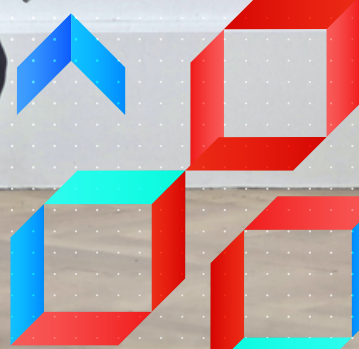
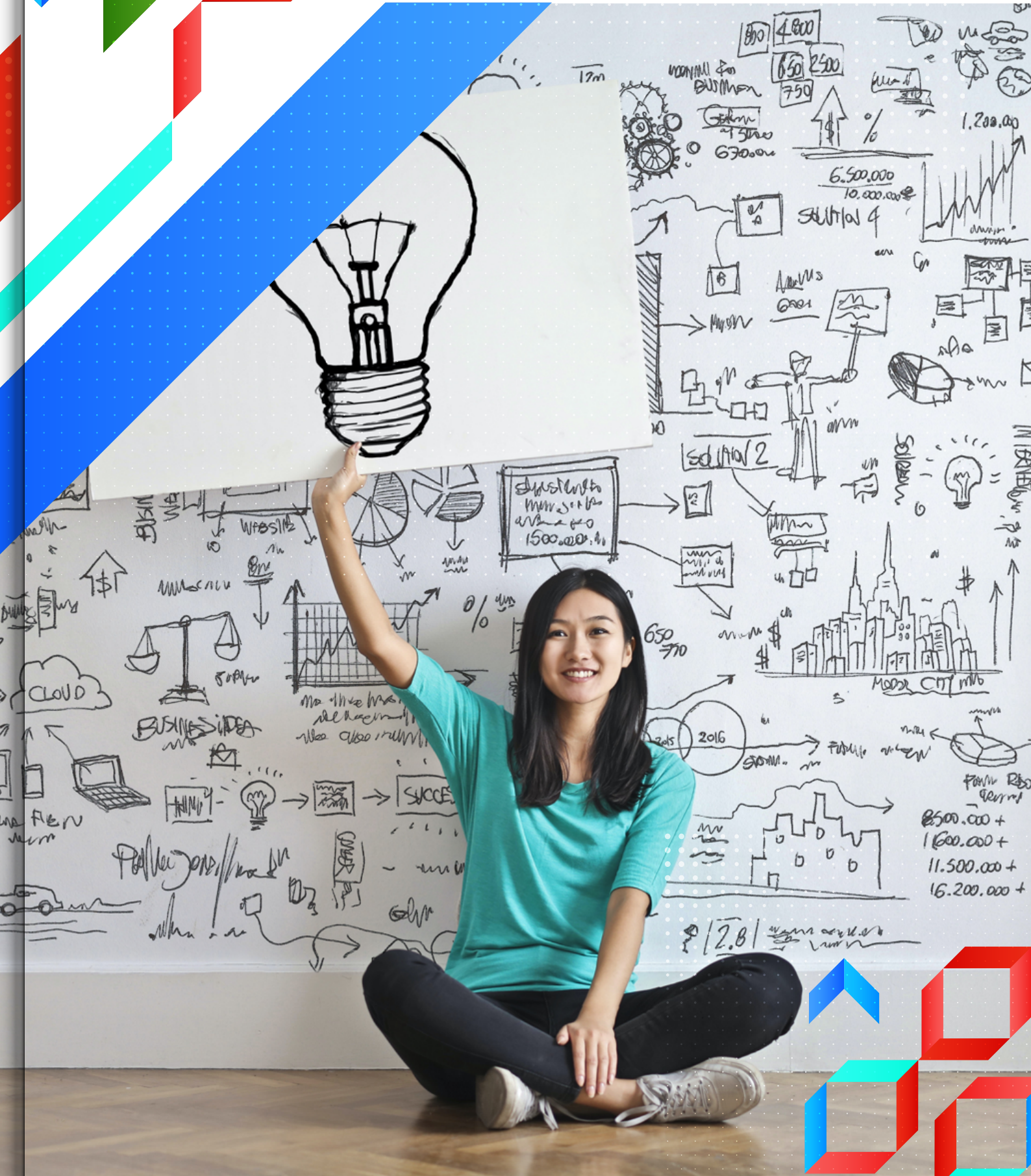




REVISTA *educamais*

ISSN: 2763-6046

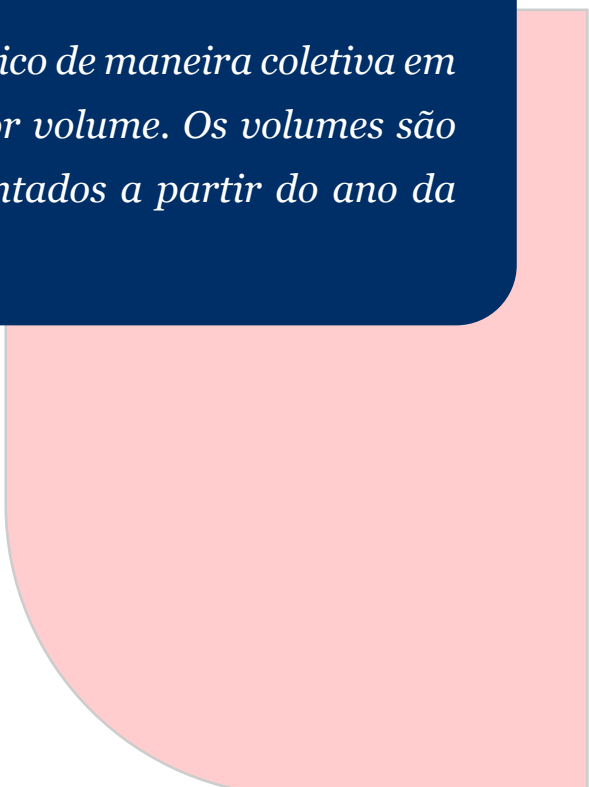




Apresentação

Criada no ano de 2021, a Revista Educamais é uma revista científica da Grupo Educamais. Seu objetivo reside na divulgação de pesquisas científicas nas áreas de negócios e educação. Para tanto, publica trabalhos científicos inéditos de cunho teórico e empírico.

Seus artigos são publicados por meio eletrônico de maneira coletiva em edições semestrais, que são identificadas por volume. Os volumes são contabilizados por números sequenciais contados a partir do ano da fundação da revista.



Conselho Editorial:

Fabio Alessandro Affonso Antonio

Marcia Marisa Correa

Claudio Amaro

Mauro Pasetti

Maria Aparecida Campos da Silva

Comitê Científico:

Enivalda Alves da Silva Pina

Rogério Sarkis da Costa

Carlos Eduardo da Rocha Santos

Eliana Costa da Cruz Negreiros

Virginia Vieira Marcondes

Expediente:

COORDENAÇÃO GERAL:

Nelson Boni

COORDENAÇÃO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS:

Hikaro Queiroz

COORDENAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA:

Esthela Malacrida

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

João Guedes

Índice

Escolha do Regime Tributário da
Indústria Time EPP _____ 4

A Constituição de uma Empresa e a
Importância de sua Gestão no que se
Refere ao Cenário Econômico: Como o
Atual Cenário Econômico Influência na
Estratégia e Inovação da Empresa _____ 10

Verbas Indenizatórias: Características
e Aplicação dos Processos Dentro da
Empresa Mitra Diocesana de São Miguel
Paulista _____ 22

Quais Os Principais Requisitos Para A
Contratação De Estagiário Remunerado? _____ 33

Projeto de Atividade Interdisciplinar – Pai I _____ 43

O Desenvolvimento do Capital Intelectual _____ 51

ESCOLHA DO REGIME TRIBUTÁRIO DA INDÚSTRIA TIME EPP

Faculdade Educamaís

*Andressa Quirino da Silva
Beatriz Vegas*

*Diogo Manoel Ferreira
Luana Michaeli T. Marques
Mayara Leticia da Silva
Michael Varollo*

Resumo

O presente artigo tem como escopo apresentar e desenvolver um plano de negócios para a empresa Time Indústria EPP. Com enfoque no planejamento tributário, que tem como finalidade a prevenção, projeção e identificação de alternativas menos onerosas e eficazes para que os contribuintes possam minimizar os custos fiscais, desde que de forma lícita, elencamos a necessidade de um controle administrativo-financeiro eficiente. Em razão da grande carga tributária e da rapidez das mudanças da legislação tributária do fisco federal, estaduais e municipais, o planejamento tributário se torna necessário para os contribuintes.

Palavras-chave: empresa; planejamento de negócio; planejamento tributário.

1 Introdução

O artigo desenvolvido traz a apresentação da empresa fictícia Time Indústria EPP no ramo de fabricação de sabonetes, que necessita de um planejamento de negócios com enfoque tributário e administrativo, de acordo com seus parâmetros estruturais e de faturamento. A empresa poderá beneficiar-se de um dos três tipos de Regimes Tributários previstos em lei: Lucro Real, Lucro Presumido ou Simples Nacional. Porém, a questão é: Qual dos regimes escolher dentro da realidade atual da empresa?

Em um País com tantos tributos como o Brasil é imprescindível manter dentro das organizações uma gestão fiscal estruturada. Esta afirmativa é justificada no fato de que o negócio deve estar enquadrado nas leis vigentes, buscando ao máximo a redução dos tributos, obedecendo os limites da lei, baseando-se

em uma análise estratégica minuciosa de tributação. Entretanto, por desconhecimento e por questões econômicas, muitos empresários ignoram este tipo de consultoria, por ser considerada de elevado custo, o que no futuro poderá gerar grande transtorno na conservação da integridade do pagamento dos tributos (impostos).

O objetivo do desenvolvimento da análise fiscal é demonstrar a análise de cálculos comparativos com base em uma metodologia de pesquisa bibliográfica e exploratória, a qual se enquadrará melhor na escolha do regime para esta empresa. É de extrema importância à visão estratégica ampliada na montagem do plano de negócios utilizando a Análise Swot, pois é uma ferramenta clássica presente na gestão administrativa, que busca prever pontos positivos e negativos que devem ser levados em conta pela organização na busca pela maior lucratividade do negócio.

O percurso metodológico deste artigo será baseado na coleta de dados, desde a concepção do negócio, englobando sua estruturação, análise e discussão do problema proposto, demonstrando os fatos, e chegando por fim a uma conclusão mais adequada para a realidade da Time Indústria EPP

2 Fundamentação Teórica

O presente artigo tem como objetivo demonstrar um plano de negócios com o enfoque no planejamento tributário. Trata-se uma pesquisa para analisar qual o melhor regime tributário que se enquadra a empresa em questão.

Vale ressaltar que os dados apresentados são fictícios.

2.1 Plano de negócios

De acordo com Bernardi (2006 p.109) “[...] um plano de negócios é um projeto específico, desenvolvido para produzir determinado resultado, envolve cinco etapas: ideia e concepção do negócio, coleta, preparação de dados, análise de dados, montagem do plano e avaliação do plano”.

2.1.1 A Ideia e Concepção do negócio

Inicialmente a ideia era uma fábrica de sabonetes voltada somente ao público feminino, inspiradas em grandes marcas do mercado. Porém, após algumas pesquisas, chegamos à conclusão de que o mercado masculino cresceu consideravelmente na América Latina. Uma ampla oportunidade de investimento é descrita nas pesquisas realizadas por Euromonitor Internacional (2017):

[...] produtos de beleza voltados ao público masculino, movimentaram USD 47 milhões em 2016, representando 11% do total das vendas da indústria de beleza e cuidados pessoais. Embora a Europa Ocidental ainda seja o maior mercado, com 26% das vendas, a América Latina é a região cujas vendas de produtos

de beleza masculinos crescerão mais rapidamente nos próximos cinco anos. As vendas desse tipo de produto na América Latina movimentaram USD 10 bilhões em 2016 e demonstraram um crescimento sustentável, de 12% ao ano, entre 2011 e 2016.

2.1.2 Coleta e Preparação de Dados da Empresa

A empresa inscrita no cartão CNPJ: 00.000.000/0001-00 tem a razão social de Time Indústria EPP, sediada na Rua: da Fortuna, 1505 – Nazaré Paulista – CEP 12960-000, seu horário de funcionamento é de Segunda a Sexta das 8:00 às 17:00 e Sábado das 8:00 às 12hs, site: www.timemen.com.br, email: atendimento@time.com.br, telefone: (11) 3289-1026 ou (11) 92530-1000 e WhatsApp para clientes: (11) 92530-1000.

2.1.3 Fundadores

Os fundadores da empresa são os sócios Luana Michaeli Tavares Marques, Mayara Leticia da Silva Souza, Diogo Ferreira Manoel, Michael Varollo, Andressa Quirino da Silva e Beatriz Vegas, todos formados em Ciências Contábeis, amigos de dede a faculdade formaram a empresa Time no ano de 2018.

2.1.4 Organograma

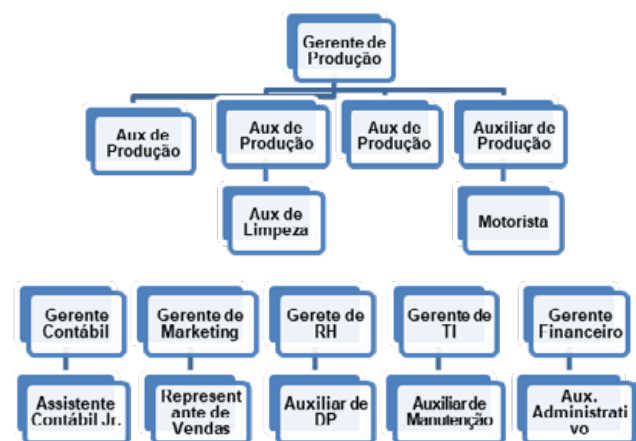


Figura 1 - Organograma

Fonte: Elaborado pelos autores, 2018.

Segundo Chiavenato (2001, p.251) “[...] organograma é o gráfico que representa estrutura formal

da empresa”, ou seja, demonstra as relações hierárquica dentro de uma organização de forma que cada colaborador saiba onde está e onde poderá chegar. A Indústria Time disponibiliza de 17 colaboradores.

3 Metodologia

O processo metodológico utilizado foi baseado em pesquisas bibliográficas com autores renomados, pesquisa exploratória visando o aprimoramento do conhecimento tributário e desta forma aplicando dentro de um plano de negócios, também foram utilizadas pesquisas bibliográficas, para que desta forma fosse preservado a idoneidade do artigo desenvolvido.

4 Análises e discussões

De acordo com Padoveze (2006, p. 363), “[...] denominamos planejamento tributário a adoção de planejamentos específicos tributários característicos para cada empresa, frutos de estudos aprofundados que podem permitir uma redução da carga tributária”.

Embora sem dúvidas o planejamento tributário seja complexo é imprescindível para as empresas, pois torna sua gestão fiscal muito mais eficiente reduzindo gasto com impostos e conservando a legalidade dos negócios.

Para demonstrar qual melhor regime tributário para a empresa Time foi realizado um estudo dos seguintes regimes abaixo:

4.1 Lucro Presumido

Conforme as afirmações de Crepaldi e Crepaldi (2014, p.244):

Lucro Presumido é a forma de pagamento do imposto de renda da pessoa jurídica (IRPJ) e da contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL) fixada em cima de uma estimativa de lucro estabelecida pela receita federal, de acordo com o ramo da empresa. Os contribuintes que optarem pelo lucro presumido

deve ter receita bruta de R\$78.000,000e que não estejam obrigadas a pagar imposto pelo sistema de Lucro Real.

Tabela 1 - Lucro presumido

Lucro Presumido - Jan/XX	
Receita Bruta Mensal	R\$ 300.000
ISS (5%)	R\$ 15.000
PIS (0,65%)	R\$ 1.950
COFINS (3%)	R\$ 9.000
Receita Líquida	R\$ 274.050
Alíquota da Indústria (8%)	R\$ 24.000
Resultado Operacional	R\$ 250.050
Folha Salarial (18%)	R\$ 54.000
Encargos sociais (29 %)	R\$ 15.660
Despesas diversas (16%)	R\$ 48.000
Lucro Líquido	R\$ 132.390
Receita Bruta Trimestral	R\$ 850.000
Base de Cálculo do Lucro Presumido CSLL	
Presunção 12%	R\$ 102.000
Alíquota da CSLL 9%	R\$ 9.180
Total CSLL	R\$ 9.180
Base de Cálculo do Lucro Presumido IR	
Presunção 8%	R\$ 68.000
Alíquota do IR 15%	R\$ 10.200
Adicional de IR se> 20 mil reais 10%	R\$ 800
Total IR	R\$ 11.000
Total IR e CSLL	R\$ 20.180
Lucro Presumido	R\$ 829.820

Fonte: Elaborado pelos autores, 2018.

Desta forma, com base em dados fictícios da Empresa Time Indústria EPP é possível analisar cálculo com base no Lucro Presumido.

4.2 Lucro Real

Ainda com base nas informações descritas por Crepaldi e Crepaldi (2014, p 245):

O Lucro Real é sistema de calculo do (IRPJ) e da (CSLL) com base nos resultados verificados na contabilidade da empresa. Quem escolhe esta forma de tributação precisa manter em ordem o livro caixa, as declarações do balanço patrimonial, a demonstração de resultado do exercício de lucros e prejuízos acumulados [...] o lucro real permite a dedução

das chamadas despesas operacionais como conta de água, luz, telefone, depreciação de bens e pagamentos de serviços terceirizados. Pode escolher o regime de Lucro Real contribuintes que possuem receita total acima de R\$78.000.000 que exerçam alguns tipos de atividade (bancos comerciais, cooperativas de crédito e empresas de seguros privados e de capitalização); ou obtém lucros, rendimentos ou ganho de capital exterior.

Desta forma, com base em dados fictícios da Empresa Time Indústria EPP é possível analisar cálculo com base no Lucro Real.

Tabela 2 - Lucro presumido

Lucro Real			
	Jan	Fev	Mar
Receita Bruta Mensal	R\$ 300.000	R\$ 260.000	R\$ 290.000
ISS (5%)	R\$ 15.000	R\$ 13.000	R\$ 14.500
PIS (0,65%)	R\$ 1.950	R\$ 1.690	R\$ 1.885
COFINS (3%)	R\$ 9.000	R\$ 7.800	R\$ 8.700
Receita Líquida	R\$ 274.050	R\$ 237.510	R\$ 264.915
Alíquota da Indústria (8%)	R\$ 24.000	R\$ 20.800	R\$ 23.200
Resultado Operacional	R\$ 250.050	R\$ 216.710	R\$ 241.715
Folha Salarial (18%)	R\$ 54.000	R\$ 46.800	R\$ 52.200
Encargos sociais (29 %)	R\$ 15.660	R\$ 13.572	R\$ 15.138
Despesas diversas (16%)	R\$ 48.000	R\$ 41.600	R\$ 46.400
Lucro Líquido	R\$ 132.390	R\$ 114.738	R\$ 127.977
Lucro Líquido Trimestral			R\$ 375.105
Receita Líquido Trimestral			R\$ 375.105
Base de Cálculo do Lucro Real CSLL			
Alíquota da CSLL 9%			R\$ 33.759
Total CSLL			R\$ 33.759
Base de Cálculo do Lucro Real IR			
Alíquota do IR 15%			R\$ 56.266
Adicional de IR se > 20 mil reais 10%			R\$ 31.511
Total IR			R\$ 87.776
Total IR e CSLL			R\$ 121.536
Lucro Real			R\$ 253.569

Fonte: Elaborado pelos autores, 2018.

4.3 Simples Nacional

Padoveze (2006 p.358) menciona que:

Objetivando a carga tributária de pequenos empreendimentos a legislação federal criou a figura do simples (sistema integrado de pagamento de impostos e contribuições das microempresas e

empresas de pequeno porte por meio da lei 9.317/96 de 5.12.96. De um modo geral as empresas comerciais e industriais que se enquadram nestes tipos de empreendimentos podem usufruir de uma tributação simplificada e significativamente menor do que as demais empresas [...], os seguintes impostos e contribuições são substituídos por um único tributo IR (Imposto de Renda sobre o Lucro), CSLL (Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido), PIS (Programa de Integração Social), COFINS (Contribuição Social Sobre o Faturamento), INSS (Contribuição Previdenciária ao Instituto Nacional de Seguro Social).

Desta forma, com base em dados fictícios da Empresa Time Indústria EPP é possível analisar cálculo com base no Simples Nacional.

Tabela 3 - Simples Nacional

Simples Nacional	
Receita Bruta Mensal (limite de 200 mil + 20%)	R\$ 300.000,00
Em 12 meses limite anual	R\$ 4.800.000,00
Faturamento acumulado anual	R\$ 3.800.000,00
Alíquota da Indústria 8%	R\$ 304.000,00
Folha Salarial 18%	R\$ 684.000,00
Despesas diversas	R\$ 608.000,00
Lucro Líquido	R\$ 2.204.000,00
Encargos fiscais (Anexo II 2018)	
Alíquota 30%	R\$ 1.140.000,00
Valor a deduzir	R\$ 720.000,00
Valor total antes da divisão pelo Faturamento	R\$ 420.000,00
Alíquota Efetiva	11,05%
Imposto Jan	R\$ 33.150,00
Imposto Fev	R\$ 28.730,00
Imposto Mar	R\$ 32.045,00
Simples Nacional	R\$ 281.180,00

Fonte: Elaborado pelos autores, 2018.

4.4 Escolha do Regime Tributário

De acordo com a sua estrutura e faturamento conforme análises comparativas das tabelas dos subcapítulos 4.1.2, 4.1.3 e 4.1.4, é possível constatar que a Time é uma empresa de pequeno porte baseando-se na afirmação de Pereira (2017), pois o mesmo esclarece que os negócios com limite de faturamento anual

de R\$ 4,8 milhões podem ser enquadrados como EPP [...] optando por um dos regimes tributários (Simples Nacional, Lucro Real ou Lucro Presumido). Tendo a Time diante do exposto optado pelo Simples Nacional pela maior facilidade de seu regime de arrecadação, conforme nos afirma Ismerin (2017), o Simples Nacional é um regime de arrecadação, cobrança e fiscalização de impostos que unifica impostos municipais, estaduais e federais em uma só guia de pagamento. A medida completa dez anos em 2017 e veio para desburocratizar o pagamento de impostos e incentivar o micro e pequeno empresário.

Com base nos dados acima, fica claro a facilidade deste tipo de tributação, visto que unificam vários impostos em uma única alíquota, pagando um tributo menor em relação às empresas de grande e médio porte, gerando ainda uma sobra de lucro líquido maior se comparado ao Regime de Lucro Real e Presumido, além disso, cabe mencionar que torna o trabalho da contabilidade muito mais simplificado e ágil.

4.5 Montagem do Plano de Negócios

Conforme nos relata Cobra (2010, p.79):

A missão corporativa deve definir o seu negócio, ou seja, explicar que necessidades, devem ser supridas em que mercado com quais produtos e com que tecnologia, de forma a refletir valores, crenças, desejos e aspirações dos responsáveis pela direção da organização, bem como seus públicos reivindicantes.

E com base na informação citada pelo autor a empresa definiu sua visão, missão e valores da seguinte forma:

A visão da empresa Time é oferecer um produto e compra diferenciada, gerando a satisfação do cliente ao perceber produtos com nível de marcas internacionais.

Tem como missão cuidar da autoestima masculina e fazer com que nossos clientes se olhem no espelho e sintam satisfação de utilizar seus produtos.

Ser uma marca de expressão mundialmente reconhecida chegando onde quer que você esteja!

Seus valores são: produção organizada, comprometimento na entrega, fidelidade com o cliente e a preocupação com a alto-estima do público nos faz ir em busca da inovação de nossos produtos.

4.6 Análise Swot

Conforme enfatiza Kotler e Keller (2006, p.50), “a avaliação global das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças são denominadas de análise SWOT [...] Ela envolve o monitoramento dos ambientes internos e externos”.

A Time tem como ponto forte buscar trazer produtos com preços adequados à realidade do mercado além de visar sempre a inovação para o homem como a criação de um: massageador no sabonete para ativar a circulação do rosto prevenindo o envelhecimento da pele e ajudando a amaciar os pelos antes de se barbearem, ser uma das poucas empresas a focar no interesse masculino e a utilizar uma embalagem atrativa a este tipo de público.

Seus pontos fracos é ser uma marca iniciante no mercado, não sendo tão reconhecida como as demais e não possuir recursos financeiros para investimentos como patrocínios.

Tem como oportunidades atrair o público masculino com suas ideias inovadoras já que este demonstrou ser um público em constante crescimento.

As ameaças que a empresa pode sofrer são que outras marcas foquem mais na linha masculina, redução de preço no valor do produto das concorrentes de cosmético e o público preferir uma marca conhecida a uma marca nova que não tem referência.

5 Considerações Finais

Com o artigo ficou nítido a relevância da consultoria tributária dentro de uma empresa, e só ficou claro mediante a análise comparativa, o que permitiu aos sócios verificar qual seria o melhor Regime

Tributário que contribuísse da melhor maneira possível para aumento de seu lucro líquido e assim mantendo a empresa nos conformes com as leis vigentes.

Além disso fez se evidente que dentre os três regimes Lucro Real, Lucro Presumido e Simples Nacional, que o Simples é a melhor escolha dentro da realidade da companhia do estudo em questão, o que não quer dizer que seja uma boa escolha para todas as empresas de pequeno porte, pois cada uma possui uma estrutura e um faturamento que talvez não se enquadre dentro desse tipo de regime. O Simples Nacional sem dúvida facilita extremamente a vida do contador, pois engloba em uma única guia vários impostos.

Por fim notou - se ainda a dimensão da análise Swot para a organização, pois é através dela que pode ser realizado uma avaliação geral das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, desta forma assegurando uma melhor estruturação e preparação para superar as adversidades que encontrarem pelo caminho.

Referências

- BERNARDI, LUIZ, **Manual de Plano de Negócios – Fundamentos, Processos e Estruturação**. Editora Atlas. São Paulo, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Editora Campus. Rio de Janeiro, 2001.
- COBRA, MARCOS, **Administração de Marketing**. 2ª ed. Editora Atlas. São Paulo, 2010.
- CONTÁBEIS O PORTAL DA PROFISSÃO (S/D 2018). Tabela Simples Nacional Anexo II 2018. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/tabelas/simples2018/ane-xo2>> Acesso em 12/11/2018.
- CREPALDI, S.A; CREPALDI, S.G. **Contabilidade Fiscal e Tributária**. Editora Saraiva. São Paulo, 2014.
- EURO MONITOR INTERNACIONAL (5 de outubro de 2017). **América Latina Comandarà Vendas Globais de Beleza Masculina**. Disponível em:<<https://blog.euromonitor.com/america-latina-comandara-vendas-globais-de-beleza-masculina/>>. Acesso em: 29/10/2018.
- KLOTTER, P; KELLER, K. **Administração de Marketing** 12ª ed. Editora Companion Web Site. São Paulo, 2016.
- ISMERIN, Flávio (12 de setembro de 2017). G1 Globo Economia. **Entenda o que é o simples Nacional e quais as vantagens para as empresas**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/pme/noticia/entenda-o-que-e-o-simples-nacional-e-quais-vantagens-para-as-empresas.ghtml>>. Acesso em 30/10/2018.
- PADOVEZE, C.L. **Introdução à Contabilidade**. Editora Pioneira Thomson Learning. São Paulo, 2006.
- PEREIRA, P.T. (23 de agosto de 2017). Sebrae. **Microempresa, Empresa de Pequeno Porte e Microempreendedor Individual: diferenças e características**. Disponível em: <<http://blog.sebrae-sc.com.br/epp-microempresa-mei/>>. Acesso em 30/10/2018.

A CONSTITUIÇÃO DE UMA EMPRESA E A IMPORTÂNCIA DE SUA GESTÃO NO QUE SE REFERE AO CENÁRIO ECONÔMICO: COMO O ATUAL CENÁRIO ECONÔMICO INFLUÊNCIA NA ESTRATÉGIA E INOVAÇÃO DA EMPRESA

Faculdade Educamaís

*Almir do Nascimento
Edson Ramos
Henrique Soares
Luciana dos Santos
Mirian dos Anjos*

Professor Orientador:
Marcello Cacavallo

Resumo

Este artigo pretende abordar a constituição de uma empresa e a importância de sua gestão no atual cenário econômico e como influência na estratégia da empresa, tendo em vista a inovação que vem buscando no mercado para que se torne sempre competitivo aos demais concorrentes para alcançar os objetivos, assim utilizado como base a padaria Nova Granada. O objetivo deste trabalho é mostrar a importância do estudo científico na constituição de uma empresa, onde o empreendedor deve administrar e construir uma empresa, tendo projetos para o futuro e usando a ferramenta principal para qualquer pessoa que deseja abrir uma empresa, sendo ela privada ou não. O plano de negócio deve ser elaborado por todos os empreendedores que desejam viabilizar uma organização no mercado, para que assim possa ter um futuro. No plano será demonstrado como a empresa irá funcionar. A metodologia utilizada foi de natureza qualitativa, que trouxe os resultados da sócia da empresa Nova Granada, que respondeu ao questionário onde abordada sobre a constituição da empresa, e a dificuldade de manter o negócio e como está sendo o projeto para o futuro.

Palavras Chaves: Plano de negócio; empreendedor; inovação e constituição de uma empresa.

1 Introdução

O presente trabalho tem como objetivo auxiliar os sócios na constituição da empresa e quais são as melhores estratégias para sempre inovar e se manter no mercado.

Com a crise financeira que o Brasil vem enfrentando nos últimos anos, foram feitas pesquisas qualitativas, para assim, encontrarmos maneiras

inovadoras de atrair e fidelizar clientes.

Com base em pesquisas do Instituto Tecnológico de Panificação e Confeitaria (ITPC 2018), foram constatados que no Brasil, os indicadores apontam crescimento de 3,2 % ao ano. Como estamos localizados na região Leste de SP, fizemos uma pesquisa voltada para esta região onde está concentrado nosso público alvo.

Em análise do questionário respondido por uma das sócias da padaria Nova Granada, desenvolvemos

metodologias estratégicas que irão ajudá-la a atrair e fidelizar clientes diariamente.

Observamos também que a todo o momento uma boa análise de mercado com comprovações em estudos científicos se faz necessário desde a abertura da empresa e em todas as ações diárias para resultados favoráveis.

Com essas análises surge o desafio de prestarmos um serviço sempre atualizado visando às novas tendências do segmento e sem deixar de lado a qualidade e a confiabilidade, mantendo o bom relacionamento com o cliente.

2 Referencial teórico

2.1 Empreendedorismo e as principais características de grandes empreendedores.

O termo empreendedorismo foi inicialmente utilizado pelo economista Joseph Schumpeter, em 1950. Está diretamente ligado ao âmbito empresarial, seja implementando novos negócios ou em mudança em empresas já existentes.

Empreender envolve inovação e riscos, e constantemente o empreendedor está resolvendo problemas ou situações complicadas.

O empreendedorismo é essencial nas sociedades, pois é através dele que as empresas buscam a inovação, preocupam-se em transformar conhecimentos em novos produtos. Existem, inclusive, cursos de nível superior com ênfase em empreendedorismo, para formar indivíduos qualificados para inovar e modificar as organizações, modificando assim o cenário econômico. Um bom empreendedor é pró ativo, motivado, corajoso, um bom líder e não encontra dificuldade para trabalhar em equipe. Para Gates (1987, p.13) “A chave do sucesso nos negócios, perceber onde o mundo se dirige e chegar ali primeiro”

William Henry Gates, mais conhecido como Bill Gates um grande empreendedor, conhecido por fundar a Microsoft, a maior empresa de software do mundo. Ao dizer esta frase nos mostrou uma grande sacada

do empreendedorismo. Identificar em meio ao comum uma oportunidade de inovação, não ter medo de arriscar, ser destemido é uma das principais características de um bom empreendedor de sucesso. Segundo Jobs (*apud* DESIDÉRIO, 2015, p.21). “Seu trabalho vai preencher uma parte grande da sua vida, e a única maneira de ficar realmente satisfeito é fazer o que você acredita ser um ótimo trabalho. E a única maneira de fazer um excelente trabalho é amar o que você faz”

Outro grande empreendedor no ramo de software Steven Paul Jobs, conhecido como Steve Jobs tem as mesmas características de Bill Gates, destemido e criativo, com suas palavras nos dá exemplo de mais uma característica para ser um bom empreendedor, amar o que faz, não fazer por obrigação, mas ter uma grande satisfação pelo trabalho escolhido.

Com estas comparações, podemos concluir que um bom empreendedor reúne características em comum, como persistência, autoconfiança, liderança, motivação e inovação.

2.2 Plano empresarial

Para entender um plano de negócio deve ter objetivos e metas, é preciso ter um estudo do campo sobre o ramo que vai atuar sendo externo e interno, assim se tornando uns dos pontos principais do planejamento de negócios. O empreendedor deve planejar para conhecer os riscos que possa ocorrer na sua organização, e se preparar para os problemas futuros, assim mostrando total conhecimento da sua empresa e usando os fatores favoráveis da organização e traçando para uma situação útil e tendo a previsão do seu negócio de acordo com Dornelas (2005). O plano de negócio é um documento onde deve estar escrito tudo que é necessário para a constituição de uma empresa, desde a sua grande ideia de negócio até as suas instalações, segundo Maximiano (2011), o plano de negócio é o começo da empresa, onde deve conter os passos necessários para o funcionamento, para que, ela possa existir no mercado e sobreviver. Para Dolabela (1999, p.80), “O plano de negócios é uma linguagem

para descrever de forma completa o que é ou o que pretende ser uma empresa.”

Chiavenato (2004, p.127) observa algumas técnicas para criar um planejamento de negócios:

[...] Todos os planos têm um propósito comum: a previsão, a programação e a coordenação de uma sequência de lógica de eventos, os quais se bem sucedidos, deverão conduzir ao alcance do objetivo que se pretende. Geralmente o plano é um curso determinado de ação sobre um período específico de tempo e proporcionam respostas às seguintes questões: o quê, quando, como, onde e por quem. Na verdade, é uma tomada antecipada de decisões sobre o que fazer, antes de a ação ser necessária.

Muitas vezes quando um empreendedor tenta abrir o próprio negócio, não se sabe por onde começar, o primeiro passo é adquirir conhecimento sobre o plano de negócios, estratégias de mercado e público alvo para chegar ao sucesso, sem um plano, é bem provável que sua empresa acabe ficando sem rumo e dando mais prejuízo do que lucro de acordo com Bernardi (2008). Para Chiavenato (2004), o planejamento de negócios está em ter visão do futuro, onde o empreendedor deseja chegar, quais os meios ele deve tomar para alcançar os objetivos estabelecidos no plano, e tomando as providências necessárias para que se possa sobreviver no mercado competitivo.

2.3 Cenário econômico brasileiro

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2018), os indicadores da economia brasileira apontam para uma recuperação, mesmo que seja lenta. Os indicadores como o Produto Interno Bruto (PIB), se demonstra favorável para o ano de 2018 comparado com o ano de 2017. Já atividade econômica da indústria, apresenta instabilidade de resultados para 2018, com uma análise do indicador e o cenário político instável, mas comparado ao ano de 2017, ainda os números são favoráveis e coloca

o país em manutenção e no começo do crescimento.

Visão Geral da Carta de Conjuntura do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2018, p. 01):

[...] cenário econômico brasileiro, que sofre com o aumento da instabilidade no mercado financeiro. Apesar da recuperação, a ociosidade da capacidade produtiva – medida pelo Indicador Ipea de Hiato de Produto – se mantém elevada (3,7% no segundo trimestre) (IPEA, 2018, p. 01).

Na projeção de crescimento do (IPEA, 2018). O ritmo não é intenso, pois o cenário retrata incertezas que estão no país em decorrer das contas públicas e a falta de medidas para que se possa ter investimento e infraestrutura. Porém os dados apresentados pelo o (IPCA/IBGE, 2018), demonstram que o mercado está vantajoso em relação da chegada da linha sazonais para fechamento do ano. O Crescimento segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2018): “O crescimento é puxado pelo potencial dos segmentos bens de capital e bens de consumo duráveis, o que faz o setor industrial ser um dos responsáveis pela melhora nos indicadores de mercado de trabalho ao longo de 2018”

2.4 Cenário econômico panificação

Segundo o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo (SINCOVAGA, 2018), a crise econômica afetou a todos, o setor de panificação foi um deles, que passou os últimos anos sofrendo quedas de fluxos de clientes e perdas no faturamento. No ano de 2017, a economia entrou em estado de manutenção se mantendo estável e puxou a melhoria no segmento da indústria o que acabou cooperando para o crescimento das padarias e animando os consumidores no setor de panificação e confeitaria.

Segundo Oliveira presidente da Associação Brasileira da Indústria da Panificação e Confeitaria (2018, p. 01) a economia no setor de panificação “O setor passou por anos difíceis no período de recessão, mas felizmente voltou a apresentar crescimento, até

com um pequeno ganho real em 2017. Para este ano a sinalização é de que o desempenho do setor será melhor do que em 2017” (ABIP, 2018, p. 01).

Os dados da Associação Brasileira da Indústria da Panificação e Confeitaria (ABIP, 2018), mostram que os indicadores da indústria voltaram trazendo a confiança para as empresas, todavia as perspectivas eram baixas nos últimos anos. Com o fechamento positivo do ano anterior 2017, tendo um aumento no geral e superando 2016, na expectativa e nos faturamentos para o segmento da indústria e espera que em 2018, seja o ano da manutenção das organizações trazendo assim esperança para 2019, tendo crescimento da economia do país.

De acordo com Oliveira presidente da Associação Brasileira da Indústria da Panificação e Confeitaria (2018, p. 01):

Em 2018, ao que tudo indica, não será diferente. Será o ano divisor de águas. Política e economicamente estratégico para o país, espera-se que esse novo ciclo de meses traga renovação ao congresso e ao senado e, por consequência, a renovação da esperança dos empresários, cidadãos e população brasileira de forma geral (ABIP, 2018, p. 01)

2.5 A evolução da gestão e estrutura de uma padaria.

O segmento da produção panificadora, segundo a Associação Brasileira das Indústrias de Panificação e Confeitaria (ABIP, 2018), está entre os seis maiores segmentos industriais do país, e buscam sempre novas tecnologias e ferramentas para que consigam melhores resultados e conquistem mais espaço no mercado econômico nacional.

De acordo com Farias (2013) nos anos XV na França, surgiram as primeiras padarias, geralmente feitas de madeiras e localizadas próximas às prefeituras das cidades, sujeitas a licença oficial para funcionamento. No século XVIII as padarias passaram a ser mais atraentes visualmente, com uso de tapeçarias,

cerâmicas, pinturas e outros elementos decorativos.

Ainda dito por Farias (2013), até meados dos anos 2000 a padaria era motivo de sucesso por oferecer produtos sempre frescos e preparados na hora, onde os padeiros e balconistas eram conhecidos nos bairros em que atuavam, possibilitando assim um atendimento personalizado.

Porém conforme Sebrae Nacional (2017) ao passar dos tempos os empresários do setor de panificação perceberam que haviam novas exigências de mercado, onde eram necessárias evoluções tecnológicas para atender as demandas dos clientes e se destacar aos concorrentes, já que conseqüentemente surgia uma grande qualidade dos produtos, essencial para fidelização do cliente.

Segundo Borges (2013 p.16), “O eixo da competitividade mundial está voltado para a inovação, que desempenha papel central na política industrial moderna para aumentar a produtividade e melhorar a competitividade”. Para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2018) “As embalagens também modificaram-se, principalmente para atender às exigências de conservação dos alimentos com higiene, garantindo a qualidade dos produtos”.

Conforme Farias (2013), para manter-se na vanguarda e não perder suas características e suas relações emocionais com os consumidores as padarias vêm mantendo um ambiente agradável, adotando novos conceitos, inovadores, utilizando assim a tecnologia da informática nas diversas tarefas executadas, desde controles de produção e maquinário até gráficos de vendas e elaboração de layouts, conforme tendência atual.

2.6 A importância da aplicação da estratégia nas empresas

Estratégia significa o estudo que identifica as possibilidades e métodos usados para alcançar objetivos, onde é desenvolvido, de acordo com o segmento, ideias que diferencie sua empresa das demais

concorrentes, assim a partir delas elaborando um planejamento para que possa ser aplicado. Na área empresarial a estratégia atua na busca de produtividade, qualidade e rapidez em quesitos internos de operação. Já na área da administração a estratégia estuda os pontos fortes e fracos internos da empresa, bem como os fatores externos que são as ameaças e oportunidade. Para Porter (1999, p.5) “A essência da estratégia é optar por executar atividades de uma forma diferente da dos rivais”.

A estratégia tem como principal objetivo fazer com que as empresas cresçam e atinjam o seu melhor a ponto de se destacar das demais, e como principal arma para atingir esse objetivo ela fornece todas informações relacionadas ao seu negócio chegando assim à melhores oportunidades de crescimento e fortificando suas ferramentas contra possíveis ameaças externas.

Gestão e estratégia empresarial, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná (2008, p. 43):

Com o aumento da concorrência nós precisamos oferecer para os nossos clientes sempre “um algo mais” além de simplesmente vender um produto ou um serviço. Esse “algo mais” (diferenciação) pode ser, para uma loja de produtos de informática, um excelente atendimento de assistência técnica, ou para uma loja de roupas femininas um lugar reservado para os maridos aguardarem enquanto as mulheres fazem compras, um diferencial que aumenta a possibilidade de o cliente preferir ir comprar na sua loja. (SEBRAE, 2008, p. 43)

A estratégia empresarial é atualmente a melhor ferramenta existente para a resolução dos problemas relacionados à sobrevivência e qualidade de vida do negócio. Trata-se de que os problemas atuais envolvem muito a questão da concorrência e sem a estratégia você certamente perderia mercado para os mesmos. Imagine você com uma loja de roupas, na mesma rua abrem mais dois comércios do mesmo segmento que o seu, (certamente pelo movimento que

a sua loja tinha) e assim elas oferecem diferenciais que parecem ter sido pensados no que faltava em seu negócio. Eles encontraram formas e caminhos mais precisos para o sucesso baseados em seus problemas e desfalques qualitativos, os pontos que seu negócio deixava a desejar se tornaram os grandes diferenciais fortes de sua concorrência.

Estratégia empresarial, construindo estratégia para vencer no mercado competitivo (PORTER, 2002, p. 190):

A estratégia é uma necessidade para qualquer empresa, não importa de que tamanho. De certo modo, talvez seja ainda mais importante para as empresas menores, uma vez que as grandes empresas têm mais margem de manobra – porque seus recursos e sua inércia são maiores – e conseguem sobreviver mesmo com uma estratégia ruim. Para as empresas pequenas, o único modo de sobreviver é ter noção clara do nicho de mercado em que trabalho e a maneira de se diferenciar dos concorrentes.

A elaboração de uma estratégia é essencial para qualquer empresa de qualquer segmento atualmente, pois após a aplicação e execução desta estratégia terá assim resultados que elevará seu negócio a um novo patamar, aumentando seu mercado, diminuindo sua concorrência, o elevando sobre os demais e ampliando o leque de oportunidades da empresa, disponibilizando assim novas possibilidades de crescimento e evolução da mesma.

2.7 Importância da inovação para chegar a um máximo desempenho empresarial

Para Stoeckicht e Soares (2009), a aplicação de indicadores avaliativos (questionário) que ressalta pontos importantes que a empresa deve aprimorar para se destacar no mercado, resulta em uma melhor compreensão para os gestores poderem utilizar sua máxima capacidade inovadora.

Segundo Stoeckicht e Soares (2009, p. 01):

Desde 1970, o tema da inovação tem atraído o interesse de pesquisadores, acadêmicos e empresários. Na última década, a inovação passou a ser reconhecida como um fator essencial para a competitividade das organizações e foi incluída em suas agendas estratégicas[...].

De acordo com Terra (2005, p. 03):

[...] os avanços na informática e nas tecnologias de comunicação estão afetando os processos de geração, difusão e armazenamento de conhecimento, nas organizações. A associação na literatura entre tecnologia de informação e gestão do conhecimento está relacionada ao uso de sistemas de informações ou conhecimento. A gestão do conhecimento centra-se em três aspectos principais: foco nos ativos intangíveis (principalmente o fator humano), tornar a gestão do conhecimento algo explícito, incentivar e criar mecanismos que facilitem aos empregados o compartilhamento de seus conhecimentos. [...].

Para Terra (2005), os avanços da tecnologia criaram um ambiente mais competitivo entre as empresas, e que a inserção deste novo ambiente além de aprimorar o meio de comunicação e conhecimento entre todas as células destas organizações, também criaram a partir desta inovação, ferramentas que potencializam pontos fortes das empresas, fazendo com que garantisse a partir da competitividade criada, sua parte no mercado.

Segundo Brito, Brito e Morganti (2009), para se obter o maior grau de desempenho de uma empresa, esta tem que estar em um constante estado de inovação, e que após um árduo estudo e coleta de dados da base do IBGE feitas pelos autores, conclui-se que a inovação influencia totalmente no crescimento da empresa na qual ela é aplicada.

Para Brito, Brito e Morganti (2009, p.2) da fundação Getúlio Vargas / escola de administração de empresas de São Paulo:

A inovação é considerada um fator fundamental para o desenvolvimento das empresas. [...] foi encontrada uma relação positiva e estatisticamente significativa com o crescimento da receita líquida. A conclusão é que o esforço inovador tende a afetar mais o crescimento do que a lucratividade. [...]

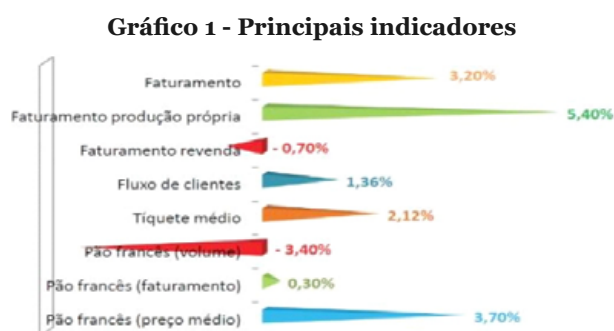
2.8 Análise de desempenho das panificadoras e confeitarias brasileiras em 2017.

O Instituto Tecnológico de Panificação e Confeitaria (ITPC, 2018) anualmente faz uma pesquisa de acompanhamento de indicadores em cerca de 400 empresas de 19 estados do país, de diferentes portes e modelos de atuação. A apuração desses dados permite projetar um crescimento do segmento da ordem de 3,2% em 2017, o que equivaleria a um faturamento de R\$ 90,3 bilhões.

O resultado nos mostra o impacto que as mudanças econômicas, de comportamento do cliente e da concorrência, trazem às empresas de panificação e confeitaria, como já se vêm acompanhando nessa década.

O faturamento com a produção própria ainda é o fator que puxou o crescimento do setor, mas num índice menor que o registrado em 2016 (5,4% em 2017, contrastando com os 11,2% apurados em 2016).

No gráfico a seguir vemos os principais indicadores identificados pelo levantamento nas empresas, comparando-se os números de 2017 com os de 2016.



Fonte: ITPC (2018)

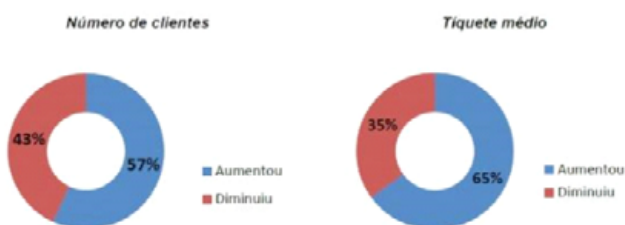
2.9 O Tíquete Médio e Fluxo de Clientes

Em 2016, havia se registrado uma perda de fluxo de -4,06%. Sobre o tíquete médio, já na análise realizada em 2017, as empresas pesquisadas registraram um aumento no fluxo de clientes de 1,36%, depois de alguns anos de queda nesse índice.

Sobre o tíquete médio, houve um crescimento de 2,12%, bem menor do que o apurado em 2016 (7,5%). Veja o gráfico que descreve o comportamento destes indicadores nos últimos anos.

Veja o gráfico que descreve o comportamento destes indicadores nos últimos anos.

Gráfico 2 - Comportamento dos indicadores



Fonte: ITPC (2018)

Observamos que nos últimos anos o cenário no ramo de panificação e confeitaria vem sendo bastante competitivo, com o aumento do crescimento da indústria de congelados podemos aferir que gerou um número maior de ponto de vendas criando maiores ofertas. Com isso, obtivemos um aumento no consumo de pães, mas não um crescimento no das empresas.

Logo, vale destacar que as padarias que procuraram se atualizar se destacaram melhor no mercado. Já as padarias e confeitarias com moldes mais tradicionais ou manteve, ou caiu o faturamento.

E com toda essa oferta quem se beneficia é o consumidor. Com mais opções de pontos de demandas.

3 Metodologia

Nesta seção são apresentados os procedimentos utilizados para a realização desta pesquisa, que tem a finalidade de embasar o presente estudo

e orientar a metodologia utilizada, a fim de apurar o problema de pesquisa.

Esta pesquisa caracterizou-se por seu objetivo exploratório, uma vez que procura descobrir ideias, percepções, gerar hipóteses ou explicações prováveis sobre o empreendedorismo no ramo da panificação, identificar e analisar o perfil dos empreendedores desta ramificação (CHURCHILL; PETER, 2005).

A pesquisa exploratória para Collis e Hussey (2005, P.24), “[...] é realizada sobre um problema ou questão de pesquisa quando há pouco ou nenhum estudo anterior em que possamos buscar informações sobre questão ou problema”. Assim, foram encontradas poucas informações sobre o perfil empreendedor nas empresas de panificação no Estado de São Paulo, desta forma justifica-se a importância de se fazer um estudo sobre o tema em questão.

Inicialmente, um levantamento bibliográfico teve a finalidade de colocar o pesquisador em contato direto com discursos elaborados sobre o assunto (MARCONI; LAKATOS, 2005), temas relacionados ao perfil dos empreendedores, a fim de os interligar as características de suas empresas e foram feitas análises que estimularam a compreensão deste fenômeno.

A abordagem da pesquisa constitui-se em qualitativa e quantitativa, o método quantitativo para Richardson (1999, p.70), “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”. Já o método qualitativo, enfatiza as particularidades de um fenômeno em termos de seu significado para um grupo de pesquisado, ou seja, obtém questões relevantes para o estudo do caso (GOLDENBERG, 1999). Desta forma, ao analisar os aspectos do perfil empreendedor do panificador e seu potencial criativo, utilizou-se de comparativos quantitativos e qualitativos.

Quando há uma integração da pesquisa quantitativa e qualitativa, possibilita o pesquisador, segundo Goldenberg (2000, p.62) “fazer um cruzamento de suas conclusões de modo a ter maior confiança que seus dados não são produto de um procedimento

específico ou de alguma situação particular”.

A presente pesquisa foi desenvolvida nas seguintes etapas:

1. Identificou-se o perfil dos empreendedores no ramo de panificação;
2. Analisou-se o potencial criativo e empreendedor para superar crises;

Nesta fase fez-se à análise qualitativa e quantitativa da pesquisa realizada com a proprietária da Ind. e Com. Panificadora Nova Granada LTDA, artigos científicos, livros, consultas à associações e sindicatos. Posteriormente foram averiguadas as atualizações e estratégias utilizadas no segmento de panificação, fazendo visita ao estabelecimento comercial objeto de estudo.

4 Análise e apresentação de dados

Para entender um pouco mais sobre a padaria em que está sendo aplicada o questionário a fim de localizar possíveis erros na gestão ou influência direta do cenário econômico.

Segundo Sanches, a empreendedora entrevistada, a indústria de panificação e confeitaria Nova Granada Ltda, é uma empresa familiar. Veja mais no trecho a seguir onde ela fala um pouco de como surgiu sua empresa:

A indústria de panificação e Confeitaria Nova Granada Ltda. é uma empresa familiar adquirida em 1991, a empresa foi comprada logo após uma grande reforma. Era uma pequena padaria de vila como todas as outras, porém um de seus sócios era um padeiro profissional e criativo pouco a pouco foi implantando novos produtos, inovadores para a ocasião e ampliando a empresa. Após seu falecimento, os sucessores e sócios mantiveram a filosofia de inovação. Implantando novos serviços que hoje abrangem delivery, produção de *coffee Breaks*, atendimento a grandes empresas e implantação de novas tecnologias. (Sanches, 2018, entrevista)

4.1 Questionário

1. Quais qualidades te diferenciam de outros empreendedores, e mesmo com a sua experiência, acredita que é necessário buscar novos conhecimentos na área para se adaptar às mudanças de cenário econômico ou o dia a dia lhe favorece mais?

R: *Sim. A todo momento devemos buscar conhecimento na área para nos reinventar. As qualidades que nos difere das demais, são as novidades e variedades presentes em nossas prateleiras, a busca pela satisfação do cliente é uma constante motivação para nós. Referente ao cenário econômico, temos a missão de adequar os produtos e serviços à realidade atual de nossos clientes, levando também em conta nossos custos.*

2. Foi utilizado como base para constituição de sua empresa um plano de negócio? Como define seu grau de importância para o empreendedor?

R: *Não. Nossa empresa a princípio, era composta por familiares motivados pelo desejo de vencer na vida. Seus fundadores eram pessoas muito simples, com pouco ou nenhum conhecimento em planejamento. O plano de negócio teria sido de fundamental importância para evitar gastos desnecessários e deter um conhecimento mais aprofundado do ramo de atuação evitando transtornos nas implantações de novos serviços.*

3. Acredita que está por dentro das mudanças que ocorrem em todo o cenário econômico? Em sua área de trabalho, qual a ferramenta de informação utilizada?

R: *Sim. Buscamos informações através de notícias de mídia comum, temos assinaturas de revistas do ramo, fazemos parte do sindicato e associação do setor, frequentamos*

feiras e congressos, sempre que possível. Dividimos ideias com outros parceiros do setor através de um grupo de rede social e o mais importante, sempre buscando o feedback de nossos clientes.

4. Relata um breve acontecimento que tenha ocorrido em sua empresa que a fez notar o quanto o cenário econômico de panificação mudou. E que medidas foram utilizadas diante tal situação?

R: *Durante algum tempo, houve um excesso de oferta de empregos e os profissionais de panificação aventuraram-se em novos ramos, talvez por ser um trabalho bastante sacrificante e principalmente por trabalhar aos finais de semana, muitos saíram e isto causou uma grande falta de mão de obra qualificada. Foi preciso formar novos profissionais em caráter de urgência, rever processos de produção para facilitar a vida dos iniciantes e isso impactou diretamente na qualidade e produtividade da empresa.*

5. Cite algumas mudanças que se viram necessárias mudar em sua gestão atualmente.

R: *Atualmente, buscamos adequar nossos custos, preços e serviços ao poder aquisitivo do cliente. Estamos falando em crise econômica, onde se faz mais necessário, evitar desperdícios durante a produção, reduzir custos operacionais, buscar desenvolver produtos com custo mais baixo e alto valor agregado sem pesar no bolso do cliente.*

6. A estratégia utilizada por diversas empresas é o que as mantém em um mercado que cresce cada vez mais, diante disso, qual estratégia utiliza em sua gestão para ter um diferencial perante outras padarias?

R: *Valorizamos a escolha do cliente por nossa empresa, nosso atendimento é diferenciado*

e nossa equipe é treinada para ser cordial sempre. Contamos com estacionamento próprio e gratuito para nossos clientes. Os produtos de fabricação própria em sua maioria são exclusivos e zelamos por receitas elaboradas com as melhores matérias primas e seguimos rigorosamente as boas práticas em toda manipulação.

7. Os avanços tecnológicos são tendências crescentes em todas as áreas de trabalho, sendo assim, empresas que não investem em tecnologia, estão propícias a ser deixadas para trás. Atualmente sua empresa pode ser considerada tecnologicamente atualizada? Se sim, quais as principais tecnologias utilizadas?

R: *Temos um sistema de Gerenciamento que interliga os setores financeiro, atendimento e produção. Temos nele, informações precisas referentes ao nosso negócio, ele nos gera relatórios de controles que podemos analisar como está cada processo que há na empresa. Investimos em novos equipamentos para melhorar e facilitar nossos processos.*

8. Com a queda frequente da economia, em relação ao setor de panificação, tem deixado à venda de alguns produtos reduzida, prejudicando assim, diretamente no faturamento de várias empresas. Com este acontecimento, sua empresa foi muito afetada? Que medida utilizou para lidar com essa situação?

R: *Sim, estamos enfrentando os efeitos da crise já a algum tempo. Para isto foi preciso identificar e eliminar desperdícios, adequar nossos produtos à realidade e necessidade de nossos clientes. Focamos a venda em produtos com valores mais acessíveis, sem perder o padrão de nossa qualidade, procuramos segurar ao máximo o repasse de preços a fim de não afugentar os clientes que estão cada vez mais preocupados em economizar*

5 Considerações finais

Com base nesta pesquisa, conclui-se que a Indústria de Panificação e Confeitaria Nova Granada Ltda mostra estar preparada para as dificuldades encontradas no ambiente empresarial do cenário econômico, e realizando uma entrevista com um dos sócios da empresa foram coletados dados significativos.

Tendo em vista o cenário de crise econômica e fenômenos como a greve dos caminhoneiros em questão, foi elaborado uma entrevista com a sócia Luciana dos Santos Sanches e nesta entrevista foram abordadas as questões que serão citadas a seguir:

“Quais qualidades te diferenciam de outros empreendedores, e mesmo com a sua experiência, acredita que é necessário buscar novos conhecimentos na área para se adaptar às mudanças de cenário econômico ou o dia a dia lhe favorece mais?”

De acordo com a empresária o empreendedor deste cenário atual necessita estar sempre em busca de novas habilidades para acrescentar em sua gestão e esse é umas das principais qualidades que um empreendedor deve ter, para continuamente se reinventar e com isso sempre buscar a satisfação de seus clientes.

“Foi utilizado como base para constituição de sua empresa um plano de negócio? Como define seu grau de importância para o empreendedor?”

Segundo a empresária Sanches o plano de negócio é uma ferramenta importante para quem inicia sua carreira no ramo empresarial, e ressalta que se os fundadores de sua empresa tivessem o conhecimento desta ferramenta na época teriam poupado o desperdício com gastos desnecessários.

“Acredita que está por dentro das mudanças que ocorrem em todo o cenário econômico? Em sua área de trabalho, qual a ferramenta de informação utilizada?”

De acordo com a empresária se comunicar frequentemente com outros empresários do mesmo ramo, fazer parte do sindicato e ter fácil acesso a veículos de informação como jornais, revistas e feiras do congresso facilitam a compreensão do atual estado do cenário econômico e assim como também acompanhar suas mudanças.

“Relata um breve acontecimento que tenha ocorrido em sua empresa que a fez notar o quanto o cenário econômico de panificação mudou. E que medidas foram utilizadas diante tal situação?”

Segundo a empresária teve um período em que o cenário econômico trouxe oportunidades para diversos profissionais do ramo da panificação buscaram outras áreas e isso ocasionou em falta de mão de obra qualificada, obrigando não somente a empresa estudada em questão mas diversas empresas da área da panificação e confeitaria a treinarem novos profissionais e isso impactou diretamente na qualidade e produção dos produtos destas empresas.

“Cite algumas mudanças que se viram necessárias mudar em sua gestão atualmente.”

De acordo com a empresária Sanches foi necessário elaborar métodos de inibir ou diminuir o desperdício na produção e fabricar produtos de baixo custo a fim de que o cliente não sofra tanto com a crise atual e permaneça sendo um cliente fiel.

“A estratégia utilizada por diversas empresas é o que as mantém em um mercado que cresce cada vez mais, diante disso, qual estratégia utiliza em sua gestão para ter um diferencial perante outras padarias?”

Segundo a empresária cativar os clientes é a melhor estratégia, e consegue isso fornecendo um atendimento cordial, disponibilizando vaga gratuita a eles e mantendo a produção de seus produtos algo mais tradicional e caseira.

“Os avanços tecnológicos são tendências crescentes em todas as áreas de trabalho, sendo assim, empresas que não investem em tecnologia, estão propícias a ser deixadas para trás. Atualmente sua empresa pode ser considerada tecnologicamente atualizada? Se sim, quais as principais tecnologias utilizadas?”

De acordo com a empresária investir em sistema de informação gerencial é essencial para se otimizar o processo de produção e fazer com que todos os setores sejam interligados por esse sistema obtendo assim uma gestão com dados mais precisos como relatórios gerenciais que facilitam identificar falhas no processo de trabalho em todos os departamentos e ter uma tomada de decisão mais efetiva.

“Com a queda frequente da economia, em relação ao setor de panificação, tem deixado à venda de alguns produtos reduzida, prejudicando assim, diretamente no faturamento de várias empresas. Com este acontecimento, sua empresa foi muito afetada? Que medida utilizou para lidar com essa situação?”

Segundo a empresária Sanches para não afugentar os clientes que estão preocupados em economizar, a empresa não aumentou seus preços e ofereceu outros produtos com custos reduzidos que satisfaziam as necessidades de seus clientes.

BIBLIOGRAFIA

- BERNARDI, Luiz A. **Manual de plano de negócios**. fundamento, processos e estruturação. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BORGES, Maurício. FARIAS, Luiz. **Padaria Brasil**. O Modelo da Padaria e Confeitaria Brasileira. 1. ed. São Paulo: Lua, 2013.
- BOOK ABIP. Associação Brasileira da Indústria da Panificação e Confeitaria. **Balanco e Tendências do Mercado de Panificação e Confeitaria** Disponível em [/http://www.abip.org.br/site/wp-content/uploads/2018/03/INDICADORES-E-TENDENCIAS-DE-MERCADO.pdf](http://www.abip.org.br/site/wp-content/uploads/2018/03/INDICADORES-E-TENDENCIAS-DE-MERCADO.pdf) Acesso em 06 out 2018.
- BRITO, Eliane. BRITTO, Luiz. MORGANTI, Fábio. **Inovação E O Desempenho Empresarial: Lucro ou Crescimento**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. São Paulo: Akron Books, 2004.
- CHURCHILL, JR, G. A.; Peter, J. P. **Marketing: Criando valor para o cliente**. São Paulo. Saraiva, 2005.
- COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós graduação**. Porto Alegre. Bookman, 2005.
- DORNELAS, José C.A. **Empreendedorismo**. transformando ideias em negócios. São Paulo: Campus, 2005.
- DOLABELA, Fernando. **Oficina do Empreendedor**. A metodologia do ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza. São Paulo: Sextante, 1999.
- EXAME. **Tecnologia**. Entrevista Histórica a INFO, Bill Gates Fala Sobre Mercado Brasileiro de Software em 1987. Disponível em <https://exame.abril.com.br/tecnologia/entrevista-historica-a-info-bill-gates-fala-sobre-mercado-brasileiro-de-software-em-1987/> Acesso em 15 out 2018.
- EXAME. **Tecnologia**. Frases de Steve Jobs. Disponível em <https://exame.abril.com.br/pme/30-frases-de-steve-jobs-para-voce-se-inspirar> Acesso em 06 out 2018.
- GOLDEMBERG, M. **A arte de pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. Rio de Janeiro: Record; 1999.

- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Projeta Crescimento da Economia**. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34300&Itemid=3 Acesso em 05 out 2018.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Visão Geral de Conjuntura**. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/sumario-executivo/> Acesso em 06 out 2018.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisas**. 3 ed. São Paulo. Atlas 1999.
- MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da administração**. 1.ed. 10. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.
- PORTER, Michael. E. **Estratégia Competitiva**. Técnicas para análise de indústrias e da concorrência. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- PORTER, Michael. E. **O que é estratégia?** Harvard Business Review. Nov-Dez/1996. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- SEBRAE/PR. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná. **Gestão e Estratégia Empresarial**. Disponível em <http://www.sebraepr.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Gestao%20Estrategica%20Empresarial.pdf> v.1, p.43. Acesso em 20 out 2018.
- SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Tendências e Dicas de Inovação para Panificadoras e Confeitarias**. Disponível em <http://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tendencias-e-dicas-de-inovacao-para-panificadoras-e-confeitarias,-826fa82a39bbe410VgnVCM1000003b74010aRCRD#this> Acesso em 10 out 2018.
- SINCOVAGA. Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo. **Após Crise, Brasileira Volta Para as Padarias**. <http://www.sincovaga.com.br/apos-crise-brasileiro-volta-para-as-padarias/> Acesso em 10 out 2018.
- STOECKICHT, Ingrid. SOARES, Carlos. **O Capital Intelectual, Os Capitais Do Conhecimento E A Inovação**. A Importância Da Gestão Estratégica Do Capital Intelectual No Desenvolvimento Da Capacidade De Inovação Em Empresas Brasileiras. São Paulo: Anais, 2009.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: Método e técnicas**. 3 ed. São Paulo. Atlas 1999.
- TERRA, José. **Gestão do Conhecimento**. O Grande Desafio Empresarial. São Paulo: Terra Fórum, 2005.

VERBAS INDENIZATÓRIAS: CARACTERÍSTICAS E APLICAÇÃO DOS PROCESSOS DENTRO DA EMPRESA MITRA DIOCESANA DE SÃO MIGUEL PAULISTA

Faculdade Educamaís

*Bianca Tassinari
Douglas Wendell Toscano Costa
Gustavo Verissimo Nogueira
Renata Rocha Corrêa
Wallace Carvalho Gois*

Resumo

O presente trabalho abordará os processos utilizados dentro da empresa no que se refere as verbas indenizatórias, sendo uma pesquisa de campo realizado pelos componentes do grupo e uma investigação de informações sobre as temáticas levantadas ao decorrer do artigo. Para melhor compreensão será explanado sobre os benefícios vale transporte, vale combustível, cesta básica, vale alimentação, vale refeição, plano odontológico, seguro de vida, férias e FGTS. Ressaltando as principais diferenças existentes nas verbas salariais que não possuem natureza indenizatórias, mas que faz a composição da remuneração do funcionário. Para maior embasamento da pesquisa, será feito a aplicação prática na empresa Mitra Diocesana de São Miguel Paulista nos benefícios que são concedidos por ela aos seus funcionários de acordo com a Convenção Coletiva na qual ela pertence, expondo a história desta Instituição religiosa que já pertence ao mercado à 78 e analisando como são os processos utilizados para beneficiar aos empregados.

Palavras-chave: Processos; verbas indenizatórias e benefícios.

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho será abordado o papel do administrador e contador no que se refere as verbas indenizatórias e os processos que são usados para pagamento das remunerações, tendo como principal função restituir ao funcionário determinada perda que ele tenha tido ao exercer seu papel dentro da organização.

São existentes diversas verbas nesta classificação e algumas delas serão explanadas ao decorrer do projeto com foco maior nos benefícios: vale refeição como um complemento do salário para o usuário ter

a possibilidade em gastar nos estabelecimentos que aceitem o uso do cartão voltados nos produtos alimentícios, plano odontológico que faz cobertura de determinados procedimentos da higiene bucal, seguro de vida que assegura ao empregado indenização a algum beneficiário um valor estabelecido em caso do falecimento do contratado e cesta básica que fornece ao assalariado suprimentos alimentícios essenciais e outras verbas indenizatórias como férias e FGTS.

O trabalho inicia-se com fundamentação teórica onde nela explica as principais verbas indenizatórias e os seus conceitos, em seguida é apresentada a história

da empresa Mitra Diocesana de São Miguel Paulista e a aplicação dos benefícios que a empresa oferece aos colaboradores e os processos usados em cada um deles.

A importância de abordar esse tema é reconhecer que todas as empresas são compostas de processos que servem para unificar e proporcionar maior clareza dos fatos ocorridos dentro da organização, desta forma melhora o posicionamento do administrador e contador para tomadas de decisões que norteiam a empresa para superar obstáculos e alcançar metas desejáveis.

A pesquisa apresenta problematizações que foram alçadas com intenção de serem contestadas a partir do que foi investigado pela empresa em questão estudada, são elas: Quais os processos que a empresa utiliza no pagamento destes benefícios? Qual a natureza remuneratória dos benefícios/verbas concedidos aos empregados a empresa? E quais são as consequências jurídicas dessa classificação?

As verbas indenizatórias baseadas nos benefícios são pagas em sua maioria por cartões proporcionadas por empresas terceirizadas, sendo os vales: refeição, alimentação, transporte, combustível entre outros benefícios. Os pagamentos realizados aos empregados que repõe o gasto que ele tenha tido como despesa na execução de sua atividade é reconhecido como verba indenizatória determinado assim por não afetar o salário do funcionário.

Além disso pode ser ressaltada as diferenças existentes das verbas salariais aquelas que compõem o salário e indenizatórias que fornece ao empregado uma reposição no valor do dano sofrido e assim compreender na prática a aplicação realizada pela empresa Mitra Diocesana de São Miguel Paulista nas políticas usadas para remuneração dos funcionários.

Para a melhor compreensão da temática levantada, foram realizadas análises bibliográficas no livro “Manual prático das relações trabalhistas” – 11^o Edição no ano de 2012 obra da autora Cláudia Salles Vilela Vianna advogada, professora e coordenadora de cursos de pós-graduação.

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho existente entre as partes. É o valor mínimo a ser percebido pelo trabalhador pelos serviços prestados, ajustando contratualmente, também denominado “salário básico”. (VIANNA,2012, p. 406).

A remuneração se dá nas verbas salariais e indenizatórias onde será descrito ao decorrer do artigo suas principais diferenças. Também realizada uma pesquisa de campo na empresa Mitra Diocesana de São Miguel Paulista, uma igreja nomeada Paróquia São Pedro Apóstolo em atividade no mercado a 78 anos localizada na Vila Aricanduva com intuito de avaliar os processos utilizados para o pagamento dos benefícios oferecidos pela empresa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O tema a ser abordado são as verbas indenizatórias, que engloba diversos processos que se dá a partir da convenção coletiva onde determina os benefícios que os funcionários têm direito e como devem ser realizados os pagamentos dos mesmos, são etapas que um determinado departamento da empresa se responsabiliza em garantir que esteja de acordo com a legislação para que o funcionário receba seus direitos estabelecidos previamente de forma legal.

A aplicação dos processos na empresa facilita o entendimento do funcionamento da administração dos gestores. Desta forma é possível avaliar e melhorar os procedimentos que são cultivados dentro da organização.

Verbas indenizatórias são auxílios que a empresa fornece a fim de que reponha algum dano que o empregado possa ter sofrido não fazendo parte da composição do salário, diferentemente das verbas salariais que são pagas após a prestação de serviço. São existentes diversas verbas com essa classificação como: FGTS, vale transporte, vale alimentação e entre outros benefícios que fazem parte deste conceito, uma vez que reparam prejuízos ocasionados com os funcionários.

Benefícios sociais são as facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem a seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Podem ser financiados, parcial ou totalmente, pela organização; contudo, constituem sempre meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade. (CHIAVENATO, 2009, p. 108).

Os benefícios fazem parte das verbas indenizatórias pois são caracterizadas como ajuda de custo ao empregado, dando-lhes facilidades, praticidade e segurança. São estratégias externas que aumentam a competitividade das empresas no mercado, como também internamente, já que com os acréscimos ao salário que compõe a remuneração incentivam o trabalhador nas suas atividades aumentando a sua produtividade e resultados desejados.

2.1 Cálculo trabalhista

Cálculo trabalhista além de apresentar as diversas contas existentes nos processos de trabalho, trata de termos jurídicos que norteiam as empresas a executarem suas atividades dentro da legislação. As relações existentes de empregado e empregador e os direitos que ambos possuem na relação de trabalho.

O Direito do Trabalho é de formação legislativa e científica recente. O trabalho, porém, é tão antigo quanto o homem. Em todo o período remoto da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes. A mão é o instrumento do seu trabalho. (RUSSOMANO, 1999, p. 11).

De acordo com esse conceito é possível concluir que as atividades remuneradas sempre existiram, contudo, o direito de trabalho surgiu a partir de uma necessidade para regulamentar as relações empregatícias, com esse princípio o DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 institui a CLT

(consolidação das leis do trabalho), onde unifica os direitos do empregador e do prestador de serviço.

2.2 Vale transporte

O vale transporte não tem natureza salarial, ou seja, o mesmo não é incorporado à remuneração, o mesmo refere-se à um benefício legal utilizado para deslocamento de ida e volta ao trabalho, utilizado em todas as formas de transporte coletivo público.

O benefício está entre os direitos incontestáveis que o trabalhador tem direito, inicialmente o pagamento do mesmo era facultativo, porém, o direito passou a ser obrigatório a todos os trabalhadores, sejam eles integrantes efetivos do quadro de funcionários ou temporários.

Conforme a lei nº 4.718/85, foi instituído o vale transporte no Brasil, e é em sua redação que podemos analisar os principais tópicos do abono. A lei nº 7.619, publicada logo em seguida, no ano de 1987, dá outras previsões sobre, entre elas, aquela que tornou a concessão do vale-transporte obrigatória a todo trabalhador do território brasileiro.

Todos os funcionários que optarem pelo recebimento do benefício receberá o mesmo de forma mensal, onde será descontado 6% do salário em folha de pagamento.

2.3 Vale combustível

O vale combustível não é correspondente ao vale transporte, o empregado que opta por utilizar veículo próprio e não faz a aquisição do VT não tem direito ao recebimento do benefício, uma vez que este deve ser utilizado exclusivamente no deslocamento de ida e volta ao trabalho por meio de transporte público, ou seja, não é possível trocar o VT por VC, vez que estes são verbas distintas, sendo a primeira indenizatória, aos moldes do artigo 2º da lei 7.418/85, e a segunda salarial.

O ressarcimento do custo com combustível, mesmo que tenha sido utilizado para deslocamento

ao local de trabalho, também é vetado pelo Decreto nº 95.247/1987, no qual em seu art. 5º diz que, “é vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento”.

Caso o empregador não possua uma empresa prestadora de serviço que faça a intermediação e disponibilização de benefícios e recursos ao empregado, o valor pago ao empregado referente ao auxílio combustível deverá ser integrado ao valor da remuneração, devendo ser efetuado todas as incidências pertinentes (INSS e FGTS), pois neste caso refere-se a salário utilidade.

Se faz necessário estar atento, pois substituir o vale transporte por pagamentos em dinheiro ou efetuar trocas de qualquer natureza é proibido.

2.4 Cesta básica

Inexiste uma legislação que obrigue as empresas a conceder o benefício de cesta básica aos seus empregados. Porém há outras fontes, como por exemplo acordos e convenções coletivas, que pode constar a obrigatoriedade do benefício. A também empresas que concedem o benefício por mera liberdade, caso a empresa opte por conceder o benefício, é necessário estar no contrato de trabalho, ou seja, uma vez concedido o benefício não é possível retirá-lo.

2.5 Vale Alimentação

O vale alimentação não é obrigado por lei a ser pago aos funcionários, é um benefício oferecido pelas empresas para que seus empregados possam comprar produtos do gênero alimentícios em diversos locais.

A grande vantagem do benefício é o funcionário ter a possibilidade de comprar alimentos para seu uso próprio ou de seus familiares. O valor do benefício é acrescentado na remuneração do agregado, sendo um estímulo ao colaborador a ser mais produtivo e gerar maiores resultados. O vale geralmente é disponibilizado em um cartão que permite que o usuário

acumule o valor depositado e tenha maior segurança ao utilizar nos estabelecimentos.

2.6 Vale Refeição

Vale refeição é um benefício direcionado aos funcionários tendo como principal intuito de facilitar a alimentação dos beneficiários, o *ticket* em regra é confeccionado por uma empresa terceirizada, sendo creditado uma quantia determinada pelo empregador que esteja de acordo com a convenção coletiva. O vale funciona como um cartão de débito onde a cada compra abate no valor do benefício sendo aceito nos estabelecimentos que tenham convênios compatíveis com a do cartão.

De acordo com o Ministério do Trabalho o PAT (programa de alimentação ao trabalhador) foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, sendo um projeto que visa melhorar a qualidade dos alimentos ingeridos pelos empregados proporcionando um cardápio mais sadio resultando no melhor desempenho do funcionário oferecendo uma tabela nutricional que o favoreça na execução de suas atividades.

As empresas de qualquer natureza e independentemente do número de funcionários, podem ser cadastradas no PAT podendo variar nos benefícios oferecidos sendo vale refeição, alimentação ou até mesmo cesta básica, com isso a organização cadastrada no programa pode usufruir do aumento significativo da produtividade melhorando a performance do funcionário ao cumprimento de sua tarefa e a qualidade de vida do empregado, proporciona vantagens também na campo fiscal onde desobriga a empresa arcar de encargos sobre a alimentação.

O vale refeição é um dos meios que o programa de alimentação ao trabalhador envolve, o empregador proporciona o benefício aos seus empregados com o valor e uma data de depósito estipulado.

Para Vianna (2012, p. 525) “A finalidade do Tíquete-Refeição (ou benefício similar) é assegurar e

facilitar a alimentação diária do empregado, no intervalo da jornada de trabalho, que é também destinado ao seu repouso.”

A esse respeito pode-se concluir que é um cartão que permite ao funcionário consumir o que desejar com maior praticidade e segurança na sua jornada de trabalho, com a adequação do uso, o benefício permite que seja realizado a alimentação diária durante um mês até que a próxima recarga seja realizada.

2.7 Plano odontológico

O plano odontológico na empresa, pode oferecer aos funcionários múltiplos tratamentos, os cuidados dentários podem evitar futuros problemas com a saúde bucal do empregado.

Esse tratamento vale como um acréscimo indireto no salário de cada funcionário, sendo uma ajuda de custo. Por tanto é um benefício muito significativo. Estudos demonstram que a cada R\$1,00 que é investido em um funcionário, são economizados cerca de R\$13,00 nas despesas administrativas.

O funcionário por ser beneficiado com o plano odontológico, além dele ficar mais saudável, proporciona satisfação, que o torna mais dedicado com a empresa, reduzindo até seu número de faltas injustificada, pois quando a empresa cede benefícios aos agregados, cria-se um ambiente mais favorável onde executam suas atividades com gosto, trabalham com anseio, não fazem corpo mole, e isso consequentemente atrai um número positivo para a empresa, gerando maior produtividade e uma melhora nos resultados.

2.8 Seguro de Vida

O pagamento do seguro de vida não é obrigatório, porém algumas empresas exigem, conforme a convenção coletiva. Nesse caso, o empregador deverá oferecer o seguro de vida para seus empregados.

O seguro de vida trata-se de um benefício que garante a proteção financeira de funcionários, em algumas empresas é possível ser estendido até mesmo

para os dependentes do empregado.

O seguro de vida tem um excelente custo-benefício para ambas as partes, e garante tranquilidade em momentos difíceis. O seguro de vida não é apenas utilizado em casos de mortes, pode ser utilizado por exemplo em casos de acidente de trabalho ou doença, se o empregado não estiver em condições de exercer sua função, poderá receber uma renda no período que estiver afastado.

2.9 Férias

Determinadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída através do Decreto de Lei nº 5.452, de maio de 1943, todo empregado terá direito a um período de férias anualmente, que podem ser proporcionais de acordo com a frequência de trabalho, sendo não mais que 30 dias corridos e não menos que 12 dias corridos, conforme artigos 129 e 130 da Seção I do Capítulo IV deste.

Caso o trabalhador deixe o emprego e não seja readmitido em até 60 dias subsequentes a saída, deixar de trabalhar por paralisação dos serviços ou estiver de licença por mais de 30 dias com percepção de salário e receber por mais de 6 meses da Previdência Social valores resultantes de acidente de trabalho ou auxílio-doença, durante o período aquisitivo, não terá direito ao gozo de férias, conforme Art. 133.

Pode-se considerar como férias, um período de descanso do trabalhador, que deve ser concedido após 12 meses decorridos de suas atividades profissionais, período denominado aquisitivo, após este inicia-se o período concessivo, o qual pode ser concedido o período de descanso ao trabalhador.

Férias é um benefício, conforme a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inclusive o pagamento de um terço a mais do que o salário normal.

2.10 FGTS

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), trata-se de uma conta vinculada ao empregado e ao

contrato de trabalho, que tem por objetivo proteger o trabalhador demitido sem justa causa.

Instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passando a reger pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, determinando que empresas sujeitas a Consolidação das Leis do Trabalho devem depositar 8% da remuneração do empregado em conta vinculada a este, valor que sofrerá correção monetária de acordo com a legislação específica, conforme artigo 3º desta Lei que o instituiu, para aprendiz o percentual passa a 2%.

Em caso de rescisão do contrato sem justa causa, o empregador deverá depositar em conta vinculada ao trabalhador no FGTS, a importância de 40% do montante de todos os depósitos realizados para este, conforme Art. 18 da Lei 8.036.

A conta poderá ser movimentada em algumas hipóteses, sendo: extinção total da empresa, aposentadoria, falecimento do trabalhador (saldo será pago aos dependentes), pagamento ou abatimento de prestações vinculadas a habitação ou financiamento imobiliário, quando o trabalhador deixar de ser beneficiado pelo FGTS por no mínimo 3 anos consecutivos, em caso de neoplasia maligna, HIV, estágio terminal resultante de doença grave, seja o trabalhador ou seus dependentes, quando o mesmo tiver idade igual ou superior a 70 anos, necessidade pessoal decorrente de desastre natural, por necessidade de aquisição de órtese ou prótese, e outros, conforme determinados no Art. 20 da LEI 8.036, de maio de 1990.

Cabe ressaltar que o FGTS é considerado direito do trabalhador, de acordo com o artigo. 7º da Constituição Federal e mesmo que haja afastamento do empregado, o depósito deverá continuar sendo efetuado, conforme determina o artigo 15 §5 da Lei 8.036/1990.

3 VERBAS SALARIAIS

As verbas de natureza salarial são aquelas que integram o salário e que contam, portanto para todos os efeitos legais como por exemplo os cálculos de décimo terceiro e FGTS. Abaixo relacionamos algumas verbas salariais a fim de elucidar o exposto:

1. Salário;
2. Adicional de função;
3. Adicional de periculosidade;
4. Adicional de insalubridade;
5. Adicional noturno;
6. Adicional por tempo de serviço;
7. Comissões;
8. Férias;
9. Horas extras;
10. Salário família.

Conforme exposto nos Artigos 457 e 464 da Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 podemos identificar estas, porém, como sabido encontra-se em processo de aprovação a Reforma Trabalhista que abrange a Lei 13.467/2017 nas quais prevê mudanças em determinadas formas de enquadramento de verbas, porém, as relacionadas acima e mais comuns encontradas nas empresas não sofreram alterações.

4 PROCESSOS

As empresas são compostas por processos que sugerem a divisão de departamentos, consisti em um plano estratégico onde se dá uma visão mais ampla e clara da organização para o monitoramento das atividades, avaliação da produtividade dos funcionários e a satisfação do cliente. Os processos dentro de uma organização estão em toda estrutura da empresa, se dá na produção de um produto ou até mesmo na prestação de um serviço.

Realizar a divisão departamental da organização é buscar novos objetivos e alcançar resultados esperados, é criar um plano estratégico a ser traçado com maior objetividade e foco nos números a serem atingidos. Melhora a ótica dos gestores em analisar o que precisa melhorar e o que deve ser mantido. A adaptação das empresas gerenciadas por processos, é contínuo e deve ser praticado constantemente para criar uma padronização que visa o crescimento da organização no mercado a destacando da concorrência.

Os processos precisam ser engajados a um planejamento proposto transformando os pilares da instituição entrelaçando diversas atividades unificando

e permitindo que as avaliações dos procedimentos sejam mais assertivas.

A organização da empresa se dá nos processos praticados por ela, admite que seja dividido as responsabilidades de cada funcionário esclarecendo qual é o seu papel dentro da empresa e quais atividades pertence ao ramo que se é inserido fazendo assim que o colaborador se sinta mais motivado e menos desgastado, aumentando a eficácia de cada empregado criando um ambiente de trabalho mais proveitoso.

5 A EMPRESA – MITRA DIOCESANA DE SÃO MIGUEL PAULISTA

De acordo com o primeiro livro do Tombo da Igreja escrita pelo Mons. Ernesto de Paula Vigário Geral em 1942 Mitra Diocesana de São Miguel Paulista mais conhecida como Paróquia São Pedro Apóstolo localizada na Rua Moises Marx, 848, Vila Aricanduva, tendo como padroeiro o primeiro Papa da Igreja Católica sendo como data de sua comemoração 29 de junho, foi fundada em São Paulo em 30 de maio de 1940 pelo Arcebispo Dom José da Afonseca e Lisboa, pela necessidade de atingir o crescimento populacional da região da Vila Aricanduva antigamente conhecida como Guaiaúna.

Atualmente tem como Pároco o Padre José Queiroz (diocesano) onde já faz parte da comunidade a 26 anos, teve como seus antecessores Padre Ângelo Tress, Padre Luiz Feracine, Padre Ricardo Kwasigoch, Padre José Matias Kramer, Padre Emilio Becker e Padre Matheus Horkomemor. Atualmente coordenada pelo Bispo Diocesano Dom Manuel Parrado Carral que assumiu o posto desde 2008 quando seu antecessor Dom Fernando Legal se tornou bispo emérito.

5.1 Cesta Básica

Conforme convenção coletiva, os empregadores fornecerão mensalmente aos seus empregados com jornada igual ou superior a quarenta horas semanais, com salário de até 3 pisos salariais já

corrigido e condicionado a não ter falta injustificada, o vale cesta será no valor de 146,58 (cento e quarenta e seis reais e cinquenta e oito centavos). A cesta básica também será fornecida no período de férias, licença maternidade e durante os três primeiros meses de afastamento pela previdência social. As cestas básicas deverão ser entregues até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido juntamente com o pagamento dos salários.

Diante ao auxílio da cesta básica dado pela empresa da Razão Social Mitra Diocesana de São Miguel Paulista que paga aos seus três funcionários a cesta básica, onde o valor total da nota é de R\$318,00, atribuído pelos seguintes ingredientes:

- 3 FARINHAS DE TRIGO FIDALGA PT 1KG;
- 3 FUBA MIMOSO AGROBAL PT 500Gr;
- 15 ACUÇARES REFINADO CARAVELAS PT 1KG;
- 3 FARINHAS DE MANDIOCA CRUA GABI PT 500Gr;
- 3 SAL REFINADO NOBRE PT 1KG;
- 12 OLEO DE SOJA LIZA PT 900ML;
- 15 LEITE PÓ ROMANO PT 200G;
- 3 CAIXAS CALVO NO6;
- 3 ACHOCOLATOS EM PÓ APTI SC 400GR;
- 6 BISCOITOS RENATA MAISENA PT 200G;
- 6 BISCOITOS RENATA C.CRACKER PT 200G;
- 6 SARDINHAS PALMEIRA OLEO LATA 125G;
- 6 MACARRÃO DONA BENTA ESPAGUETE PT 500G;
- 9 FEIJÃO CARIOCA CALVO PT 1KG;
- 6 MOLHOS DE TOMATE PRIMOR SC 340G;
- 6 CAFÉ ODERCRECHT E. FORTE VACUO 500G;
- 6 ARROZ ATENTAS L.F T/I PT 5K

5.2 Seguro de vida

De acordo com a convenção coletiva o seguro de vida aos funcionários da empresa analisada deve ser concedido de forma gratuita, dando auxílio no funeral e realizando o pagamento da indenização com os valores determinados pelas cláusulas estipuladas.

O valor de R\$15.500,00 deve ser compensado nos casos de morte de qualquer natureza, por acidentes que devem ser escritas por médicos delineando todos os ocorridos e por causa de invalidez total ou parcial ocasionados por doenças. A cobertura poderá também ser do valor de R\$7.750,00 se o cônjuge do contratado falecer. R\$3.875,00 em ocorrência de morte ocasionado por cada filho de menos de 21 anos de idade e ao empregado que no nascimento do filho até o sexto mês o recém-nascido vier a óbito por doença congênita.

Deve ser concedido duas cestas básica de 50kg aos beneficiados por morte do funcionário de qualquer razão, além disso o seguro de vida realiza a cobertura com gasto do funeral de até R\$3.000,00. Se o colaborador da Empresa Mitra Diocesana de São Miguel Paulista apresentar laudo médico comprovando câncer de mama ou próstata também deverá ser ressarcido no valor de R\$5.000,00 para ajudar no tratamento, especificado no acordo coletivo.

5.3 Vale refeição

A Mitra Diocesana de São Miguel Paulista, em busca de atender as necessidades do trabalhador, baseadas na convenção coletiva de trabalho do Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo (SINBFIR), cumpre o estipulado na cláusula Decima Sétima da convenção, que institui o fornecimento aos seus empregados, do vale refeição no valor de R\$ 22,55 ao dia, para funcionários que trabalham 6 horas ou mais por dia. Diante disto, a empresa passa por processos para que o instituído seja feito de maneira idônea e coerente com as legislações vigentes.

A contratação dos serviços de terceiros foi o melhor método encontrado pela instituição para manter a qualidade de suas rotinas diárias e sem comprometer sua integridade, tampouco os direitos do trabalhador, com isto, um escritório contábil se disponibilizou mediante o pagamento de mensalidades, a assumir este trabalho, seja da cotação, troca de produto, análise de custo x benefício e acompanhamento de novas regras e/ou leis que venham a surgir, impactando em tal benefício, além disso, fica de responsabilidade do escritório acompanhar atualizações na convenção coletiva.

5.4 Plano Odontológico

De maneira especial, todas empresas possuem processos, estes que devem ser devidamente gerenciados por pessoas responsáveis e capacitadas, tendo como base o fato de a empresa funcionar através de processos.

Para gerenciamento dos benefícios, não é diferente, necessita-se de cotações, buscando o melhor para a empresa, atendendo a convenções coletivas e ainda satisfazer as necessidades do colaborador. Nas instituições religiosas não é diferente, estas também são alcançadas por sindicatos, que tem por finalidade estipular alguns direitos e deveres do empregado e empregador, dentre estes, o benefício do plano odontológico.

A Mitra Diocesana de São Miguel Paulista possui processos atrelados a este benefício, foram contratados serviços de um escritório contábil, onde foi transferida esta responsabilidade pelas cotações, busca pela melhor opção a este escritório, que por sua vez efetua todo o processo baseando-se e obedecendo a convenção coletiva do Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do estado de São Paulo (SEIBREF), em sua cláusula decima nona.

5.5 Férias

Conforme exposto anteriormente, todo trabalhador com vínculo empregatício efetivo têm direito

ao período de 30 dias de descanso após 12 meses trabalhados. Na empresa Mitra Diocesana de São Miguel Paulista o Art. 129 da CLT é devidamente seguido, tendo todos funcionários registrados direito de usufruir do período concessivo após o vencimento do período aquisitivo conforme previsto em Lei.

A empresa é quem determina a data do período concessivo, e deve haver o comunicado com 30 dias de antecedência ao colaborador, porém, há possibilidade de negociações da data a fim de que seja benéfico para ambos, ao selar tal acordo o empregado receberá 2 dias antes de sair para o período de descanso sua remuneração correspondente aos dias solicitados, no qual será calculado o salário base + $\frac{1}{3}$ do mesmo com incidência dos descontos de FGTS e IR e retenção de INSS.

Conforme a nova reforma trabalhista que alterou alguns pontos da CLT, é possível que haja o parcelamento das férias em até 3 períodos, sendo um deles obrigatório ter ao menos 14 dias e os demais pelo menos 5, ficando também a critério de ambas as partes da negociação. O funcionário que opta por vender suas férias não pode exceder $\frac{1}{3}$ dos dias tirados, recebendo em dinheiro os dias abdicados de descanso.

Caso o empregado não tire seu período concessivo até o final do próximo período aquisitivo a empresa deverá pagar as férias em dobro ao funcionário. Importante frisar que caso o funcionário não tenha nenhuma falta injustificável ele terá direito de gozar dos 30 dias de férias, caso contrário os dias serão reduzidos conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Relação entre o número de faltas e a quantidade de dias para gozar em férias

Dias	Faltas
30 Dias	0 a 5 Faltas
24 Dias	6 a 14 Faltas
18 Dias	15 a 23 Faltas
12 Dias	24 a 32 Faltas
0	Acima de 33 Faltas

Fonte: Elaborado pelos autores

Nota:

Não é permitido por Lei que o empregado trabalhe durante o período de férias em outra empresa, a não ser que haja 2 registros na carteira

5.6 FGTS

Como já abordado neste artigo, o fundo de garantia do tempo de serviço trata-se de um direito do empregado conforme Lei 5.107/66 regido também pela Lei nº 8.036/90 que determina que as empresas devem depositar 8% da remuneração do funcionário (incluindo horas extraordinárias e variáveis) em uma conta vinculada ao número do PIS na Caixa Econômica Federal que tem como objetivo amparar e proteger o funcionário em caso de eventualidades, como por exemplo, demissão.

Esta conta só poderá ser movimentada em determinadas hipóteses, sendo por exemplo: financiamento imobiliário, aposentadoria, falecimento do trabalhador (saldo pago aos dependentes), extinção total da empresa, desemprego superior há 2 anos, doenças infectocontagiosas ou terminais.

Com base nos dispositivos legais e pesquisa de campo foi constatado que a empresa Mitra Diocesana de São Miguel Paulista realiza os devidos depósitos a seus funcionários de forma correta e dentro das Leis sendo atualizado e disponível a partir do dia 07 de cada mês.

6 CONCLUSÃO

A partir deste artigo pode-se concluir que os benefícios são de caráter indenizatório, verbas que não fazem parte do salário do funcionário o que a diferencia das salariais, mas complementam a remuneração ao final do mês do funcionário.

Os benefícios são regalias concedidas aos funcionários que os motiva a se desempenharem com maior qualidade dentro de sua função, na empresa examinada foi possível reconhecer alguns desses agentes motivadores como o vale refeição, plano

odontológico, seguro de vida, FGTS, Férias e cesta básica e quais os processos que são feitos para a disponibilidade desses benefícios aos empregados.

Conforme demonstrado na empresa analisada Mitra Diocesana de São Miguel Paulista são existentes processos interno e externo que são realizados conforme a convenção coletiva do Sindicato das Instituições Benéficas, Filantrópicas e Religiosas do estado de São Paulo (SEIBREF), que norteiam as decisões que devem ser tomadas no que se diz respeito aos direitos dos funcionários que pertencem a essa associação.

Conclui-se que os benefícios disponibilizados pela empresa são de natureza indenizatória que agregam no valor do pagamento ao final do mês, mas que não são descontadas através do salário e que o pagamento do mesmo é feito através de processos desenvolvidos pela própria organização.

REFERÊNCIA

- CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. 6. ed. [S.l.]: Editora Manole Ltda, 2009. 108 p
- CONSTITUIÇÃO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 nov. 2018.
- DECRETO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 nov. 2018.
- DECRETO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 out. 2018.
- FGTS. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acesso em: 31 out. 2018.
- LEGISLAÇÃO. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/legislacao/15107.htm>>. Acesso em: 07 nov. 2018.
- PAT. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/pat>>. Acesso em: 30 out. 2018.
- PAULA, Ernesto. Livro do Tombo (Criação da Paróquia São Pedro Apóstolo). 1942. 01 p.
- PLANALTO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 08 nov. 2018.
- PLANALTO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 03 nov. 2018.
- PLANALTO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 nov. 2018.
- PLANALTO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 out. 2018.
- PROGRAMA de alimentação. Disponível em: <<http://studiofiscal.jusbrasil.com.br/artigos/183488308/pat-vantagens-do-programa-de-alimentacao-do-trabalhador>>. Acesso em: 30 out. 2018.
- RUSSOMANO, Mozart Victor, Curso de direito do trabalho. 7.ed: Editora Juruá, 1999, 11 p.
- SAÚDE. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.
- SEBRAE. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/como-organizar-a-empresa-dividindo-responsabilidades,a1deo80a3e107410VgnVCM>>.

1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 09 nov. 2018.

SEGURANÇA ALIMENTAR. Disponível em: <https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0102-311X2007000800020&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 out. 2018.

SEGURO DE VIDA. Disponível em: <https://www.iq360.com.br/seguros/artigos/porque-as-empresas-pagam-seguro-de-vida-para-seus-funcionarios>. Acesso em: 12 nov. 2018

SEGURO DE VIDA. Disponível em: <<https://www.mongeralaeagon.com.br/blog/educacao-financeira/artigo/seguro-de-vida-para-empresas>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

VALE ALIMENTAÇÃO. Disponível em: <<https://www.upbrasil.com/blog/gestao-de-rh/beneficios/vale-alimentacao-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre/>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

VERBAS INDENIZATÓRIAS. Disponível em: <<https://pactojundiai.com.br/o-que-sao-verbas-indenizatorias-e-como-economizar-impostos-com-isso/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

VIANNA, Claudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 11. ed: Editora Manole Ltda., 2012. 525 p.

VIANNA, Claudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 11. ed: Editora Manole Ltda., 2012. 406 p.

QUAIS OS PRINCIPAIS REQUISITOS PARA A CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIO REMUNERADO?

COMO AS EMPRESAS DESENVOLVEM OS CONTRATOS DE ESTÁGIO E QUAIS OS PROCEDIMENTOS NECESSÁRIOS.

Faculdade Educamais

*Daniele da Silva Santos
Erica Mendonça das Chagas
Jamyllu Luiza Fialho
Maria Raniela de Oliveira Santos
Wanessa Brandão*

Resumo

O estágio é direito garantido em lei que ajuda na melhorar a qualificação dos futuros profissionais que se preparam para o mercado de trabalho. Para que não haja nenhuma imprudência ou irregularidade, empresas e alunos devem ficar atentos aos deveres e direitos do estágio. O presente artigo visa tecer as considerações legais sobre o contrato de estágio nas empresas e sua importância para o estagiário na carreira profissional, dando oportunidade para que o estudante possa colocar em prática aquilo que ele aprende em sala de aula, podendo desenvolver suas habilidades e crescer como um novo profissional no mercado, seguindo as normas da lei 11.788/2008, que define e assegura os direitos e deveres do estagiário. Contudo, apontados os requisitos para a contratação de um estagiário, sendo uma ótima alternativa para a empresa que precisa de uma ajuda em seu negócio, não apenas pensando na redução de gastos, mas dando oportunidade a novos profissionais com ideias renovadoras para ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Estágio. Contrato. Oportunidade. Carreira de Trabalho.

1 Introdução

O presente artigo tem como sintetizar a finalidade dos contratos de estágio e suas peculiaridades legais de acordo com a Lei nº 11.788/2008, vigente na data 26 de setembro de 2008, que foi reformulada pelo senador Osmar Dias, contendo 22 artigos, onde abordarão deveres e obrigações dos estagiários, empresas, agentes de integração e como funciona o processo de contratação dos mesmos, verificando quem pode estagiar, condições de trabalho, a carga horária, os tipos de estágios, obrigatório e não obrigatório, se o estagiário tem direito a férias, seguros contra acidentes pessoais e deveres

do estagiário, como no caso de faltas, período de duração e contrato de estágio. Além disso, o trabalho abordará de que modo funcionam os processos relativos ao contrato de estágio relacionado à instituição CIEE.

O contrato de estágio é essencial tanto para a empresa quanto para o estagiário, porém o que será abordado são exatamente os requisitos necessários para a contratação de um estagiário na empresa com os direitos e deveres do estagiário de acordo com a lei.

É de suma importância o assunto abordado neste artigo por que mostra que o estágio é um grande passo para que o estudante conheça melhor a carreira que pretende seguir, uma oportunidade de

obter conhecimentos práticos e teóricos que serão essenciais na hora de buscar uma vaga no mercado de trabalho, principalmente nos dias de hoje onde a maioria das empresas busca um perfil de pessoas com motivação, com espírito de renovação e disposição para o trabalho em equipe. Contudo, também os deveres e obrigações dos estagiários, empresas, os agentes de integração e como funciona o processo de contratação dos mesmos, verificando quem pode estagiar, condições de trabalho, a carga horária, os tipos de estágios, obrigatório e não obrigatório, se o estagiário tem direito a férias, seguros contra acidentes pessoais e deveres do estagiário, como no caso de faltas, período de duração e contrato de estágio.

Sabendo que o contrato de estágio é essencial tanto para empresa quanto para o estagiário, o estagiário tem a chance de colocar em prática aquilo que ele aprende na faculdade, contudo sendo um tema atual, será verificado se a legislação sofreu alguma alteração, se há alguma regulamentação mais importante, se com o aumento da taxa de desemprego, as empresas podem estar preferindo contratar um estagiário ao invés de um empregado nas condições da CLT.

O contrato de estágio é regulamentado de que forma na legislação brasileira? Por que o estágio obrigatório não tem direito a salário? Existe uma lei que fixe uma bolsa auxílio para todos os estagiários? Existe licença paternidade no regulamento jurídico e as empresas são obrigadas a dar esse tipo de licença? A empresa CIEE adota corretamente os mecanismos de estágio? A empresa adota o controle de jornada corretamente? Existe observância nos processos dessa empresa na legislação trabalhista aplicado?

Tendo em vista os problemas levantados, é possível que a empresa não esteja observando a legislação aplicada, caso contrário, é possível melhorar esses processos e de que maneira.

De acordo com a Lei 11.788/2008 Art. 1º “Estágio é ato educativo, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo”, ou seja, a visão de uma empresa em relação ao estagiário não pode estar concentrada somente

pelo fato de uma redução de custos, ou mão de obra barata sem vínculo empregatício, o estagiário é uma entrada do profissional no mercado de trabalho, alinhando a prática com a teoria, adquirindo experiência exercendo algumas funções dentro da empresa.

Quando um estagiário inicia em uma organização, ele não tem experiência na prática, a empresa ao fazer um investimento no aprendizado, provavelmente deve pensar que ele irá vencer esse nível de estágio e supostamente passara por um nível maior, crescendo na empresa. Assim, passando por um processo seletivo para continuar na empresa e em um cargo superior, ou seja, dar oportunidade maior a aqueles que se mostram competentes e se desenvolvem bem, buscando aprender melhor em suas funções, se mostrando capazes de crescer no mercado de trabalho e se tornando um grande profissional, porém os processos de contratação varia de organização para organização, existindo sempre a maneira, mas eficaz para essa tarefa, se fazendo necessária a integração de mais de um departamento.

Desse modo, a empresa trabalha com os processos organizacionais e gerenciais por adquirir informações e tomar decisões, pois desenvolve o processo de recrutamento e seleção, utilizando ferramentas e técnicas que permitem avaliar as competências adquiridas no perfil de cada vaga de estágio que está disponível, avaliando o potencial e o desenvolvimento de cada estudante ou recém-formado, facilitando e aperfeiçoando o planejamento dos quadros de recursos humanos.

Contudo os estagiários são diversas vezes discriminados por não participarem da CLT, porém isto não significa que eles não possuem seus direitos. Mas será que se houvesse uma lei que fixasse uma bolsa auxílio mínima para os estagiários seria diferente? Ou se os estudantes entendessem de maneira correta o porquê o estágio obrigatório não é remunerado, seria diferente?

A lei do contrato de estágio, não discrimina nada em relação a valor de bolsa de auxílio fixa, principalmente ao se tratar de salários ou até mesmo alguns

benefícios, isso varia de empresa para empresa e da área pretendida pelo estudante. Já o estágio obrigatório não tem direito a remuneração, pelo fato de ser um estágio para cumprir a carga horária da universidade, mas é opção da empresa contratante pagar ou não o estagiário. Talvez se a empresa oferecer-se algum tipo de benefício motivaria mais o estagiário.

A partir de estudos realizados e a verificação dos procedimentos realizados por um dos maiores agentes de integração em atuação no Brasil, abordar esse temática é de extrema relevância, pois se trata de um assunto geralmente esquecido e poucas vezes explorado. Abranger à temática proporciona de forma clara esclarecer as dúvidas de diversos estudantes que desconhecem o assunto.

Para realizar a pesquisa o método utilizado será através de uma leitura no conteúdo da CLT que aborda a lei do estágio. Com base no método dedutivo onde os dois tipos de pesquisa serão na prática, consistindo no estudo de campo da empresa CIEE, levando em consideração através de consultas, pesquisas e questionários a serem incrementados, e a pesquisa teórica com base em livros, artigos, TCC'S e outras fontes de pesquisas.

Para a pesquisa, o referencial teórico será Claudia Salles Vilela Vianna, advogada, Mestre pela PUC/PE, Consultora Jurídica Empresarial nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, associada Benemérita do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário.

2 Fundamentação teórica

De acordo com a necessidade de demonstrar a importância de um estagiário e sua contratação dentro de uma empresa, buscamos pesquisas textuais e teorias de alguns autores que demonstram suas críticas e ideias a respeito do assunto abordado.

Dentre alguns conceitos citados e conforme a pesquisa realizada pode definir que para Claudia Salles, o estágio são atividades de aprendizagem social, profissional e cultural que proporciona ao estudante a participação em situações reais de vida e trabalho em seu

meio, afirma, portanto que o estagiário somente poderá ser um estudante de ensino superior, de ensino médio, de cursos profissionalizantes de 2º grau ou supletivo ou de escolas de educação especial, entretanto, o estágio deverá estar obrigatoriamente dentro da linha de formação profissional do estudante (Lei 6.494/77, Art. 1º).

2.1 Estágio

Para Bianchi, o estágio, quando visto como uma atividade que pode trazer imensos benefícios para a aprendizagem, para a melhoria do ensino para o estagiário, no que diz respeito a sua formação, trazendo resultados positivos tanto para o estudando quanto para a empresa que for contratar.

Segundo BALLÃO, COLOMBO (2014, p.172) “O conceito de estágio sofreu mudanças ao longo do tempo, passou de uma atividade de acompanhamento prático, para uma atividade curricular prática nos cursos das instituições educacionais”.

O estágio surgiu na década de 70 onde nesta época havia a exigência de se ter experiência, ou seja, o diploma não era o único requisito para a contratação no mercado de trabalho. A primeira versão da Lei de estágio foi a Lei nº 6.494, publicada em 1977, contendo apenas oito artigos, porém em 26 de Setembro de 2008, o Senador Osmar Dias cria a nova Lei do estágio, a lei nº 11.788 com vinte e dois artigos substituindo à anterior. A Lei foi criada a pedido dos funcionários do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), que achavam que a Lei anterior estava desatualizada.

Previsto no artigo 1º da Lei nº 11.788 que define o estágio como

“ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educando que esteja frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional de ensino médio, da educação especial, e dos anos finais do ensino fundamental, a modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

Sendo assim, estágio é uma etapa importante no processo de desenvolvimento e aprendizagem do aluno, porque promove oportunidades de vivenciar na prática conteúdos acadêmicos, proporcionado à aquisição de conhecimento e atitudes relacionadas com a profissão escolhida. O programa de estágio permite a troca de experiências entre funcionários da empresa e os estagiários bem como novas ideias, conceitos e estratégias.

Na lei do estagiário refere-se à limitação do número de estagiários por estabelecimento, individualmente analisados, com as seguintes proporções:

- De 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- De 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- Acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% de estagiários.

O art. 17º esclarece que, quando o cálculo do percentual resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior e que a limitação de estagiários não será aplicada para os estágios de nível superior ou de nível médio profissional.

Já no § 5º do art. 17º, fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Existem duas modalidades de estágios: estágio obrigatório e estágio não obrigatório. O estágio obrigatório chamado também de estágio supervisionado está inserido na matriz curricular, é parte da carga horária do curso, não tem vínculo trabalhista e nem remuneração.

Para Bianchi, et, al (2009, p 7) “Pode-se considerar que o estágio é um período de estudos práticos para aprendizagem e experiência. Envolve supervisão e, ainda, revisão, correção, exame cuidadoso”. Ou seja, está ligada diretamente a formação do estudante, sendo uma parte importante à conclusão do seu curso.

O estágio não obrigatório, não está inserido na grade curricular do curso, não existe uma carga

horária, porém este tipo de estágio pode ser remunerado, atualmente é um dos mais procurados já que muito estudantes usam o valor da bolsa auxílio recebido para pagar seus cursos.

Em ambas as modalidades, o estagiário deve estar devidamente matriculado em instituição de ensino. Porém o estágio não obrigatório pode ser em qualquer período, já o estágio obrigatório varia dependendo da instituição de ensino, mas sempre respeitando o tempo de matrícula ativa no curso.

Nas formalidades legais não há vínculo empregatício entre estagiário e a empresa, ou seja, estagiário não é regido pela CLT e, portanto não deve a parte concedente assinar sua Carteira de Trabalho, tendo como vínculo principal o Termo de Realização de Estágio (TCE).

Porém se o estagiário for efetivado na empresa, deverá ser reconhecido do vínculo de emprego e adquirindo os direitos do trabalhador como: 13º salário, férias mais 1/3 do salário, FGTS, entre outros.

2.2 Requisitos materiais da relação de estágio

Existem alguns requisitos materiais da relação de estágio, pois eles visam assegurar o efetivo cumprimento, a realização das atividades pelos estagiários.

O primeiro requisito é garantir ao estudante condições para que este efetivamente obtenha experiência prática em sua área de formação acadêmica. Tal determinação escrita no artigo 9º, inciso II:

II – Ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

O segundo requisito se refere à compatibilidade das atividades do estagiário com o currículo escolar, devendo haver estreita relação entre o cotidiano do aprendizado e o curso frequentado pelo estudante. Descrito no artigo 3º, inciso III;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

O Terceiro requisito material de relação de estágio é que esta deva ocorrer com supervisão de um orientador, com intuito de transmitir ao estudante conhecimento profissionais em sua área de atuação. Os relatórios de atividades dos estágios também deverão ser entregues à instituição de ensino a que estiver vinculada, devidamente assinada pelo supervisor do estágio e pelo professor orientador. Artigo 3º parágrafo:

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

2.3 Jornada de trabalho

O estagiário deve fazer uma jornada de no máximo de seis horas diárias e horas semanais, conforme com o que dispõe o artigo 10 da Lei nº 11.788:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível. Médio e do ensino médio regular.

O artigo 71 da CLT diz que, a jornada for de 4 (quatro) a 6 (seis) o intervalo de 15 minutos deve ser obedecido e esse período não deve ser computado na duração do trabalho. Este intervalo deve ser respeitado, por serem normas para proteção da higiene e saúde do estagiário.

A jornada máxima de 6 (seis) horas para o estagiário, pois este deve ter tempo suficiente para se dedicar – se aos estudos acadêmicos com qualidade. O estagiário terá direito à redução da carga horária pela metade, para fins de estudo.

No artigo 11º, dispõe em forma clara e expressa que a duração do estágio não exceda de 2 (dois) anos, com exceção aos estagiários portadores de deficiência.

2.4 Como funcionam os cálculos para remuneração e ajuda de custo

O estágio obrigatório, sua remuneração e a concessão do auxílio-transporte permanecem facultativos, e se concedidos, também não serão relevantes para a caracterização da relação de emprego.

O pagamento efetuado ao estagiário (se remunerado) haverá apenas incidência do Imposto de Renda retido na fonte, quando não há, portanto que se falar em recolhimento previdenciário nem depósitos referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O estudante pode se inscrever no Regime Geral de Previdência Social e efetuar contribuições regulares como segurado facultativo. Art.12º parágrafo 2º. (Salles, 2008, p. 167).

Na Lei nº 11.788\2008, Art. 13º, contém expressamente um período de recesso de 30 dias, a ser usufruído preferencialmente durante as férias escolares, para os estagiários que tenham duração igual ou superior a um ano.

2.5 Normas de higiene, segurança e medicina do trabalho.

No Art. 14º descreve sobre a responsabilidade da concedente do estágio cumprir as normas de higiene, medicina e segurança do trabalho, para evitar danos à saúde física e mental dos estagiários que prestam serviços em suas dependências, sob pena de responder civilmente pelos danos causados.

Assim, entendemos que a empresa poderá adotar, dentre outras medidas, as seguintes:

- Exame médico admissional;
- Exame médico periódico;
- Exame médico demissional;
- Treinamento e orientação na utilização de EPI;
- Exames complementares exigidos por determinada atividade específica;

- Inclusão das atividades dos estagiários no NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- Treinamento e orientação quanto à disposição de equipamentos e postura para controle de Ergonomia.

Os exames médicos admissional e demissional visam, respectivamente, identificar a existência de doenças decorrentes de outras atividades já exercidas pelo estagiário (antes da admissão) ou de doenças causadas pelas condições de trabalho (no desligamento), possibilitando um acompanhamento da vida laboral do estagiário na empresa.

Os exames periódicos são igualmente importantes para identificar as exatas condições de saúde do estagiário em cada época do estágio e, principalmente, para diagnosticar precocemente eventual doença decorrente das condições laborais.

3 Agente de integração

Um dos maiores desafios do mundo atual é a empregabilidade, especialmente no que diz respeito à inserção das novas gerações no mercado de trabalho. O CIEE convive com isso há muito tempo e ao longo de sua existência vem preparando adolescentes e jovens que buscam seu primeiro emprego ou uma oportunidade de estágio em sua área de formação. Para isso o CIEE, uma instituição filantrópica de assistência social, sem vínculo governamental ou com entidades empresariais, sem fins lucrativos, independente, é o centro de Integração Empresa – Escola é uma entidade de âmbito nacional, criada em São Paulo na década de 60, vem atuando fortemente junto a organizações públicas, empresas e instituições de ensino parceiras e presente em todo o País.

Promove acesso e integração ao mundo do trabalho, qualifica para ministrar encontros de capacitação sócio-profissional a aprendizes, nada é cobrado dos estudantes, é mantida por contribuições de empresas e órgãos públicos e dirigida por conselho de voluntários.

Possui uma equipe de consultores altamente preparada para dar todo suporte para jovens e adolescentes neste momento tão importante de suas vidas.

O programa CIEE de estágio estimula e desenvolve as aptidões dos jovens atendidos, incluindo, educando e capacitando para o mercado e para a vida cidadã.

Oferecido desde 2003, o programa aprendiz prepara e incluem adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos no mundo do trabalho. Os cursos desenvolvidos em parcerias com a fundação Roberto Marinho possibilitam uma abordagem integral, oferecendo conhecimento, desenvolvendo competências e formando atitudes e valores.

O CIEE possibilita desde 1999 um programa de capacitação, inclusão e desenvolvimento para pessoa com deficiência o “Inclui CIEE”. Existem também os serviços ao estudante, como CIEE Saber Virtual (curso online), palestras, feiras e seminários. Cada programa, cada atividade desenvolvida pelo CIEE, tem ajudado não só em transformar a vida dos jovens, mas de toda a sociedade.

Com as ações sociais, o CIEE conta com os espaços de cidadania oferecendo uma série de programas para toda comunidade, serviço de convivência e fortalecimento de vínculos, saber em ação, orientação jurídica à população e oficinas de criatividade.

O CIEE cumpre seu papel de agente integrador propagando conhecimento e criando oportunidades para pessoas, empresas e instituições de ensino. É o CIEE fazendo a diferença.

4 Qual a importância da Gestão de Processos nas Empresas

Processos são as atividades na qual as organizações exercem, sendo importante para o futuro da empresa, onde envolvem pessoas, tecnologia, departamentos e procedimentos, tendo como objetivo a produção de um bem ou prestação de serviços que tenha valor para o seu público específico.

A empresa precisa ter uma visão para o futuro e conhecer bem os processos aplicados, verificando se

realmente agregará valores, sendo assim é de extrema importância que os processos estejam bem alinhados com a estratégia organizacional. Existem três tipos de categorias básicas de processos empresariais, o de negócio que caracteriza a atuação da empresa, suportado por processos internos, obtendo o resultado de recebimento e do produto ou serviço de um cliente externo, e os processos organizacionais e gerenciais que são de informações e decisões, podendo ser vertical que se refere ao planejamento e orçamento empresarial, e os horizontais que tem como base o fluxo de trabalho podendo ser realizado de várias maneiras.

É de extrema importância que os líderes acompanhem todo desenvolvimento dos processos, monitorando e verificando se estão sendo executados da forma correta, para não ter problemas futuros deve haver um bom relacionamento nas áreas funcionais, uma boa comunicação passando todas as informações necessárias caso sejam atualizadas, assim terá um intuito de harmonizar os trabalhos e estabelece diretrizes para fundamentar o gerenciamento das equipes.

Muitas empresas pretendem se organizar por processos, mas não sabem que passos seguir, mesmo sabendo que a ideia não é nova na administração das empresas, mas sabe-se que é uma forma de focar nos negócios e evitar que tenha prejuízos.

Para as empresas que tem dúvidas de como aplicar essas atividades, o ideal é seguir algumas estratégias, como ter as metas pretendidas, fazer um mapeamento, ou seja, uma forma de organizar as atividades da empresa, sempre documentando todos os movimentos de entradas e saídas e informações de grande importância, para facilitar a análise, manter os procedimentos padrões para agilizar nas produções, deve ser feito uma avaliação para verificar se está sendo alcançado o objetivo pretendido, se é o caso ou não de mudar algum procedimento.

A tecnologia tem um papel muito importante nos processos empresariais, ainda mais pelo fato de esta avançando cada vez mais, ela facilita a forma de realizar e gerenciar, muitas vezes os processos segue uma sequência escrita de atividades, apresentadas em sua

tecnologia ou pela lógica do trabalho a serem realizadas, essas atividades podem ser lineares ou não, depende da tecnologia empregada na execução das mesmas.

Diante a isso podemos perceber o quanto é importante ter o conhecimento sobre processos, pois é a base para bons resultados futuros, seguindo-os de forma correta e sempre buscando aperfeiçoar seus conceitos para aplicá-lo da melhor forma possível e se for o caso usar novos componentes. As técnicas de gestão empresarial devem está de acordo com as organizações que já estão estruturadas com processos, assim quando se analisar as situações das demais empresas referentes aos seus procedimentos e funcionamento, poderá perceber o melhor resultado para uma organização e tomar a decisão por um modelo formado por processos, podendo dar melhores resultados para sua operação.

4.1 Os direitos e os Cálculos Trabalhistas nas Empresas

O direito do trabalhador se iniciou no Brasil, no ano de 1930, trazendo vários fatores, entre eles a aceitação da ideia nas intervenções nas relações do trabalho como a política trabalhista de Getúlio Vargas. Nesse mesmo ano foi criado o ministério do trabalho, indústria e comércio (Dec. nº19433), valorizando a nacionalização do trabalho com a lei mais conhecida “lei dos dois terços (Mascaro Amauri, 2012, p.103)”.

Com a consolidação das leis do trabalho (CLT), as leis trabalhistas cresceram de forma desordenada, cada profissão tinha uma norma específica que prejudicou várias funções que ainda não tinham proteção legal (Mascaro Amauri, 2012, p.107).

Com o passar dos anos aconteceram algumas transformações como o avanço da tecnologia e o desemprego que levou vários estados brasileiros a elaborar novas leis com a intenção de diminuir os efeitos negativos (Mascaro Amauri, 2012, p.115).

Em 05 de Outubro de 1988 foi promulgada a constituição Federativa do Brasil, que é a lei

fundamental e suprema no país, nela temos o artigo 7º na qual se refere aos direitos dos trabalhadores, sejam eles rurais ou urbanos, são leis trabalhistas pela qual as empresas devem aderir, pois se refere aos direitos do trabalhador, dentre esses direitos podemos citar o caso de demissão sem justa causa, acidente de trabalho, licença maternidade, seguro desemprego, fundo de garantia, dentre outras leis na qual são apresentadas através dos incisos no artigo 7º da constituição federal, que é um conjunto de leis, na qual organiza o funcionamento do país é considerada a lei máxima, pela qual é obrigatória para os cidadãos de todas as nações, tendo como objetivo os direitos e deveres de cada um. (art.7º constituição federal).

A República Federativa do Brasil, que se forma pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, é constituída através dos Estados democráticos de direitos.

Falando um pouco sobre cálculos trabalhistas podemos citar algumas opções de forma de pagamento que cada empresa utiliza podendo ser: semanal, quinzenal, mensal ou in natura, esses tipos de pagamentos são considerados fixos, também existe os salários variável que pode ser por dia, hora, produção ou comissão. Em muitas das empresas atualmente ocorre o pagamento depositado em conta bancária, para que isso ocorra o empregador solicita que o empregado abra uma conta no banco, após esse processo o empregado terá acesso a extratos e holerites. (p.48).

O salário pago aos empregados é um provento a contraprestação do serviço devido que é pago diretamente pelo empregador, são apresentados através do espelho da folha de pagamento, onde são feitos os cálculos de horas extras, DSR, horas trabalhadas por dia, mês e faltas, resultando no fim a renumeração a receber.

Segundo Aristeu de Oliveira, no Manual de Prática Trabalhista (2012)

“Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores é obrigatório à anotação de marcação da outra de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme, instruções a serem

expedidas pelo ministério do trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.”

Com isso podemos entender que uma empresa que tem menos de 10 funcionários, não é obrigada ter o controle de marcação, a não ser que a empresa realmente queira, agora tendo mais de dez funcionários é obrigatória para poder de o controle de todos os colaboradores, cada empresa tem sua forma de anotação seja eletrônico, pela digital ou outros meios.

No ano de 2017 com o governo Temer, ocorreu algumas mudanças nas normas trabalhistas, como forma de contratação, benefícios, carga horária, causando inquietação, onde alguns consideraram um avanço para economia e já outros um retrocesso referente aos direitos dos trabalhadores.

5 CIEE na prática

O Centro de Integração Empresa - Escola (CIEE) é uma associação filantrópica brasileira, de direito privado, sem fins lucrativos, beneficente de assistência social e reconhecida de utilidade pública, dentre vários programas, possibilitam aos jovens estudantes uma formação integral, ingressando-os ao mercado de trabalho, por meio de treinamentos e programas de estágio e aprendizagem.

Conforme o site da organização (CIEE, 2018) o seu surgimento foi através da vontade de um grupo de empresários e educadores paulistas de criar um mecanismo que proporcionasse capacitar e inserir os jovens no mercado de trabalho, atendendo aos desafios que os novos tempos exigiam. Eles entendiam que, para mudar os rumos de um país, era necessário começar pela educação da juventude. O fundador Amato, ex-presidente da FIESP é um dos fundadores da empresa, o seu objetivo fundamental era alterar hábitos e costumes dos jovens e proporcionar educação que edificaria uma nova nação.

Ainda de acordo com o site da organização pesquisado, o maior objetivo da empresa com mais de 54 anos, é encontrar, para os estudantes de nível

médio, técnico e superior, oportunidades de estágio ou aprendizado que os auxiliem a colocar em prática tudo o que aprenderam ou aprendem na teoria auxiliando no mercado de trabalho.

Em meio século de vida o CIEE está presente em todas as principais cidades de todos os estados do país, com mais de 350 unidades, com o Programa Aprendiz Legal.

A organização não funciona apenas com um agente de integração, ela abre as suas portas para diversas aéreas, para que estudantes do ensino médio, técnico e superior possam adquirir experiência, não somente isso, a empresa disponibiliza várias vagas para esses estagiários em um determinado período para que tornem efetivos.

Os principais métodos para admissão de um estagiário no CIEE se dão através de análises de currículos, onde verificam a disponibilidade do estudante, se está adequada à área e, se o estágio não irá comprometer o estudante diante das instituições de ensino (IE), após essa análise os estudantes selecionados realizam um prova, onde pode se verificar os seus conhecimentos matemáticos, de português e redação. Contudo a parte mais importante deste processo se dá após a verificação de conhecimento, onde se realiza entrevista diretamente com o gestor da área para se averiguar se o estudante realmente pode começar a exercer a função daquele setor específico. Após a formalizar da contratação do estudante o mesmo passa a receber o treinamento específico de sua área, para que enfim possa iniciar a seu posto de trabalho.

6 Conclusão

O trabalho abrange todo conceito da importância do estagiário e de colocar em prática todos os conceitos aprendidos na faculdade, de modo a buscar a lucratividade e vantagens tanto para a empresa quanto para o estagiário.

O objetivo do estágio é ter finalidade educativa, analisar a importância das práticas de aprendizagem tanto pelos alunos quanto pelas empresas, a

importância em se valorizar a área do estagiário na organização empresarial, buscando o desenvolvimento sustentável de produtos e serviços e ampliar os conhecimentos a respeito do problema da desvalorização, tendo em vista a importância do estagiário para a empresa.

Foi abordada toda teoria e importância da gestão de processo dentro das empresas, onde foi analisado que os mesmos são de extrema importância por serem atividades exercidas pelas empresas, na qual ajudarão no desenvolvimento para resultados futuros, esses processos devem ser acompanhados e monitorados pelos líderes, para ter o conhecimento se estão sendo executados de forma correta para não prejudicar os objetivos esperados, é de extrema importância que haja uma boa comunicação, principalmente quando houver uma informação atualizada e um bom relacionamento entre as equipes.

Com base no tema o trabalho foi elaborado através de um estudo no Centro de integração Empresa-Escola (CIEE), que é uma associação filantrópica brasileira, de direito privado e sem fins lucrativos, é beneficente de assistência social e reconhecida de utilidade pública. A escola possui vários programas, onde ajuda os estudantes a ingressarem no mercado de trabalho, como treinamentos, aprendizagem e os programas de estágios. A empresa utiliza como processo de contratação dos estagiários, a análise de currículos, onde será analisada a disponibilidade do estudante, os selecionados fazem uma prova onde são analisados seus conhecimentos gerais.

Após muitas pesquisas e estudo sobre a contratação e processos de estagiários dentro das empresas, foi concluído que o estágio obrigatório não tem direito a remuneração, por ser um requisito necessário em algumas universidades, para cumprimento de carga horária, assim é considerado como uma atividade a ser realizada, com o intuito de introduzir na prática o ensino teórico, sendo opcionais os auxílios e remuneração pelas empresas. Verificando também a existência da lei nº11788, que conscientiza as empresas a oferecerem uma bolsa auxílio ou outra forma de

compensação, não sendo existente nenhuma lei que dá uma base salarial fixa para um estagiário, o valor é oscilado e inconstante, onde varia com a formação acadêmica e tipo de área profissional. Por ser uma visão de conhecimento técnico e profissional, a bolsa auxílio não é objeto principal e sim uma forma de atrair os jovens para o estágio.

Podemos concluir que o estágio ajuda no desenvolvimento e aprendizado do estudante, ajudando a colocar em prática todos os conteúdos teóricos estudados, proporcionando aos mesmos a terem um bom conhecimento na área escolhida, possuindo novas experiências no convívio de profissionais no mercado de trabalho.

Referências

- APARECIDA REDONDO, Vanessa. Contrato de Estágio. 2010. 49 p. Dissertação (Bacharelado de Direito)- Universidade São Francisco, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://lyceumonline.usf.edu.br/salavirtual/documentos/2001.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2018.
- BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 (1988). Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. 1988. ed. Brasília: [s.n.], 1988. 1 p. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 nov. 2018.
- C. DE M. BIANCHI, Anna; ALVARENGA, Marina; BIANCHI, Roberto. Estágio Supervisionado. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. 96 p.
- CONSTITUIÇÃO da Republica Federativa: Artigo 7º. 1988. Disponível em: <http://www.fazenda.sp.gov.br/legislacao/codec/docs/const_fed_art7.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2018.
- CORREIA LIMA, Manolita; OLIVIO, Silvio (Org.). Estágio Supervisionado e Trabalho de Conclusão de Curso. São Paulo: Cengage Learning, 2012. 311 p.
- DE OLIVEIRA, Aristeu. Manual de Prática Trabalhista. 47. ed. [S.l.]: Atlas, 2012. 08 p.
- EMANUELA BARRETO PINTO, Marlla. Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil. 2013. 8 p. Dissertação (Bacharelado de Direito)- Universidade Estadual da Paraíba, 2013. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2847/1/PDF%20-%20Marlla%20Emanuella%20Barreto%20Pinto.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2018.
- INSTITUCIONAL CIEE: O que é o CIEE?. 2018. Disponível em: <<https://portal.ciee.org.br/institucional/o-que-e-o-ciee/>>. Acesso em: 09 nov. 2018.
- MACARO NASCIMENTO, Amauri. Curso do Direito do Trabalhador. 27. ed. [S.l.]: Saraiva, 2012. 05 p.
- MARIO COLOMBO, Irineu; MAZEPA BALLÃO, Carmen. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. Educar em Revista, Curitiba, n. 53, p. 179-186, jul. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2018.
- SARADGNA SUDOSKI, ANDREIA. Metodologia para aplicação da gestão por processos. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/metodologia-para-aplicacao-da-gestao-por-processos/49233>>. Acesso em: 15 nov. 2018.
- SERGIO MARCONDES, José. Gestão de Processos Organizacionais: Conceitos, definições e objetivos. Disponível em: <<https://www.gestaodesegurancaprivada.com.br/gestao-de-processos-organizacionais/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.
- V. ZANCHIN MASSAIA, Laís. A importância da Gestão por Processos. 2017. Disponível em: <<https://www.ecrconsultoria.com.br/biblioteca/artigos/gestao-da-informacao/a-importancia-da-gestao-por-processos>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

PROJETO DE ATIVIDADE INTERDISCIPLINAR – PAI I

PLANEJAR, ORGANIZAR, DIRIGIR E CONTROLAR COMO DESAFIO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Faculdade Educamais

*Hellen Maria B. Lima
Kananda Correia do Nascimento
Roberto Guimarães Melro
Thamirys Aparecida Felix da Silva
Thiago dos Santos Alves*

Resumo

Atualmente cresce o número de empreendedores no país. Por outro lado, em função da falta de planejamento e conhecimento em como administrar um negócio, desenvolver novas tecnologias, atender as necessidades dos consumidores bem como superar a concorrência, a maioria dos empreendedores é obrigado a “fechar as portas” de suas empresas. Diante deste cenário, surge a figura do gestor com papel importante dentro de qualquer organização, em que ele é o responsável por exercer a liderança, plano de futuro, além de delegar funções e verificar se tudo está ocorrendo conforme os objetivos traçados. Dessa maneira esse artigo pretende-se descrever os aspectos teóricos e práticos sobre “A formação do Gestor e seu papel na estruturação de negócios empresariais”. Deste modo, desenvolveu-se um estudo de campo e revisão bibliográfica em uma Instituição de Ensino Superior (Faculdade Educamais) de modo a descrever como as funções administrativas são desenvolvidas, utilizando como guia a análise dos relatórios da CPA (Comissão Própria de Avaliação) da instituição de ensino, para melhor elucidar a partir destas informações os métodos empregados pela IES. Ao final deste estudo, conclui-se que a Faculdade possui as funções administrativas, mas a muito a melhorar, ainda a elementos que podem ser aprimorados.

Palavras-chave: Gestor; planejar; organizar; dirigir; controlar.

1 Introdução

Nos últimos anos, a busca pelo equilíbrio financeiro e gerencial tem sido cada vez mais frequente no mundo empresarial, tal cenário vem contribuindo para o crescimento atual do número de empreendedores no país. Por outro lado, em função da falta de planejamento e conhecimento em como administrar um negócio, desenvolver novas tecnologias, atender as necessidades dos consumidores bem como superar a concorrência, a maioria dos

empreendedores é obrigado a “fechar as portas” de suas empresas. Diante deste cenário, surge a figura do gestor com papel importante dentro de qualquer organização, em que ele é o responsável por exercer a liderança, plano de futuro, além de delegar funções e verificar se tudo está ocorrendo conforme os objetivos traçados.

Portanto, entende-se que para esse profissional atuar de forma eficiente é necessário que ele possua conhecimentos que podem ser atribuídos às experiências adquiridas ao longo da vida, porém para um

melhor desempenho do seu papel, é fundamental sua estreita relação com a Administração, e a partir dela fazer uso das funções administrativas, sendo elas: o planejamento, a organização, a direção e o controle. Seu uso é fundamental, pois são as principais características numa empresa, no dia a dia do gestor como para um melhor desempenho das atividades dentro da empresa.

Diante do contexto apresentado o presente artigo responderá as seguintes problemáticas: De que forma o gestor influencia a motivação do funcionário para alcançar os resultados organizacionais desejados? Dirigir, liderar, se comunicar com funcionários trazendo harmonia ao grupo. Como a administração organiza todos os processos? Organizar, estabelecer padrões, avaliar o desempenho como um todo a final do processo. O líder pode estar em qualquer nível hierárquico, deste modo, como identificá-lo? Controlar, agrupar e alocar recursos para os departamentos, árdua missão? Prever os problemas e oportunidades de uma empresa é uma tarefa difícil para qualquer gestor, portanto, qual ferramenta poderá auxiliar, facilitando esse processo? Planejar, traçando planos de futuro e a curto prazo?

O presente artigo tem como objetivo institucional analisar o uso das funções administrativas no estudo de campo, e atingir a aprovação pela banca avaliadora na ocasião da sua apresentação a feira do PAI (Projeto de Avaliação Interdisciplinar).

A metodologia utilizada neste trabalho foi com uma pesquisa de campo, analisando relatórios que a própria IES disponibiliza de forma clara e pública para melhor elucidar como as funções administrativas fazem parte da rotina da instituição, analisando seu papel nas linhas estratégicas e objetivos traçados para a formação do profissional.

Além desta introdução, este trabalho se dividirá em 4 capítulos, seguido da fundamentação teórica, estudo de campo na instituição de ensino superior e as referências bibliográficas.

2 Fundamentação Teórica

Esta pesquisa tem como referencial as funções administrativas, mas especificamente sobre seus aspectos teóricos e práticos, em como tais funções são aplicadas numa instituição de ensino superior. Atualmente para que o gestor obtenha sucesso em sua carreira, é necessário que o mesmo saiba manejar as funções administrativas, tendo ciência do que fazer e como fazer, com isso a organização tende a ganhar, pois o papel do gestor terá grande impacto para a obtenção de resultados internos e externos.

Segundo Chiavenato (2004, 4), “o mundo atual é um mundo de organizações. Todas as principais atividades necessárias à vida em sociedade são realizadas e interligadas por organizações”. Neste sentido, as empresas possuem papel fundamental no desenvolvimento da economia que, por sua vez, refletirá de algum modo na sociedade, no país e no mundo.

A importância da administração ressalta hoje, como uma das mais eficazes soluções para os problemas atuais para a humanidade, tanto em relação ao desenvolvimento econômico dos países e suas organizações, quanto para a redução das desigualdades sociais, a melhoria da qualidade de vida, um mundo mais sustentável, a crescimento de mercados, o futuro da humanidade. A administração nas organizações já não é mais, apenas uma ferramenta organizacional, mas sim um método muito eficaz, pois promove a organização resultados significativos e um ambiente que trabalha sobre as funções administrativas, onde tem compromisso com ela própria e com seus colaboradores, só proporcionando sucesso.

“Por organização, entende-se que é o agrupamento de pessoas, que se reuniram de forma estruturada e deliberada e em associação, traçando metas para alcançarem objetivos planejados e comuns a todos os seus membros” (LACOMBE, 2003, 26). Portanto, para a organização obter resultados positivos é necessário que os indivíduos que compõem esta organização tenham os mesmos interesses e compartilhem dos mesmos ideais.

De acordo com Chiavenato (2007), o processo de alcançar os objetivos em uma organização, não depende apenas dos recursos que a mesma possui, mas com a colaboração do grupo de funcionários que tenham a mesma visão. Sendo assim entende-se que a administração não é somente o processo, ela é composta pelos meios, no caso pessoas e o uso dos demais recursos organizacionais, sendo eles: o planejamento, a organização, a direção e o controle, são as principais características numa organização e seu uso é fundamental.

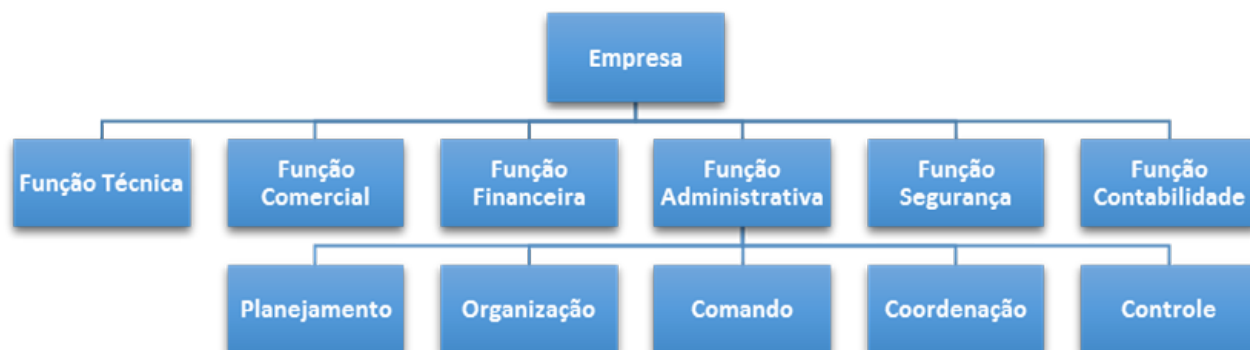
Para Fayol (apud CHIAVENATO 1981, 26),

A administração não é nem privilégio exclusivo, nem encargo pessoal do chefe ou dos dirigentes da empresa; é uma função que se reparte, como as outras funções essenciais, entre a cabeça e os membros do corpo social. Ele foi o criador e divulgador dos princípios administrativos (muito importantes até os dias atuais). 1- Planejar - estabelecer quais são os

objetivos e metas da organização, descrevendo qual caminho seguir para que isso aconteça. 2- Organizar - transformar o planejamento em algo possível / concreto de ser realizado; 3 - Comandar - está ligado à sua autoridade, fazendo com que os colaboradores cumpram o planejamento de forma clara e concisa, tudo de acordo com o atual objetivo da organização; 4- Coordenar - unir todos os esforços em busca do atual objetivo da organização; 5- Controlar - verificar se o processo e o resultado do seu planejamento foram de acordo com o esperado.

Portanto, diante das definições pode-se afirmar que a organização utiliza a administração para dirigir um determinado negócio, coordenar pessoas e tecnologia para alinhar os objetivos da empresa aos resultados almejados. Fazendo uso das funções gerenciais que são muito importantes para o processo de gerenciamento de uma empresa.

Gráfico 1 - PROCESSO DA ADMINISTRAÇÃO (FAYOL)



Fonte: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAt7kAF/fayol-processo-administracao>

2.1 Planejar

A criação do planejamento analisa a situação atual e uma situação desejada, realiza-se uma síntese, coletam-se dados, diagnostica-se a situação, definem-se os objetivos e metas, alocam-se os recursos necessários, elabora-se planos de ação, tudo isso num fluxo exato, obtendo resultados positivos no futuro. O fato de lidarmos com um mundo globalizado e a agitação de mercado sabe que a tomada de decisão hoje

ou futuramente, deverá ser relevada, devendo-se analisar a melhor forma conforme as reações e mudanças externas. As oportunidades e ameaças surgem de um patamar diante da situação atual do mercado e suas reações conforme o desempenho das organizações e resultados positivos ou negativos gerados.

“O processo de planejamento é a ferramenta para administrar as relações com o futuro. É uma aplicação específica do processo decisório. As decisões que procuram, de alguma forma, influenciar o

futuro, ou que serão colocadas em prática no futuro, são decisões de planejamento”. (MAXIMIANO, 2005, 55). Portanto, o planejamento envolve analisar, avaliar meios alternados e escolher o curso de ação a ser seguido. O planejador deve obter competências para comportar erros e acertos, munido de informações, técnicas, projeções, além de saber as ameaças e oportunidades que cercam os objetivos a curto, médio e longo prazo.

De acordo com Chiavenato (2009, 34),

O planejamento é a função administrativa que determina antecipadamente quais os objetivos a serem atingidos e o que deve ser feito para atingi-los. Está voltado para a continuidade da empresa e focaliza o futuro. Sua importância reside nisso: sem o planejamento, a empresa fica perdida no caos. O planejamento é vital para as demais funções administrativas. Sem o planejamento a organização, direção e o controle perdem todo o seu efeito.

Neste sentido, o princípio de tudo, parte do planejamento, guiando a empresa a qual caminho seguir, para não encontrar possíveis obstáculos e prever oportunidades.

2.2 Organizar

Sendo como segunda função administrativa, ela é incumbida da estrutura e caracterização das divisões totais da gestão de forma relacionada, efetivamente, o planejamento e a liderança precisam estar coesos e centralizados para que o cumprimento dos objetivos estratégicos seja eficiente. Para que isso aconteça, administradores utilizam também os chamados organogramas, ou seja, gráficos que representam a organização formal de uma empresa, portanto, sua estrutura organizacional, em ocorrência disso, como síntese, de que adianta ter objetivos e um planejamento concreto se não existir uma organização como sustentação para o sucesso.

Em vista disso, segundo Chiavenato (2009, 49), “o papel da organização é exatamente distribuir, alocar, arranjar, agrupar, reunir, dividir o trabalho, especializar para que as atividades de toda a empresa sejam executadas da melhor maneira possível”. Sendo assim, pode-se entender que a organização tem importância crucial para manter a ordem, sem ela a eficiência no processo e resultado são afetados negativamente.

Conforme Chiavenato (2009, 50),

A função de organizar serve para agrupar e estruturar todos os recursos da empresa – órgãos, pessoas e equipamentos – para permitir e facilitar o alcance dos objetivos almejados da melhor forma possível. O administrador deve definir claramente e organizar os recursos de sua empresa necessita, tais como:

- ✓ Pessoas e suas respectivas habilidades e competências
- ✓ Equipamentos
- ✓ Orçamento e disponibilidade de recursos financeiros
- ✓ Materiais

Portanto, entende-se que a uniformidade de uma estrutura formada por pessoas, necessita especial de uma organização, que engloba todos os recursos da empresa.

2.3 Dirigir

O ato de dirigir consiste em um caminho e possivelmente a ideia de guiar ou conduzir. Trazendo essa ideia para um ambiente organizacional é de extrema importância, pois engloba o grupo de funcionários pertencentes à organização.

Segundo Mc Gregor (*apud* MOTTA & VASCONCELOS, 2006, 68),

A motivação, a dedicação ao trabalho, o potencial de desenvolvimento e a capacidade de assumir responsabilidades e dirigir seu comportamento ativamente

para a consecução dos objetivos organizacionais são elementos presentes em todas as pessoas. Esses fatores são estimulados nos indivíduos pela administração. É responsabilidade dela proporcionar condições para que as pessoas reconheçam e desenvolvam, por si próprias, essas características.

Seguindo por essa ideia, conclui-se que, a administração é peça chave nas organizações, através dela fica visível à execução dos objetivos, como o dirigir, que vai além de boas relações pessoais e profissionais, porque não busca somente a harmonia, mas também o equilíbrio entre gestor e funcionário, que fluem de forma positiva e colaboram para o caminhar da organização.

Algumas habilidades são exigidas de um gestor, pois esse terá o papel de influenciar o grupo a chegar a resultados esperados, buscando sempre a motivação e a participação do grupo no sucesso da empresa, quanto mais motivação se recebe, maior será seu desempenho no ambiente organizacional.

“A liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa precisa desempenhar quando é responsável pelo desempenho de um grupo”. (MAXIMIANO, 2009, 195). Portanto, pode-se entender que para ser um líder e desempenhar este papel, o mesmo deverá possuir tais habilidades.

2.4 Controlar

A função controle tem como finalidade fiscalizar e administrar determinado ambiente, pessoas ou departamento, acompanhando a evolução das atividades, verificando os resultados obtidos e os recursos usados, providenciando as correções necessárias para assegurar a realização dos objetivos.

Para Maximiano, (2008, 64),

O processo de controle está ligado à realização de objetivos. Para realizar objetivos, é preciso dispor de informações, sobre os próprios objetivos e sobre as atividades que procuram realizá-los. O processo de controle produz e usa informações para tomar

decisões. As informações e decisões de controle permitem manter qualquer sistema orientado para o objetivo. O processo de controle:

- Informa quais objetivos devem ser atingidos.
- Informa o sistema sobre seu desempenho em comparação com os objetivos.
- Informa ao sistema o que deve ser feito para assegurar a realização dos objetivos.

Portanto, o gestor não pode somente saber como lidar com pessoas, fazer uso dos recursos, ter certas habilidades, ele precisa se sentir parte do grupo, acompanhar os processos, e acreditar nos objetivos da empresa.

Conforme Stoner (apud CHIAVENATO, 2009, 105), “Controle é o processo de assegurar que as atividades atuais estejam nos conformes com as atividades planejadas”. Sendo assim, sua finalidade tem como medir desempenho da empresa, corrigir e prevenir erros e falhas, sem deixar que os mesmos se acumulem ou se repitam. Esta função permite que o gestor seja ágil e tome medidas de decisão rápida, assegurando que a empresa obtenha os objetivos desejados.

3 Estudo de campo – Faculdade Educamais

Com quase vinte anos, o grupo Educamais foi fundado com objetivo de semear um ensino de alta performance e englobando a maior quantidade de oportunidades, viabilizando educação a todos, com ênfase aos menos favorecidos, com o propósito de oferecer educação de excelência nas diversas condições sociais e financeiras. Tendo como diferencial no mercado o ensino a distância, pioneiras no desenvolvimento de modernas técnicas de ensino-aprendizagem. É mantenedora da Faculdade Educamais (Antiga Faculdade Cruz Azul) a EGEA - ESCOLA GLOBAL DE EDUCACAO AVANÇADA LTDA, sociedade empresária, com prazo de duração indeterminado, com domicílio, sede e foro na comarca da capital do estado de São Paulo, localizada na Rua Dr. Luiz Carlos, nº

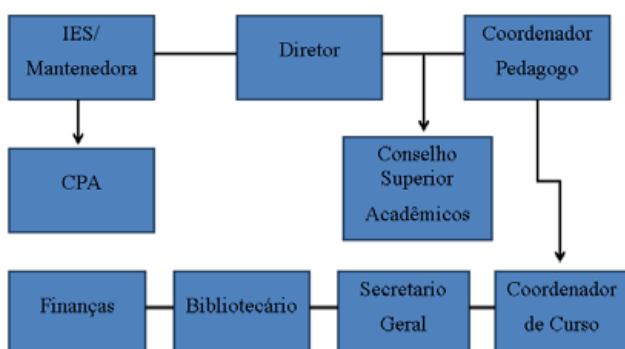
1000, no bairro da Penha, Zona Leste da cidade de São Paulo, com fácil acesso ao metrô e principais avenidas como a Avenida Aricanduva e a Radial Leste.

Contamos com as disciplinas em Graduação: Administração, Ciências Contábeis, Pedagogia e os tecnólogos de Gestão Financeira, Gestão de Recursos Humanos, com intuito de diversificar o ensino em universos acadêmicos para um profissional que assim se familiarize com sua vocação.

A Faculdade tem como missão, tornar possível, seus formandos, de forma diversas, na formação de seus futuros profissionais para um mercado de trabalho metâmorfo, hegemônico, arrojado e instável. Com uma consciência do seu papel como cidadão nas adversas situações em que o profissional está inserido

A C.P.A (comissão própria de avaliação) é uma ferramenta onde, *PLANEJAR*, as métricas satisfatórias, para a melhoria da qualidade das atividades acadêmicas que acontece a partir do sistema nacional de avaliação de educação superior – (SINAES), ela é desenvolvida por dois processos distintos, mas complementares, de forma a *ORGANIZAR* a autoavaliação institucional, isto é, pelo processo de produção de informações, monitoramento e reflexão sobre diferentes aspectos de pontos institucionais relacionadas aos métodos de ensino, pesquisa e dimensão.

Gráfico 1 - Representação do organograma hierárquico da Faculdade Educamaís, de acordo com os departamentos que compõem a IES



Fonte: elaborado pelos autores

O outro, pela avaliação externa, realizada por especialistas do MEC (Ministério da

Educação e cultura), INEP (Institucional Nacional de Estudos e Pesquisas) ou CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), que promovem o acompanhamento e regulação dos cursos de graduação e de pós-graduação, como um processo contínuo, a avaliação visa montar o conhecimento efetivo da universidade para o entendimento de como *DIRIGIR* o que deve ser mantido e o que precisa ser aperfeiçoado, fornecendo, dessa forma, recursos para mudanças em busca da melhoria contínua da academia.

Nesse sentido tanto a autoavaliação (autocognhecimento) como a avaliação externa (regulação) de forma sistemática, analisa as informações, que elucidam a análise de sentidos, significados e resultados das funções desenvolvidas pela instituição. Fornecem pontos essenciais que auxiliam o entendimento de como *CONTROLAR* a relação entre os resultados e as formas de comando, administração e ações, permitindo não só a identificação de fragilidades e pontos fortes, mas também o planejamento de estratégias de melhoria de problemas e fortalecer o conceito de priorizar a cada dia seu avanço.

A (CPA) como responsabilidade da IES, com inteiros poderes para formular e pontuar prioridades de seu processo contando com seu quadro de profissionais de todas as hierarquias da sua gestão tendo o MEC como reguladora, a comissão própria de avaliação (CPA) deve coordenar os processos internos para coleta de dados das diferentes etapas do trabalho na universidade, sistematizar e analisar as informações para patrocinar as ações de gestões da universidade. A CPA também é convocada para participar da avaliação externa, quando ela ocorre na instituição, apontando que ações foram produzidas a partir dos processos de autoavaliação.

Mantendo a exímia conduta da CPA, seguimos com a organização dos modelos de avaliação específica para cada corpo formador de nosso esqueleto organizacional, tendo como os avaliados os seguintes aspectos: Docência, cursos, dos alunos formados e dos serviços e atendimento geral.

No que se refere a avaliação dos mestres das disciplinas, analisa e contribui com os métodos e linha de raciocínio assim empregados em sala de aula, já, no caso dos cursos, tem finalidade de ajudar na qualidade, a riqueza da disciplina e exteriorizar de forma objetiva e completa o aprendizado, comprovando-se assim e por último, os profissionais formados pela própria IES, acompanhando a jornada seguida pelos profissionais colocados no mercado de trabalho por nós assim instruídos eticamente e com total cumprimento de sua formação, concluindo-se assim, a ideia de, eficaz e sumariamente vital, a autoavaliação, para o objetivo, e real, de todo o conjunto acadêmico para o cidadão.

São existentes, nas diretrizes do SINAES (Sistema Nacional de Ensino Superior) dez dimensões, onde em todo o corpo organizacional irá dirigir, e assim, pós elaborar, um questionário de autoavaliação, como base referencial e controlável da comissão.

3.1 São as dimensões

Dimensão 1 – Desenvolvimento Institucional (PDI) da instituição acadêmica julgando sua missão, finalidade, vocação, comprometimento, regionalizado ou federativo.

Dimensão 2 – Metodologias de organização do ensino superior, iniciação na doutrina acadêmica, propagação do conhecimento, dinâmicas de estudo, pesquisa e desenvolvimento de projetos.

Dimensão 3 – Comprometimento e responsável pela divulgação da educação superior para todos, democraticamente, a diversidade cultural, respeitando independentemente e equivalente às diferenças de forma solidária.

Dimensão 4 – Das informações produzidas pela pesquisa da IES para aprimorar as formas de comunicação que aproxima, engaje a sociedade na dinâmica da instituição para melhorias nas condições e qualidade social significativa, contínua e gradual.

Dimensão 5 – De acordo com o trabalho proposto no sentido da composição, aprimoramento e aptidão do corpo docente, inteligência técnica,

administrativa, evidenciando assim os programas de ocupação próprios para o tamanho das funções criadas e suas condições de trabalho.

Dimensão 6 – Qualidade das ferramentas utilizadas para a execução dos propósitos assim planejados em relação a gestão democrática, estruturas e no desenvolvimento acadêmicos, administrativos e políticas institucionais.

Dimensão 7 – Examina as bases da instituição, em termos de como está sendo empregados os conhecimentos e fins da IES.

Dimensão 8 – Da concordância da avaliação como procedimento, tendo foco no progresso dos pontos fortes e sanar vulnerabilidades e desempenho da aptidão organizacional.

Dimensão 9 – Investiga a qualidade dos métodos e programas de inserção do aluno na rotina acadêmica.

Dimensão 10 – Sustentabilidade financeira. Avalia a capacitação do orçamento em questão dos subsídios inerentes a finalidade da IES

4 Considerações Finais

Seguindo então com os objetivos da CPA, basicamente centralizado em duas matrizes principais, sendo uma a coerência da missão e política utilizada na melhoria da qualidade da instituição e desenvolvimento formal e a outra é em ressaltar a autoavaliação como parâmetro de seu crescimento contínuo ao longo da rotina acadêmica baseado nos métodos assim designados e com a responsabilidade de apresentar seus resultados a cada três anos, desta maneira, agora em termos de metodologia, a mesma foi feita por uma coleta de dados, de forma voluntária, em cima de questionários, respondidos por todo a comunidade acadêmica! Isso mesmo, estamos utilizando de perguntas, maior método já inventado pelo homem para parametrizar sobre algo ou alguma coisa, reforçando a ideia, o grande pulo do gato está em formular as perguntas de acordo com suas dúvidas ou certezas, tanto faz, tudo depende do ponto aonde quer chegar, isso

incentiva e descobre a dialética, satisfazendo sua necessidade ou as necessidades.

Chegando assim, claro, de forma batalhadora, em cima de muito vigor, e na ânsia de desenvolver um trabalho acadêmico, como calouros, ingressando com objetivos arrebatadores e expectativas das melhores possíveis sobre nossa Instituição Educamais, claro, juntos fomentar a pesquisa e externar o conhecimento, no intuito de juntos buscarmos a excelência, combatendo não-conformes e assumindo responsabilidades de formar profissionais satisfeitos de sua capacidade e futuros especialistas em sua vocação, cada vez mais engajando pessoas, entendamos dessa forma, com diversas dificuldades, seja elas financeiras, sociais, físicas e quaisquer que sejam de forma meritocracia, mas não de forma superficial e sim estrutural, no âmbito de sua essência, existência e por fim, meus amigos, contemplem a ciência do “SABER”.

Referências

- CHIAVENATO, Idalberto. **Conceito de administração**. Disponível em: <<https://www.gestaodesegurancaprivada.com.br/conceito-de-administracao/>> Acesso em 29 out. 2018.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Edit. Atlas, 1981, p. 26. Gráfico 1 – Processo da Administração (FAYOL). Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAt7kAF/fayol-processo-administracao>> Acesso em 29 out. 2018
- Faculdade Educamais <<https://www.faculdadeeducamais.com.br/quem-somos.php>> Acesso em 06 nov. 2018
- LACOMBE. **Organização**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-importancia-da-administracao-e-suas-ferramentas-para-o-sucesso-das-empresas/30394/> Acesso em 04 nov. 2018
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 1. ed. São Paulo: Edit. Atlas, 2009.

O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL

Faculdade Educamais

*Claudia Santos da Silva
Daniele Soares Melo da Silva
Jenifer Caires Jeronymo
Jessica Burghere de Giacco
Joaquim Canda Gongga
Lucineide dos Santos Silva*

ORIENTADORA:

Professora Mestra Marcia Marisa Corrêa

Resumo

Enfatiza-se o Capital Intelectual, neste artigo, como o conjunto de informações e conhecimentos encontrados nas organizações, e os quais agregam ao produto e/ou serviços valores mediante a aplicação da inteligência, e não do capital monetário. Desta feita, se fez a justificativa deste Capital Intelectual no atual mundo globalizado que impulsiona as mudanças significativas no capital humano das organizações gerando competitividade no mercado empresarial. A partir de uma breve contextualização fundamentada nos objetivos explicitados e na metodologia aplicada, o texto responde ao questionamento colocado que o Capital Intelectual tem por finalidade enriquecer os conhecimentos e os investimentos das organizações no âmbito mercadológico.

Palavras-chave: Capital Intelectual, Capital Humano, Organizações, Conhecimento, Investimento.

1 Introdução

O Capital Intelectual destaca-se nesse trabalho, como um conjunto de informações que agregam valores aos serviços mediante a aplicação da inteligência, habilidades técnicas e competências fundamentais para as organizações, que de forma estratégica, buscam o sucesso.

Atualmente, a economia se baseia cada vez mais no conhecimento e nas competências para o desenvolvimento da organização, entender o conceito de capital intelectual e saber como mantê-lo na empresa pode ser um diferencial para alcançar os resultados esperados.

A valorização do capital intelectual em uma empresa pode ser visto sob a forma de inovação,

criatividade, valores, motivação e inteligência, e é o conhecimento capaz de gerar competitividade adquiridos e utilizados para agregar valor aos produtos e serviços. Também, é caracterizado por uma pessoa ou grupo de uma organização que detêm conhecimentos essenciais para manter o sucesso do empreendimento.

Os recursos desse tipo de capital contribuem para o potencial que uma empresa tem de começar ou continuar a gerar valor; e, pelo fato de trazer lucro para as empresas, não faltam razões para começar a investir nesse tipo de conhecimento, que pode ser organizado em três capitais, capital humano, capital estrutural, capital do cliente.

Desta feita, o Capital Intelectual é de grande importância para as organizações modernas que desenvolvem modelos de educação corporativa,

com o intuito de melhorar a gestão do conhecimento da empresa de forma competitiva, incluindo dar valor ao capital intelectual.

No entanto, um bom começo pode ser focar nas pessoas envolvidas no negócio, fatores ligados à gestão de pessoas estão entre os que geram capital intelectual nas empresas e, por isso, também são fatores essenciais para a estrutura do conhecimento.

A partir desta breve contextualização se faz aqui a justificativa do tema pela relevância do desenvolvimento do capital intelectual por ser um tema atual, que tem seu lugar dentro das organizações, e, portanto, essencialmente importante no atual mundo globalizado que impulsiona as mudanças significativas no capital humano das organizações gerando competitividade no mercado empresarial. Trata-se, assim, de uma ferramenta que permite desenvolver o conhecimento, as habilidades e as atitudes individuais de cada pessoa, trazendo ideias inovadoras em produtos e ou serviços dentro da organização, devendo estar alinhado aos objetivos das organizações para gerar melhores resultados, cujo objetivo final, nestas organizações, deve ser o aumento da lucratividade delas. Portanto, assim, a escolha do tema deve-se a tudo que ele – Capital Intelectual - agrega para as organizações, bem como no resultado do desenvolvimento das habilidades e do conhecimento de seus funcionários, ou colaboradores, se enfatizando, desta forma, a real importância de desenvolver este capital intelectual dentro das organizações.

Neste momento evidenciam-se os objetivos: o objetivo geral pretende apreciar a importância do Capital Intelectual para as organizações, e o quanto é preciso ficar atento para os processos de reengenharia, e como não suprir o Capital Intelectual. Mostrar como as empresas alcancem seu valor de mercado. Assim é preciso somar seus ativos tangíveis e intangíveis, pois o fortalecimento de um ou mais desses capitais acabam, por influenciar o Capital Intelectual, que visa investimentos em estratégias de conhecimento; só tem a beneficiar o

Capital Intelectual e conseqüentemente, o valor do mercado de uma organização. Já o objetivo específico pretende verificar o desenvolvimento do Capital Intelectual e da inovação tecnológica; analisar as definições selecionadas do Capital Intelectual (Ativos Intangíveis); demonstrar o interesse do Gestor de Recursos Humanos para a prática, aplicação e vantagem da Gestão do Conhecimento.

Pode se dizer que uma das hipóteses levantadas, nesta pesquisa, prioriza o capital intelectual por ser um conjunto de conhecimentos e informações de todos os funcionários de uma organização que dá a ela uma vantagem competitiva em sua estrutura, a qual é basicamente pela gestão do discernimento, e tendo como objetivos fazer com que a empresa desenvolva bons produtos e serviços. A soma de todo conhecimento pertinente faz a empresa ou a organização, mais eficiente eficaz no seu respectivo processo administrativo. Portanto, as riquezas que as empresas possuem não se encontram nos bens físicos, mas, sim, nas habilidades de seus colaboradores em desenvolver o Capital Intelectual. Desta forma, percebe-se que a importância do capital intelectual é obter vantagens competitivas que agreguem valores e habilidades nas empresas.

Por tudo até aqui exposto formula-se o seguinte problema: Qual é o principal objetivo do capital intelectual?

Tal proposição pretende ser respondida pelo desenvolvimento dos seus objetivos fundamentados por meio da revisão teórica e demais ópticas que seguem, e respaldados na aplicação da seguinte metodologia de pesquisa: descritiva, exploratória e bibliográfica.

De acordo com Gil (2017), a Pesquisa Exploratória é a que visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume, em geral, as formas

de Pesquisas Bibliográficas e Estudos de caso. Já a Pesquisa Descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolvem o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de Levantamento. Com relação a Pesquisa Bibliográfica, esta se elabora a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e, atualmente, com material disponibilizado na Internet e denominado documentos eletrônicos.

2 Revisão Teórica

Ao longo dos últimos anos, percebe-se que o significado de cultura se tornou mais abrangente, com definições de vários autores sob diferentes aspectos: de um lado, pode-se definir cultura como o conjunto de costumes e realizações de um povo; de outro, cultura é definida como arte e manifestações da sensibilidade humana (CHIAVENATO, 2009).

Assim, no contexto das organizações, a cultura vem sendo observada como o modo de vida da organização incluindo suas ideias, crenças, costumes, regras e técnicas; e, estar trabalhando em uma organização significa, então, assimilar sua cultura, na qual o modo de interação entre as pessoas, as atitudes, as deduções subjacentes e os assuntos relevantes no meio de trabalho fazem parte dessa cultura (CHIAVENATO, 2009a).

Desta forma, a cultura organizacional decorre, tanto de fatores internos quanto de fatores externos, que não são possíveis identificar, nem quantificar; e, por não ser possível mensurá-la, a cultura se compara a um *iceberg*, o qual na sua parte superior representa as dimensões físicas e estruturais da organização, como os edifícios, construções, tipo de salas e mesas, cores, procedimentos de trabalho e assim por diante; já na parte inferior, deste mesmo *iceberg*, encontram-se os aspectos sociológicos e psicológicos da cultura, os quais são

bastante difíceis de serem percebidos ou observados (CHIAVENATO, 2009).

A isto posto, entende-se que o comportamento organizacional é um campo de estudo que busca investigar o impacto que indivíduos, grupos e estrutura organizacional têm sobre o comportamento dentro das organizações (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010); ou melhor, que o comportamento organizacional estuda o que as pessoas fazem nas organizações, e de que modo o comportamento delas afeta o desempenho organizacional.

Ainda, Chiavenato (2009), afirma que o comportamento das pessoas apresenta algumas características em comum, como:

- O homem é proativo: as pessoas se comportam para satisfazer suas necessidades pessoais e para alcançar seus objetivos. Dessa forma, reagem e respondem ao ambiente ao qual estão inseridas. As pessoas podem resistir ou colaborar com as políticas da organização, dependendo das estratégias de liderança adotadas pelos supervisores. Assim, o comportamento nas organizações é determinado tanto pelas práticas organizacionais como pelo comportamento orientado para objetivos pessoais dos funcionários da organização;
- O homem é social: a participação em organizações é importante para as pessoas, pois as conduz ao envolvimento com outras pessoas e a participarem de grupos. Neles, as pessoas procuram manter sua identidade e seu bem-estar, pois as relações sociais determinam a natureza do autoconhecimento das pessoas;
- O homem tem diferentes necessidades: as pessoas são motivadas por uma grande variedade de necessidades. Um fator pode ser uma necessidade para uma pessoa hoje, mas pode deixar de ser uma necessidade no dia seguinte;
- O homem percebe e avalia: a experiência da

pessoa com o seu ambiente é um processo ativo porque seleciona os dados dos diferentes aspectos do ambiente e faz a avaliação desses aspectos de acordo com suas próprias experiências passadas e conforme aquilo que o indivíduo está experimentando;

- O homem pensa e escolhe: o comportamento humano é proposital, podendo ser analisado em termos de planos comportamentais que escolhe, desenvolve e executa para lidar com os estímulos que se defronta;
- O homem tem limitada capacidade de resposta: as pessoas não são capazes de se comportar de todas as formas, pois suas características são restritas e limitadas. Por isso, elas têm capacidade limitada de empenho a fim de alcançarem o que pretendem ou ambicionam.

Portanto, verifica-se que o comportamento dos indivíduos nas organizações é variável, pois sofre interferência de fatores ambientais, organizacionais e pessoais, e está diretamente influenciado pela cultura da organização, de tal forma que se a cultura for forte, provavelmente, o funcionário terá comprometimento; se for fraca, terá desinteresse e desmotivação pelo trabalho.

Podemos deduzir que a gestão de pessoas, nestes últimos anos, refere-se ao conjunto das decisões integradas que envolve as relações de emprego entre os funcionários e a organização; e, que não são apenas práticas e políticas como contratação, treinamento e desligamento, mas, também, visão estratégica ligada ao negócio da organização, percebendo as pessoas como parceiras e não como recursos (KOPS; COSTA E SILVA; ROMERO, 2013).

De acordo com Chiavenato (2009), este afirma, ainda, que a gestão de pessoas trata-se de:

“[...] uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações”, a qual é contingencial, situacional e dependente de vários aspectos, como a cultura de cada organização, a estrutura

adotada, o negócio em si, a tecnologia utilizada, os processos internos, entre outras variáveis.

Para Dias (2003) neste processo de gestão de pessoas, o papel do líder ganha relevância, uma vez que esta pertence ao campo da cultura, pois o líder se faz dentro de certas condições a que está submetido, conforme a cultura que encontra ou que desenvolveu: para este autor, a liderança está associada a estímulos, incentivos, que podem motivar as pessoas para a realização da missão, da visão e dos objetivos organizacionais.

Nesse sentido, Hunter (2006) define liderança como “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter”.

E, Bergamini (2009), reforça a importância do papel do líder na gestão de pessoas quando descreve que a liderança é um relacionamento de influência em sentido duplo, no qual os liderados precisam estar sensíveis às ações que o líder inicia, a fim de alcançar os objetivos múltiplos da organização.

Já, Lacombe (2011), acrescenta que o líder deve evitar o isolamento, comunicando-se com frequência, confiando em quem o cerca e criando condições para que os liderados também confiem em sua liderança.

Sob tal perspectiva, nos é mostrado que o líder também é responsável por disponibilizar meios e apresentar conduta satisfatória a fim de que seus liderados atinjam objetivos particulares e, consequentemente, sintam-se motivados.

Portanto, Bergamini (2009), afirma que se o líder quer trabalhar com pessoas motivadas, necessita detectar quais as necessidades que precisam ser atendidas no desempenho das atividades de trabalho. Se o líder não é capaz de aproveitar o esforço do funcionário para atingir um objetivo pessoal a favor da organização, pode-se gerar um clima de tensão e mal-estar, acabando por representar ameaças ao equilíbrio da relação desse seguidor com seu líder.

Nesse sentido, Luz (2012), afirma que compete também aos líderes ajudar a monitorar e avaliar o clima organizacional da organização.

Assim, percebe-se que o papel do líder, na dinâmica do mercado atual, é bem mais complexo, requerendo múltiplos conhecimentos e habilidades para manter as equipes unidas e motivadas, visando atender objetivos pessoais e organizacionais. Deduz-se, inclusive, que as organizações são formadas pelas pessoas que trabalham em prol da mesma: estes funcionários colaboradores necessitam de especial atenção por parte das organizações.

Devido a tudo aqui exposto, entende-se, então, que as organizações possuem uma área denominada RH - Recursos Humanos, ou mesmo GP – Gestão de Pessoas, e que esta área deve trabalhar diretamente com estes funcionários colaboradores, uma vez que diversos estudos que analisam o RH ou a GP de organizações nos mostram que são de suma importância, uma vez que as pessoas constituem a base de uma empresa: sem pessoas uma empresa não possui funcionalidade.

3 A Origem do Capital Intelectual

Observa-se com a evolução da sociedade, que houve grandes transformações nas diversas camadas sociais. Diante disso, todos esses acontecimentos contaram com a contribuição humana por meio de suas realizações, experiências, conhecimentos. Desta forma, percebe-se que o capital intelectual se originou na antiguidade e está evoluindo ao longo das gerações. Com o aparecimento da escrita e mais tarde com o capitalismo, o progresso do capital intelectual ocorreu de forma mais intensa. A globalização é outro fenômeno que faz parte do desenvolvimento e das mudanças que envolvem o capital intelectual. Com a quebra de paradigmas, a troca de conhecimentos entre as diversas nações possibilitou a abertura para novas experiências e a aproximação com outras culturas, abrindo um leque para novos conhecimentos.

No cenário da economia mundial, com o surgimento de novas tecnologias desenvolvidas

principalmente nas áreas de comunicação e informática, os setores produtivos e administrativos das empresas foram submetidos a várias adaptações nas estruturas organizacionais, na forma de lidar com os clientes para que pudessem acompanhar a agilidade dos processos, das necessidades e solicitações do mercado.

O diferencial entre as empresas não são mais as máquinas utilizadas no processo produtivo da era industrial (1930), mas sim o somatório do conhecimento coletivo gerado e adquirido, as habilidades criativas e inventivas, os valores, atitudes e motivação das pessoas que as integram, o grau de satisfação dos clientes, a quantidade de informação gerada e transmitida. O mundo vivencia a era do conhecimento (2000). A ciência tomou formas para reduzir o uso de matéria-prima aumentando o uso do conhecimento.

Surge a economia da nova era da informação. O intelecto organizacional é formado principalmente pelo conhecimento que tem se renovado a cada século com o aprimoramento do método de trabalho e das tecnologias. Após a padronização das atividades realizadas na Revolução Industrial, por meio do método criado por Taylor, os produtos vendidos tornaram-se parecidos, sem nenhum diferencial, fazendo com que o cliente se tornasse mais exigente, e que as empresas buscassem pessoas com conhecimentos diferentes para tornar seu produto exclusivo, chamando assim novamente a atenção de possíveis investidores e novos fregueses, tornando o mercado mais competitivo. Desta forma o capital intelectual passou a ser o foco das empresas.

O conhecimento se apresenta de várias formas, por esse motivo se torna difícil enxergar como ele modifica a economia, é preciso definir a importância do mesmo dentro da organização e qual o papel dele na economia como um todo e não apenas no setor de informação. O mesmo tornou-se principal ingrediente do que produzimos, fazemos, compramos e vendemos por esse motivo administrá-lo de forma inteligente tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e dos países.

A informação é a matéria-prima mais importante para realização do trabalho, tornando-se junto com a capacidade mental de cada um a medida de cálculo para o pagamento da remuneração salarial, as pessoas hoje em dia, que não fazem parte do grupo dos trabalhadores do conhecimento não são remuneradas mais como antes. As indústrias que transportam informação vêm crescendo à frente das que transportam mercadorias.

As empresas vão eliminando investimentos em ativos físicos a partir do momento que começa investir em tecnologia da informação, daí os ativos que passam a ser mais importantes são os intelectuais. Hoje o ativo mais importante e valioso nas empresas chama-se capital intelectual.

Portanto, as habilidades deixaram de ser manuais para torna-se intelectuais, isso em qualquer setor.

A explosão do conhecimento, a rápida propagação e o poder crescente e veloz da tecnologia da informação, a participação cada vez maior do conhecimento no valor agregado da empresa, a origem do trabalhador do conhecimento, todos esses fatores trabalham juntos para impor novos tipos de modelo organizacional e novos métodos de gerenciamento.

Atualmente, as empresas têm feito grande uso da tecnologia da informação como instrumento gerencial. Estas informações são utilizadas para repor estoques, abastecer depósitos e outros ativos físicos, economizando tempo e dinheiro.

3.1 Conceitos e Objetivos do Capital Intelectual

Dentro das organizações, o capital intelectual é a soma do conhecimento de todos. Ele constitui o conjunto de conhecimentos e informações, ou seja, a soma do capital humano e o capital estrutural. Pode ser definido como sendo a inteligência, a habilidade e os conhecimentos humanos. Esses conhecimentos podem ser tácitos - advindos das experiências ao longo da vida, ou explícitos - são estruturados, criptografados e armazenados, sendo possível sua transmissão a outras pessoas.

O Capital Intelectual que está na mente das pessoas, atualmente é considerado o recurso mais importante que uma organização pode ter. Admitindo a importância do Capital Intelectual, este é denominado como a nova vantagem competitiva, ou seja, um diferencial na obtenção de sucesso e recursos de uma instituição. Pode-se dizer que é pelo capital intelectual que uma empresa consegue se desenvolver e se destacar no mercado em que atua, porém, isso não deixa de lado os demais recursos.

A gestão do capital intelectual dentro das organizações tornou-se fundamental, revelando a necessidade de buscar recursos para incentivar os funcionários a compartilharem conhecimento, incluindo desde cargos de diretoria à chão de fábrica. Desta forma, a instituição retém o *know-how* e obtém ideias para possíveis melhorias e redução de custos.

Como o capital intelectual é bastante complexo para ser descrito, o conceito de gestão do conhecimento foi criado com o intuito de auxiliar as organizações na utilização de meios que organizassem melhor esse intelecto, de forma a não deixar ideias soltas, sem foco e bagunçadas dentro da mente das pessoas. A organização procura, assim, desenvolver e absorver ao máximo esse conhecimento, não o deixando somente na cabeça das pessoas, mas podendo assim cruzar informações e tomar atitudes mais assertivas, o que ajudará a compreender e atender melhor os clientes.

Para obter eficácia na transmissão e gestão dos conhecimentos individuais e coletivos no interior organizacional, se faz necessário à criação de recursos como uma expressão clara e objetiva, intercâmbio entre todos os setores da empresa, guias impressos, interações promovidas pela organização, sendo que grande parte do conhecimento adquirido provém do tácito, ou seja, da prática e para ser considerado uma vantagem tem que apresentar diferencial, raridade e valor.

É importante destacar que o capital intelectual não pode ser um conceito descrito em função

apenas dos interesses empresariais. Por isso, a visão de capital intelectual também deve ser pensada como maneira estratégica de autonomia humana, uma vez que é um recurso, em primeiro lugar, dos seres humanos, de cada indivíduo. O capital intelectual é a soma do conhecimento e de informações de todos os colaboradores de uma organização. Sendo assim, é preciso que os gestores saibam identificar quem são produtores desse conhecimento para incentivá-los a gerenciar e compartilhar a criatividade. E esse não é uma tarefa fácil, pois esse conceito é intangível e invisível e segundo, Stewart construído por:

- Capital humano: se refere ao conhecimento explícito ou implícito. É útil para empresas que possuem colaboradores com alta capacidade de aprendizado.
- Capital estrutural: é a sabedoria que a organização consegue formalizar, explicitar e sistematizar. Isso inclui todo o conhecimento estruturado que depende da eficácia e eficiência interna da organização. O capital estrutural faz parte da propriedade da empresa e, mesmo que o funcionário se desligue da instituição, ele permanece na empresa.
- Capital relacional: essa camada diz respeito ao conjunto de relações da empresa com o público externo. A qualidade e a sustentabilidade da base de clientes de uma empresa e o seu potencial para gerar novos clientes são questões essenciais para o sucesso. Além disso, o conhecimento que pode ser obtido a partir da relação com outros agentes do exterior é fundamental.
- Capital interno: são os conceitos, processos, sistemas administrativos, modelos desenvolvidos por pessoas e empresas.
- Capital externo: relacionamento com os clientes, os *stakeholders*, os fornecedores, os concorrentes, a gestão da marca, a imagem e a reputação.

4 O Capital Intelectual nas Organizações e as Vantagens Competitivas

As vantagens competitivas são a capacidade que uma organização desenvolve e oferece seu produto e ou serviço, melhor que seus concorrentes. Sendo assim, considerar o capital intelectual como fonte de vantagem competitiva, é o fator determinante para o sucesso da organização.

Moreira, Violin e Silva (2014), consideram o capital intelectual como sendo a soma do conhecimento de todas as pessoas em uma empresa, que proporciona vantagem competitiva.

Com a alta competitividade das últimas décadas, o sucesso das organizações passou a depender do conhecimento, mais precisamente da qualidade com que o conhecimento é aplicado pelas empresas, e utilizar esse conhecimento na busca da vantagem competitiva, pode representar um diferencial nas atividades corporativas, com o desenvolvimento constante em inovação.

Muitas empresas têm investido em capital humano como ação estratégica, oferecendo treinamentos, capacitações e benefícios para que seus colaboradores desenvolvam formação técnica e acadêmica; essa busca por novos talentos, por diferentes métodos de gerir o conhecimento e de formas para disseminá-lo, atribui assim ao capital humano a importância para a promoção da vantagem competitiva das organizações.

A principal fonte de vantagem competitiva sustentável concentra-se na capacidade que uma empresa tem de aprender mais rápido que seus concorrentes. Esse aprender é atribuído às pessoas, e, assim, se faz necessário que a organização disponha de pessoal capacitado, comprometido, talentoso, que desenvolvam inovações capazes de gerar vantagem competitiva.

Dentre os recursos intangíveis, as pessoas representam um dos principais recursos das organizações, portanto o capital intelectual exerce um papel

determinante na prática de ações que criem um ambiente favorável e colaborativo, de reconhecimento da importância do capital humano (MOREIRA; VIOLIN; SILVA, 2014).

O capital humano deve ser entendido como um ativo determinante da condição competitiva da empresa, pois são as pessoas as detentoras de conhecimento indispensável para gerar e enriquecer o capital intelectual. Investir no desenvolvimento dos recursos humanos é fonte de vantagem competitiva para as organizações. A maneira de pensar, expor ideias, utilizar a criatividade e apresentar soluções, pode contribuir consideravelmente para alavancagem dos negócios.

O CI de uma empresa é formado pelas pessoas que a compõem e pelo conhecimento especializado gerado por elas. Também, envolve a cultura organizacional, o aprendizado ganho ao longo do tempo, os sucessos e insucessos que, de alguma forma, contribuem para as organizações se desenvolverem. Nesse sentido, podemos dizer que o capital intelectual é um ativo intangível, porém essencial para a perenidade do negócio, pois ajuda a construí-lo e melhorá-lo com o passar dos anos.

Podemos dividir o capital intelectual de uma organização em três grandes grupos: recursos humanos (funcionários); estrutural (conhecimento gerado internamente); e clientes. A globalização de mercados exige empresas ágeis, que respondam rapidamente às inovações e às mudanças no comportamento do consumidor. E essas respostas começam com profissionais qualificados, cientes dos objetivos organizacionais e comprometidos em conquistá-los.

Nessa lógica é preciso ir além do habitual, como calcular a jornada de trabalho corretamente, e desenvolver estratégias de atração e retenção de talentos, de qualificação profissional e promoção de um clima organizacional favorável para que a equipe produza mais, melhor e com maior satisfação.

Na parte estrutural, que podemos chamar de gestão do conhecimento corporativo, é necessário fazer o conhecimento circular e registrá-lo de modo que ele não se perca mesmo havendo rotatividade

de funcionários. O investimento em tecnologia se faz essencial, conforme esses processos são desenhados, automatizados e melhorados, é preciso mantê-los vivos na organização. Isso pode ser feito por meio da criação de um portal na intranet da empresa onde constem todas as informações e também por meio de treinamentos periódicos, visando a socialização do conhecimento.

É importante que a gestão do capital intelectual da empresa seja feita para que a evolução e o aprendizado da mesma não se percam com o tempo.

Desta forma, é possível avaliar o passado, aplicar melhorias no presente e projetar um futuro de sucesso para a organização. Preocupar-se com a satisfação dos clientes também é importante para qualquer companhia, pois, deles depende a geração de riqueza. E mais uma vez, podemos perceber que o capital intelectual é a verdadeira vantagem competitiva das empresas.

A valorização das pessoas e do conhecimento gerado internamente faz parte do perfil das empresas que investem em seu capital intelectual, objetivam estar em conformidade com a lei e oferecer as melhores condições de trabalho para seus funcionários. Implementam maneiras de recompensar as pessoas que fazem a diferença em suas trajetórias, seja com remunerações variáveis, premiações ou planos de cargos e salários. A ideia não é apenas recompensar um esforço adicional, mas mostrar que tanto empresa quanto profissional podem crescer juntos.

A inovação faz parte das empresas que consideram o capital intelectual como um diferencial competitivo porque elas sabem que inovar é estar um passo à frente no mercado.

O investimento em tecnologias que facilitem os processos e deixem as pessoas mais livres para pensar estrategicamente, como softwares, faz parte da cultura organizacional e é bem visto por todos, afinal, os benefícios são colhidos por toda a equipe. A integração entre tecnologias dá maior velocidade aos processos e garante maior confiabilidade às informações, contribuindo para a manutenção da vertente estrutural da gestão do capital intelectual corporativo.

Empresas cientes da importância do seu capital intelectual também sabem a importância de manter seus recursos humanos qualificados, seja por meio de treinamentos internos ou externos. Quanto mais conhecimento for gerado e aprendido, maior será o diferencial da organização frente aos seus concorrentes, essas companhias investem em universidades corporativas e parcerias estratégicas, pensando não apenas no quanto benéfico será para o negócio, mas também no quanto é importante para um profissional sentir-se valorizado e ter incentivo educacional.

A comunicação é a base de qualquer relacionamento, seja pessoal, profissional ou comercial. Diante disso, para fazer do capital intelectual sua verdadeira vantagem competitiva, também é necessário promover uma comunicação clara e assertiva com todos os *stakeholders* (públicos-alvo). Isso significa abrir e manter canais de comunicação que favoreçam o *feedback* em tempo real, como e-mail, redes sociais, chats, entre outros. Também requer tato na hora de lidar com questões delicadas, como críticas e reclamações de clientes.

O compartilhamento de resultados, sejam estes positivos ou negativos, também faz parte da rotina de uma comunicação eficaz e de uma gestão do capital intelectual verdadeiramente preocupada com o crescimento de todas as bases da organização.

5 Considerações Finais

Considera-se, pois, que o Capital Intelectual tem a finalidade de enriquecer nos conhecimentos e investimentos das organizações, e também nos seus desenvolvimentos.

Observa-se que os objetivos do Capital intelectual estão na soma dos ativos tangíveis e intangíveis, e no valor dos investimentos. É importante também que o Gestor de Recursos Humanos esteja sempre sabendo do que está acontecendo dentro da atualidade, e entender a importância da inovação da tecnologia.

Pode-se apontar que o processo de Gerenciamento pode mudar o Capital intelectual,

sendo possível descrever e mensurar, como por exemplo, o conhecimento adiciona o valor humano.

O Capital intelectual é um dos principais métodos das organizações mais competitivas, e tem se mostrado um tema muito investigado. Com base nos dados pesquisados percebe-se que o capital intelectual é a valorização do conhecimento humano. Assim as empresas devem investir em seus funcionários por meio de programas de incentivo e com isso reter talentos.

Portanto, para que uma empresa desenvolva bons produtos e serviços, deve ser composta de um qualificado capital humano originado pelo conhecimento adquirido e experiência das pessoas, alcançando seus objetivos e aumentando a sua riqueza.

Referências

BARROS, Leonardo. **Capital intelectual: a verdadeira vantagem competitiva das empresas**, blog o tangerino, 2018. Disponível em: <<https://tangerino.com.br/capital-intelectual-a-verdadeira-vantagemcompetitiva-das-empresas/>>. Acesso em 05 de nov. de 2018.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: administração do sentido**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional**. Campinas, SP: Alínea, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2017. ISBN 9788597012934

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor**. Tradução de A. B. Pinheiro de Lemos. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

KOPS, Lúcia Maria; COSTA E SILVA, Selma França da; ROMERO, Sonia Maria Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Interfaces, 2013. *E-book*. Disponível em: <<http://univates.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788582127001/pages/-2>>. Acesso em: Out/2018.

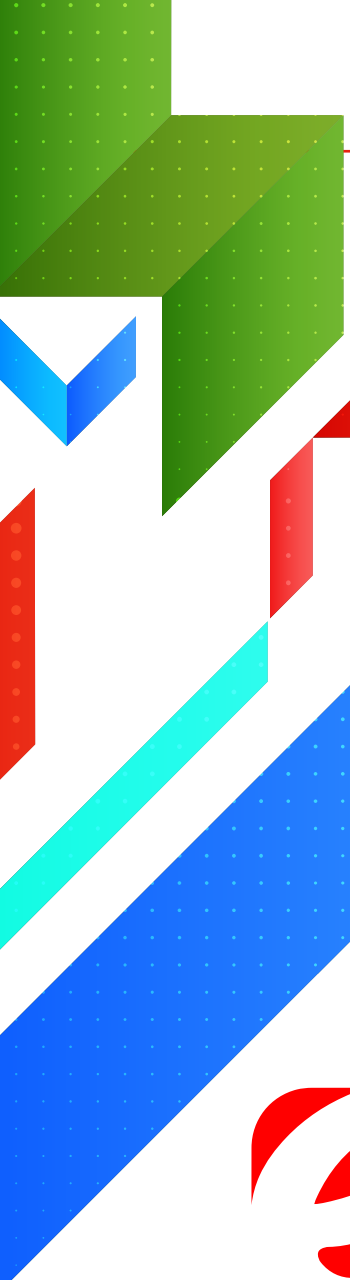
LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEAL, Carmem Teresa; MARQUES Carlos peixeira; MARQUES Carla Susana; FILHO Elizomar Braga. **A influência do capital intelectual na satisfação laboral: um modelo estrutural aplicado a uma cooperativa de crédito**. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S218284582015000200026>. Acesso em 17 de Outubro de 2018.

MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; DA SILVA, Luciana Codognoto. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico**. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). ISSN 2237-1427, v. 4, n. 3, 2014.

SANTOS, Leticia Oliveira. **Capital Intelectual**. Artigos economia e finanças Salvador. 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/capital-intelectual/43567/>. Acesso em nov. 2018.

STEWART, Thomas. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva**



 **REVISTA**
educamais


edulabs
EDITORA

