrando as informações de forma mais precisa e maneira correta.

Podemos destacar algumas vantagens da contabilidade informatizada, segundo Santos e Witt (2009):

- a) A velocidade de processo aumenta a produtividade.
- b) Redução da ocorrência de erros, ao passo que a informatização gera um aumento da confiabilidade nos resultados.
- c) As tarefas rotineiras da empresa se tornam mais agradáveis, deixando os profissionais menos sobrecarregados de tarefas. Deve-se lembrar de que as máquinas não possuem problemas pessoais e nem ficam cansadas ou entediadas.
- d) Facilidade no momento de cumprir os prazos de entregas de exigências de ordem tributária, trabalhista e previdenciária. Atraso na entrega pode acarretar multas às entidades.
- e) Rapidez no acesso de informação.

Esses foram os aspectos positivos no processo de utilização da tecnologia, levando em consideração os aspectos operacionais e organizacionais das empresas.

3 PERFIL DO CONTABILISTA

Diante das exigências que o profissional contábil vem sofrendo, tornou-se necessário haver mudanças no seu perfil. Para Cruz et al. (2004), o profissional contábil teve sua postura profissional modificada devido às mudanças que ocorrem constantemente no mercado mundial com relação à globalização, a tecnologia e seus avanços vêm modificando o mundo dos negócios e a relevância de suas atividades.

Através dessa mudança é uma boa oportunidade do profissional da área se atualizar e encontrar meios estratégicos no mercado.

Já os fatores que impulsionam tal mudança são os de que, empresas estão percebendo que sem uma boa contabilidade, não pode haver dados concretos, que tenham por base, informações do passado e presente da organização, vindo a utilizá-los na elaboração de uma melhor propensão futura para assim tomar melhores decisões numa economia que a cada dia exige mais competência e competição (MARION, 2003, p.1).

É necessário efetuar todos os registros contábeis referentes à empresa, uma vez que através desses dados o contador poderá junto com o empresário verificar essas informações para a tomada de decisão.

Para Duarte (2009), o mercado exige um profissional contábil gabaritado, ter a tecnologia não é o bastante, é preciso que o contador participe de um processo de atualização diária, compreender as inovações tecnológicas, para assim produzir com qualidade os serviços prestados a sociedade, isso vai tornar os profissionais mais competitivos e dispostos a continuar no mercado de trabalho.

Assim, entende-se necessário que o perfil do contador tenha se adequado a esta nova sistemática devido às exigências do mercado e exigências perante o fisco.

4 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED

A implantação do SPED proporciona redução de custos com eliminação de papéis, otimização do tempo, propicia a integridade dos dados entre a administração pública e empresas em geral, para uma transparência nas informações e confiabilidade nas fiscalizações.

O SPED foi instituído através do Decreto nº 6.022 do ano de 2007. Em seu Artigo 2 define que é um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração comercial e fiscal dos empresários e das sociedades empresárias, mediante fluxo único, computadorizado de informações (BRASIL, 2007a).

A figura 1 nos mostra como era efetuada a escrituração contábil, com as informações registradas no meio digital, impressas em papel e enviadas para a Junta Comercial assinada pelo contador e posteriormente arquivada em arquivo morto.

FIGURA 1 – ESCRITURAÇÃO EM FORMA DE PAPEL



Fonte: Secretaria da Fazenda (2021)

A figura 2 demonstra como deve ser efetuada a escrituração contábil digital no novo processo de envio de declaração e arquivo em meio digital, onde não é necessário obter uma sala para guardar os arquivos, conforme demonstrado na figura 1.

FIGURA 2 – ESCRITURAÇÃO EM FORMA DIGITAL



Fonte: Secretaria da Fazenda (2021)

O SPED substituiu os livros e documentos contábeis e fiscais por documentos eletrônicos, reconhecido pela certificação digital. Dessa forma não é mais necessário armazenar uma grande quantidade de papel, porque as obrigações são digitais. A mudança ocorreu por causa da redundância de informações, da enorme quantidade de papel armazenado e do tempo perdido pelo estado ao fiscalizar seus contribuintes (AZEVEDO; MARIANO, 2009).

Com essa nova sistemática, é preciso que as empresas de contabilidade invistam em tecnologia para atender as demandas das exigências fiscais.

4.1 NOTA FISCAL ELETRÔNICA – NF-E

Este projeto foi aprovado pelo Ajuste SINEF 07/05 e tende a alterar a sistemática da emissão da NF em papel modelos 1 e 1A, por nota fiscal de existência eletrônica.

Conforme Portal da NF-e, podemos conceituar a Nota Fiscal Eletrônica como sendo um documento de existência apenas digital, emitindo e armazenando eletronicamente, com o intuito de documentar, para fins fiscais, uma operação de circulação de mercadoria ou uma prestação de serviços, ocorrida entre as partes. Sua validade jurídica é garantida pela assinatura digital do remetente e a autorização de uso fornecida pelo Fisco antes da ocorrência do fato gerador (BRASIL, 2021a).

Como demonstra a figura 3, ao efetuar a venda para o comprador momentaneamente, é feita a Emissão e Transmissão da NF-e. Ela é enviada para a Secretaria da Fazenda que devolverá autorizando o seu uso para assim poder transitar a mercadoria.

FIGURA 3 – EMISSÃO E TRANSMISSÃO DA NF-E



Fonte: Secretaria da Fazenda de Amazonas (2021)

Este procedimento consiste em maior segurança no fornecimento dos dados e cruzamento das informações perante os contribuintes e o fisco. Para a transmissão da informação pode-se utilizar soluções gratuitas disponíveis pela Receita Federal ou utilizar um serviço de emissão de nota fiscal eletrônica obtendo um custo para empresa.

De acordo com Duarte (2009), as empresas que optam por soluções gratuitas de emissão da NF-e não possuem preocupação em adequar o seu sistema de faturamento, enviar ou guardar a NF-e, pois o portal se encarrega deste procedimento. Visto que o investimento inicial é muito baixo não há necessidade de adquirir uma estrutura tecnológica e nem de *software*. Mas normalmente as empresas acabam obtendo um processo mais completo das informações para registros, faturamentos e armazenamento das NF-e, e acabam pagando pacotes que agregam ao custo da empresa.

4.2 ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL DIGITAL – ECD

A ECD – Escrituração Contábil Digital é a geração de livros contábeis por meio digital que abrange os livros, diários, razões, balancetes, balanços e fichas de lançamentos.

A ECD foi instituída pela Instrução Normativa na Receita Federal do Brasil (IN RFB) 787, de 19 de novembro de 2007:

Art.3º Ficam obrigados a adotar a ECD, nos termos do art.2º Decreto nº6.022, de 2007 em relação aos fatos contábeis ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2014. I - as pessoas jurídicas sujeitas a acompanhamento econômico-tributário diferenciado, nos termos da Portaria RFB nº11.211, 07 de novembro de 2007, sujeitas a tributação do imposto de renda com base no lucro real; II – em relação aos fatos contábeis ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2009, as demais pessoas jurídicas sujeitas à tributação do imposto de renda com base no Lucro Real. (BRASIL, 2021b, p.2).

Assim, os registros contábeis serão emitidos através de arquivos digitais, obtendo informações mais amplas e facilitando o processo de fiscalização e o acompanhamento da evolução econômica das empresas.

Mariano e Azevedo (2009) afirmam que, com os registros de todas as escriturações contábeis detalhada em um único arquivo de banco de dados, é possível mais praticidade para com o fisco no cruzamento dos dados com as demais informações prestadas, a fim de identificar possíveis inconsistências nas informações contábeis apresentadas.

Em um único arquivo é inserido várias informações dos registros contábeis, com isso são enviadas as informações de forma detalhada, podendo serem analisadas pelo fisco para verificar a veracidade dos fatos já ocorridos.

A respeito da real mudança para as empresas, Duarte (2009) discrimina que poucas percebem a importância do controle contábil e não somente a tecnologia. A escrituração contábil deve refletir as operações reais da empresa: faturamento, movimentação de estoque, finanças, entre outras. O desafio é ter uma contabilidade coerente e auditável eletronicamente pela empresa e fisco.

Será necessário que o profissional contábil esteja preparado e qualificado para atender as exigências da declaração, pois são exigidas informações detalhadas dos processos contábeis, que antes os livros contábeis impressos eram mais simplificados.

4.3 ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL – EFD

A EFD foi instituída pelo Convênio ICMS nº 143/2006. Conforme Portal SPED (2014), a EFD é de uso obrigatório a todos os contribuintes de ICMS e do IPI. As informações são geradas em arquivos digitais que englobam as escriturações de documentos fiscais e outros dados de interesse do fisco.

A EFD substitui a impressão de livros Registros de Entradas, Registros de Saídas, Registros de Inventário, Registro de Apuração do IPI e ICMS por registros digitais.

Ainda sobre a EFD, segundo Duarte (2009, p.139),

A EFD é extremamente detalhada. A tabela de registros possui mais de 100 tipos diferentes dado o nível de exigência com relação às informações fiscais solicitadas. O registro 0200, por exemplo, é o detalhamento do produto ou serviço. Nele, o contribuinte deve informar o código NCM, Nomenclatura Comum do Mercosul de cada item. E EFD representa toda a movimentação de entrada, saída e inventário de mercadoria e serviços, além da apuração de ICMS e IPI. Com o NCM, o fisco poderá rastrear toda a cadeia produtiva buscando indícios de fraude ou sonegação. Além de conter todas as notas fiscais de entrada e saídas de uma empresa, o arquivo da EFD contém os dados das faturas das notas fiscais, bem como os vencimentos das faturas. Ou seja, o fisco terá praticamente todas as informações necessárias para projetar o fluxo de caixa das empresas.

Diante destes detalhamentos também surgiu dentro do subprojeto da EFD um bloco específico para controle de produção chamado de Bloco K. Foi instituído pelo Ajuste SINIEF 17, de 21 de outubro de 2014, que altera o Ajuste SINIEF 02/09 que dispõe sobre a Escrituração Fiscal Digital – EFD.

Este bloco se destina a prestar informações mensais da produção e respectivo consumo de insumos, bem como do estoque escriturado, relativos aos estabelecimentos industriais ou a eles equiparados pela legislação federal e pelos atacadistas, podendo, a critério do Fisco, ser exigido de estabelecimento de contribuintes de outros setores (conforme inciso 4º do art. 63 do Convênio s/número, de 1970). O bloco K entrará em vigor na EFD a partir de 2016 (BRASIL, 2021b).

Os registros a serem informados no Bloco K do SPED Fiscal, que trata do Livro Registro de Controle da Produção e do Estoque, correspondem aos dados das Fichas Técnicas dos produtos, das perdas ocorridas no processo produtivo, das Ordens de Produção, dos insumos consumidos e da quantidade produzida inclusive as industrializações efetuadas em terceiros.

A figura 4 demonstra as informações obrigatórias do processo produtivo e da movimentação de estoque como produção, compras, estoque e faturamento.

FIGURA 4 – INFORMAÇÕES OBRIGATÓRIAS BLOCO K



Fonte: Portal SPED Fiscal Bloco K

Desta forma o fisco terá todas as informações relativas às quantidades produzidas, aos insumos consumidos e a cada produto em processo ou produto acabado de industrializações efetuadas por terceiros. Com isso, será possível realizar uma projeção do estoque de matéria-prima e de produtos acabados das falhas nos cruzamentos e dados feitos eletronicamente (SPED BLOCO K, 2021).

O livro Registro de Controle da Produção e do Estoque já era obrigatório para as empresas indústrias e equiparadas, de forma que anteriormente não se exigia a entrega mensal desta obrigação por parte do contribuinte, o livro era somente solicitado pela autoridade fazendária por meio de

fiscalização. Conforme Parada (2021), os principais pontos que estas empresas industriais ou equiparadas deverão atentar são:

- Obrigatoriedade da ficha técnica (relação insumo/produto).
- Revisão da classificação no cadastro de materiais.
- Informação da perda normal de insumos no processo produtivo.
- Informação dos insumos interdependentes (alteração na relação insumo/produto na substituição do insumo).
- Informação do valor do item para efeito de imposto de renda no registro do inventário. Esta é a única informação que exige valores no Bloco K até o momento.
- Informações com envio mensal, na mesma periodicidade do SPED Fiscal.
- Posição mensal do estoque de matéria-prima, produto, subproduto e outros insumos.

O maior impacto que ocorrerá será o incremento da responsabilidade do contador, que possivelmente passará ainda mais atuar como gestor das informações financeiras e contábeis das organizações que atua.

Conforme Duarte (2014), para que possamos entregar as informações a tempo, será necessário implantar um sistema de controle de estoque confiável. Um bom sistema de gestão certamente ajudará a fazer esse controle, e as empresas terão informações mais precisas sobre a produção e conhecerão os custos do seu processo produtivo.

Diante dessa nova exigência, é possível que este controle cerque cada vez mais as omissões das informações prestadas dos contribuintes, em vista de que cada detalhe, como esta exigência do Bloco K do SPED Fiscal, tornará mais eficiente à fiscalização dos órgãos competentes.

Esta é uma obrigação acessória que não pode ser deixada para ser tratada na véspera de sua obrigatoriedade. Há um relacionamento direto com áreas produtivas da empresa e provavelmente será necessário que a área contábil, programação, controle de produção e tecnologia da informação se comuniquem bastante para que a obrigação entregue seja consistente, confiável e representada pelo número do balancete patrimonial da empresa (GOMES, 2014).

Para atender aos quesitos as empresas necessitam terem um sistema de informação completo em relação ao controle de estoque, para que atenda às necessidades exigidas pelo fisco.

4.4 ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL CONTRIBUIÇÃO – EFD CONTRIBUIÇÃO

A EFD Contribuição foi instituída pela Instrução Normativa RFB nº 1.052, de 5 de julho de 2010, que veio substituir a DACON – Demonstrativo de Apuração de Contribuições Sociais.

Trata-se de um arquivo digital no qual deve ser utilizado pelas pessoas jurídicas de direito privado na escrituração da contribuição para o PIS/Pasep e da COFINS, nos regimes de apuração não-cumulativo e/ou cumulativo, com base no conjunto de documentos e operações representativos das receitas auferidas, bem como dos custos, despesas, encargos e aquisições geradores de créditos da não-cumulatividade (BRASIL, 2021a).

No arquivo digital é necessário conter os dados de acordo com o tipo de tributação e regime de recolhimento da empresa, para que com essas informações o fisco possa obter detalhes das movimentações da empresa.

Conforme discriminado, o Guia Prático EFD – Contribuição, Receita Federal do Brasil (2021c, p. 3) foi instituído:

Com o objetivo de simplificar os processos e reduzir as obrigações acessórias impostas aos contribuintes, foi instituída a EFD Contribuições, pela qual os contribuintes apresentarão em forma digital, com transmissão via internet, os registros dos documentos fiscais da escrituração, e os respectivos demonstrativos de apuração das contribuições para o PIS/Pasep e a Cofins e dos créditos da não cumulatividade, bem como a apuração da Contribuição Previdenciária incidente sobre a Receita Bruta, e outras informações de interesse econômico-fiscais.

Para atender à legislação e assegurar a integração digital entre empresas e organizações contábeis, Roberto Dias Duarte recomenda observar três itens fundamentais: Primeiro é tecnologia: as empresas precisam implantar sistemas de controle e gestão que permitam ao Fisco auditar o cálculo realizado para cada contribuição, seguindo assim princípios de governança corporativa. Segundo, são os processos: evitando que as informações enviadas às autoridades sejam inexatas, incoerentes ou inexistentes. Terceiro, é o comportamento (DUARTE, 2012, p.5).

Assim, com esta declaração tornou-se prático a análise dos controles de créditos de impostos utilizada pelas empresas para o fisco, sendo necessário um controle minucioso para que seja registrado corretamente para não haver problemas futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos estudos realizados, percebe-se que a contabilidade vem passando por transformações constantes, assim é preciso que os contadores, empresários e profissionais da área contábil acompanhem esta evolução. Para se adequar as mudanças o contador precisa buscar constantemente conhecimentos sobre as atualidades em sua volta para desempenhar com competência, habilidade e agilidade. Mas muitos profissionais contábeis acreditam não estarem preparados para a integração desta nova sistemática, devido aos costumes antigos e passam por dificuldades para se adaptarem a nova realidade. Desta forma acabam se afastando de atuarem dentro da nova sistemática e correm o risco de terem problemas futuros na sua carreira profissional contábil.

Estas novas exigências fiscais e adequação a nova sistemática trouxe aos profissionais e empresas contábeis muitos desafios e oportunidades, tornando uma vantagem competitiva em relação às demais empresas, gerando um grande diferencial no mundo corporativo. Com o uso da tecnologia, o profissional contábil poderá agregar mais competitividade nos negócios de forma a auxiliar seus clientes na tomada de decisões.

As áreas onde houve maior necessidade de evolução se referem ao projeto SPED, a nota fiscal eletrônica, entre outros, no qual os contadores tiveram que se adequar efetuando investimentos com materiais e também em busca de conhecimentos para realização de serviços competitivos para seu crescimento.

O profissional contábil está assumindo um papel cada vez mais importante para as empresas, e com o surgimento de novas exigências fiscais, trouxe uma oportunidade para que possa desenvolver este papel de forma eficiente e eficaz para sua realização profissional e para a sociedade.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Osmar Reis; MARIANO, Paulo Antonio. **Sistema Público de Escrituração Digital**. 2 ed. São Paulo: IOB, 2009.

BRASIL, Receita Federal do Brasil. Decreto nº6022, de 22 de janeiro de 2007a. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED**. Disponível <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm>. Acesso em: 07 maio 2021.

BRASIL, Receita Federal do Brasil. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007b. **Dispõe sobre a escrituração Contábil Digital (ECD)**. Disponível em: <<https://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/ins/2013/in14202013.htm>>. Acesso em: 07 maio 2021.

BRASIL, Receita Federal do Brasil. 2012a. **EFD Contribuições – O que é** . Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/sistemas/efd-contribuicoes/o-que-e.htm>>. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Receita Federal do Brasil. 2015a. **Portal da NF-e – Nota Fiscal Eletrônica**. Disponível em: <<http://www.nfe.fazenda.gov.br/portal/principal.aspx>>. Acesso em: 24 abr 2021.

BRASIL, Receita Federal do Brasil. 2015b. **Guia Prático EFD – ICMS/IPI – Versão 2.0.16**. Disponível em: <http://www1.receita.fazenda.gov.br/sistemas/sped-fiscal/download/GUIA_PRATICO_EFD_Versao2.0.16.pdf>. Acesso em: 08 maio 2021.

BRASIL, Receita Federal do Brasil. 2015c. **Sistema Público de Escrituração Digital – SPED**. Disponível em <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/>>. Acesso em: 22 abr 2021.

BRASIL. SECRETARIA DA FAZENDA. 2007. **Nota Fiscal Eletrônica – NFE**. Disponível em: <http://www.sefaz.ba.gov.br/especiais/VideoConferencia_SPED_NF-e.pdf>. Acesso em: 11 jun 2021.

BRASIL. SECRETARIA DA FAZENDA AMAZONAS. 2007. **Emissão da Nota Fiscal eletrônica**. Disponível em: <<http://sistemas.sefaz.am.gov.br/nfeweb/portal/descricao.html>>. Acesso em: 24 set 2021.

CRUZ, N. V. S. et al. **O impacto da tecnologia da informação no profissional contábil**. 2004. Disponível em: <<http://eco.unne.edu.ar/contabilidad/costos/VIIIcongreso/218.doc>>. Acesso em: 16 abr 2021.

DEITOS, M. L. de S. O impacto dos avanços da tecnologia e a gestão dos recursos tecnológicos no âmbito da atividade contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, n. 140, p. 21-31, Março/Abril, 2003.

DUARTE, Roberto Dias, Big Brother Fiscal III: **O Brasil na era do conhecimento**: como a certificação digital, SPED e NF-e estão transformando a Gestão Empresarial no Brasil. 3ª ed. São Paulo: Cafelaranja Comunicação, 2009. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/files/bbf3-v1.01s.pdf>>. Acesso em: 16 abr 2021.

DUARTE, Roberto Dias, **SPED: Bloco K**: Controle da Produção, 2014. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/sped-bloco-k-controle-da-producao/>>. Acesso em: 08 maio 2021.

DUARTE, Roberto Dias. Especial SPED. **Exame**. São Paulo. Ed. Especial, p.5, maio 2012.

GOMES, Marcio. **Bloco K da EFD, Você está pronto? 2014.** Disponível em: <<http://www.crcsc.org.br/comunicacao/noticias/3275-130514-bloco-k-da-efd-voce-esta-pronto>>. Acesso em: 08 maio 2021.

MARIANO, P. A.; AZEVEDO, O. R. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital.** São Paulo: Iob, 2009.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial.** 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica,** 8º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Antonio Benedito Silva. **Métodos e técnicas de pesquisa em contabilidade.** São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, E. **Contabilidade informatizada teoria e prática.** 4ºed. São Paulo: Atlas, 2006.

PARADA, Ricardo. **Bloco K Controle da Produção terá grande impacto à Indústria.** Disponível em:

<http://www.allianceconsultoria.com.br/blog/page_blog.aspx?PostID=468&pn=Post&PainelPost=abrir>. Acesso em: 31 de Agosto de 2021.

PORTAL DO SPED. 2014 **EFD ICMS/IPI.** Disponível em: <<http://www.portaldosped.com.br/sped-fiscal/>>. Acesso em: 07 maio 2021.

SACILOTTI, A. C. **A importância da tecnologia da informação nas micro e pequenas empresas: Um estudo exploratório na região de Jundiaí.** Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Campo Limpo Paulista – FACCAMP, Campo Limpo Paulista, 2011.

SANTOS, K. R., WITT, C, A utilização de ferramentas de tecnologia da informação na prestação de serviços contábeis. **Ágora: Revista de divulgação científica,** v. 16, n. 2, p. 242-263, Julho/Dezembro, 2009.

SEBOLD, M.; PIONER, L. M.; SCHAPPO, C.; PIONER, J. J. M. Evolução da contabilidade brasileira: do governo eletrônico ao sistema público de escrituração digital – SPED. **Enfoque: Reflexão Contábil,** v. 31, n. 2, p. 23-32, Maio/Agosto, 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 23ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SPED Bloco K. **Portal SPED Fiscal Bloco K.** Disponível em: <<http://www.spedfiscalblocok.com.br/blocok.php>>. Acesso em: 17 de Agosto de 2021.

CONTRIBUIÇÃO DA AUDITORIA INTERNA PARA A SEGURANÇA DOS CONTROLES INTERNOS

Jane de Alcântara Souza Aguiar ¹
Valdecir Knuth ²

RESUMO

O presente trabalho consiste em uma revisão de literatura obtida por meio de arquivos científicos, livros, busca eletrônica no sítio *Google Acadêmico*, Biblioteca Científica Eletrônica Virtual (SciELO) e artigos não científicos no sítio do *Google*. O critério utilizado para escolha dos artigos selecionados foi a abordagem do assunto em questão - contribuição da auditoria interna para a segurança dos controles internos. O objetivo deste artigo é apresentar a auditoria interna e externa, com foco na auditoria interna e sua contribuição para os controles internos e benefícios para o desenvolvimento da empresa. Através dos resultados obtidos, conclui-se que, os controles internos são muito importantes, pois contêm informações essenciais para o funcionamento adequado da empresa que podem auxiliar em todos os tipos de tomadas de decisões, das mais simples as mais complexas. A auditoria proporciona a própria empresa se conhecer, organizar e se desenvolver, é uma ferramenta que se tornou necessária nos dias de hoje, pois com ela é possível auxiliar as tomadas de decisões, verificar procedimentos, analisar números, enfim, só tem a se beneficiar quando implanta uma auditoria na sua organização.

Palavras Chave: Auditoria, Auditoria Interna, Externa, Benefícios, Controles Internos.

INTERNAL AUDIT OF THE CONTRIBUTION TO THE SECURITY OF INTERNAL CONTROLS.

ABSTRACT

This study consists of a literature review obtained through scientific archives, books, electronic search on the site Google Scholar, Scientific Electronic Library Online (SciELO) and articles unscientific Google site. The criteria used to choose the selected articles was to approach the subject in question - the internal audit contribution to the security of internal controls. The purpose of this article is to introduce the internal and external audit, focusing on internal audit and its contribution

¹ Centro Universitário Leonardo DaVinci - jaine_aguiar@yahoo.com.br

² Centro Universitário Leonardo DaVinci - valdecir.knuth@tpa.com.br

to internal controls and benefits for the company's development. Through the obtained results, it is concluded that the internal controls are very important as they contain essential information for the proper functioning of the company that can help in all kinds of decision-making, from simple to more complex. The audit provides the company itself meet, organize and develop, is a tool that has become necessary today, because with it you can assist decision making, check procedures, analyze numbers, after all, only has the benefit when deploy an audit in your organization.

Keywords: Audit, Internal Audit, External, Benefits, Internal Controls.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente muito se escuta falar sobre auditoria, ela se tornou essencial e obrigatória em determinados setores.

Mesmo no conhecimento popular ela é bem-vista, as pessoas olham de forma diferente para uma empresa que tem um certificado, pois significa que ela foi auditada. Independente do seu ramo de atuação, as pessoas veem a organização com mais confiabilidade, se sentem mais seguras de adquirir o produto ou serviço.

A auditoria proporciona a própria empresa se conhecer, organizar e se desenvolver, é uma excelente ferramenta para auxiliar as tomadas de decisões, verificar procedimentos, analisar números, enfim, uma empresa só tem a se beneficiar quando implanta uma auditoria na sua organização.

A auditoria surgiu com as necessidades das empresas conhecerem e controlarem os seus registros e desde então só cresceu e se aprimorou. Com ela se é possível verificar erros e fraudes e corrigi-los com as atitudes necessárias.

O objetivo deste artigo é apresentar a auditoria interna e externa, com foco na auditoria interna e sua contribuição para os controles internos e benefícios para o desenvolvimento da empresa.

Através da auditoria é possível conhecer a empresa, seus procedimentos, se estão sendo realizados adequadamente e ter clareza nas informações. Além de proporcionar informações precisas, é possível verificar erros, fraudes, perdas, procedimentos realizados indevidamente ou não realizados e um dos papéis do auditor, além de verificar e transmitir as informações para os administradores e diretores, é propor melhorias e mudanças para que a organização possa se desenvolver e melhorar.

O presente trabalho consiste em uma revisão de literatura obtida por meio de arquivos científicos, livros, busca eletrônica no sítio *Google Acadêmico*, Biblioteca Científica Eletrônica Virtual (SciELO) e artigos não científicos no sítio do *Google*.

Os critérios utilizados para escolha dos artigos selecionados tiveram como base a abordagem do assunto em questão, a identificação dos tipos de auditoria e os benefícios para empresas.

Por se tratar de um assunto amplo e que está em constante atualização, a pesquisa realizou-se nos bancos de dados das bibliotecas virtuais e sítios por intermédio de palavras-chave, tais como Auditoria, Benefícios da Auditoria e Papéis da Auditoria. Houve o levantamento total de 5 artigos científicos, que apresentam o tema abordado, porém foram utilizados 2; foram pesquisados 8 livros dos quais foram usados os 5.

A pesquisa aconteceu no período de 15/04/2021 até o dia 11/09/2021.

2 AUDITORIA

Nesse momento, vamos falar de quando e como a auditoria surgiu, o que significa, o que conseguimos identificar através da auditoria como falhas e fraudes através de suas ferramentas e procedimentos utilizados pelo auditor.

2.1 O QUE É AUDITORIA

A auditoria surgiu da necessidade de as empresas terem controle de seus registros financeiros e de produção conforme foram evoluindo.

Segundo Franco e Marra (2001), a auditoria surgiu em 1.314 na Inglaterra, onde o governo usava o exame periódico e sistemático das contas públicas, e no Brasil seu surgimento significativo ocorreu no final da segunda guerra mundial quando iniciou a vinda das multinacionais para o país.

O significado de auditoria, segundo o dicionário Dicio (2015), é a função de auditor, ou seja, refere-se a um processo de exame e validação de um sistema de atividades contábeis e financeiras de uma empresa ou instituição, ou seja, o ato de auditar é rever todos os registros, demonstrações, relatórios de empresa ou entidade tendo como finalidade assegurar a fidelidade das informações.

Através da auditoria podem-se identificar falhas ou fraudes nos sistemas da empresa e auxiliar para que sejam devidamente ajustados.

Franco e Marra (2001) definem a auditoria como a técnica contábil que através de procedimentos específicos que lhe são peculiares é aplicada no exame de registros e documentos, inspeções, e na obtenção de informações e confirmações relacionadas com o controle de uma entidade. Objetiva obter elementos de convicção que permitam julgar se os registros contábeis foram efetuados de acordo com os princípios fundamentais e normas da contabilidade, e, se as demonstrações contábeis deles decorrentes refletem adequadamente a situação econômico-financeira do patrimônio, os resultados do período administrativo examinado e as demais situações nelas demonstradas.

A auditoria possui diversas ferramentas e procedimentos a serem usados para análise das demonstrações da empresa, com o objetivo de verificar a veracidade das informações com a real situação da entidade de acordo com os princípios e normas contábeis.

A seguir vamos ver dois tipos de auditoria realizada nas empresas: auditoria interna e externa.

2.2 TIPOS DE AUDITORIA

Nessa parte do artigo vamos falar um pouco sobre auditoria interna e externa, a diferença entre elas, suas particularidades, objetivos, sendo possível identificar que a auditoria interna acontece mais na parte de produção da empresa enquanto a externa analisa os relatórios administrativos, financeiros, contábeis, e ambas auxiliam nas tomadas de decisões.

2.2.1 Auditoria Interna

A auditoria interna é realizada dentro da empresa pelos seus próprios funcionários capacitados para executá-la, tem como objetivo fornecer aos administradores e diretores informações para ajudá-los e direcioná-los em suas tomadas de decisões. Ela é capaz de analisar com mais precisão a qualidade e eficiência dos sistemas e processos da empresa. O auditor interno que realiza essa auditoria já tem conhecimento e a intimidade de como funcionam os processos na empresa.

Atividade independente de avaliação de organização, mediante a revisão de sua contabilidade, finanças e outras operações que servem de base à administração da empresa. Também se pode dizer que é um controle gerencial que funciona, medindo e avaliando a eficácia de outros controles. (GUZMÁN apud ARAÚJO, 1998, p.18).

A auditoria interna é inserida através do sistema de controle interno das empresas, que tem como maior objetivo assegurar sua própria adequação efetiva para contribuir para melhores resultados da empresa, tanto na parte administrativa quanto na operacional.

Segundo Almeida (2003), a administração da empresa, com a expansão dos negócios, sentiu a necessidade de dar maior ênfase às normas ou aos procedimentos internos, devido ao fato de que o administrador, ou em alguns casos o proprietário da empresa, não poderia supervisionar pessoalmente todas as suas atividades. Entretanto, de nada valia a implantação desses procedimentos internos sem que houvesse um acompanhamento no sentido de verificar se estes estavam sendo seguidos pelos empregados da empresa.

A auditoria Interna, após as suas análises, terá a responsabilidade de elaborar relatórios operacionais que serão encaminhados aos diretores. Como já informado antes, nos mesmos será necessário conter informações se as normas internas estão sendo aplicadas e como está sendo essa aplicação. Em relação aos relatórios contábeis e financeiros, sua finalidade será analisar se ocorrem erros e fraudes. E com todas essas informações os administradores tem a visão total do funcionamento da empresa.

2.2.2 Auditoria Externa

A auditoria externa é executada por profissionais externos, sem vínculos com a empresa. São contratos com empresas terceirizadas para realizar o trabalho com a intenção de verificar, analisar os relatórios das empresas; é mais visada na área financeira e contábil, mas também pode ser contratada para análise dos procedimentos de produção quando se achar necessário.

Auditoria externa é feita por profissional liberal não empregado da empresa ou entidade que verifica. As auditorias externas são quase sempre promovidas por empresas de profissionais ou por entidades especiais, visando sempre a penetrar nas empresas com a independência necessária para pesquisar. (SÁ, 1994, p.40)

A auditoria externa ou independente surgiu com a evolução do sistema capitalista. No período inicial a qual foram surgidas as empresas pertenciam a grupos familiares. Com a evolução do mercado e a concorrência, as empresas necessitaram desenvolver tecnologias aprimoradas e controles nos procedimentos internos em geral, principalmente buscando a redução dos custos e tornar mais competitivo os produtos a serem colocados no mercado.

Com a evolução mercadológica surgiram investidores em diversas áreas patrimoniais, gerando lucros valiosos e com isso a necessidade de haver um controle maior de informações, pois, vários são os interessados nos recursos ocorridos nas empresas. A melhor forma de o investidor obter essas informações é por meios das demonstrações de resultados financeiros contábeis.

Em decorrência destes fatos as demonstrações financeiras contábeis passaram a ter importâncias valiosas para os aplicadores de recursos. Para preservar a segurança e evitar a manipulação de informações, os investidores exigiram que essas demonstrações fossem conferidas por profissionais independentes da empresa, profissionais na área, com formação adequada para examinar as demonstrações contábeis financeiras da empresa e capaz de emitir opiniões claras fundamentadas em princípios geralmente aceitos pela contabilidade identificando a esse profissional o nome de auditor externo ou auditor independente.

Segundo Araújo (1998), usualmente a auditoria externa é sinônimo de auditoria contábil, que tem como seu objetivo a emissão de um parecer sobre a adequação das demonstrações contábeis da empresa, conforme os princípios fundamentais da contabilidade, a norma brasileira e a legislação específica.

A maioria das auditorias externas realizadas é para analisar a parte financeira da empresa. As empresas pouco fazem auditorias operacionais, geralmente ocorre em situações em que a empresa precisa ser certificada, por exemplo, pela ISSO 9000.

2.3 MODALIDADES DE AUDITORIA INTERNA

A auditoria interna é de grande benefício para as empresas que a adotam, através dela é possível verificar a execução dos procedimentos e avaliá-los.

Um dos grandes benefícios da auditoria interna é consertar erros e fraudes muitas vezes em tempo hábil e até mesmo antes que eles ocorram e conseguir ter a visão da realidade da empresa de forma segura e poder fazer mudanças para seu desenvolvimento e crescimento.

2.3.1 Benefícios da Auditoria Interna

Através da auditoria interna é possível a verificação dos procedimentos internos de forma que o auditor possa detectar problemas e desenvolver formas de ajustar e melhorar o processo a fim de ser mais eficiente e chegar ao seu objetivo final beneficiando a empresa.

A atividade da auditoria é fundamentalmente crítica, voltada às regras em vigor força das normas implantadas para o controle do patrimônio, testando sua atividade e cerceamento às possibilidades de riscos e erros. (ATTIE, 2010, p.5)

A empresa que possui um profissional auditor interno e tem a prática de auditar os seus procedimentos e controle interno tem mais chances de estar à frente de suas concorrentes, pois com a prática de auditar os profissionais estarão sempre verificando o andamento dos procedimentos internos, podendo corrigi-los e ajustá-los em tempo hábil, de forma a reduzir custos das empresas e proporcionando um produto de melhor qualidade.

Um dos grandes benefícios de se realizar a auditoria interna é a segurança que ela proporciona ao realizar as conferências e as sugestões de melhorias que são propostas por ela e prevenção de erros.

Segundo Guerra (2002), alguns benefícios para as empresas que realizam auditoria interna são:

- a) Abertura de novos mercados;
- b) Maior conformidade e atendimento às exigências dos clientes;
- c) Menores custos de avaliação e controle;
- d) Melhor uso de recursos existentes;
- e) Aumento da lucratividade;
- f) Maior integração entre os setores da empresa;
- g) Melhores condições para acompanhar e controlar os processos;
- h) Diminuição dos custos de manufatura.

Os administradores, de posse de informações corretas e precisas sobre o funcionamento da empresa, o que ocorre através dos relatórios de auditoria e as sugestões proposta, conseguem tomar decisões no âmbito da gestão com mais clareza, segurança e eficiência. Assim, conseguem identificar com mais eficácia onde a empresa precisa melhorar, investir e estar mais bem preparada para se expandir no mercado, com ofertas de produtos de melhor qualidade a um custo menor e com possibilidades de aumento do seu lucro.

2.4 CONTROLE INTERNO

O controle interno é uma ferramenta de extrema importância para o dia a dia das empresas, tanto o auditor interno quanto o externo usam suas informações para seus trabalhos, todo trabalho de auditoria se inicia por ele, mesmo que as análises sejam diferentes.

A auditoria interna contribui muito nesta área verificando se os controles estão sendo realizados no dia a dia da empresa, se são executados de forma correta e também na verificação dos ajustes e melhorias necessárias para o controle ser cada dia mais eficiente.

2.4.1 Importância dos Controles Internos

Os controles internos são um conjunto de procedimentos, métodos e rotinas que tem como objetivo proteger o patrimônio, produzir dados contábeis confiáveis e ajudar na administração, na continuidade da empresa e tomadas de decisões.

A forma pela qual o controle interno é examinado pelos auditores independentes e auditores internos é diferenciada em virtude dos diferentes objetivos de que cada um deles dispõe. (ATTIE, 2010, p.224)

Os controles internos são de interesse tanto do auditor interno quanto do externo, ambos necessitam das informações para executar seus trabalhos, mesmo que cada uma análise de uma forma diferente, mas são o ponto de partida dos trabalhos a serem realizados.

Segundo Attie (2010), a existência dos controles internos adequados passa a se tornar fundamental para a realização dos negócios na empresa e a sua ausência para as empresas de estrutura complexa as expõe em inúmeros riscos de todas as espécies.

Todo trabalho de auditoria se inicia pelo controle interno, para que os auditores possam conhecer a empresa, pois cada empresa tem o seu ciclo operacional e objetivos diferentes de acordo com as suas atividades. Através dos controles os auditores identificam os volumes das operações e os riscos envolvidos.

Franco e Marra (2001) entendem o controle interno como: “[...] todos os instrumentos da organização destinados à vigilância, fiscalização e verificação administrativa, que permitem prever, observar, dirigir ou governar os acontecimentos que se verificam dentro da empresa e que produzem reflexos em seu patrimônio”.

É importante que um controle interno funcione de forma eficaz, para isso precisa ter algumas características básicas mas de extrema importância, como ser confiável, ter os registros financeiros fieis a realidade, se adequar a realidade da empresa, ou seja, não adianta ter controles que atrapalham a produção, precisa ser objetivo, estar pronto a detectar erros e possibilitar o fornecimento de informações a qualquer momento.

2.4.2 Contribuição da Auditoria Interna para segurança dos controles internos

Não adianta a empresa programar um excelente sistema de controle interno sem que seja verificado o seu funcionamento periodicamente para saber se está sendo executado de forma correta. A auditoria interna tem o objetivo de verificar se as normas estão sendo seguidas e avaliar a necessidade de implementação de novas ou modificação das já existentes.

Segundo Attie (2010), a finalidade da revisão da adequação do sistema de controle interno é determinar se ele estabelece certeza razoável de que os objetivos da organização são cumpridos de maneira eficiente e econômica, assegurar que o sistema controle interno funciona como deve e que os objetivos da organização foram atingidos. Quem tem o papel de realizar toda essa revisão é o auditor interno.

A ótica do auditor interno está voltada para os controles internos, de forma a possibilitar o seu desenvolvimento harmônico, seguro, adequado e permitir o reflexo de seu funcionamento aos setores e pessoas interessadas nas informações geradas.

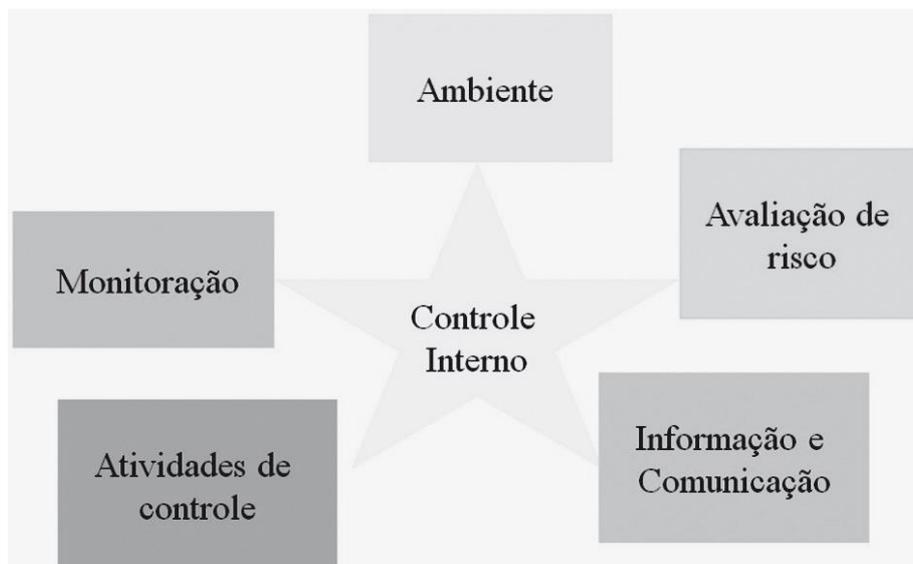
2.4.3 O processo de avaliação dos controles internos pela Auditoria Interna

Os controles internos estão presentes em todas as áreas da empresa e cada procedimento de cada área compreende em parte do conjunto. Cada procedimento tem uma maneira particular de ser realizada.

Conforme Attie (2010), podemos comparar o controle interno com um motor de um carro, o mesmo é composto de diversas peças, que sozinhas nada representam, porém o conjunto gera a força necessária para que o carro ande. Basta que uma peça quebre ou se desgaste para que o conjunto se torne inoperante.

O controle interno, conforme podemos observar na figura 1 a seguir, é composto de ferramentas que juntas possibilitam o funcionamento dos seus processos de forma adequada. No momento da análise de uma empresa, o auditor verifica o funcionamento dessas ferramentas.

FIGURA 1 – COMPONENTES DE CONTROLE



FONTE: Adaptado de Boynton et al. (2002, p.214).

Depois de implantados os controles internos na empresa, é preciso que o mesmo seja avaliado constantemente para verificar o seu funcionamento, mas não se esqueça de uma questão muito importante, o seu constante melhoramento. Tudo evolui, por exemplo, o rádio, que há alguns anos só funcionava com aparelho ligado na tomada e hoje pode se ouvir as notícias em qualquer lugar por diversos tipos de aparelhos, isso porque ocorreu a evolução dos aparelhos. Nos controles internos muitas vezes esta evolução acaba sendo esquecida.

É importante que o auditor, após conhecer e registrar os controles internos adote uma posição crítica e independente sobre o mesmo, para que então possa estabelecer e recomendar um sistema mais ágil, econômico e funcional. (ATTIE, 1992. p.232.).

O auditor interno precisa conhecer bem os controles internos para avaliá-los, mas sua posição precisa ser independente para que possa avaliar criticamente e com isso identificar erros a serem corrigidos e sugerir melhorias a serem implantadas.

Para Silva (1993), controle é um processo administrativo que consiste em verificar se tudo está sendo feito de acordo com o planejado e as ordens dadas, bem como assinalar as faltas e os erros, a fim de repará-los e evitar sua repetição.

O controle interno é criado para organizar cada etapa do procedimento de execução da produção ou do funcionamento da empresa. Tanto na área produtiva como na administrativa eles são essenciais para o bom andamento da organização, ele nos permite acompanhar se os

procedimentos estão sendo realizados conforme foram planejados e principalmente apontar se está ocorrendo falhas e até mesmo fraudes e corrigi-las, muitas vezes até mesmo evitá-las.

Para Franco e Marra (2001), quanto melhor e mais eficiente o controle interno aplicado em uma organização, mais confiabilidade e segurança possui o auditor em relação ao seu trabalho executado.

O auditor interno conseguirá executar um trabalho de mais qualidade e confiabilidade das informações quando se tem um controle interno eficiente, gerando relatórios e informações verídicas e seguras. É necessário que as empresas adotem e aperfeiçoem seus controles para que os mesmos possam atingir um nível de segurança no mínimo razoável quanto à execução de três categorias de extrema importância, conforme podemos observar na figura seguinte.

FIGURA 2 – OBJETIVOS DO CONTROLE INTERNO



FONTE: Adaptado de Boynton et al. (2002, p. 213).

É de suma importância que a empresa tenha um controle interno de qualidade. Com a evolução do mundo em geral, tem-se a necessidade de ter informações cada vez mais rápidas e confiáveis, tudo se tornou informatizado e com as empresas principalmente, pois elas adquirem sistemas de informações que controlam toda a empresa. É necessário que o sistema escolhido pela empresa possibilite confiança e segurança nos dados por ele gerado, mas claro que ele será alimentado por informações incluídas nele, para isso precisa de pessoas capacitadas.

Para Floriani (2011), a administração necessita de relatórios e análises concisas que possam refletir a situação da empresa. Além disso, um bom sistema de controle interno protege a empresa contra erros e fraudes, pois as rotinas de verificação e revisão reduzem a possibilidade de que erros ou tentativas fraudulentas permaneçam encobertos por muito tempo e permitem à administração possuir maior confiança na adequação dos dados.

É preciso sempre verificar se as informações incluídas no sistema condizem com a realidade da empresa, neste momento há grande importância da auditoria interna, pois um dos seus papéis é verificar a veracidade das informações produzidas nos relatórios dos sistemas, analisando e verificando os controles internos.

Quem realiza os procedimentos dos controles internos diariamente não consegue ter a visão independente e de fora do processo como o auditor e não possui os conhecimentos deste profissional. Desta forma, é papel importante do auditor estar sempre avaliando todos os procedimentos.

Para Almeida (1996, p. 60), a avaliação dos controles internos compreende:

Determinar os erros ou irregularidades que poderiam acontecer; Verificar se o sistema atual de controles internos detectaria de imediato esses erros ou irregularidades; Analisar as fraquezas ou falta de controle que possibilitam a existência de erros ou irregularidades, a fim de determinar natureza, data e extensão dos procedimentos de auditoria; Emitir relatório-comentário dando sugestões para o aprimoramento do sistema de controle interno da empresa.

É nesse momento de avaliação dos controles internos que é colocado à prova todo o conhecimento profissional e técnico do auditor, como já dito ele precisa ser independente, e trazer informações úteis e benéficas para a empresa, como recomendações e sugestões, mas precisam ter uma base sólida e serem possíveis de serem realizadas, respeitando a realidade e particularidade da empresa.

O sistema optado pela empresa precisa ter alguns padrões mínimos de segurança, como exemplo, identificação por usuário, capacidade de armazenamento das informações, *backups* entre outros, não permitir que qualquer pessoa tenha acesso ao sistema, que informações já alimentadas não sejam alteradas sem uma supervisão para que possa fornecer informações seguras, confiáveis. Um bom sistema auxilia e facilita o trabalho do auditor no momento de suas análises e verificações.

Segundo Krieck (2011), como parte da responsabilidade da segurança de sistemas, incluem-se:

- a) plano de recuperação de acidentes, em caso de desastres;
- b) soluções e consultorias de segurança de sistemas;
- c) políticas e procedimentos de segurança de sistemas;
- d) programa de avaliação e prevenção de riscos associados.

É importante que toda a questão de segurança do sistema optado pela empresa para o seu controle interno seja analisado antes da implantação do mesmo, que os responsáveis pela empresa junto com a programadora do sistema analisem as necessidades da empresa, o que o sistema oferece e quais as melhorias ele pode proporcionar a empresa e principalmente a segurança no seu uso e nos relatórios com as informações por ele geradas.

2.5 O PAPEL DESEMPENHADO PELA AUDITORIA INTERNA NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO

A auditoria interna passou a ser uma importante ferramenta dos empresários para que possam analisar suas empresas e principalmente nas tomadas de decisões mais importantes, pois elas só serão bem sucedidas se tiverem como base relatórios, informações verídicas e confiáveis.

A auditoria interna tem por finalidade examinar e avaliar a adequação e a efetividade dos sistemas de controle interno, determinados para dirigir as atividades das empresas, de forma que alcancem seus objetivos de acordo com os planos e políticas determinados pela alta administração. (ATTIE, 1992, p.44)

É função da auditoria interna apoiar no processo de tomada de decisão, para isso é preciso que esteja sempre focada em obter informações que a organização possa usar como um diferencial competitivo diante da concorrência, estar sempre atenta ao que acontece dentro da empresa, pois assim poderá sempre estar sugerindo melhorias nos processos de produção e também na administração de forma a reduzir custos, trazer melhorias ou diferencial que venham atrair o mercado.

O auditor tem a incumbência de verificar se as informações e análises apresentadas nas demonstrações financeiras, inclusive aquelas constantes do Relatório da Administração, refletem com clareza a situação patrimonial e financeira, e comunicar quaisquer circunstâncias em desacordo com as disposições legais e regulamentares e atos que tenham ou possam ter impactos nas operações da empresa auditada. (ATTIE, 1986, p.35)

Essa verificação constante que o auditor interno faz nos relatórios da administração possibilita que os responsáveis saibam em tempo hábil como está a verdadeira situação da empresa, e com isso possam estudar as melhores hipóteses de melhorias ou ajustes. Quando se tem acesso às informações de problemas logo no início, as chances de não haver grandes prejuízos é maior, e cabe

à auditoria em suas constantes verificações estarem atentas as essas situações e transmitir e sugerir ajustes e melhorias, sempre auxiliando para as tomadas de decisões.

Uhl et al. (1974) defendem que o objetivo geral da Auditoria Interna é prestar ajuda à Administração, com o fito de possibilitar-lhe o desempenho adequado de suas obrigações, proporcionando análise, apreciações, recomendações e comentários objetivos e/ou convenientes acerca das atividades investigadas.

Através da verificação de informações financeiras e contábeis, o auditor tem possibilidade de proporcionar aos administradores conselhos e opiniões, lhe transmitindo segurança e confiança para suas tomadas de decisões, para isso é preciso que o auditor transmita com clareza as informações e ideias em uma linguagem simples e eficaz.

É importante o auditor estar atento para perceber se nas tomada de decisões foram analisadas as suas sugestões e colocadas em práticas, pois se isso não ocorrer por parte da administração da empresa, tira-se a responsabilidade do auditor de assumir riscos que a empresa pode estar incorrendo.

2.6 A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA PARA DESENVOLVIMENTO DA EMPRESA

A auditoria interna funciona como um instrumento amplo de controle para os administradores das empresas. Através de seus trabalhos ela proporciona a identificação de todos os processos internos e possibilita aos administradores e diretores uma visão ampla e clara de todo o funcionamento da empresa.

É objetivo da auditoria interna não só observar como os controles internos funcionam, mas especialmente a qualidade dos registros e seguranças destes (especialmente nos sistemas informatizados, onde a entrada e a saída de dados podem criar problemas de confiabilidade). (SÁ, 2002, p.470)

Através da visão que a auditoria interna proporciona, os administradores podem tomar decisões de suma importância para o andamento e crescimento da empresa, podendo muitas vezes “salvar” uma organização que esteja se “afundando”.

Muitas empresas não conseguem se desenvolver e crescer devido à falta de informações dos responsáveis pelas tomadas de decisões, não conhecem a realidade da organização, com isso a auditoria interna se torna de grande importância para que o desenvolvimento aconteça.

Com o auxílio da auditoria interna é possível a análise de números, verificar os procedimentos executados, identificar a parte que necessita de mais investimento, que tem a possibilidade de corte de custos e avaliar quais as verdadeiras necessidades e capacidades da empresa.

Segundo Attie (1992), a auditoria interna é uma função independente criada dentro da empresa para examinar e avaliar suas atividades como se fosse uma prestação de serviço. A proposta da auditoria interna é auxiliar os membros da administração a desincumbirem-se eficazmente de suas responsabilidades. Para tanto, a auditoria interna lhes fornece análise, avaliações, recomendações, assessoria e informações relativas às atividades examinadas.

Se cada um realizar sua função de forma adequada e eficaz, a consequência é o desenvolvimento e crescimento da empresa. Se os administradores compreenderem o funcionamento da empresa, sua realidade e capacidade atual, então podem investir adequadamente e aumentarem o seu potencial de produção.

A auditoria interna só tem a beneficiar uma entidade com o fornecimento de informações necessárias, reais e claras aos responsáveis pelas tomadas de decisões. É uma das principais ferramentas para a organização de uma empresa e auxilia no seu desenvolvimento, não somente financeiro e produtivo, mas também humano.

3 CONCLUSÃO

Este artigo teve o propósito de apresentar a definição conceitual de auditoria, expor a importância da auditoria interna nas empresas, as mudanças e seguranças que podem surgir a partir do momento em que se verificam todos os procedimentos e relatórios, juntamente com o auxílio nas tomadas de decisões através de informações elaboradas com clareza e confiabilidade.

Em relação aos benefícios de se ter uma empresa auditada, torna-se possível detectar erros, fraudes e consertá-los para evitar problemas no futuro e assim evitar perdas e danos que podem ser irreparáveis. Foi possível perceber que o papel do auditor é de plena importância e por isso precisa ser treinado adequadamente e também precisa agir com total profissionalismo, não expor sua opinião pessoal e sim profissional, visando sempre a melhoria e desenvolvimento da empresa.

Os controles internos são muito importantes, pois contêm informações essenciais para o funcionamento adequado da empresa que podem auxiliar em todos os tipos de tomadas de decisões, das mais simples as mais complexas.

As empresas que possuem auditoria interna têm diversos benefícios, tais como abertura de novos mercados, maior conformidade e atendimento às exigências dos clientes, menores custos de avaliação e controle, usa seus recursos mais adequadamente, aumento de sua lucratividade entre outros, ou seja, mesmo que o investimento inicial seja alto, os benefícios a médio e longo prazo com certeza pagarão todo o custo e ainda possibilitará o crescimento e melhoramento da empresa, sendo que ainda podem ocorrer melhorias em curto prazo dependendo de cada particularidade da empresa. A auditoria só tem a acrescentar na melhoria e desenvolvimento das empresas.

Como sugestão para trabalhos futuros, novas pesquisas de campo poderão ser realizadas em empresas do mesmo ramo de atividade, mostrando a mudança e o desenvolvimento das empresas após iniciar os processos de auditoria, evidenciando como a auditoria interna pode auxiliar nas tomadas de decisões e também na mudança interna mais simples, nos procedimentos de produção, adaptação das empresas com auditoria interna e externa e os benefícios gerados por ela.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. **Auditoria:** um curso moderno e completo. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996
- ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria:** um curso moderno e completo. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p.29.
- ARAÚJO, Inaldo da Paixão S. **Auditoria Contábil**. Salvador. 1998. Disponível em: <<http://www.grancursos.com.br/novo/upload/Apostila19012006230022.pdf>>. Acesso: 23 ago. 2021.
- ATTIE, Willian. **Auditoria:** conceitos e aplicações. 5. ed. São Paulo: Atlas 2010.
- ATTIE, William. **Auditoria interna**. São Paulo: Atlas, 1986.
- ATTIE, Willian. **Auditoria interna**. São Paulo: Atlas, 1992.
- BOYNTON, William C. et al. **Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2002.
- DICIO, Dicionário Online de Português. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br>>. Acesso em: 15 jun. 2021.
- FLORIANI, Oldoni Pedro. **Auditoria independente das demonstrações contábeis**. Blumenau, 2006. Disponível em: <www.learned.com.br>. Acesso em: 11 ago. 2021.

FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001. GUERRA, Márcia Regina. **Curso de auditor interno ISO 19011: 2002**. Disponível em: <www.comexito.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2021.

GUZMÁN, Genaro Soriano. La auditoria interna en el proceso administrativo. In: ARAÚJO, Inaldo da Paixão S. **Auditoria Contábil**. Salvador. 1998. Disponível em: <<http://www.grancursos.com.br/novo/upload/Apostila19012006230022.pdf>>. Acesso: 23 jul. 2021.

KRIECK, Manfredo. **Auditoria independente das demonstrações contábeis**. Blumenau, 2010. Disponível em: <www.learned.com.br>. Acesso em: 11 jun. 2021.

SÁ, Antônio Lopes de. **Curso de auditoria**. São Paulo: Atlas, 2002.

SÁ, A. Lopes de. **Dicionário da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1994.

SILVA, A. T. **Administração e controle**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

UHL, Franz. et al. **Auditoria interna**. 2. ed. – 3º Tiragem. – São Paulo: Atlas, 1974.

PLANEJAMENTO PESSOAL: A CHAVE PARA A REALIZAÇÃO FINANCEIRA

Stefani Lenize Pessatti¹
Valdecir Knuth²

RESUMO

O presente artigo apresenta as principais definições que envolvem o orçamento financeiro familiar, e métodos para sua organização. Tem como objetivo contribuir com o entendimento e a evolução da cultura financeira no Brasil, e apresentar formas simples e possíveis de adotar hábitos econômicos de preparação para imprevistos e possíveis gastos através de reservas específicas, e racionamento dos recebíveis para investimentos de longo prazo e garantia da sobrevivência em momentos delicados da economia familiar. O trabalho foi desenvolvido com base em definições e especificações bibliográficas e vivência através de consultorias de autores especialistas no assunto, que contribuem através de suas obras, com ensinamento sobre o quão importante é o relacionamento com o dinheiro, e a aplicação da educação financeira de forma didática e de fácil entendimento. Conclui-se através deste, que baseado na educação financeira, a cultura do consumismo desenfreado pode ser evoluída, aumentando a qualidade de vidas das famílias, a realização de sonhos de consumo e a garantia de uma aposentadoria com mais tranquilidade e autonomia.

¹ Bacharel em Ciências Contábeis. Uniasselvi – FAMESUL. stefanipessatti71@gmail.com

² Mestre em Ciências Contábeis. FURB – Universidade Regional de Blumenau. valdecirknuth@tpa.com.br

Palavras-chave: Planejamento. Educação Financeira. Renda. Investimentos. Projetos. Consumo.

PERSONNEL PLANNING: THE KEY TO FINANCIAL ACHIEVEMENT

ABSTRACT

This article presents the main definitions involving the financial budget of the family, and methods for its setup. It aims to contribute to the understanding and evolution of the financial literacy in Brazil and to present simple and possible ways to adopt economic habits of preparation for contingencies and possible expenses through emergency stocks, and rationing of receivables for long-term investments and ensure of survival in a difficult time of the family economy. The project was developed based on bibliographic definitions, specifications, and experience through consulting of subject matter experts, who contribute through their works, with teaching on how important the relationship with money is, and the appliance of financial literacy in a didactical way and easy understanding. It is clear that, based on financial literacy, the culture of unbridled consumerism can be evolved, increasing the life quality of the families, the fulfillment of consumption dreams and the guarantee of a more peaceful and independent retirement.

Keywords: Planning. Financial Literacy. Income. Investments. Projects. Consumption.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo foi desenvolvido a partir da ideia de dissertar sobre um assunto muito importante, porém nada cultural se tratando de famílias brasileiras: educação financeira.

A falta desta em nosso dia a dia, nos define como pessoas imediatistas, tomadas pelo impulso do consumo, que tem uma péssima relação com dinheiro, que é visto como um vilão, que manipula o sentido de nossas vidas, sendo que sua funcionalidade é exatamente o contrário: ser uma ferramenta a ser utilizada conscientemente para suprir necessidades e realizar sonhos de consumo, de melhoria social e contribuir com a felicidade, através da prosperidade que deve proporcionar.

Com base em obras de especialistas financeiros, as definições descritas no trabalho, apresentam de forma resumida, a trajetória da acumulação de bens dos humanos e com isso as definições de renda, o acúmulo de capital representado através do dinheiro, que é seu principal papel de troca, e suas formas de aquisição: quando há, e quando não há tempo dedicado ao seu crescimento.

Aponta também os perfis pessoais de acordo com suas maneiras de adquirir renda, ressaltando onde a concentração de capital e liberdade, é maior, com menor tempo e maior eficácia na dedicação a esse acúmulo, separando da forma mais desgastante, incerta e menos rentável. As definições de planejamento, sua aplicabilidade, seus motivos e resultados, assim como sua importância, as características e viabilidade dos projetos.

Características das finanças familiares brasileiras são apresentadas concluindo o artigo, com dados numéricos de endividamento, comportamentos de consumo, hábitos a serem adotados para a melhora da saúde financeira das famílias, assim como a apresentação de investimentos e a importância da diversificação deles. Por último, apresentando a definição e forma conceitual do fluxo de caixa, através de imagem ilustrativa.

2 CULTURA BRASILEIRA: O IMEDIATISMO E DESPREPARO PARA LIDAR COM DINHEIRO

Atualmente, o endividamento das famílias brasileiras chega a superar os sessenta pontos percentuais, enquanto quase dez por cento, declaram não ter condições de pagar suas contas. Esses foram os dados registrados em maio de 2019 pelo CNC, Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, e significam aumento em relação a períodos anteriores. Segundo Cerbasi, (2015), menos de cinco por cento das pessoas conseguem manter sua situação financeira dentro das recomendações de equilíbrio, vivendo com receita inferior à que ganham e investindo ou reservando o restante. Metas financeiras de curto, médio e longo prazo, reserva de emergência, inteligência e independência financeira, investimentos: palavras que não fazem parte do dia a dia da alarmante maioria dos brasileiros. Sobrar dinheiro não é um hábito nato de nossa cultura, aliados a altos preços, pequenos salários e índice de desemprego elevado, contribuem para endividamento, inadimplência e consequente frenagem da economia.

Historicamente, onde a evolução humana já se encontrava em um patamar de adquirir coisas além da própria sobrevivência, viver em sociedade baseava-se em permutas, onde a troca de produtos e serviços contribuíram para essa estocagem de pertences. Não sendo mais suficientes, os humanos desenvolveram o dinheiro, que representa um poder de capital para adquirir bens de valor real, a renda, por si, define a capacidade de produzir capital e obter uma remuneração por isso.

Segundo Cerbasi (2015), existem duas formas bases para produzir renda: ativa e passiva. A renda ativa é adquirida através de um esforço, seja físico ou psíquico, na produção de um bem, na prestação de um serviço, onde determinado tempo é dedicado a realização do trabalho. Renda ativa consiste nas pessoas trabalhando pela troca por dinheiro. Já a renda passiva é definida pela capacidade que o próprio dinheiro tem de se multiplicar, não exige esforço físico. É um fenômeno onde o dinheiro trabalha para si mesmo. Investimentos, onde a disposição do dinheiro para terceiros gera uma remuneração, que consiste nos juros ativos, medido pelo tempo decorrido dessa disposição, a locação de móveis ou imóveis, que disponibiliza um capital físico para outrem, por determinado tempo, que gera um reembolso das despesas provenientes desse uso, acrescidas de uma bonificação por essa disposição.

A principal forma de produzir renda ativa, é o trabalho remunerado, seja por regime de contratos formais entre empregador e empregado, contratos formais entre prestador e tomador de serviços, ou atualmente, com a flexibilização das leis trabalhistas, contratos informais. Uma outra forma de produção de renda ativa a ser considerada, é a venda informal de produtos ou pertences para terceiros. Já a produção de renda passiva, é obtida por investimentos em aplicações financeiras, títulos no tesouro direto, e bolsa de valores, além da locação de bens.

4. QUADRANTE DO FLUXO DE CAIXA

Um termo que é pouco conhecido, porém, muito importante no mundo financeiro, o quadrante do fluxo de caixa é uma representação criada por Robert Kiyosaki em 1998, que define as quatro formas de produzir renda, onde as pessoas se enquadram em cada uma delas de acordo com seu perfil, que engloba a cultura, grau de conhecimento e relacionamento com o dinheiro.

O quadrante do fluxo de caixa geralmente é apresentado por uma figura com suas principais características, porém, neste artigo dar-se-á de forma descritiva, de acordo com sua elaboração por Kiyosaki (1998), sendo os seguintes:

1: Empregados: é o primeiro grupo do quadrante, e engloba cerca de 60% das pessoas. O perfil de pessoas que buscam pela suposta segurança do salário fixo é o dominante nesse grupo. A renda é obtida de forma ativa, ou seja, o dinheiro é obtido através de tempo despendido para a realização de algum trabalho, regido por contrato com uma organização ou pessoa. Nesse grupo, Kiyosaki descreve que as pessoas trabalham na falsa ilusão de segurança, pois a partir do momento que o

trabalho não é realizado, o dinheiro não é produzido, e a realidade consiste em trabalhar apenas pela sobrevivência.

2: Trabalhadores Independentes: cerca de 35% das pessoas ocupam esse quadrante, possuem uma atuação parecida com os empregados, a renda é obtida de forma ativa, porém, o trabalho é prestado por conta própria, seja para pessoas físicas ou empresas. O grau de esgotamento nesse quadrante é a característica destacada pelo autor, pois além do longo tempo dedicado ao trabalho, existe a instabilidade que resulta na renda de forma variável, exigindo assim, mais inteligência no uso dos recursos, conhecimento e também a “falta de segurança” que o empregado possui. Nesse quadrante, o trabalho também é realizado para garantir a sobrevivência, porém, com maior flexibilidade comparado aos empregados.

3: Donos de negócio: o primeiro grupo do quadrante que obtém renda de forma passiva, e representa 4% da população. As pessoas desse quadrante são as que empregam por contratos de trabalho os empregados, e também os autônomos, de tal forma que os empregados realizam o trabalho que gera lucro para os donos, e os autônomos prestam serviços esporádicos, como manutenções, consultorias, entre outros. Sendo assim, o dinheiro destinado a essas pessoas não exige esforço delas, aumentando a liberdade de fazer outras atividades, e mesmo assim, ter ganhos.

4: Investidores: apenas 1% da população faz parte dessa fatia do quadrante, caracterizada por obter renda passiva, e literalmente fazendo o dinheiro multiplicar-se por si só. Os investidores trabalham poucas horas por dia, ou, em alguns casos, nem trabalham, apenas vivem dos rendimentos obtidos pelo seu montante aplicado, normalmente em outros negócios, mas também, de forma mais segura, em carteiras de investimento do governo, de bancos e instituições financeiras, mercado imobiliário, entre outros. E de forma mais arriscada em ações de grandes empresas.

Dada sua definição, ressalta-se que as pessoas não necessariamente fazem parte de um único quadrante, nem que este não possa ser mudado, muito pelo contrário: essa proposta visa uma análise daquilo que se tem, para aquilo que se quer e se pode ser e ter. Um empregado pode tornar-se um investidor, sem precisar passar pelos outros. Mas primeiramente, será necessário a adoção de hábitos de sacrifício visando a diminuição de gastos, para que ainda sendo empregado, comece os investimentos, e mais tarde mudar definitivamente ou não de quadrante.

5 POR QUE INVESTIR?

Em termos econômicos, define-se investimento como um capital aplicado cujo o objetivo é obter rendimento através do prazo. Na prática, significa disponibilizar um valor a uma instituição, e receber uma recompensa pelo tempo que isso acontece.

Existem vários tipos de investimentos, divididos de acordo com seu grau de risco, que é a variável determinante do percentual de rendimento destes: quanto maior o risco, maior o rendimento.

Além dos tipos de investimento, existem os perfis dos investidores, definidos como conservadores e arrojados, podendo ser divididos em subgrupos. Investidores conservadores são aqueles que procuram maior segurança dos investimentos. Seus ganhos são menores, em função do baixo risco de prejuízo financeiro. A maior parte destas carteiras tem seu percentual apresentado no momento da aplicação do capital. Já os investidores arrojados, buscam por maiores ganhos, investem de acordo com as perspectivas do mercado, que gira em torno de especulação, podendo ter resultados muito satisfatórios, ou muito ruins, dependendo sua oscilação.

Dada sua definição, os recursos aplicados em investimentos de qualquer natureza, apresentam-se como um hábito a ser praticado, tendo em vista os benefícios que traz para a saúde financeira. Os recursos investidos são a garantia de uma renda passiva, e devem ser feitos com algum propósito, seja de curto, médio ou longo prazo. Essa definição é crucial para a aplicação no tipo de carteira que tem o melhor custo x benefício de acordo com o tempo necessário para a sua realização.

5.1 POR QUE PLANEJAR?

O planejamento é definido pelo preparo de um trabalho ou objetivo, complementado pela determinação das etapas e ações a serem tomadas para a sua execução. “[...]planejar envolve desejar algo, estudar os caminhos para viabilizar seu desejo, escolher o melhor deles e agir, ou seja, percorrer um caminho parecido com o que foi planejado.” (CERBASI, 2015, p.62).

Embora não faça parte da educação que se recebe no Brasil, o hábito de planejar deveria fazer parte do dia a dia. Colocar as ideias no papel, é um dos clichês mais eficientes que existem: permite que se tenha uma visão física daquilo que se almeja, contribuindo com o foco em sua realização e otimizando o tempo despendido em pesquisas, locomoção e até mesmo lidando com

vendedores. Outra vantagem de ter o planejamento ao alcance dos olhos, e facilidade de priorizar aquilo que é mais importante ou mais fácil de adquirir e manejar melhor os recursos para esse fim.

Entende-se dessa forma, que o planejamento deve ser o primeiro passo a ser tomado para a realização de tarefas, aquisição de bens e contribui com a otimização de todos os processos e recursos a serem empregados em tais atividades.

5.2 O PLANEJAMENTO AUXILIA

Listas de supermercado, a compra de roupas em épocas da troca de coleções – antes da atualização, não depois de a vitrine ser montada - a próxima viagem de férias, um intercâmbio, ou a aquisição de bens de alto valor, como um carro ou um imóvel, podem ser otimizadas com um bom planejamento, aliado as tarefas a serem cumpridas para sua realização, afinal, planejamento sem prática é apenas um sonho.

De acordo com Cerbasi (2015), o planejamento é um aliado das grandes realizações pessoais, e interfere até mesmo na personalidade, pois permite que as pessoas tenham objetivos concretos e claros, norteando seu comportamento em todos os aspectos da vida, na função de realização de seus projetos. Alguns hábitos que muitas vezes passam despercebidos, ou nunca seriam analisados, podem ser gatilhos tanto positivos, como negativos para o consumo, por exemplo: ir ao supermercado depois de realizar uma refeição satisfatória, permite com que se tenha mais racionalidade ao comprar somente alimentos necessários, assim como o uso de listas, evitando as prateleiras de desejos mais emocionais do que reais; checar as peças que existem no guarda roupa antes de ir a um shopping center, permite que se tenha uma visão daquilo que precisa ou não ser comprado, assim como o aproveitamento das liquidações de troca de coleções, e comportamento neutro ao lidar com vendedores, sem demonstrar o sentimento de desejo pelos produtos, uma vez que estes perceberem a emoção envolvida ao adquirir o bem, apresentam inúmeras “vantagens” de fechar negócio, que na maioria das vezes se trata da vantagem que estes tem por vender.

A importância de saber o que se quer, está nos ganhos sob esses aspectos que passam por insignificantes, mas que vistos com bons olhos, fazem entender que grandes conquistas estão diretamente relacionadas com os hábitos mais corriqueiros do dia a dia, e o planejamento reforça a atenção a ser dada a esses acontecimentos.

5.3 CARACTERISTICAS DOS PROJETOS

Projeto é definido como um planejamento regido por um conjunto de tarefas relacionadas e coordenadas, que tem como objetivo alcançar resultados específicos dentro de quadro de limitações impostas por fatores anteriores condicionantes: um orçamento, um período de tempo ou uma série de qualidades estabelecidas.

São entendidos como a preparação por escrito dos elementos teóricos, materiais e humanos que serão necessários para produzir um único resultado. Sendo assim, pode ser a mesma coisa do que um rascunho, esboço ou roteiro.

Os projetos existem nas mais variadas áreas, mas, de acordo com sua coluna no blog Gestão de Segurança Privada, Marcondes (2016) mostra que todos têm como características de aplicação comum: preparação, planejamento, execução, acompanhamento e entrega/resultado. São características dos projetos a definição do propósito: o que se almeja alcançar com a realização das tarefas determinadas? Metas: quais tarefas serão realizadas para o alcance do propósito? Prazos: por quanto tempo serão realizadas as atividades para atingir a meta estabelecida? Monitoramento: a checagem, dentro de um espaço de tempo, se os resultados estão sendo gradativamente alcançados, quais melhorias podem ser aplicadas para a otimização de recursos e tempo? Resultado: aquilo que se conseguiu a partir da disciplina empregada no projeto.

5.3.1 A Viabilização Dos Projetos

A viabilização dos projetos é definida pela probabilidade que o planejamento apresenta de ser realizado. De nada adianta projetar metas, se estas são inalcançáveis, prazos inexistentes, ou imediatos, cujo cumprimento não é realizado em ambos. Os resultados dependem de um planejamento bem estudado, com tarefas de execução possível, respeitando os limites, dificuldades e imprevistos que podem acontecer durante sua realização. Por esse e outros motivos, cabe dentro do planejamento o monitoramento e a flexibilidade das tarefas, visando respeitar o prazo, para que tenha um norte a ser seguido.

Para a identificação de sua viabilidade, um projeto exige, primeiramente o mapeamento de toda a situação envolvida, para que sejam levantadas todas as necessidades e possibilidades.

Segundo Gustavo Chierighini (2012) em sua coluna Plataforma Brasil, alguns passos necessários para a viabilização dos projetos são:

1: O levantamento de todas as receitas e as despesas cruciais.

- 2: Sua projeção por determinado tempo, para que a visibilidade do projeto seja mais ampla.
- 3: eleger os investimentos necessários para a viabilização do projeto, ou, no caso de financiamento do mesmo, deve ser tomado o mesmo cuidado.
- 4: Montagem do fluxo de caixa, projetado pelo período elegido anteriormente, alocando corretamente os recursos.
- 5: Avaliar as variáveis do processo, analisando a sensibilidade e o desempenho em diferentes cenários.
- 6: Tratar o projeto com enfoque conservador, mantendo-se realista frente o mesmo.
- 7: Identificar os principais resultados, assim como a taxa interna de retorno.
- 8: Manter o projeto atualizado, para que a mesma análise possa ser feita com o decorrer do tempo, quanto com informações já existentes.
- 9: Manter a integridade do senso realístico, e ao sinal de inviabilidade no decorrer do prazo, abortar o projeto caso necessário, a fim de evitar prejuízos, antes que estes se concretizem.
- 10: Adotar a ótica de um investidor.

6 FINANÇAS PESSOAIS

O relacionamento do brasileiro com o dinheiro não é um dos mais saudáveis que vemos no dia a dia. Esse comportamento existe, entre diversos fatores, porque não somos ensinados a lidar com ele de forma eficaz.

Segundo Arcuri (2018, p. 20), embora a sociedade valorize o status e a riqueza, muita gente ainda pensa que, se o dinheiro está sobrando, é porque tem alguma coisa errada, está sendo ilícito, uma crença tênue de olhar para o dinheiro com o sentimento de ser algo ruim, indevido. A romantização da falta, a dificuldade de falar sobre, e a precária educação sobre o dinheiro faz grande parte da população brasileira refém do sistema financeiro monopolizado por grandes instituições, que tem como consequência o segundo mais alto spread bancário do mundo. Em uma definição simples, spread bancário consiste na diferença de remuneração que as instituições recebem da que pagam, pelo dinheiro que é emprestado, por exemplo, enquanto recebe-se uma taxa

de 0,65% ao ano de rendimento pelo dinheiro aplicado na poupança, se paga juros em torno de 300% ao ano pelo rotativo do cartão de crédito.

Em abril de 2019, os dados levantados pelo Serasa apresentaram que o número de pessoas negativadas chegou a 63,2 milhões no Brasil, o que representa cerca de 30% da população total. Esse número é bastante preocupante, uma vez que uma a cada três pessoas encontra-se inadimplente com alguma obrigação. Esses dados reforçam os péssimos hábitos compulsivos de consumo que nos caracterizam. Para Zruel (2016), o endividamento das famílias se dá pelo consumismo instigado pela sociedade capitalista, que encanta os olhos com seus poderosos marketings, e convence a falsa necessidade de determinados produtos. Consumismo esse reforçado pela armadilha do crédito fácil - assim tratado pelo autor - e decorrente da ilusão de extensão salarial que os cartões de crédito proporcionam.

A mudança desse cenário é uma tarefa árdua, requer disciplina, quebra de conceitos e muito estudo, contudo, o acesso a informação tem levado milhares de pessoas buscarem esse conhecimento de forma autodidata, suprir sua deficiência. Visto isso de forma otimista, os números poderiam ser ainda maiores, considerando o recesso da economia, alto índice de desemprego e má distribuição de renda.

6.1 EMOÇÃO X RAZÃO

O primeiro passo a ser dado para sair de uma situação de endividamento, e passar a ser poupador, investidor, ou até mesmo viabilizar o próprio negócio, segundo Arcuri (2018), é identificar o ponto zero. Fazer um planejamento, levantar as receitas e as despesas, e tomar consciência dos recursos que entram e saem do orçamento doméstico. Feito isso, é necessário eger o que é essencial, separando daquilo que pode ser reduzido ou até mesmo descartado. Durante essa análise, é possível perceber que temos muitos gastos desnecessários do ponto de vista racional, coisas que passam longe das necessidades, e até mesmo de desejo, mas que compulsivamente realizamos ao longo do tempo, e são caracterizadas por uma curta sensação de bem-estar que uma aquisição proporciona, mas, que em pouco tempo torna-se motivo de arrependimento, preocupação pelo dinheiro empregado de forma irresponsável.

Entende-se, de acordo com a autora, que não só de conhecimento vive o homem, também é necessário o autoconhecimento, e isso implica em identificar situações definidas como gatilhos que nos impulsionam a fazer aquisições desnecessárias, e atacar esses gatilhos com uma mudança simples de comportamento, por exemplo, ir ao supermercado fazer compras saciado. Em contrapartida, identificar os gatilhos que encorajam a inteligência no consumo, e instigá-los, como checar a conta de investimentos, ou a planilha de metas cumpridas, ou a cumprir, ou anotar um desejo de compra, e percebendo sua importância ou desejo aumentarem, pesquisar em diversos sites, até encontrar uma boa oportunidade de negócio: a sensação de realização numa compra bem-feita perdura, e instiga mais do mesmo comportamento.

A inteligência financeira exige disciplina, e esta consiste em fazer o emprego dos recursos de forma racional, ou seja, através de planejamento, previsões, e muitas vezes sacrifícios.

6.2 DESEJO OU NECESSIDADE?

Todas as compras realizadas têm uma das duas origens: a necessidade, ou o desejo, que podem ser facilmente confundidas, dadas as circunstâncias que envolvem a mesma.

Enquanto as necessidades referem-se a aspectos básicos da condição de sobrevivência humana, como vestir-se, ter moradia, alimentar-se, o desejo é uma vontade de satisfazer aspectos externos a isso, sentimentos momentâneos sobre o que queremos ou não em determinado momento ou situação. Se nossas necessidades não são atendidas, significa a falta de algo essencial, enquanto que um desejo não realizado, dá espaço ao seu planejamento e aquisição de acordo com a viabilidade ou não do mesmo.

Segundo Abraham Maslow, - psicólogo desenvolvedor da teoria de Maslow (1954), que elege as necessidades da seguinte forma decrescente: fisiológica, segurança, sociais, estima e auto realização - passamos a vida escalando os cinco degraus dessas necessidades. As três primeiras referem-se a necessidades pessoais, devendo ser satisfeitas para que os indivíduos se sintam saudáveis e seguros; e as seguintes referem-se ao crescimento, estão relacionadas ao desenvolvimento e realização do potencial de cada indivíduo. Sendo assim, de acordo com Maslow, primeiramente atendemos questões de nossa sobrevivência que quando conquistada, passamos a nos preocupar com o conforto que o abrigo proporciona, e na sequência vem os desejos: de fazer parte

de um grupo social. Estando em um grupo, sentimos a necessidade de reconhecimento, por nós mesmos e pelos demais membros, e finalmente precisamos acreditar que nossa vida tem sentido porque acreditamos naquilo que fazemos dela.

Na luta pela satisfação de nossas necessidades, dispomos dos recursos financeiros como aliados, que ao serem usados corretamente para este fim nos possibilitam, segundo Cerbasi (2015), grandes momentos de felicidade e sensação de realização. Em contrapartida, a propaganda surge como uma força ideológica e manipuladora, despertando e impulsionando o desejo de aquisição criados por motivações externas, porém, não são necessidades.

O dinheiro é o principal instrumento para a conquista de bens ou condições que suprem as nossas necessidades, afirma Arcuri (2018) e satisfazem nossas vontades, essa é a sua serventia. Por outro lado, quando o disponibilizamos de forma inconsequente para a realização de nossos desejos, seu efeito pode ser devastador.

Da aliança entre dinheiro e desejo surge o consumismo, um estilo de vida baseado em aquisição de supérfluos, com um único objetivo de atender desejos compulsivos.

Devemos acreditar no merecimento das realizações que compõem nossa felicidade. No entanto, a confusão entre “desejos não realizados” e “necessidades não atendidas”, resultará na infelicidade de viver em função da sobrevivência.

Conhecer esta importante diferença, nos torna capazes de controlar os desejos e adaptá-los à realidade e condição que vivemos e somos capazes de realizá-los, tendo como consequência uma vida mais feliz e saudável.

6.3 HÁBITOS FINANCEIROS

“Até mesmo o fracasso exige disciplina”: constantemente perder horas em redes sociais, assistindo programas sem conteúdo construtivo, frequentemente atender aos impulsos, frequentar lugares que instigam o consumo, comer alimentos prejudiciais, chegar em casa todos os dias e remoer os carmas. São necessários hábitos recorrentes e igual disciplina para obter sucesso, ou fracasso. Tratando-se de hábitos financeiros, não é diferente. A energia gasta em pesquisar, planejar, investir e trabalhar o autocontrole, pode ser até mesmo menor que a energia gasta em preocupar-se com o fato de ter muitos dias no mês para pouco salário.

Toda e qualquer mudança de hábitos requer um esforço maior no início, porém, dado um passo de cada vez, é possível adicionar termos como reserva de emergência: para que necessidades e imprevistos não tenham o poder de quebrar todo um orçamento familiar, e uma sensação de liberdade seja conquistada, seja ela para mudar de emprego, ou até mesmo permitir-se algumas férias fora de época, ou simplesmente manter a tranquilidade de ter os gastos essenciais sob controle por determinado tempo, caso um corte de renda surpreenda. Independência financeira: um sonho inalcançável na mente de muitas pessoas: o ato de permitir-se parar de trabalhar e mesmo assim ver o patrimônio aumentando, onde a sobrevivência provém da rentabilidade deste.

Descer um degrau para tomar impulso, Arcuri (2018), fala em sua obra sobre viver um degrau abaixo daquele que a capacidade financeira permite, pagar-se primeiro e sobreviver com o resto, segundo a autora, esse hábito programa o cérebro para que viva na escassez, e seja forçado a se adaptar à nova realidade. Consiste em primeiro garantir o investimento para futuras realizações, e com restante planejar as despesas do cotidiano.

6.3.1 Evolução da Saúde Financeira

Uma vez que o mapeamento da situação financeira é realizado, a identificação de suas deficiências, assim como as possíveis resoluções de problemas tem melhor visibilidade.

Um mantra a ser seguido, de acordo com Arcuri (2018), é a divisão dos recebíveis em 50,30,20, onde 50% do valor recebido é destinado a gastos essenciais de sobrevivência, 30% investido para a realização das metas de curto, médio e longo prazo, e 20% dedicados ao lazer. Essa divisão deve ser feita pelos indivíduos que desfrutam da saúde financeira de tal modo que vivem com menos do que ganham.

Para as famílias que se encontram endividadas, cada situação deve ser avaliada particularmente, de acordo com Cerbasi (2015), dando prioridade à quitação das mesmas, em caso de inadimplência, a sua renegociação, ou em situações mais graves, onde a honra dos compromissos esteja comprometida, o levantamento de todas as dívidas deve ser feito, e a partir disso, com o auxílio de um consultor financeiro, avaliar a viabilidade das variáveis, seja para quitar uma obrigação por vez, ou ainda a aquisição de uma nova dívida para unificá-las, apesar de grande parte dos casos, ser inviável por questões lógicas – a aquisição de uma dívida com o objetivo de unificar outros problemas, torna-se ainda maior, porém, dependendo do que causou o endividamento, entre outros fatores, deverão ser analisados.

O acompanhamento periódico da situação financeira tem importância crucial para seu bom desempenho, através de planilhas, com informações de entradas e saídas, por exemplo, que permitem com que os acontecimentos possam ser identificados em tempo hábil para um possível remanejamento de orçamento, otimizando assim, a aplicabilidade dos recursos, e garantindo o bom fluxo de caixa disponível.

6.3.2 Investimentos

Em uma visão geral, apontada por Cerbasi (2015), investimento é definido por obter algum retorno sobre um valor inicial, considerando a variação da inflação, ou seja, rendendo mais que a mesma.

Investir é multiplicar suas reservas financeiras. Se você poupar com qualidade, reservando seu dinheiro em alternativas financeiras que sejam eficientes em vencer a inflação (mesmo que apenas a longo prazo), você estará investindo. Para conseguir isso, é preciso saber exatamente o que você quer, pois alguma força de vontade é necessária para abrir mão de desejos presentes para colher mais desejos futuros.

Quem reserva seus recursos sem saber exatamente como funciona seu produto financeiro, sem noção de quanto poderá ter dentro de alguns meses ou anos ou sem objetivos claros a alcançar, corre o sério risco de estar reservando dinheiro somente para algum impulso de consumo, que deverá ocorrer brevemente. Está poupando, não investindo. Mais precisamente, está apenas postergando seu consumo, enquanto o investidor multiplica riquezas para consumir muito mais em algum momento futuro. (Cerbasi, 2015, p. 131)

De acordo com a ideia, os investimentos não apenas são uma das formas mais seguras e viáveis para viabilizar a realização dos projetos, como a predefinição destes, de forma que os recursos sejam claramente especificados e destinados, como por exemplo a troca de um móvel, uma viagem internacional e a data específica para aposentar-se e viver dos rendimentos destes investimentos destinados a aposentadoria, sem que o capital inicial sofra diminuições. Metas estas, definidas a curto, médio e longo prazo, respectivamente.

6.3.3 A Diversificação Reduz o Risco

“O grau de conhecimento que você tem sobre seus investimentos é determinante para recolher os resultados que você espera deles.” (Cerbasi, 2015, p.132).

Segundo o autor, existe uma necessidade de haver um entrosamento, um sentimento do investidor para o produto financeiro. Deve-se gostar do mercado se investe. Se os esclarecimentos técnicos não soam como algo compreensível, aquele tipo de investimento não é de acordo com o

que o perfil do investidor está preparado a realizar, sendo assim, é aconselhável procurar um tipo de investimento que melhor se adapta.

De acordo com a revista Infomoney (2006) existem duas formas de risco: os diversificáveis, que são riscos de determinado setor, região, setor, etc. e os não diversificáveis, que basicamente todos os investimentos estão sujeitos, como risco de mercado, inflação, guerra, taxa de câmbio, entre outros. Com base nisso, a diversificação é um conceito básico no mercado financeiro, uma vez que é a técnica utilizada para reduzir riscos. Isso ocorre pelo fato de os ativos reagirem de formas diferentes no mesmo cenário, e pode reduzir de forma significativa as perdas. Mesmo conhecendo um setor, seria imprudente alocar todos os recursos em uma mesma carteira, uma vez que esta pode ser extinta, ou fatores que fogem de controle determinarem sua desvalorização, como por exemplo um número significativo de acidentes aéreos de determinada empresa fabricante de aviões, ou catástrofes naturais como o rompimento de barragens de mineradoras. A variação entre diversos ativos também é fundamental, uma vez que o aumento dos juros afeta negativamente uma empresa de viagens, reduzindo a procura pelo mercado, investimentos em DI podem compensar as perdas.

A diversificação não elimina a possibilidade de perder dinheiro, contudo, é uma eficiente estratégia para que essa possibilidade seja diminuída significativamente, otimizando a relação entre risco e retorno.

7 MODELO CONCEITUAL DE PLANEJAMENTO DO FLUXO DE CAIXA

O fluxo de caixa apresenta-se sendo um controle da entrada e saída de recursos, podendo ser utilizada para a visibilidade das obrigações e dos direitos a serem realizados numa linha temporal. Conforme figura 1.

Através de sua organização, é possível alocar de maneira eficaz as obrigações a serem realizadas de acordo com a entrada de recursos, afirma Cerbasi (2015) como por exemplo a escolha de forma estratégica, para o vencimento da fatura do cartão ser posterior a data de recebimento do salário, evitando assim, uma obrigação a ser realizada, sem recursos disponíveis e oneração por seu atraso. Também é possível visualizar a sobra ou falta de recursos nesse período de tempo, contribuindo com o acompanhamento da evolução financeira com o decorrer do tempo, e sua comparação com períodos anteriores, e posteriores, e visualizar a sua evolução.

Figura 1 – Fluxo de caixa mensal

LIVRO CAIXA - DEZEMBRO					
Data	Conta	Histórico	Receitas	Saídas	Saldo Geral
SALDO INICIAL..... ==>					26.260,00
			0	0	26.260,00
	Salário e Adicionais		3.851,00	0	30.111,00
	Água		0	-122,32	30.233,32
	Combustível Veículo		0	-165,74	30.399,06
	Diversos		0	-185	30.584,06
	Energia Elétrica		0	-196	30.780,06
	Farmácia/Saúde/Beleza		0	-174	30.954,06
			0	0	30.954,06
			0	0	30.954,06
			0	0	30.954,06
			0	0	30.954,06
			0	0	30.954,06
			0	0	30.954,06

Fonte: Elaboração Própria, 2022

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo foi desenvolvido, antes de mais nada, por uma necessidade pessoal de entender por que o conceito de que só pessoas com bom histórico financeiro podem realizar seus sonhos sem envolver-se com dívidas intermináveis, perdura de forma tão intrínseca em nosso conceito.

Durante a pesquisa, pude perceber uma ideia bastante comum entre os autores: brasileiros tem medo de falar sobre dinheiro, e de se relacionar com o mesmo. Trata-se da cultura que temos em omitir o assunto, olhar com maus olhos, como se fosse algo que nos manipula e temos que manter distância. A importância do conhecimento desse assunto nunca se fez tão grande como nos dias atuais, de tantas incertezas que vivemos. Contudo, temos liberdade como nunca de ser autodidatas e mudar essa realidade através do conhecimento sobre o assunto, incluir o quanto antes as crianças para que aprendam o valor e esforço que os sonhos exigem, mas que com disciplina e objetivos claros, é possível não só viver com tranquilidade, como buscar uma evolução até então tida como utópica e além disso ter poder para melhorar a vida da sociedade como um todo.

Por fim, o objetivo da pesquisa é contribuir com a evolução da educação financeira das famílias no Brasil, apresentar formas que podem ser adotadas para um melhor controle dos recursos, sua melhor

aplicação dentro do orçamento e conseqüentemente termos melhores qualidade de vida e principalmente, que conquistemos através do conhecimento nossa independência do sistema financeiro e político corrupto do qual fazemos parte, evoluindo a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ARCURI, Nathalia. **Me poupe!**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2018

CERBASI, Gustavo. **Como Organizar sua vida financeira**. Rio de Janeiro: Sextante, 2015

KIYOSAKI, Robert T.; LECHTER, Sharon L. **Pai rico, pai pobre**: o que os ricos ensinam a seus filhos sobre dinheiro. Tradução de Maria José C. Monteiro. 60ª ed.; RJ: Elsevier, 1998.

CHIERIGHINI, Gustavo. 10 passos práticos para uma análise de viabilidade. **Saia do lugar**. [online], 23 de maio de 2012. Plataforma Brasil. Disponível em: <<https://saiadolugar.com.br/10-passos-praticos-para-uma-analise-de-viabilidade/>> Acesso em: 07/09/2022

DIVERSIFICAÇÃO: **reduza o risco de seus investimentos sem perder rentabilidade**. Infomoney [online], São Paulo, 13 de fevereiro de 2006. Infomoney. Disponível em:

<<https://www.infomoney.com.br/educacao/guias/noticia/450394/diversificacao-reduza-risco-seus-investimentos-sem-perder-rentabilidade>>. Acesso em: 12/09/2022

INDICADORES, **Econômicos**. Serasa. [online], 2019. Disponível em:

<<https://www.serasaexperian.com.br/amplie-seus-conhecimentos/indicadores-economicos>> Acesso em: 08/09/2022

KIYOSAKI, Robert T.; LECHTER, Sharon L. **Pai rico, pai pobre**: o que os ricos ensinam a seus filhos sobre dinheiro. Tradução de Maria José C. Monteiro. 60ª ed.; RJ: Elsevier, 1998.

MARCONDES, José Sérgio. Conceito de projeto: o que é? Definição, características, Aplicação.

Blog Gestão de Segurança Privada [online] 10 de novembro de 2016.

<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/conceito-de-projeto-o-que-e-definicao/> Acesso em: 16/09/2022

PERCENTUAL de **famílias endividadas** sobe pelo 5º mês seguido e chega a 63,4%, diz CNC.G1 [online], Rio de Janeiro, 11 de junho de 2019. Globo.com Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/06/11/percentual-de-familias-endividadas-sobe-pelo-5o-mes-seguido-e-chega-a-634percent-diz-cnc.ghtml> Acesso em: 25/08/2022.

ZRUEL, Bem. **Eu vou te ensinar a ser rico: três passos simples para quitar as dívidas em doze meses e construir sua liberdade financeira**. São Paulo: Gente, 2016.

FATORES MOTIVACIONAIS COMO INSTRUMENTO DE PRODUTIVIDADE E GESTÃO

Kauê Machado Dias¹
Valdecir Knuth²

RESUMO

O presente trabalho originou-se de uma constatação cada vez mais evidente nas empresas: a desmotivação da equipe de trabalho. A desmotivação dos colaboradores é um fenômeno que pode influenciar negativamente e refletir no resultado das organizações. O capital humano representa o principal patrimônio de muitas empresas nos dias de hoje. Trabalhar com dignidade e respeito é um direito do trabalhador, entretanto a motivação e a qualidade de vida ainda são termos subjetivos e necessitam estudos constantes a fim de aferir as técnicas existentes e subsidiar aprimoramentos. O presente artigo tem por objetivo conhecer algumas práticas motivacionais que possam ser utilizadas como instrumento de gestão e, conseqüentemente, vir a melhorar a produtividade das empresas. Para alcançar o objetivo, foram utilizados livros especializados na temática, artigos de publicações e pesquisas científicas, procurando fixar o limite máximo de dez anos desde a sua publicação, exceto obras clássicas. Como resultado, verificou-se que a motivação traz inúmeros benefícios para os colaboradores e para as empresas, dentre os quais pode ser citado: melhora no desempenho dos empregados (autoestima e senso de valorização dentro empresa), ganhos em qualidade de vida, ambiente de trabalho propício, aumento da produtividade que, em seu conjunto, resultam melhores resultados para a empresa. Assim, pode-se concluir que os fatores motivacionais compõem um excelente conjunto de instrumento de gestão que pode, efetivamente, melhorar a produtividade das empresas.

Palavras-chave: Motivação. Fatores Motivacionais. Gestão.

MOTIVATIONAL FACTORS AS AN INSTRUMENT FOR PRODUCTIVITY AND MANAGEMENT

ABSTRACT

The present work originated from a finding that is increasingly evident in companies: the demotivation of the work team. The demotivation of employees is a phenomenon that can negatively influence and reflect on the results of organizations. Human capital represents the main asset of many companies today. Working with dignity and respect is a worker's right, however motivation and quality of life are still subjective terms and require constant studies in order to assess existing techniques and subsidize improvements. This article aims to know some motivational practices that can be used as a management tool and, consequently, improve the productivity of companies. To achieve the objective, specialized books on the subject, articles from publications and scientific research were used, seeking to set a maximum limit of ten years since their publication, except for classic works. As a result, it was found that motivation brings numerous benefits to employees and companies, among which can be mentioned: improvement in employee performance (self-esteem and sense of appreciation within the company), gains in quality

¹ Centro Universitário Leonardo DaVinci - kauedias93@hotmail.com

² Centro Universitário Leonardo Da Vinci - valdecir.knuth@tpa.com.br

of life, work environment conducive work, increased productivity which, as a whole, result in better results for the company. Thus, it can be concluded that the motivational factors make up an excellent set of management instruments that can effectively improve the productivity of companies.

Keywords: Motivation. Motivational Factors. Management.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho originou-se de uma constatação cada vez mais evidente nas organizações: a desmotivação no ambiente de trabalho. Funcionário desmotivado pode ser prejudicial para toda organização e, portanto, a causa da desmotivação deve ser identificada e corrigida. Em geral, a causa pode estar associada a falhas de gestão/comunicação da própria empresa. Trata-se de uma realidade comum e de difícil diagnóstico, pois é um assunto tabu, de tratamento velado e raramente admitida.

Entretanto, acredita-se que a mudança de percepção já teve início, pois, cada vez mais as empresas estão se preocupando com o bem-estar dos seus colaboradores. Cursos, treinamentos e palestras a respeito do tema estão cada vez mais comuns entre os funcionários e dirigentes. Nisso, uma coisa é certa: se a empresa conseguir agregar em suas atividades diárias práticas de qualidade de vida, que tragam segurança, bem-estar, satisfação e reconhecimento, certamente obterá bons resultados em todos os aspectos, pois colaboradores motivados produzem mais e melhor. Portanto, motivação e desmotivação são sentimentos humanos contagiantes, que podem alterar os resultados da organização.

Neste sentido, por entender ser um tema de grande interesse, esta pesquisa tem como objetivo geral conhecer algumas práticas motivacionais que possam ser utilizadas como instrumento de gestão e, conseqüentemente, vir a melhorar a produtividade das empresas. Já os objetivos específicos são: definir o conceito de motivação; conhecer as principais teorias relacionadas a motivação de pessoas e apresentar os principais fatores que possam influenciar a motivação no ambiente de trabalho e aumentar a produtividade. Como problema de pesquisa, deseja-se responder a seguinte questão: como a utilização de práticas motivacionais pode contribuir para a melhoria dos resultados das empresas?

Metodologicamente, trata-se de um artigo de revisão bibliográfica de natureza básica, com abordagem qualitativa e exploratória. Para alcançar os objetivos iniciais da pesquisa, foram utilizados livros especializados no tema e artigos científicos publicados entre os anos de 2017 e 2022, pesquisados junto a portais especializados, tais como: Google Acadêmico, Periódicos Capes e Scielo.

Esta pesquisa se justifica por diversos motivos. Primeiramente, a busca por um conhecimento científico a respeito dos fatores motivacionais como instrumento de gestão é importante pois, além de ampliar e aprofundar o conhecimento, dará maior sustentação para as atividades profissionais no dia a dia. Outro aspecto, igualmente importante, diz respeito a possibilidade de promover uma reflexão crítica e um debate permanente, ampliando horizontes para estudantes e profissionais de gestão empresarial. Por fim, a pesquisa acadêmica proporciona um acervo de qualidade (banco de dados) para estudos e produções futuras, promovendo, assim, o desenvolvimento das ciências.

2 DESENVOLVIMENTO

Frente a desmotivação no ambiente de trabalho, surgiram alternativas científicas no âmbito de gestão para tornar as atividades laborais mais fluidas e previsíveis. No passado, pesquisadores de gestão tinham a preocupação de aumentar os resultados. Modernamente, com a humanização das ciências sociais, entende-se que proporcionando pequenas melhorias na qualidade de vida do colaborador aumenta-se, por consequência, a produtividade.

Neste sentido, com a ampla utilização dos fatores motivacionais como instrumento de produtividade e gestão, entende-se que é possível a reversão do quadro de apatia e baixo rendimento nas empresas. Para isso, deverão agregar alguns fatores que incidirão em melhorias na qualidade de vida dos seus funcionários e, por consequência, melhor desempenho laboral.

Neste tópico serão apresentados alguns conceitos teóricos utilizados para a implementação dos fatores motivacionais nas empresas. Conceitos como o de ‘motivação’, bem como as ‘teorias motivacionais’ são imprescindíveis para a construção deste estudo e, por esta razão, serão apresentados e debatidos aqui.

2.1 MOTIVAÇÃO

De acordo com dicionário Michaelis Online (2022), a palavra motivação significa “ato ou efeito de motivar” ou ainda “série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe comportamento”.

Dentre os primeiros modelos visando identificar o comportamento e a satisfação dos empregados em relação às suas atividades exercidas ou ambiente da empresa, destacou-se a proposta de Walton (1973, apud CHIAVENATO, 2014a), por ser a mais abrangente. De acordo com o autor, autonomia e responsabilidades dadas aos funcionários, torna uma organização humanizada, na qual os cargos são variantes em relação aos níveis, visando o desenvolvimento pessoal de cada membro do quadro dentro da empresa.

Desta forma, Chiavenato (2014a, p. 481) aponta oito alicerces motivacionais, são eles: “1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de trabalho; 3) Uso e desenvolvimento de capacidades; 4) Oportunidade de crescimento e segurança; 5) Integração social na organização; 6) Constitucionalismo; 7) O trabalho e espaço total de vida; 8) Relevância social da vida no trabalho”.

O trabalho pode ser visto por dois prismas totalmente opostos: de um lado, uma ferramenta de desenvolvimento do ser humano, capaz de conduzir o indivíduo às suas realizações (adquirir coisas, casar-se, ter filhos, etc.), algumas pessoas sentem-se bem como provedoras do seu sustento ou, em não raros casos, do sustento de outrem. De modo geral, isto faz bem para o caráter, ego e alma das pessoas. Por outro lado, para outra fatia, o trabalho é um fardo, algo que só é necessário porque sem ele o indivíduo morre por suas próprias necessidades (GOMES, 2019).

Historicamente, o trabalho era destinado aos escravos e servos, e, muitas vezes, ofertado como castigo. Nobres não poderiam trabalhar, suar, sujar ou calejar suas mãos. Muitos séculos de evolução foram necessários para o que o trabalho pudesse ser visto como algo edificante.

No séc. XIX Carl Marx fez uma análise crítica do capitalismo, evidenciando o papel do capital, do capitalista, dos meios de produção e do trabalho em sua obra “O Capital”, publicada inicialmente em 1867. De acordo com Marx, o capitalista - de posse do capital e dos fatores de produção - se apropria da força de trabalho para multiplicar seu capital investido, remunerando o

trabalhador com pequena parcela do rendimento obtido por seu próprio labor (SILVA, et al., 2021).

Posteriormente, com o falecimento de Carl Marx em 1883, seu colega e editor Friedrich Engels publicou mais três obras que compunham O Capital, marco teórico das ciências econômicas, bastante respeitado e discutido até os dias atuais. Muito embora Carl Marx tenha deixado este legado crítico quanto ao papel do trabalho e do trabalhador, ainda não foi criado outro sistema social de divisão de riquezas mais eficiente, pois antes de ser dividida, a riqueza necessita ser gerada. Para ser gerada, ela necessita de trabalhadores motivados e engajados com os objetivos da empresa empregadora (SILVA et al., 2021).

Assim, ao longo dos anos, o papel do trabalhador foi repensado e, com as modernas teorias da gestão da segunda metade do século XX, o trabalhador passa a ser o fator central da produtividade, merecendo maior atenções dos cientistas da administração e dos gestores.

Com o fim da Segunda Guerra mundial, os direitos individuais passaram a ter preponderância nas discussões internacionais. A Declaração Universal de Direito Humanos, divulgada em 1948 durante a Conferência das Nações Unidas, expõe a dignidade do homem através do seu trabalho:

Art.23. I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho; III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana; IV) Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948).

Dentre as interpretações que se pode fazer do texto da declaração, entende-se que o objetivo principal foi manter a dignidade do trabalhador. Assim, verifica-se que o trabalhador merece trabalhar com qualidade de vida, reconhecimento e orgulho dentro da empresa.

Neste sentido, Maximiano (2017) leciona que a palavra “motivação” pode ter como significado “o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano”. Segundo Chiavenato (2014b) a motivação:

[...] funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. As pessoas diferem quanto ao seu impulso motivacional básico, e a mesma pessoa pode

ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, ela pode estar mais motivada em um momento e menos motivada em outra ocasião (CHIAVENATO, 2014b).

No entanto, a motivação ainda é um conceito em transição devido sua subjetividade. Assim como seu conceito, sua aplicação também é subjetiva, de maneira que o empregador precisa constantemente explorar formas e métodos de motivação em sua empresa. Assim o colaborador não atingirá um limite de satisfação, sabendo que sempre poderá melhorar e que assim a sua condição na empresa também irá progredir. A motivação deve ser contínua para que o crescimento também seja.

2.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

2.2.1 A hierarquia das necessidades de Maslow

As necessidades humanas, segundo Chiavenato (2014b), são básicas e precisam ser atendidas por questão de sobrevivência. Todavia, apesar de todas serem importantes, há certa hierarquia e para entendê-la, observa-se o que acende tal necessidade. Entretanto, não há como generalizar esta observação, eis que cada ser humano possui suas potências e resistências. Chiavenato (2014b, p. 276) ainda explica que as teorias das necessidades partem do princípio de que “os motivos do comportamento residem dentro do próprio indivíduo: sua motivação para agir e se comportar deriva das forças que existem dentro dele próprio. Algumas dessas necessidades são conscientes, enquanto outras não”.

A respeito das necessidades humanas, ao longo da primeira metade do século XX alguns pesquisadores resolveram interpretar situações onde o incremento de tecnologia não aumentava a produtividade nas empresas, contrariando um pressuposto econômico apresentado por Carl Marx. Ao buscarem possíveis respostas, se depararam com seres humanos ‘comuns’ que operavam tais equipamentos. Concluíram que, antes da máquina, existiam pessoas com sentimentos e necessidades a serem atendidos.

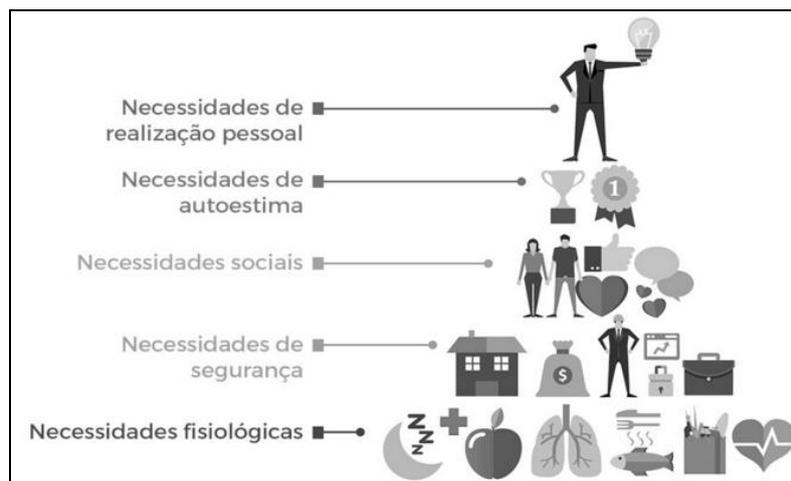
Assim, Chiavenato (2014b, p. 478) nos ensina que Abraham Maslow, psicólogo e pesquisador norte-americano, classificou as necessidades humanas em 5 níveis: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais e de amor, de estima e realização pessoal. Segundo o autor:

- **Necessidades fisiológicas** - incluem fome, sede, sono, sexo e outras necessidades básicas de sobrevivência biológica.
- **Necessidades de segurança** - segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Busca assegurar a estabilidade das pessoas.

- **Necessidades sociais** - incluem afeições, filiações, aceitação social e amizade, enquanto os de amor envolvem integração e relacionamento humano.
- **Necessidades de estima** - incluem fatores internos de estima, como auto respeito, autonomia, senso de competência, e fatores externos de estima, como status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração.
- **Necessidades de realização pessoal** - é a necessidade mais elevada do ser humano. Constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar aptidões e capacidades potenciais. Incluem o crescimento pessoal e o alcance da plena potencialidade da pessoa.

A figura 1 demonstra a hierarquia das necessidades proposta por Maslow, tendo como maior necessidade (a base) as necessidades fisiológicas, ou seja, tudo que é preciso para que a engrenagem humana funcione de modo satisfatório. Independe de estar ou não feliz, por exemplo. Afinal, uma pessoa triste ainda come, dorme, respira e etc. Já o topo da pirâmide é justamente a humanidade do indivíduo, onde moram as concretizações do que lhe é necessário para sentir-se orgulhoso de si e de seus feitos.

Figura 1 - Pirâmide de Necessidades de Maslow.



Fonte: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/piramide-de-maslow/>

O funcionamento da motivação é gradual, pois na medida em que os níveis inferiores vão sendo atingidos/satisfeitos, ocorre a motivação para percorrer o nível superior. Entretanto existem variações destas necessidades e são dadas conforme cada pessoa. O ápice de um ser está ligado ao que é importante para ele, podendo assim destoar do que importa ao outro. Então o que resta relevante perceber, é que as necessidades assumem uma potência para a pessoa e a medida que estas necessidades vão sendo cumpridas, vão surgindo outras para serem superadas e assim sucessivamente (ROBBINS, JUDGE, 2014).

Por tanto, é importante também ter conhecimento não somente sobre o colaborador, mas principalmente sobre o seu local de trabalho. Dominar o ambiente, conhecer profundamente os funcionários é um passo grande para garantir o sucesso através da motivação de pessoal.

2. 2.2 Teoria X e Y de Douglas MacGregor

Ao perceber lados tão opostos nas condutas humanas, o pesquisador Douglas McGregor criou a teoria X e a teoria Y, sendo X destinado a representar as pessoas desanimadas, com preguiça e morosidade, e Y passou a representar a fatia das pessoas animadas e motivadas (CHIAVENATO, 2014c).

O objetivo do pesquisador foi avaliar o temperamento e as atitudes dos dois grupos de funcionários (motivados e desmotivados) em conjunto e separadamente, buscando separar fatores em comum que possam determinar esse tipo de temperamento.

Robbins e Judge (2014) explanam que a Teoria X versa sobre a “premissa de que os funcionários não gostam de trabalhar, são preguiçosos, evitam a responsabilidade e precisam ser coagidos para mostrar desempenho”. Ao passo que a Teoria Y versa sobre a “premissa de que os funcionários gostam de trabalhar, são criativos, buscam responsabilidades e podem demonstrar auto orientação”. Neste sentido, quatro premissas foram elaboradas para cada teoria representando a percepção que os empresários têm sobre a aplicabilidade das teorias X e Y, conforme ilustrado no Quadro 2.

Quadro 2 - Premissas da Teoria X e Y de MacGregor

São as da Teoria X	São as da Teoria Y
1) O funcionário, por natureza, não gosta de trabalhar e, sempre que possível evita o trabalho; 2) Já que o funcionário não gosta de trabalhar, é preciso forçá-lo, coagi-lo e controlá-lo para cumprir o seu serviço; 3) O funcionário prefere receber ordens de outras pessoas para não ter responsabilidades; 4) Muitos funcionários desejam apenas ter segurança em relação ao seu trabalho e	1) O funcionário tem o trabalho como algo tão natural quanto descansar ou dormir; 2) Os funcionários possuem autocontrole e auto-orientação na execução de seus trabalhos; 3) Em geral, os funcionários aceitam ou até buscam responsabilidades; 4) Criatividade e capacidade de tomar decisões são encontradas em qualquer pessoa, independente da posição hierárquica que

demonstram ter pouca ambição.	ocupa na empresa.
-------------------------------	-------------------

Fonte: Chiavenato, 2014c, p. 337.

Douglas MacGregor acreditava que as premissas da Teoria Y tinham mais veracidade do que as da Teoria X, eis que na Teoria X, as necessidades eram fisiológicas e de segurança, o que dominam as pessoas, enquanto na Teoria Y, são as necessidades sociais, de estima e de autorrealização, que denotam os funcionários (ROBBINS, JUDGE, 2014).

2. 2.3 Fatores higiênicos e fatores motivacionais de Frederick Herzberg

O pesquisador Frederick Herzberg, ao analisar diversos estudos de casos em empresas norte-americanas na década de 50, desenvolveu a chamada “teoria dos dois fatores” em 1959, tendo como objeto final a motivação. Em seu estudo, utilizou um grupo de metalúrgicos e um grupo de contadores. Estes dois tipos de trabalhadores foram selecionados justamente por suas diferenças tanto na formação acadêmica quanto na realização de seus trabalhos. Em que pese, a imagem que se tinha é que estes grupos já seriam diferentes basicamente por estes apontamentos. A base da pesquisa foi testar campos hipotéticos a fim de medir a satisfação dos entrevistados com seus trabalhos (RIBEIRO, 2019).

Ao realizar seus estudos, Herzberg já tinha tido contato prévio com as premissas elaboradas por Maslow e MacGregor bem como os demais estudiosos que o antecederam. Isso facilitou para o aprofundamento no tema e na metodologia utilizada. Seu esforço foi reconhecido e seus conceitos são bastante aceitos (e aplicados) até os dias de hoje.

Ao final de seus estudos, após analisar os resultados, Herzberg fez uma constatação: para o pesquisador, os motivos entrelaçados à satisfação de um empregado em seu ambiente de trabalho descrevem as relações do homem com o que ele faz. Assim, duas categorias foram criadas: os fatores de higiene e os fatores de motivação. A primeira versa sobre condições de trabalho e conforto, remuneração adequada, relações com o chefe e com os colegas de trabalho, são fatores extrínsecos a pessoa. A segunda diz respeito aos fatores intrínsecos a pessoa, aos sentimentos, tais como: reconhecimento profissional (promoção e oportunidades), uso pleno das habilidades pessoais, estabelecimento de objetivos e avaliação relacionada com eles, realização, etc. (CARDOSO, 2018; RIBEIRO, 2019).

Os fatores motivacionais e condições ambientais, não são, todavia, bastantes para levar ao estado motivacional desejado. Sustenta Maximiano (2017, p. 349), que as pessoas precisam ser capazes de aprimorar suas técnicas conforme aquilo que for proposto, com isso “o conteúdo do trabalho produz satisfação com o próprio trabalho”.

Chiavenato (2014a), sobre este prisma, classifica os fatores higiênicos e motivadores conforme segue explicação e, posteriormente, ilustrado no Quadro 1:

- **Fatores Higiênicos** - são os que rodeiam a pessoa em seu ambiente de trabalho, inclusive, condições físicas e ambientais, o salário, os benefícios sociais, o tipo de supervisão recebido, o clima organizacional etc.
- **Fatores Motivacionais** – Referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres a ele relacionados. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência (CHIAVENATO, 2014a, p. 487).

Quadro 1- Fatores motivacionais e fatores higiênicos

Fatores Motivacionais	Fatores Higiênicos
Trabalho em si.	Condições de trabalho.
Realização.	Administração da empresa.
Reconhecimento.	Salário.
Progresso.	Relações com o supervisor.
Responsabilidade.	Benefícios e incentivos sociais.

• A *satisfação* no cargo depende dos fatores motivacionais.
 • A *insatisfação* no cargo depende dos fatores higiênicos.

← **MOTIVACIONAIS** →

— Não Satisfação + Satisfação

← **HIGIÊNICOS** →

— Insatisfação + Nenhuma Insatisfação

Fonte: Brasil Escola, 2020.

Percebe-se que o salário é apenas um dos fatores motivacionais, restando às empresas investirem na infraestrutura e propriamente em seus colaboradores. O bem-estar do empregado irá refletir diretamente nos ganhos da empresa, seja com rendimento no trabalho, em atendimento ao cliente, melhoras na criatividade; seja como for, o crescimento é mútuo entre empregado e empregador quando o último decide investir em sua equipe.

2.3 FATORES MOTIVACIONAIS NA ORGANIZAÇÃO

Fatores motivacionais são aqueles que se referem ao trabalhador e não diretamente à empresa. Segundo Maximiano (2017), são considerados fatores motivacionais as tarefas e os deveres relacionados ao trabalhador e a sua ocupação, tais como: segurança no trabalho, jornada de trabalho, responsabilidade do cargo ocupado, autorrealização em cumprir as tarefas designadas e, claro o reconhecimento da sua importância na empresa, geralmente via salário compatível e reconhecimento público.

2. 3.1 Segurança no trabalho

A segurança no trabalho não é voltada unicamente aos fatores de risco evidentes (insalubridade e periculosidade), mas também em relação à prevenção geral, visando evitar até os riscos de menor potencial. São exemplos de medidas de segurança no trabalho: banheiros limpos, materiais de trabalho adequados e aferidos, treinamento adequado e orientação ao uso de equipamentos de segurança individuais, etc.

Carvalho et al. (2019, p. 24) ensina que a segurança no trabalho diz respeito à “área responsável pela segurança industrial, higiene e medicina do trabalho, frente aos funcionários da organização, atuando profilaticamente, visando a prevenção de acidentes e agravos à saúde, e atuando também na correção de acidentes de trabalho”. Assim, para o autor, é necessário que as empresas adotem métodos preventivos de acidentes, fornecendo equipamentos de proteção e segurança, ambiente limpo e estruturado, treinamento e orientações constantes.

Portanto, no quesito segurança do trabalho, a empresa ao conscientizar os colaboradores de que os métodos de segurança implantados no local de trabalho buscam fornecer proteção às suas vidas e a de seus colegas, farão com que seus funcionários se sintam pertencentes ao ambiente e valorizados dentro da empresa. Por consequência, estarão mais motivados para produzir, refletindo diretamente em aumento de produção e redução de desperdício, proporcionando resultados financeiros positivos e crescentes para a empresa.

2. 3.2 Vencimentos

Contemporaneamente o homem tem reconhecido o trabalho como algo edificante, que lhe traz dignidade, apreço, respeito pessoal e social. Entretanto, é através do seu crescimento

patrimonial que o valor dos seus esforços é revelado, ao mesmo passo que mantém a sua subsistência e de sua família (CARDOSO, 2018).

A remuneração (salário) como fonte de motivação, precisa preencher alguns requisitos que são pressupostos básicos para sua inclusão no rol de fatores motivacionais nas organizações pois, isoladamente, não é considerada um fator motivacional.

Segundo Chiavenato (2014b) para que a remuneração entre como fator motivacional ela deverá:

a) ser justa - pois, como estudado por Herzberg, o caráter exploratório de remuneração, ao invés de incentivar o trabalhador, o deprime. Portanto, o salário justo é àquele compatível com a complexidade de seu exercício, que garante, além da subsistência, possibilidade de crescimento e ainda demonstra a importância do colaborador para a organização.

b) com pagamento na data ajustada - está objetivamente relacionada com a moral e dignidade do colaborador, pois quando o empregador atrasa o salário, o empregado atrasa suas contas e este fator pode ser o desencadeador de diversos outros aspectos desmotivantes, altamente prejudiciais para a produção e para a vida pessoal do colaborador.

Portanto, quando se trata de remuneração, é importante que a empresa tenha uma visão geral, atendendo exigências morais e sociais para que o colaborador reconheça o seu valor dentro da instituição.

2. 3.3 Banco de horas

O sistema de banco de horas é conhecido e comumente adotado por milhares de empresas ao redor mundo. Segundo Bergue (2019) o sistema de banco de horas pode flexibilizar o tempo de labor que, por sua vez, é definido pela empresa. O empregador irá determinar a hora de trabalho conforme a sazonalidade da procura por seus bens e serviços. Para o autor, a jornada de trabalho ainda poderá reduzir ou elevar, correspondendo a baixa ou alta na produção da empresa. Não é aplicado a qualquer setor tampouco a qualquer atividade.

Entretanto, existem óbices de ordem legal e técnica que devem ser observados pelo empregador. É muito comum na rede hoteleira, por exemplo, onde na época de alta os funcionários

fazem “banco de horas” para usufruir (geralmente em dobro) nas épocas de baixa temporada (BERGUE, 2019).

Este modelo vem sendo questionado pelos tribunais do trabalho, pois, apesar de apresentar a vantagem da não demissão em períodos de baixa atividade, nos momentos de pico produtivo das empresas, lesam os empregados no pagamento de horas extras não-remuneradas, pois são consideradas como compensação em razão do acordo coletivo do banco de horas (previsto em lei). Do ponto de vista jurídico, embora legal, esta aplicação é questionável porque o pagamento de hora extra é diferenciado da hora normal, e na compensação do banco de horas, essa diferença se perde por completo, em que pese ser paga geralmente na proporção de 1h trabalhada para 2h de folga (NEVES, 2019, BARROS, 2017).

Entretanto, do ponto de vista motivacional, objeto desta pesquisa acadêmica, acredita-se que poderá vir a depender do perfil do empregado, alguns irão sentir-se seguros em ter estabilidade enquanto outros se sentirão lesados e, por consequência, desmotivados. Alguns setores do mercado, de fato, trabalham com sazonalidades e utilizam desta estratégia para não demitir. Trata-se, portanto, de uma questão pessoal do colaborador que o gestor deverá estar atento.

2.3.4 Jornada de trabalho

Para compreender a expressão jornada de trabalho, teóricos lecionam que é preciso dividir os conceitos em “duração do trabalho”, “jornada de trabalho” e “horário de trabalho”.

Segundo Fonseca (2012) a primeira trata de absolutamente todo o período em que esteve vigente o contrato de trabalho, incluindo, por tanto, licenças, repousos e férias; é portanto, um conceito mais do Direito que da Administração de Empresas. O segundo – jornada de trabalho – o autor explica que compreende o lapso temporal entre o início e o fim de um dia de trabalho, descontados, inclusive, os intervalos. O terceiro, por sua vez, é o horário de trabalho, que compreende o período de disponibilidade do empregado ao empregador, somando-se horas, dias, semanas, meses.

A respeito de horário de trabalho, Alcântara (2013) assim esclarece:

[...] se o trabalho é uma necessidade inevitável para a grande maioria, o tempo destinado a ele é o núcleo que determinará o espaço restante para a satisfação de outras necessidades do

indivíduo. Nesse sentido se afirma que o tempo de trabalho é um tempo social dominante, em torno do qual circundam as outras atividades exercidas pelas pessoas. Com efeito, parece difícil contestar que o lazer, as atividades culturais, religiosas e familiares são inevitavelmente afastadas por uma jornada de trabalho excessivamente extensa, razão pela qual é possível afirmar que a divisão do tempo na vida social do indivíduo será o reflexo, em um determinado momento histórico, da hierarquização dos valores de uma sociedade (ALCÂNTARA, 2013, p. 71).

Assim, o tempo que é dedicado ao trabalho deve estar conectado aos indicativos sociais, de economia, de saúde, de política, etc. Barros (2017) esclarece que no Brasil, o artigo 7º, III, da Constituição Federal, aponta que o período tradicional de trabalho são 44 horas semanais, ajustáveis conforme contrato particular ou coletivo, que compõe 8 horas diárias de serviço.

Ocorre que cada vez mais as pessoas vêm buscando qualidade de vida. Fato este que já é notório, pois diversas empresas já permitem alternâncias nos horários de trabalho, tornando flexível a distribuição das horas totais dentro do mês de trabalho. Esta forma tem animado muito os colaboradores, bem como os empregadores e é chamada de flexibilidade na jornada de trabalho: a viabilidade do colaborador conciliar seu emprego com uma vida social, política e cultural.

2.3.5 Flexibilidade na jornada de trabalho

Na atualidade, a maioria das organizações e dos trabalhadores ainda adotam horários fixos de trabalho, independente das necessidades coletivas ou individuais dos seus colaboradores. Entretanto, cada vez mais as empresas vêm experimentando acordos com horários flexíveis, adequando seus turnos e mantendo ou melhorando os níveis de produção. Este instrumento de gestão permite que o trabalhador eleja, ainda que parcialmente, as horas ao longo do dia que deseja trabalhar (NEVES, 2019).

Dentre os argumentos que melhor embasam essa tendência, a própria individualidade do ser humano é um dos mais relevantes. Algumas pessoas estão mais despertas no primeiro turno do dia, ao passo que outros rendem mais durante a tarde e, ainda, há quem seja capaz de exercer funções distintas em cada turno.

Como o objetivo é o melhor ambiente de trabalho, nada mais acertado que alcançar o melhor de cada colaborador e, sendo as pessoas diferentes, buscar aproveitar estas diferenças em prol de melhores resultados dentro das empresas. Ao invés de ter trabalhadores disponíveis 8 horas fixas, produzindo ou não, busca-se por 8 horas flexíveis de rendimento e produtividade sem, contudo, modificar a linha de produção. Esta alternativa é bastante conhecida dos empresários em situações de trabalho extraordinário, onde os turnos são revezados entre os colaboradores (BERGUE, 2019).

É evidente que a carga horária flexível não se adapta a todas as atividades laborativas, mas pode ser inserida gradualmente, por atividades ou por setores previamente analisados pela empresa. É importante frisar que a carga horária flexível não pode extrapolar a carga total relativa ao contrato de trabalho ou acordo coletivo.

A implantação da flexibilização do horário de labor é um tema importante e corrente nas empresas, pois, conforme Robbins e Judge (2014), traz diversos benefícios ao empregador:

[...] entre eles estão a redução do absenteísmo, o aumento da produtividade, a redução de gastos com horas-extras, a diminuição da hostilidade em relação à chefia, a redução do congestionamento de trânsito nos locais de trabalho, a eliminação da falta de pontualidade e o aumento da autonomia e responsabilidade dos funcionários, o que pode levar ao aumento da satisfação (ROBBINS; JUDGE, 2014, p. 371).

O sistema também é essencial ao colaborador, pois o horário flexível proporciona sensível melhora quanto à produtividade do empregado. Além disso, os horários flexíveis permitem ao empregado conciliar suas necessidades pessoais e familiares, acabando por eliminar faltas e atrasos e ainda ajustar suas responsabilidades na empresa para horários que consiga alcançar melhores rendimentos.

A flexibilidade foi decisiva durante o período da pandemia de COVID19 onde, ao longo dos anos de 2020 e 2021 vários países do mundo não tiveram outra alternativa a não ser flexibilizar os horários, alternar equipes nas linhas de produção e promover o trabalho remoto, também conhecido como *homeoffice*. Esta modalidade, inclusive, passou a ser regulamentada em vários países (SOUZA, 2021).

Portanto, do ponto de vista gerencial motivacional, está evidente que o colaborador que possa gerir sua agenda de trabalho estará mais disposto resultando em melhoras perceptíveis na produtividade e qualidade do trabalho.

2.4 RESULTADOS NA SATISFAÇÃO PESSOAL

A satisfação pessoal é um quesito muito subjetivo e, por vezes, difícil de ser avaliado pelos pesquisadores. Para uma observação mais científica, os dados devem ser coletados em período imediatamente anterior e, para fins de comparação, a mesma coleta deve ser realizada no período posterior. No entanto, em caso de impossibilidade, o pesquisador pode lançar mão de

entrevistas diretas com amostragem significativa dos colaboradores ou até mesmo pela observação comportamental do grupo com um todo (CARDOSOSO, 2018).

Em geral, um grupo satisfeito é mais comunicativo, mais solícito, mais sorridente, mais participativo e integrado. É um grupo que aceita as diferenças e consegue agregar valor para novas ideias, acrescentando soluções para processos mais difíceis. Seus colaboradores estão sempre dispostos a ensinar e ajudar. Os resultados são sempre melhores que, por exemplo, a mesma parcela de colaboradores insatisfeitos.

2.5 RESULTADOS NA PRODUTIVIDADE DEVIDO A MOTIVAÇÃO

A sustentabilidade de qualquer negócio depende de alguns fatores como demanda e custos de produção. No entanto, para o negócio crescer ele necessita de produtividade, ou seja, ajustar os meios de produção para que produzam mais e melhor. Fazendo um comparativo com uma orquestra sinfônica, é como ajustar todos os instrumentistas para cada um, ao seu momento, dar o seu melhor (CHIAVENATO, 2014b; GOMES, 2019).

No quesito produtividade, a teoria diz que é possível ajustar níveis melhores de produtividade trabalhando a confiança e a motivação do colaborador. Funcionários seguros e motivados apresentam um forte sentimento de pertencimento e, por este motivo, realizam o seu melhor todos os dias.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo conhecer algumas práticas motivacionais que possam ser utilizadas como instrumento de gestão e, conseqüentemente, vir a melhorar a produtividade das empresas.

Como estudado, a teoria reconhece a motivação como o verdadeiro combustível da mão de obra e, para isso, são disponibilizados diversos fatores que podem influenciar em maior ou menor grau a produtividade dos funcionários. Cada colaborador é único e, portanto, possui necessidades específicas. Neste sentido, os gestores devem estar atentos às necessidades da empresa e de suas equipes.

Assim, com base nas teorias científicas da motivação, ficou comprovado que a melhoria do trabalho ocorre quando o colaborador é valorizado em seu local de trabalho e nas suas atividades diárias. Na prática, isto pode acontecer com a introdução de algumas técnicas de gestão baseadas em fatores motivacionais.

Com este estudo, foi possível perceber que o ‘fator motivação’ não é um fenômeno exclusivo de grandes corporações. Felizmente, com a democratização do conhecimento e flexibilização da gestão, empresas menores já estão implantando técnicas motivacionais. Como resultado, além de proporcionar ganhos operacionais, a literatura atesta benefícios significativos no ambiente laboral e na qualidade de vida do trabalhador.

Neste sentido, esta pesquisa de revisão bibliográfica demonstrou que as teorias motivacionais estão mais atuais do que nunca e podem ser aplicadas em qualquer empresa. O empregado, reconhecido e motivado, transforma seu local de trabalho, produzindo mais e melhor, refletindo em benefícios para os usuários, para a sociedade e para o país.

Há tempos o empregado entendeu a importância de poder conciliar seu trabalho com qualidade de vida. É exatamente isso o que ele busca, mesmo que inconsciente. Assim, se a empresa não estiver apta a satisfazer as expectativas do empregado, este irá desmotivar, não produzirá como o esperado e acabará deixando a empresa.

Quando esforços são direcionados para a manutenção da satisfação do colaborador, a empresa passa a ocupar posição de destaque no mercado. O empregado motivado trabalha mais e melhor, zela pela empresa, tem orgulho e respeito por seu trabalho, pelos seus colegas e admiração por seus patrões.

Como visto neste estudo, para que o empregado saiba seu valor dentro da empresa e sinta-se motivado, é necessário que ele seja constantemente estimulado. Como ser social e parte de uma organização, é importante que o colaborador possua um salário compatível com as funções desempenhadas, que seja remanejado para a função ou local que mais se adapte, que seus vencimentos e benefícios sociais estejam em dia, bem como seja possibilitada a opção de flexibilidade da jornada.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, J. E. Flexibilidade da jornada de trabalho: uma abordagem crítica. In: DELLAGRAVE NETTO, José Affonso (Coord.). **Direito do Trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BERGUE, S. T. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2019.

CARDOSO, M. S. R. **Motivação e incentivos: o caso da cooperativa Celeiro da Terra**. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas e Empresariais). 82 p. Universidade dos Açores, 2018.

CARVALHO, J. F. et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Revista Educação em Foco**, n. 07, p. 21-31, set. São Paulo, 2019.

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

_____. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Barueri: Manole, 2014b.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. ed. Barueri: Manole, 2014c.

FONSECA, M. S. M. **Redução de trabalho: fundamentos interdisciplinares**. São Paulo: LTr, 2012.

GOMES, A. K. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. **Revista HumanAE**, v. 13, n. 1, p. 1-23. Recife, 2019.

MARRAS, J. P. **Gestão estratégica de pessoas em empresas inovadoras**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MICHAELIS Online. **Definição de motivação**. 2022. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/>.

NEVES, A. B. Flexibilização dos direitos do trabalhador. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948.

RIBEIRO, E. A. **Motivação na UFRPE**: um estudo sobre a percepção dos técnicos administrativos à luz das teorias motivacionais. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para Desenvolvimento do Nordeste). 130 p. Universidade Federal de Pernambuco, 2019.

ROBBINS, S. P; JUDGE, T. A. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.

SILVA, C. A.; BUENO, C. Z.; SOUZA JÚNIOR, H. P. As formas literárias em ‘O Capital’ - contribuição à educação dos trabalhadores pela crítica da economia política. **Revista Ciências do Trabalho - DIEESE**. n. 19. São Paulo, 2021.

SOUZA, A. S. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid19**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 nov. 2022.