

REVISTA FORMADORES
Vivências e Estudos
CADERNO DE GESTÃO E NEGÓCIOS

VOLUME 8

NÚMERO 2
ISSN: 2177-7780

JUNHO 2015

EDITORA-CHEFE

Profa. Dra. Tânia Moura Benevides
Faculdade Adventista da Bahia/Universidade Federal da Bahia/Universidade do Estado da Bahia

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Msc. Merlinton Pastor de Oliveira
Faculdade Adventista da Bahia

Profa. Dra. Selena Castelão Rivas
Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Msc. Ricardo Costa Caggy
Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Dr. Fabiano Leichsenring Silva
Faculdade Adventista da Bahia

Profa. Msc. Nubiorlândia Rabelo Pastor Oliveira
Faculdade Adventista da Bahia

AVALIADORES

Profa. Msc. Almerinda Andréa Gomes
Universidade do Estado da Bahia

Prof. Msc. Érica Elena Avdzejus
Universidade do Estado da Bahia

Prof. Msc. José Alberto Farias
Faculdade UNIME

Profa. Msc. Jorge Luiz dos Santos
Faculdade UNIME

DIAGRAMAÇÃO

Luana de Souza

WEBSITE

<http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores>

SUMÁRIO

VOLUME 8

NÚMERO 2
ISSN: 2177-7780

JUNHO 2015

EDITORIAL

GESTÃO E NEGÓCIOS

Tânia Moura Benevides.....04

ARTIGOS

A CONTABILIDADE PÚBLICA E OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA ANÁLISE NO MUNICÍPIO DE CASTRO ALVES

Claudiene Moura de Oliveira.....06

CONSULTORIA EMPRESARIAL COMO FERRAMENTA DE GESTÃO FINANCEIRA PARA PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO NA FKS MODA CENTER DA CIDADE DE CONCEIÇÃO DO ALMEIDA-BA

Gilroque Jesus Conceição.....25

EMPREGO DOS ÍNDICES E LIQUIDEZ COMO FERRAMENTA DE APOIO PARA A TOMADA DE DECISÃO GERENCIAL: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA PENNA BRANCA AGROSHOPPING

Helder Pereira Siva.....37

OS IMPACTOS DA LEI Nº 13.033/2014 NA CADEIA DE FORNECIMENTO DE MATÉRIAS-PRIMAS AGRÍCOLAS PARA A PRODUÇÃO DE BIODIESEL NA BAHIA

Luís Oscar Silva Martins e Roberto Antônio Fortuna Carneiro.....52

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA (CESP): UMA ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES DESSA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA OS EGRESSOS DA PMBA [2010 - 2014]

Nivaldo Góes Oliva Júnior, Fausto Eduardo Cabral Mattos e Jéssica Nascimento de Oliveira.....70

EDITORIAL

REVISTA FORMADORES

Vivências e Estudos

CADERNO DE GESTÃO E NEGÓCIOS

A edição do Caderno de Gestão e Negócios da Revista Formadores Vivências e Estudos apresenta, nesse semestre, cinco trabalhos desenvolvidos para diferentes áreas.

Inicialmente são apresentados três trabalhos de gestão organizacional. O primeiro trabalho denominado “A contabilidade pública e os desafios enfrentados pelos servidores públicos: uma análise no município de Castro Alves”, desenvolvido pela especialista em gestão pública e social Claudiene Moura de Oliveira, faz uma avaliação das causas das ocorrências de vários erros recorrentes no setor contábil no município de Castro Alves BA, no período de 2010 a 2014. A autora identifica que a existência de reincidências de erros e dificuldades no entendimento das legislações do setor contábil deve-se a ausência e necessidade de capacitação dos servidores públicos. A autora ressalta a importância da qualificação do servidor público do setor contábil para com a gestão pública municipal.

O segundo artigo dedica-se a uma avaliação da consultoria empresarial como ferramenta de gestão financeira para pequenas empresas na cidade de Conceição do Almeida. O autor e especialista em finanças, Gilroque Jesus Conceição, faz uma análise detalhada, via estudo de caso, que busca verificar de que forma a consultoria empresarial contribui para a melhoria da saúde organizacional da FKS Moda Center no segmento de vestuário. Ao final da sua análise o autor verificou que a implantação da consultoria apresentou uma importante contribuição para a melhoria dos setores organizacionais, proporcionando ganhos, dos quais se destaca os vultosos aumentos no faturamento da empresa.

O emprego dos índices e liquidez como ferramenta de apoio para a tomada de decisão gerencial é o tema do estudo de caso do especialista em finanças Helder Pereira Silva. O autor, através do estudo de caso da Empresa Pena Branca Agroshopping, avaliou que os instrumentos utilizados nos processos decisórios, não possuem relação direta com índices de liquidez, e conseqüentemente, não elucidam a situação real financeira global da empresa, impactando negativamente no seu desempenho frente ao mercado competitivo.

Uma análise na área de agronegócios é apresentada por Luís Oscar Silva Martins e Roberto Antônio Fortuna Carneiro no artigo “Os impactos da Lei Nº 13.033/2014 na cadeia de fornecimento de matérias-primas agrícolas para a produção de biodiesel na Bahia” que buscou avaliar os impactos advindos da nova Lei sobre o fornecimento de matérias-primas no Estado da Bahia. Destaca-se que a pesquisa analisou a participação da agricultura familiar e patronal na produção de biodiesel

no Estado, a capacidade de produção da indústria e por fim calculou a estimativa de aumento de área plantada de soja para produção de biodiesel. Este trabalho aponta que o Estado possui problemas de fornecimento de matérias-primas que tendem a se agravar nos períodos subsequentes.

Por fim, uma análise sobre o curso de Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP) é apresentada por três pesquisadores da Área de Segurança Pública - Nivaldo Góes Oliva Júnior, Fausto Eduardo Cabral Mattos e Jéssica Nascimento de Oliveira – Esta análise busca entender as contribuições dessa formação profissional para os egressos da referida especialização promovida pela Polícia Militar da Bahia (PMBA). Ou seja, avalia até que ponto os oficiais em formação percebem uma real contribuição da formação para a sua atuação gestora no exercício profissional como oficiais da PMBA.

Desejamos uma boa leitura a todos!

TÂNIA MOURA BENEVIDES
Editora-chefe

A CONTABILIDADE PÚBLICA E OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS SERVIDORES PÚBLICOS: UMA ANÁLISE NO MUNICÍPIO DE CASTRO ALVES

CLAUDIENE MOURA DE OLIVEIRA [enemoura@hotmail.com]

RESUMO

Este artigo tem por objetivo avaliar as causas das ocorrências de vários erros recorrentes no setor contábil no município de Castro Alves Ba, no período de 2010 a 2014. Os procedimentos metodológicos adotados para o presente estudo fundamentam-se na pesquisa bibliográfica e na realização de uma pesquisa de campo através da aplicação de questionários aos funcionários públicos do setor de contabilidade do Município de Castro Alves-BA. Entre os resultados obtidos nessa pesquisa, destacam-se a existência de reincidência de erros, dificuldades no entendimento das legislações do setor contábil, bem como, nota-se a ausência e necessidade de capacitação desses servidores públicos. Com isso, ressalta-se a importância da qualificação do servidor público do setor contábil para com a gestão pública municipal. Também, destaca-se a relevância do desenvolvimento profissional do servidor por meio de programas de capacitações, viabilizados por meio de parcerias e alianças com outras instituições renomadas e também a oferta de incentivos financeiros após processo de capacitação

PALAVRAS-CHAVE: Contabilidade Pública. Servidor Público. Capacitação.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade pública é uma especialidade da Ciência Contábil que se aplica no registro, controle e nas demonstrações dos atos e fatos econômicos e patrimoniais que ocorrem na Administração Pública. Ela possui normas instituídas pela Lei nº 4.320/64 que abrange as esferas Federais, Estaduais e Municipais, as quais, com o advento da Portaria nº 184/2008 do Ministério da Fazenda, veio estabelecer a necessidade de adoção de medidas para adequar as Normas Brasileiras de Contabilidade Pública as Normas Internacionais de Contabilidade. Dessa forma, a Contabilidade Pública vem passando por um processo de mudanças que busca mudar o foco que hoje é concentrado no fluxo financeiro-orçamentário (receitas menos despesas) e dar mais ênfase na questão patrimonial.

Os gestores públicos no exercício das suas atividades gerenciais necessitam de informações fidedignas e atualizadas que são fornecidas pelas unidades de contabilidade pública para auxiliarem nas suas tomadas de decisões orçamentárias ou administrativas.

No executar de suas atividades, os gestores públicos deparam-se com o orçamento público, que por sua vez, é assunto que merece ser bem entendido. Assim exemplificando, o trabalhador quando recebe seu salário, faz um levantamento dos possíveis gastos que pensa em realizar durante um determinado mês. E em seguida, relaciona as suas remunerações confrontando com as suas despesas ou em que poderá ser aplicado, pode-se dizer que ele elaborou seu orçamento. Semelhantemente, o governo no exercer das suas atividades de gestão estima o quanto vai arrecadar e fixa o quanto vai gastar do dinheiro dos cidadãos que colocaram a disposição por meio dos impostos. Procedendo dessa forma,

o gestor público está elaborando o orçamento para um exercício financeiro, já que o orçamento público é a ferramenta de gestão mais importante para o Gestor Público realizar as atividades de governo.

Para o sucesso da gestão pública, não se pode esquecer a busca pelo profissionalismo que norteia todas as questões nessa área. Até então, a busca desse profissionalismo não parecia ter um merecido destaque na esfera municipal. Atualmente, em diversos municípios, existem vários cargos públicos ocupados por funcionários com pouco ou sem nenhum conhecimento sobre a sua área de atuação. Mesmos assim, são indicados para ocuparem os cargos e funções públicas devido a um apoio oferecido no período da campanha à candidatura ou por ligações de amizade, parentesco entre os envolvidos, simplesmente. Dessa forma, os fatores referentes à competência, conhecimento, imparcialidade e habilitação legal para o exercício das funções ficam excluídos.

A problemática deste estudo foca na importância do profissional contábil em discutir formas de ampliar e aperfeiçoar os mecanismos de trabalho que poderão solucionar alguns desafios presentes na contabilidade pública. Como por exemplo, a negligência de ações voltadas para qualificação dos servidores públicos municipais nas unidades contábeis. O perfil de baixa qualificação dos servidores nas Organizações públicas favorece a ocorrência de falhas, erros e irregularidades nas suas atividades tornando a gestão vulnerável. O despreparo desses servidores traz dúvida e insegurança nas tarefas executadas nos seus locais de trabalhos, como também equívocos nos lançamentos contábeis por falta de conhecimento da atividade que estão realizando, o que traz sérias e irreversíveis consequências na prestação de conta do gestor municipal e na qualidade do uso do recurso público. Não resta a dúvida de que esses fatores são limitadores e impedem o desempenho de uma boa gestão pública municipal.

Diante de tal problemática, faz-se necessário responder ao seguinte questionamento: Quais as causas das ocorrências de vários erros recorrentes no setor Contábil no Município de Castro Alves – BA no período de 2010 a 2014?

Este trabalho tem como objetivo geral avaliar as causas das ocorrências de vários erros recorrentes no Setor Contábil no Município de Castro Alves – BA. Como também, busca por meio dos seus objetivos específicos, apresentar os principais conceitos técnicos necessários à boa atuação do funcionário público no setor contábil de uma Prefeitura Municipal; relacionar as principais dificuldades encontradas pelo servidor público municipais da área contábil e as influências das qualificações nas realizações das suas atividades de escrituração contábil no município de Castro Alves-BA; traçar um panorama do perfil profissional do servidor público municipal que trabalha na unidade contábil do município em estudo.

A justificativa para a realização deste trabalho se fundamenta inicialmente pelo crescimento da importância dada nos últimos tempos à gestão pública, por isso faz necessário observar uma temática que contribua para o desenvolvimento da referida gestão. O presente trabalho é relevante nos demais aspectos abordados a seguir.

No tocante a Administração Pública contribui na evolução da qualidade das tarefas realizadas nos setores de contabilidade pública nos municípios, colaborando com a minimização de possíveis erros, falhas ou irregularidades nas elaborações dos demonstrativos contábeis, montagem dos processos de pagamentos e prestações de contas. Quanto ao aspecto socioeconômico, esta pesquisa serve de

incentivo para conduzir os gestores públicos na economia dos recursos públicos, que por sua vez, podem reaplicar na prestação de serviço público, beneficiando a sociedade como um todo. Na questão cultural contribui na mudança do paradigma de que, servidor público não trabalha, portanto, não precisa de capacitação. Vale ressaltar que no ponto acadêmico, além de impulsionar aos estudiosos às elaborações de novos artigos científicos na área de gestão pública serve de material de pesquisa para os mesmos.

Em relação aos procedimentos metodológicos, quanto à abordagem do problema este estudo classifica-se como de natureza qualitativa, já que não é seu objeto descrever dados quantitativos e sim analisar os dados encontrados a luz dos objetivos de pesquisa. Essa técnica qualitativa trouxe a contribuição para identificar os pontos fortes e fracos que fez observar o nível de confiança e qualidade dos servidores. A pesquisa de abordagem qualitativa conforme Rodrigues (2007) é a pesquisa que avalia e interpreta os dados coerentes à natureza dos fenômenos sem preocupa-se com os aspectos quantitativos.

Este estudo classifica-se quanto aos objetivos em um estudo descritivo, tendo em vista que aborda e descreve as causas das ocorrências de vários erros recorrentes no Setor Contábil no Município de Castro Alves – Ba. Segundo Barros (2007), a Pesquisa Descritiva é descrever o objeto de pesquisa por meio dos fenômenos ocorridos sem a interferência do pesquisador.

No que diz respeito aos procedimentos, este trabalho classifica-se como um estudo de caso fundamentado em várias fontes como, por exemplo, livros, artigos, site oficiais, leis, manuais contábeis e entre outros, tendo em vista que se debruça sobre uma realidade específica da Prefeitura Municipal de Castro Alves-BA. Para a coleta dos dados utilizou-se o questionário. Segundo Lakatos (2005) a coleta de dados é a etapa da pesquisa onde são aplicados os questionários elaborados. Por fim de contemplação, o questionário aplicado contou com 10 questões fechadas e foram aplicados no universo de 06 pessoas do setor contábil do referido município, no período de 01 a 10 de dezembro de 2014. A escolha dos participantes deu-se em função do alinhamento profissional dos sujeitos escolhidos e a atividade profissional, ou seja, trabalham no setor de contabilidade do município de Castro Alves. Dos seis servidores, todos aceitaram participar do estudo. Após a coleta dos dados, deu-se início ao processo de análise e interpretação dos dados coletados.

O presente trabalho foi dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo, buscou-se apresentar o tema, bem como as justificativas para tal estudo, a questão central da pesquisa, os objetivos e a metodologia de trabalho utilizada. O segundo capítulo, compreende os conceitos básicos acerca da administração pública e da contabilidade pública e seus fundamentos legais, como também, abordou-se as causas das ocorrências de vários erros recorrentes no Setor Contábil no Município de Castro Alves – Ba. O terceiro capítulo destinou-se a análise e tratamento dos dados e, por fim, no quarto capítulo constam as conclusões da pesquisa realizada, comparando-as com os objetivos propostos.

2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

A busca de um pleno desenvolvimento da Administração Pública Brasileira não significa somente prestar serviços públicos e executá-los com eficiência e presteza, mas também governar e exercer a vontade de obter um resultado favorável à sociedade. Para que isso de fato aconteça, acredita-

se e, se faz imperioso, a necessidade de profissionais qualificados e aptos a exercerem suas funções nos setores públicos, pois assumir um cargo na esfera pública sem uma qualificação adequada não seria o ideal. Nesse sentido, a busca pelo conhecimento é de suma importância para o servidor público que precisa compreender e atender as necessidades que tem uma gestão governamental eficiente e pautada na direção de propiciar serviços públicos de excelência. Conforme Bächtold (2008, p. 26), a “Administração Pública é o planejamento, organização, direção e controle dos serviços públicos, segundo as normas do direito e da moral, visando ao bem comum”. Ou seja, é a forma pelo qual permitem aos governantes desempenhar os serviços públicos de interesse coletivo da melhor forma possível. Observa-se que para promover o bem à sociedade é formidável possuir noções qualificadas de como planejar, organizar, direcionar e controlar os serviços públicos observando sempre os requisitos estabelecidos nas normas legais. Assim, analisa-se que na Administração Pública os meios formais e funcionais estão dependentes um do outro.

Uma maneira formal para auxiliar o cumprimento das obrigações funcionais do Estado, é o planejamento governamental. A Administração Pública Brasileira encontrou nesse instrumento a ferramenta estratégica para ordenar e direcionar o desenvolvimento econômico, cultural e social do país.

No contexto da administração pública brasileira, o planejamento governamental vem sendo usado, cada vez mais, como ferramenta estratégica para ordenar racionalmente os propósitos, objetivos, programas e prioridades do governo, em qualquer uma de suas esferas, visando à promoção do desenvolvimento econômico, social e cultural da sociedade. (TRIBUNAL DE CONTAS DOS MUNICIPIOS - TCM/BA, p.9, 2011).

Para executar um planejamento governamental, é de suma importância que o servidor público tenha conhecimento na área para melhor realizar suas atividades. Antes de concretizar os propósitos, prioridades e programas sociais a Administração Pública adverte conferir os meios legais e as etapas indispensáveis.

2.1 CICLO ORÇAMENTÁRIO: PPA, LDO E LOA

O processo de planejamento e orçamento na administração pública obedece às principais formalidades que tem início com o Plano Plurianual, passando pela Lei de Diretrizes Orçamentárias e concluindo com a Lei Orçamentária Anual, tais documentos são interdependentes que devem ser utilizados maneiras alinhadas, os quais, apesar de sua interdependência, mantém uma relação de hierarquia, cronologia e ligação, no sentido de abrangerem a fundamentação e orientação legal para o planejamento público. Convém aos profissionais da área contábil do setor público conhecer a construção, composição e correlação existente entre esses três mecanismos que serão na verdade as suas ferramentas de trabalho.

Recomenda-se que o servidor público esteja inteirado com a dinâmica da utilização e da integração do PPA, LDO e LOA. A integração desses instrumentos de planejamento é tão necessária que fez surgir nas normas pontos para reforçar a sua importância. O reforço pela necessidade de articulação entre os três documentos está expresso no art. 16, parágrafo II da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000), determinando que a criação, expansão ou aperfeiçoamento da ação

governamental que acarretem aumento das despesas ou aquelas de caráter continuado devem estar compatíveis com os PPA, LDO e a LOA. A compreensão desses instrumentos, relatados e ressaltados anteriormente pelos autores e pela Lei Complementar nº 101/2000, são informações que deverão ser absorvidas pelos servidores públicos das áreas contábeis, com a finalidade de fazer o acompanhamento e controle do planejamento, principalmente na execução orçamentária.

2.2 NOÇÕES BÁSICAS DE LICITAÇÕES

O profissional contábil, ao registrar um fato ocorrido da prestação de serviço ou aquisição de material, deve saber se o mesmo passou por um processo licitatório e atendeu as exigências legais. Licitação é a regra de aquisições de bens e serviços na administração pública, e dada à complexidade da Lei 8.666/93 que rege tais contratações. A não observância das exigências legais pode facilmente levar o gestor público a acusações de improbidade administrativa. De acordo com Chieli (p. 267, 2008), “[...] existem duas leis que regulamentam a licitação propriamente dita, sendo estas a Lei Federal 8.666 de 21 de junho de 1993 e suas alterações e a Lei Federal 10.520 de 17 de julho de 2002”. Destacam-se, a seguir, alguns aspectos legais nas referidas leis que são relevantes para o entendimento do servidor público no setor de escrituração contábil que poderá contribuir na verificação, e assim, saber se a licitação ocorreu em caráter regular.

Vale advertir, que os procedimentos licitatórios devem obedecer às condições impostas nas normas legais e deverão ser cumpridas pelos servidores públicos, os quais, se não tiverem conhecimento aprofundado sobre licitações, deverão ter, no mínimo, conhecimento das noções básicas e essenciais dos procedimentos.

2.3 CONTABILIDADE PÚBLICA

Dada a crescente cobrança da sociedade por controle e transparência nos gastos públicos, a contabilidade cresce em importância, já que registra, controla e apresenta a execução do orçamento público já abordado. O profissional da área contábil orçamentária e financeira das prefeituras precisa conhecer tais fundamentos e entender que cada documento processado influencia na gestão municipal como um todo.

Os atos administrativos praticados na administração pública resultam em fatos administrativos, gerando a necessidade do registro contábil que é disciplinado pelas leis. A administração pública, para ofertar os serviços à população, necessita da contabilidade aplicada ao setor público como mecanismo de controle da execução orçamentária e financeira.

No Brasil, a contabilidade aplicada ao setor público efetua de modo eficiente o registro dos atos e fatos relativos ao controle da execução orçamentária e financeira. No entanto, muito ainda se pode avançar no que se refere à evidenciação do patrimônio público (SECRETARIA DO TESOUREIRO NACIONAL, p. 402, 2012).

Acredita-se que a contabilidade aplicada ao setor público atende com eficiência aos atos e fatos ocorridos da Administração Pública, mas ainda pode conquistar muitos avanços, passando, não só, da

função de registrar os fatos e atos públicos como também servir como base para a tomada de decisão governamental, ainda muito política e pouca técnica.

A contabilidade pública é um ramo da ciência contábil que possui normas próprias. É ela que capta, registra e interpreta as variações dos aspectos orçamentários, financeiros e patrimoniais das entidades públicas.

[...] a contabilidade pública é uma especialidade da contabilidade, que, baseada em normas próprias, está voltada ao registro, ao controle e à avaliação do patrimônio público e suas respectivas variações, abrangendo aspectos orçamentários, financeiros e patrimoniais, constituindo valioso instrumento para o planejamento e o controle da administração governamental (ARAUJO, 2004, p. 32,).

O autor enfatiza que a contabilidade pública é um valioso instrumento de controle financeiro, econômico e patrimonial dos bens públicos. Trata-se de uma especialidade regida por normas próprias que determinam as suas regras de execução. Por isso, aprofundar nos aprendizados relacionados aos aspectos contábeis do setor governamental é de essencial importância para o servidor público executar o planejamento e controlar o patrimônio público com qualidade. Portanto, apresentam-se mais um conceito que destaca as particularidades que envolvem a contabilidade pública. Como também, a confirmação da existência das normas contábeis como artifícios de direcionamento do processo gerador de informações.

A Contabilidade Aplicada ao Setor Público é o ramo da ciência contábil que aplica, no processo gerador de informações, os Princípios de Contabilidade e as normas contábeis direcionadas ao controle patrimonial das entidades do setor público. Tem como objetivo fornecer aos usuários informações sobre os resultados alcançados e os aspectos de natureza orçamentária, econômica, financeira e física do patrimônio da entidade do setor público, em apoio ao processo de tomada de decisão, à adequada prestação de contas e ao necessário suporte para instrumentalização do controle social (SECRETARIA DO TESOUREIRO NACIONAL, 2012, p. 548).

A partir desta análise, entende-se que o objetivo da contabilidade pública não é somente registrar e acompanhar a entidade em questão, mas também oferecer informações para as tomadas de decisões e prestações de contas vinculados ao controle social. Muitas interfaces utilizam as informações produzidas pelos setores contábeis dos órgãos públicos para tomarem decisões. Por exemplo, o Gestor Público precisa avaliar os gastos orçamentários; o controle interno necessita elaborar seus relatórios, os Conselhos têm a necessidade de fiscalizar os gastos públicos e os Tribunais de Contas precisam emitir seus pareceres. Todos eles usam como base para as tomadas de decisões os demonstrativos contábeis. Por isso, os profissionais de contabilidade pública devem ser qualificados de forma contínua para que as informações geradas nas unidades contábeis tenham confiabilidade e clareza.

2.3.1 As Receitas e Despesas na Contabilidade Pública

A contabilidade pública, no executar de suas atividades, precisa estar atenta para registrar as entradas e saídas dos recursos financeiros dos cofres públicos, e assim, zelando pela guarda do patrimônio público. O profissional que atua nos órgãos de contabilidade aplicada ao setor público

deve conhecer o significado das receitas (entradas de recursos públicos) e despesas (saídas de recursos) na esfera pública para realizar os devidos lançamentos de forma adequada. Registros equivocados, ou propositalmente alterados podem comprometer as demonstrações contábeis públicas e por sua vez incorrer em desaprovação da prestação de contas do órgão.

No executar da despesa pública, a Lei nº 4.320/64 prevê três estágios: empenho, liquidação e pagamento. Esses três estágios são importantes para conhecimento do servidor público, pois são partes essenciais da escrituração da despesa. O empenho pode ser efetuado em três modalidades. Segundo Piscitelli (2010), o empenho pode ser ordinário - quando o valor é conhecido previamente e o pagamento ocorrerá de uma única vez; global - quando também for conhecido previamente o valor, mas que deva acontecer em parcelas; e por estimativas - quando não se pode definir previamente o valor a ser pago. Identificam-se muitos erros ocorridos na fase do empenho em que os valores globais são trocados e empenhados por estimativas. É o momento de verificar a entrega do material e a constatação do serviço prestado para realizar o pagamento. Vale ressaltar, que nessa fase não é somente a verificação de assinaturas, carimbos, notas fiscais, recibos ou outros. É necessário ir além para averiguar se o material ou serviço prestado atende as especificações contratuais, medições ou verificar se todas as etapas anteriores à liquidação foram completadas. Verificam-se nessa fase, inúmeras quantidades de falhas ou erros. Muitos servidores ao efetuar uma liquidação nem sabe o que realmente isso significa. Outros conhecem o significado, mas não dão a valorização necessária e liquidam as despesas sem analisar a veracidade dos serviços prestados ou aquisição dos materiais. Ignorar essa etapa significa cometer uma irregularidade contra o patrimônio público, pois pode ser pago um bem ou serviço que não foi efetivamente adquirido ou prestado, recaindo sobre todos as culpabilidades, quer seja pelo gestor, que autorizou o pagamento da despesa, até o servidor que a executou.

A última fase da despesa pública é o pagamento. Após a regular liquidação o responsável dará a devida quitação da dívida. Ou melhor, é o momento que o poder público entrega o numerário ao credor em troca da despesa realizada. Para efetuar o pagamento o agente público deverá verificar a liquidação e a ordem cronológica da despesa. Examina-se que nessa etapa um erro cotidianamente cometido pelos servidores públicos nas unidades de escrituração contábil é pagamento da despesa sem o devido empenho ou requisitos antecedentes obrigatórios. Assim, desrespeitando a ordem cronológica da despesa e anulando passos anteriores indispensáveis.

2.3.2 A Classificação da Despesa Orçamentária

Na execução orçamentária, os servidores públicos se deparam com muitos códigos que envolvem a classificação da despesa. Acredita-se que muitos destes servidores públicos, mesmo trabalhando cotidianamente nos setores de contabilidade pública, não entendem a composição dos códigos que correspondem às classificações das despesas

A classificação orçamentária pode ser conceituada como o conjunto de procedimentos técnicos e normativos com objetivo de organizar o orçamento, obedecendo a regras e critérios definidos de padronização, de modo a permitir a compreensão geral das funções desse instrumento de planejamento, propiciando informações adequadas para a tomada

de decisões pela administração pública. Objetiva, de modo geral, tornar mais fácil o processo de compreensão dos detalhamentos do orçamento. (ARAÚJO, p. 139, 2004).

Interpreta-se que a classificação orçamentária são procedimentos que tem como objetivo de organizar a utilização do orçamento por meio de regras, critérios e padronização. De tal forma, ela vem proporcionar informações aos Gestores Públicos e oferecer facilidade no detalhamento do orçamento. No entanto, observa-se que muitos dos servidores públicos não sabem quais categorias, grupos e elementos são correspondentes para cada despesa e classificam estas despesas de modo errôneo, refletindo na qualidade das informações geradas. Diante disso, vem à necessidade de entender a composição e função desses códigos.

Examina-se que nos setores de contabilidade pública, os profissionais da área podem cometer vários erros ou equívocos quanto a classificação da despesa. Um erro comum são as classificações segundo o elemento da despesa, tais como diárias classificadas em vencimentos e vantagens fixas, material permanente no lugar de material de consumo e entre outros. Tais erros podem distorcer as demonstrações contábeis ou desaprovar as prestações de contas de convênios cujos recursos estejam vinculados a uma ou outra natureza de despesa.

Sob pena gravíssima, nunca a administração pública pode realizar gastos sem autorização orçamentária. Os servidores públicos municipais que cometerem equívocos ou falhas na fase dos lançamentos contábeis e patrimoniais poderão trazer várias conseqüências ao município, tendo como exemplo, a suspensão de recursos da União e Estado, deixar de fazer operação de crédito, e quanto ao gestor perda do cargo, proibição de exercer cargo público, pagamento de multa e prisão.

2.4 O PERFIL DO SERVIDOR PÚBLICO

O servidor público, atualmente, necessita de qualificação para assumir um perfil de valorização, compromisso e competência no exercício de suas atividades.

Para Di Pietro (p.487, 2008), “São servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos Podem ter como delineador do seu perfil o Código de Ética Profissional Servidor Público do Executivo Federal que inicia expressando algumas formas do servidor agir com dignidade, decoro, zelo e eficácia. Assim, dispõe o Decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994 que aprovou o referido Código:

Das Regras Deontológicas

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos (BRASIL, 1994).

Atualmente, a imagem que a sociedade tem dos servidores, é a pior possível. Para Aquino (2010), apud De Toni (2005), a figura do servidor público que fez, e ainda pode fazer parte do pensamento de

muitas pessoas, é aquele que coloca o paletó na cadeira ou fica lixando as unhas durante o trabalho. Cabe tanto ao servidor como as entidades públicas, quebrarem esse paradigma. Assim, vale salientar que as iniciativas para qualificação dos servidores públicos devem partir de forma unilateral, as organizações públicas e os servidores públicos devem ter pensamentos convergentes para ações voltadas à capacitação. Segundo Nelson (p. 11, 2010), “a capacitação constitui-se em uma obrigação compartilhada entre a Administração e o servidor público”. O processo de qualificação do profissional deverá ter seu início diagnosticado na necessidade de treinamento não somente por parte do servidor público, mas também pela Administração Pública por meio das detecções de erros, dúvidas e equívocos.

Para Chiavenato (2004), “necessidades de treinamento são as carências de preparo profissional das pessoas, ou seja, a diferença entre o que uma pessoa deveria saber e fazer e aquilo que ela realmente sabe e faz”. Portanto o perfil do servidor público poderá ser traçado a partir de seus conhecimentos técnicos e normativos, correlacionando com as ações práticas exercidas nas suas tarefas. De acordo com Xavier (2006), para conseguir a produtividade no trabalho conforme o padrão de qualidade e os objetivos faz-se necessário a qualificação, e por meio dela cria as condições para o bom desempenho e alcance dos resultados positivos.

A qualificação traz a valorização dos servidores públicos que, além de receber a capacitação técnica, incorporam um perfil condizente com a sua função, podendo abrir novos horizontes relacionados à sua missão como servidor público, sua conduta ética, criatividade e suas relações com o trabalho

Valorização do servidor, que representa, na verdade, a âncora do processo de construção coletiva do novo paradigma, orientado para o cidadão e realizado pelo conjunto dos servidores de forma participativa. Implantar uma nova gestão pública não significa mudar sistemas, organizações e legislação; muito mais do que isso, significa criar as condições objetivas de desenvolvimento das pessoas que conduzirão e realizarão as reformas. Nesse sentido, valorizar o servidor, quer dizer, estimular sua capacidade empreendedora, sua criatividade, destacando o espírito público de sua missão, e o seu comportamento ético, visando assim, o resgate da autoestima e ao estabelecimento de relações profissionais de trabalho (FUNDAÇÃO LUÍS EDUARDO MAGALHÃES, p. 53, 2003).

Qualificar é preciso para criar condições de desenvolvimento nos seus setores de trabalho e contribuir para um perfil de servidor competente. Mas para isso, é importante um processo de capacitação contínua norteada para as competências do cargo e da carreira profissional. Conforme Oliveira et al. (p. 31, 2009), “os processos de formação e de capacitação continuada devem estar orientados para a construção das competências necessárias ao exercício do cargo e ao desempenho do papel esperado da carreira”. É nesse delineamento de formação continuada que teremos servidores públicos capacitados a realizarem um excelente serviço público.

2.4.1 O Desenvolvimento Profissional do Servidor Público

Segundo o site da Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro – FAETEC, a capacitação profissional visa preparar as pessoas para desempenhar um determinado trabalho, pois elas precisam de uma preparação para assumir as atividades pertinentes aos seus trabalhos. Dessa forma, percebe-se que para alcançar positivos índices nos desempenhos de suas funções os servidores públicos

municipais necessitam passar pelo processo de treinamento. São por meio da capacitação que são criadas as condições ideais para adequar as pessoas às suas profissões, como também, estabelecer os hábitos e atitudes harmônicos às exigências do cargo. De acordo com Milkovich(2009), são promovidas nos treinamentos a aquisição de habilidades, conceitos e atitudes que contribuem na adequação entre os requisitos papeis funcionais e os atributos dos empregados.

O processo de treinamento deve levar em consideração as metas estratégicas da organização. Conforme Bohlander (p. 135, 2003), “em perspectiva mais ampla, o objetivo do treinamento é contribuir para a realização das metas gerais da empresa”. Portanto compreende-se que os gestores públicos municipais carecem em manterem-se cautelosos no direcionamento das metas estratégicas das Prefeituras. Ou seja, alinhar os objetivos organizacionais com os condizentes programas de treinamentos direcionados aos servidores públicos. É nessa perspectiva que os procedimentos das capacitações dos servidores públicos municipais fazem parte de uma política de desenvolvimento de pessoal.

O desenvolvimento de pessoal visa promover a valorização do conhecimento do profissional e da boa contabilização das despesas públicas municipais. Dessa forma, poderá delinear um novo perfil de servidor público municipal. Os municípios precisam compreender a importância e a qualidade de desenvolver seus servidores para melhor oferecer os serviços públicos.

3 RESULTADOS OBTIDOS

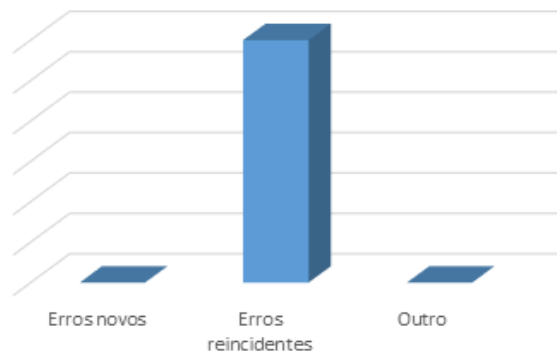
A presente pesquisa leva em consideração o tamanho do município e seu orçamento. A metodologia escolhida foi a qualitativa que permitirá uma melhor análise e diagnóstico do objeto em estudo. Assim, foram pesquisados assuntos relacionados aos níveis de conhecimento dos funcionários do setor contábil do município, que serão analisados qualitativamente com as suas práticas no setor da contabilidade do município de Castro Alves-BA.

Segundo o IBGE (2010), o município de Castro Alves está localizado a 194 km de Salvador no Recôncavo Sul da Bahia. Sua população estimada em 2014 foi de 27.194 habitantes e área territorial de 711.727 Km². Os municípios vizinhos são: Conceição do Almeida, Sapeaçu, Elísio Medrade, Varzedo, Santa Teresinha; Cabaceiras do Paraguaçu, Muritiba e Rafael Jambeiro.

A fim de levantar o perfil dos servidores públicos do município em estudo, foi aplicado um questionário com perguntas fechadas e semiabertas. As perguntas foram voltadas às práticas contábeis confrontado com o conhecimento teórico de cada um entrevistado. O objetivo desse levantamento era mostrar a situação real dos servidores que atuam na contabilidade pública do município de Castro Alves-Ba e proporcionar alternativas de valorização da capacitação dos referidos profissionais.

Os questionários aplicados revelam a necessidade que tem os servidores públicos do setor de contabilidade da Prefeitura Municipal de Castro Alves-Ba em ter um programa de capacitação. A partir desse momento, serão abordadas as respostas das perguntas realizadas aos funcionários da unidade contábil do município em estudo.

Os gráficos seguintes apontam as formas dos erros detectados, e as maiores dificuldades encontrados pelos servidores no executar de suas atividades diante do setor contábil:

GRÁFICO 01 – GRAU DE ERROS DETECTADOS NAS ATIVIDADES EXECUTADAS

FONTE: Elaboração Própria (2014).

GRÁFICO 02 – ÍNDICE DE DIFICULDADES ENCONTRADAS NAS ATIVIDADES REALIZADAS

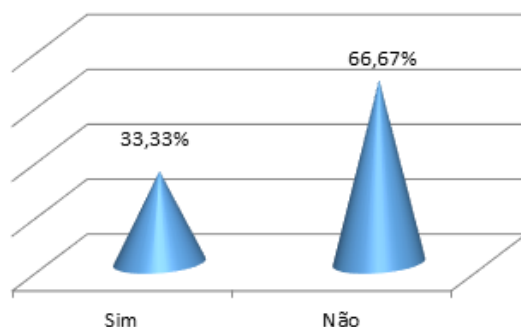
FONTE: Elaboração Própria (2014).

Percebe-se que quando os servidores foram questionados sobre as formas de erros detectados no executar das suas atividades as respostas foram unânimes. Constatado no gráfico 01. Dessa forma, avalia-se que os erros do passado são os mesmos que continuam fazendo parte dos erros do presente. Esse índice evidencia fortemente a falta que faz um programa de capacitação dos servidores, uma vez que os erros são reincidentes e, em tese, poderiam ser evitados com o diálogo sobre sua ocorrência e necessidade de evitá-los. No gráfico 02, identifica-se que 50% dos servidores, no desenvolver das suas atividades, apontam que é na ausência dos conhecimentos das normas jurídicas que estão depositados suas maiores dificuldades. Avalia-se nesse índice, uma carência ameaçadora à Administração Pública, uma vez que a mesma é dependente do embasamento jurídico para oferecer os serviços públicos dentro da legalidade. Também 33% sentem deficiência no momento de classificar as entradas e saídas de acordo a fonte de recurso. A ausência desse conhecimento poderá modificar e comprometer os demonstrativos dos resultados de forma negativa, ou seja, uma classificação da despesa errada poderá refletir nos balanços e, com isso as informações contábeis ficarão distorcidas da sua realidade e trarão sérias conseqüências para o Gestor Municipal como, rejeição das contas perante aos Órgãos fiscalizadores. Pois, o Tribunal de Contas dos Municípios, a Controladoria Interna e o Poder Legislativo municipal no exercer de suas funções fiscalizadoras avaliam as prestações de contas das prefeituras municipais com base nos balanços e nas informações prestadas pelos setores contábeis dos municípios. Daí, uma despesa classificada de

forma errada poderá levar essas entidades fiscalizadoras a uma interpretação de sanção que poderá reprovar a prestação de contas do município. Ainda analisando outros motivos que dificulta o executar dos seus trabalhos nesse setor, 17% citaram a falta de colaboração dos seus colegas. Analisa-se no gráfico 02 que o resultado apurado demonstra as dificuldades que os servidores encontram para realizar o seu trabalho por carência dos conhecimentos legais e específicos da área contábil.

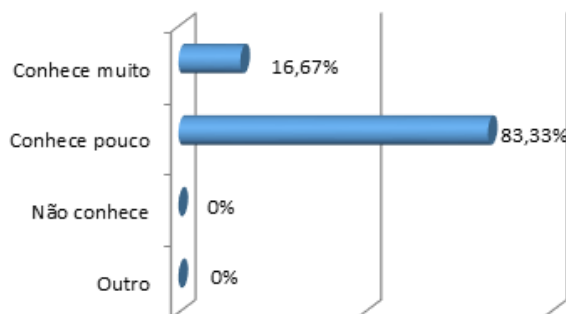
Quando se trata do significado do código da classificação da despesa, e do nível de conhecimento sobre a classificação da despesa os gráficos abaixo explicam:

GRÁFICO 03 – GRAU DE CONHECIMENTO DO SIGNIFICADO DE CADA CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO DA DESPESA



FONTE: Elaboração Própria (2014).

GRÁFICO 04 – GRAU DE NOÇÃO SOBRE AS CLASSIFICAÇÕES DAS DESPESAS PÚBLICAS



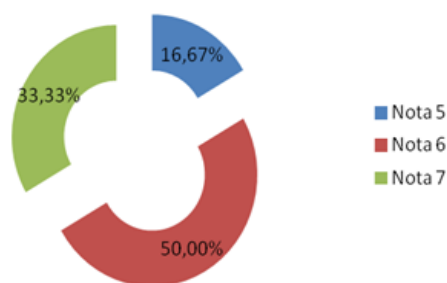
FONTE: Elaboração Própria (2014).

Compreende-se que no gráfico 03, a maioria dos servidores afirma não conhecer o significado de cada código da classificação da despesa. Assim, lê-se que 66,67% responderam não saber o significado e 33,33% asseguraram ter noção do que significa cada código. Assim, poderão ocorrer divergências diante dos órgãos fiscalizadores, e ao gestor as devidas penalidades pelo erro ocorrido. Entende-se no gráfico 04, que 83,33% dos servidores conhecem pouco quando o assunto é a classificação da despesa. Avalia-se que isso poderá refletir em erros nos relatórios e demonstrativos das despesas. Os que garantiram conhecer muito sobre a classificação das despesas somaram 16,67%. Relacionando o gráfico 03 com o gráfico 04 pode-se mensurar que os conhecimentos desses servidores estão bem distantes do desejável em relação à boa contabilização das despesas públicas. Sendo assim, os erros poderão

surgir ou multiplicar-se dificultando o bom andamento dos procedimentos contábeis. De acordo com Xavier (p. 80, 2006) “o gestor não deve ser tolerante com erros, pois qualquer frouxidão, nesse aspecto, seguramente fará com que eles se multipliquem”. Percebe-se a necessidade de deixar de lado a tolerância aos erros e providenciar os programas de capacitações dos servidores públicos.

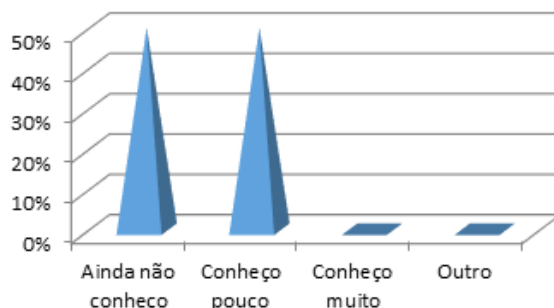
Quando os assuntos são domínios nas noções de Licitações, Orçamento Público, execução das despesas e outras normas legais, abordando também a nova contabilidade aplicada no setor público conforme a Portaria nº 184 de 25 de agosto de 2008, do Ministério do Estado da Fazenda, e sobre as atividades de revisão que o setor contábil realiza quando executa os empenhos, liquidações e pagamentos as respostas obtidas explanam o seguinte:

GRÁFICO 05 – ÍNDICE DAS NOTAS ATRIBUÍDAS PELO SERVIDOR PÚBLICO AO SEU DOMÍNIO DA LEGISLAÇÃO



FONTE: Elaboração Própria (2014).

GRÁFICO 06 – GRAU DE CONHECIMENTO SOBRE A NOVA CONTABILIDADE PÚBLICA



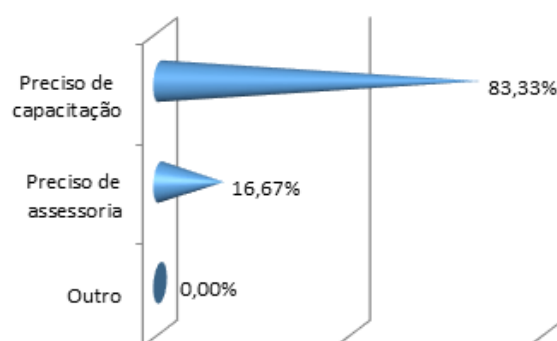
FONTE: Elaboração Própria (2014).

Lê-se no gráfico 05 que 50% dos que foram questionados atribuíram nota seis que significa uma mensuração deficiente do conhecimento das legislações vigentes no setor público. Enquanto 33,33% conferiram nota sete, evidenciando um conhecimento razoável para o servidor do setor contábil da esfera pública. Para aqueles servidores que asseguraram nota cinco, correspondendo um percentual de 16,67%, pode-se mensurar que a noção e domínio das leis é uma necessidade clara pela capacitação desses servidores.

Analisa-se ainda, o risco que a gestão pública municipal passa ao ter funcionários despreparados na contabilização das despesas públicas e ao elaborar relatórios. Para transformar essa realidade,

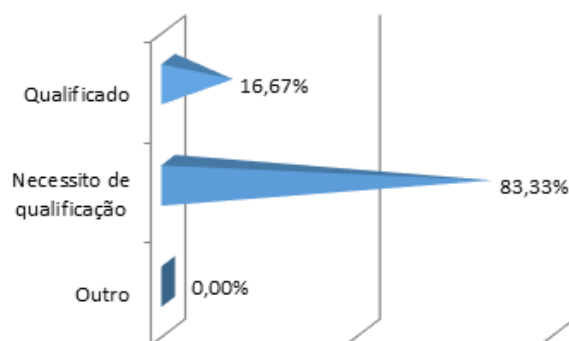
não é somente o Gestor público assinalar a necessidade de capacitação, mas promover a geração de conhecimentos conforme Limongi (p. 192, 2002), “... as organizações estão entrando numa nova realidade, reconhecendo a rápida obsolescência do conhecimento e a necessidade de não só assimilar, mas também gerar conhecimentos”. Compreende-se de acordo ao gráfico 06 que 50% dos servidores alegaram ainda não conhecer o assunto da nova contabilidade aplicada no setor público, os outros 50% apontaram conhecer pouco a matéria. Assim, pode-se afirmar que 100% dos entrevistados estão necessitados da formação dessa novidade da contabilidade pública. Os gráficos a abaixo explicam sobre as dúvidas surgidas diante do executar as atividades do setor contábil e a necessidade de capacitação.

GRÁFICO 07 – PERCEPÇÃO DIANTE DAS DÚVIDAS SURGIDAS NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS CONTÁBEIS



FONTE: Elaboração Própria (2014).

GRÁFICO 08 – PERCEPÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO QUANTO À QUALIFICAÇÃO NA UNIDADE CONTÁBIL



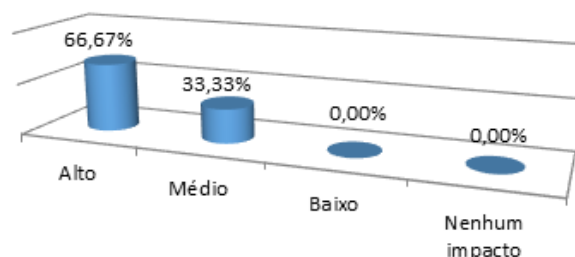
FONTE: Elaboração Própria (2014).

Observa-se no gráfico 07 que 83,33% dos servidores sentem diante das dúvidas surgidas no local de trabalho, a necessidade de capacitação. Somando os que preferem a necessidade de uma assessoria resumiram em 16,67%. Já no gráfico 08, o sentimento à necessidade de capacitação é reforçado quando os servidores se sentem sem qualificação. Dos servidores pesquisados 83,33% julgaram-se necessitar de qualificação e 16,67% ajuizaram-se qualificados. É necessário integrar o trabalho, o aprendizado e a educação com as unidades de contabilidade pública, pois conforme LIMONGI et al. (p. 207, 2002)

“trabalhar, aprender e educar estará cada vez mais associado e integrado na vida corporativa...”. Percebe-se que essa integração deve fazer parte também do cotidiano das organizações públicas.

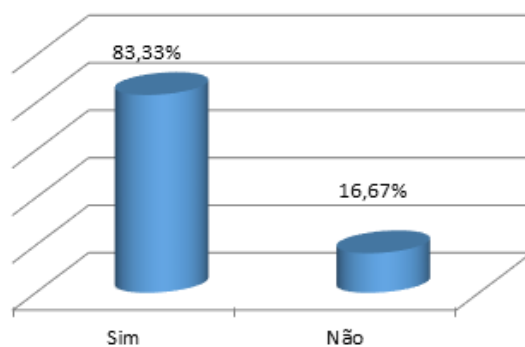
Diante dos questionamentos acerca dos impactos da capacitação nos resultados e dos recursos destinados a capacitação reaplicada em benefícios para o servidor, as representações abaixo explanam:

GRÁFICO 09 – GRAU DE IMPACTO QUE A CAPACITAÇÃO EXERCE NO SERVIDOR PÚBLICO



FONTE: Elaboração Própria (2014).

GRÁFICO 10 – ENTENDIMENTO DE QUE OS RECURSOS DESTINADOS À CAPACITAÇÃO DEVERIAM SER CONVERTIDOS EM BENEFÍCIO PARA O SERVIDOR PÚBLICO



FONTE: Elaboração Própria (2014).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática desse trabalho abrange um dos pontos mais relevantes para o bom desenvolvimento das atividades contábeis no setor público. São muitos os desafios que poderão ser enfrentados pelos servidores públicos, mas neste estudo o aspecto relevante abordado é o empecilho à melhor execução das atividades nos setores contábeis públicos por falta de capacitação profissional.

Este estudo propôs a melhoria na qualidade da contabilização pública municipal a partir do estudo realizado na unidade de contabilidade pública do Município de Castro Alves-BA. O objetivo geral foi avaliar a importância da qualificação técnica do servidor público municipal na perspectiva de reduzir erros ou falhas contábeis. A partir das análises realizadas, constatou-se um cenário em que o processo de capacitação é uma realidade ausente naquele setor e as dificuldades no executar das atividades contábeis são assuntos presentes no local de trabalho dos servidores da unidade estudada.

Verificou-se que os perfis descritos são na maioria servidores com pouca experiência com a área contábil, pois não passaram por capacitação para assumir a função, nem estão sendo capacitados. Constatou-se que as principais dificuldades surgem nos momentos de classificar as despesas, e com assuntos relacionados com os aspectos da legalidade. Averiguou-se também, a necessidade e desejo dos servidores de fazer parte de um programa de qualificação para melhor desempenhar as suas funções no serviço público municipal, uma vez que as dificuldades enfrentadas em grande parte são conseqüências da falta de capacitação desses servidores. Durante a pesquisa bibliográfica, verificou-se que um servidor público deve dominar os principais conceitos para atuar na contabilidade pública, tais como: conhecer o significado de cada código da despesa; saber distinguir as fontes de recursos; ter conhecimento de como classificar as despesas; compreender o ciclo orçamentário, envolvendo os conceitos de PPA, LDO, LOA, lei de licitação, e outras leis ou instruções de finanças públicas. Tais conceitos fundamentais foram apresentados no capítulo de fundamentação desta pesquisa, e seu conhecimento foi averiguado durante a pesquisa de campo.

No tocante à resposta da problemática, constatou-se que a qualificação do servidor público, do setor contábil para com a gestão pública municipal, é de fundamental importância para execução das atividades na unidade contábil do município e também no desenvolvimento profissional desses servidores. Pois, é por meio da capacitação profissional que as falhas e erros são evitados na unidade de contabilidade pública, como também a boa contabilização das despesas públicas será evidenciada dentro de um padrão de qualidade. Assim, os servidores qualificados poderão produzir bons resultados que podem levar o município rumo a excelência nas prestações de serviços públicos e, certamente a aprovação das prestações de contas pelas entidades fiscalizadoras.

Por fim, demonstra-se com este trabalho que é de suma importância a qualificação do servidor contábil para a gestão pública municipal, pois os impactos gerados na contabilização dos recursos públicos nas prestações de contas e nas elaborações dos demonstrativos de resultados são realmente significativos para o patrimônio público e os interesses da sociedade. Se os servidores públicos não são qualificados para exercer suas funções, o Gestor Público enfrentará sérias conseqüências administrativas que poderão prejudicar a coletividade em decorrência disso. Dessa forma, é muito importante capacitar os servidores públicos para melhor ofertar os serviços públicos com qualidade.

Logicamente este trabalho não esgota as discussões voltadas à qualidade e perfil necessário ao servidor público da região, sendo, por isso necessário o desenvolvimento de estudos com dimensão voltada para a visão dos profissionais contábeis habilitados no Conselho Regional de Contabilidade – CRC e que atuam como contadores responsáveis por municípios da região do recôncavo, buscando verificar como eles avaliam os perfis dos servidores públicos das unidades contábeis das prefeituras municipais, o que poderia aprofundar essa linha de pesquisa.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Jussara Maria Canuto de. Identificação e Imagem do Servidor Público: Um estudo com os usuários do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Universidade FUMEC, Belo Horizonte. 2012. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/jussara_canuto.pdf>. Acessado em: 11 de out. 2014.

ARAÚJO, Inaldo da Paixão Santos. Contabilidade Pública: Da Teoria à Prática. São Paulo: Saraiva, 2004.

BÄCHTOLD, Ciro. Noções de Administração Pública. Cuiabá: EdUFMT, Curitiba: UFPR, 2008.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira. Fundamentos de Metodologia Científica. – 3. ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BOHLANDER, George W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2003.

BRASIL, Secretaria do Tesouro Nacional. Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público: Aplicado à União, Estados, Distrito Federal e Municípios. 4. ed. Brasília : Coordenação-Geral de Normas de Contabilidade Aplicadas à Federação, 2012.

_____. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm> Acessado em: 04 de mai. 2012.

_____. Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm>. Acessado em: 02 de nov. 2014.

_____. Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002. Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110520.htm>. Acessado em: 03 de out. 2014.

_____. Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4320.htm>. Acessado em 01 de nov. 2014.

_____. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>. Acessado em: 02 de out. 2014.

_____. Portaria nº. 184, de 25 de agosto de 2008. Dispõe sobre as diretrizes a serem observadas no setor público (pelos entes públicos) quanto aos procedimentos, práticas, laboração e divulgação das demonstrações contábeis, de forma a torná-los convergentes com as Normas Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/portugues/legislacao/portarias/2008/portaria184.asp>>. Acessado em: 04 de dez. 2014.

_____. Secretaria do Tesouro Nacional. Receitas Públicas: manual de procedimentos: aplicado à União, Estados, Distrito Federal e Municípios Brasília: Coordenação-Geral de Contabilidade, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: e o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. – 9. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIELI, Gladimir. O que todo prefeito precisa saber ao iniciar o mandato. Porto Alegre (RS): Corag, 2008.

DE TONI, Deonir. Administração da Imagem de Produtos: Desenvolvendo um Instrumento para a Configuração da Imagem de Produtos. 2005. 268 f. Tese (Doutorado em Administração da Escola da Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 21. ed.. São Paulo: Atlas, 2008.

FUNDAÇÃO DE APOIO À ESCOLA TÉCNICA – FAETEC. Capacitação Profissional. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.faec.org.br/divrh/index.php/capacitacao-profissional-gratuita>>. Acessado em: 24 de nov. 2014.

_____, LUÍS EDUARDO MAGALHÃES. Gestão Pública: o debate contemporâneo. Salvador: FLEM, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Cidades. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/perfil.php?codmun=290730&r=2>>. Acessado em: 19 de nov de 2014.

_____, BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Histórico de Castro Alves. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/historicos_cidades/historico_conteudo.php?codmun=290730>. Acessado em 24 de out. 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de Metodologia Científica. – 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LMONGI, Ana Cristina. As pessoas na Organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MILKOVICH, George T. Administração de Recursos Humanos. 1. ed. – 7. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

NELSON, Luiz Carlos Nóbrega. Capacitação e Afastamento de Servidores Públicos da União: Distinção E Aplicação Combinada Dos Institutos Jurídicos Existentes. Brasília: 2010. Disponível em: <http://www.esaf.fazenda.gov.br/esafsite/biblioteca/arquivos/TD_14_final.pdf>. Acessado em: 10 de dez. 2014.

OLIVEIRA, Maria da Penha de et al. Orientações para Formação e Capacitação Continuada: Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Brasília: Ministério do Planejamento. 2009.

PISCITELLI, Roberto Bocaccio, et al. Contabilidade Pública: uma abordagem da Administração Financeira Pública. 11. ed.. rev. ampliada e atualizada. São Paulo: Atlas. 2010.

RODRIGUES; Rui Martinho. Pesquisa Acadêmica: como facilitar o processo de preparação de suas etapas. São Paulo: Atlas, 2007.

TRIBUNAL DE CONTAS DOS MUNICÍPIOS DA BAHIA. Manual de Controle Interno Municipal: orientações e procedimentos técnicos recomendados para o sistema de controle interno municipal. vol. 2. 1. ed.. 1000 exemplares. Salvador, 2011.

WIKIPÉDIA, A Enciclopédia Livre. Castro Alves (Bahia). Disponível em:<http://pt.wikipedia.org/wiki/Castro_Alves_%28Bahia%29>. Acessado em: 09 de out. 2014.

XAVIER, Ricardo. Gestão de Pessoas na Prática: os desafios e as soluções. – São Paulo: Editora Gente, 2006.

CONSULTORIA EMPRESARIAL COMO FERRAMENTA DE GESTÃO FINANCEIRA PARA PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO NA FKS MODA CENTER DA CIDADE DE CONCEIÇÃO DO ALMEIDA-BA

GILROQUE JESUS CONCEIÇÃO [gilroquejc@hotmail.com]

RESUMO

Este artigo tem por objetivo verificar de que forma a consultoria empresarial poderá contribuir para a melhoria da saúde organizacional da FKS Moda Center, do ramo de vestuário de Conceição do Almeida – BA. Em relação ao percurso metodológico este trabalho se constitui como uma pesquisa exploratória. Para a construção do mesmo partiu-se inicialmente da pesquisa bibliográfica para a construção do instrumento de coleta de dados. Neste caso optou-se na fase exploratória de pesquisa pela realização de uma entrevista semiestruturada com o gestor da organização em estudo para levantamento de elementos que pudesse compor o instrumento de coletas de dados da fase de execução da pesquisa “o questionário”. Este instrumento foi aplicado ao gestor da FKS Moda Center. Como principal resultado verificou-se que a implantação da consultoria apresentou uma importante contribuição para a melhoria dos setores organizacionais, proporcionando ganhos, dos quais se destaca os vultosos aumentos no faturamento da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Consultoria, Micro e Pequenas Empresas, Ferramenta de Gestão.

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário mundial, é possível perceber as inúmeras transformações socioeconômicas, Esse afeta profundamente o comportamento das organizações, principalmente do micro, pequenas e médias empresas (MPE). Segundo o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), 1,2 milhões de empreendimentos formais são criados anualmente no Brasil. Desse total, mais de 99% são micro e pequenas empresas e Micro empreendedores individuais (MEI), os quais são responsáveis por mais da metade dos empregos com carteira assinada no país e responsáveis por dois terços do total das ocupações existentes no setor privado da economia. (SEBRAE, 2012).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2012) revela que após três anos de entrada no mercado, quase 50% das empresas entrantes não sobrevivem. Ainda segundo o próprio IBGE (2012), do total de 464,7 mil empresas que apareceram pela primeira vez no mercado em 2007, 353,6 mil sobreviveram em 2008, 285,0 mil havia sobrevivido no mercado até 2009 e 240,7 mil sobreviveram até 2010, apresentando respectivamente uma taxa percentual de sobrevivência de 76,1%, 61,3% e 51,8%.

No entanto, nem todas as organizações conseguem, em tempo hábil, absorverem as técnicas e teorias mais adequadas ao seu modelo de negócio, o que compromete o enfrentamento do mercado em época de acirrada competitividade. Por conta disso, as organizações precisam imprimir um ritmo veloz, uma necessidade constante de atualização e domínio das práticas de administração, para que não contribua ainda mais para elevar os alarmantes dados estatísticos citados acima.

No município de Conceição do Almeida identifica-se a necessidade do conhecimento das práticas de Gestão, esse conhecimento torna-se importante nessa realidade, o que tem exigido dos

Administradores um melhor aprendizado sobre área e uma aproximação cada vez mais estreita com o cotidiano das organizações de maneira a compreender às suas realidades e os possíveis caminhos de intervenção para alcançar os resultados almejados. Assim, a consultoria empresarial é um serviço que se encaixa perfeitamente no contexto das micro e pequenas empresas desse município.

De uma forma mais ampla, a consultoria é uma prestação de serviço, na sua maioria por um profissional qualificado e extremamente conhecedor do tema e serve para levantar os problemas, identificar as soluções e recomendar ações para a tomada de decisão. Oliveira (1996, p. 4), discorre sobre o conceito de consultoria, afirmando que “é um processo interativo de mudanças externo à empresa, o qual assume a responsabilidade de auxiliar os executivos e profissionais da referida empresa nas tomadas de decisões, não tendo, entretanto, o controle direto da situação”.

Neste contexto, o artigo traz o seguinte questionamento: Como a Consultoria Empresarial pode contribuir para a melhoria da saúde organizacional FKS Moda Center, uma MPE do ramo de vestuário de Conceição do Almeida – BA?

Dessa forma, o objetivo deste trabalho é verificar de que forma a consultoria empresarial pode contribuir para a melhoria dos setores organizacionais da empresa estudada.

Esta temática centra-se especificamente em analisar as práticas de gestão da empresa em estudo, bem como, apresentar como uma consultoria organizacional pode melhorar o setor financeiro a partir da sua implantação. Sendo assim, faz-se necessário a busca por práticas, procedimentos, metodologias e conhecimento especializado, o que faz da consultoria uma ferramenta indispensável para estas organizações, por ofertar um conjunto de ferramentas capazes de auxiliar na tomada decisão. Esta irá contribuir para o desenvolvimento empresarial, permitindo assim, o seu fortalecimento em meio a concorrência acirrada.

A consultoria pode possibilitar o aprimoramento das atividades e gerenciamento organizacional consolidando-se como um elo de integração entre consultor, empresa [cliente] e sociedade, incentivando atividades que contribuam para geração de emprego e renda, fomentando o aquecimento da economia local e porão do desenvolvimento da região. O que torna relevante esse estudo.

Esse trabalho está dividido em 6 capítulos. Esse primeiro capítulo apresenta os aspectos delineadores da pesquisa e denomina-se introdução. O segundo capítulo traz o referencial teórico que aborda a micro e pequena empresa e a consultoria empresarial para micro e pequenas empresas. O terceiro capítulo aborda o percurso metodológico. Em seguida é apresentada no quarto período, os resultados obtidos. Na sequência, as considerações finais representam o quinto capítulo, finalmente apresenta-se as referencias utilizada no capítulo 6.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo destina-se a apresentação do referencial teórico, dividido em dois subtítulos. Partindo inicialmente da concepção de classificação das Micros e Pequenas Empresa – MPEs, seguido pelo subtítulo que aborda a bibliografia referente a consultoria empresarial para micro e pequenas empresas.

2.1 A MICRO E PEQUENA EMPRESA – MPE

Diversas são as formas e variedades de critérios que classificam as Micro e Pequenas Empresas – MPE's. Delimitar o segmento destas empresas não configura a universalidade, várias são as classificações, seja por parte das instituições financeiras, seja pela legislação específica. O IBGE (2003, p. 17) relata que “a utilização de conceitos heterogêneos decorre do fato de que a finalidade e os objetivos das instituições que promovem seu enquadramento são distintos (regulamentação, crédito, estudos, etc.)”.

No entendimento do IBGE (2003), o critério de classificação das MPE's no Brasil, leva em consideração o número de pessoas ocupadas, independente da sua atividade. Neste contexto, é considerada Microempresa quando, na indústria, o número de pessoas ocupadas não seja superior a 19, no comércio e serviço, o número de pessoas ocupadas não pode ser superior a 09. No âmbito da Pequena Empresa, permite-se a indústria, uma variação entre 20 e 99 pessoas ocupadas, já no comércio e serviço, os números de pessoas ocupadas fica compreendidos entre 10 e 49.

Silva (2007) apresenta com base na Carta Circular nº 64/02, de 14 de outubro de 2002 do Banco Nacional de Desenvolvimento Social – BNDES, um novo enquadramento para as MPE's, conforme a receita bruta anual: Microempresa, receita bruta anual até R\$ 1.200 mil (um milhão e duzentos mil reais); Pequenas Empresas, receita operacional bruta anual superior a R\$ 1.200 mil (um milhão e duzentos mil reais) e inferior ou igual a 10.500 mil (dez milhões e quinhentos mil reais).

É importante destacar qual a empresa objeto de estudo deste trabalho está predominantemente inserida no contexto das Pequenas Empresas, por apresentar no seu quadro funcional, 35 funcionários em atividades. Tanto o critério utilizado pelo SEBRAE, quanto o utilizado pelo BNDES, submete a FKS Moda Center neste segmento. Todavia, os critérios estabelecidos pela Lei complementar nº 139 de 10/11/2011 não a define como uma pequena empresa.

2.2 CONSULTORIA EMPRESARIAL PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

A atividade de consultoria, enquanto prática, remota do Absolutismo, quando Druidas e rabinos instruíam e orientavam os aldeões e os seus chefes através do mais adequado conselho para a época. No século XV uma referência da época foi Maquiavel, da notoriedade das suas publicações atuando como conselheiro de vários “Príncipes”. (CROOCO e GUTTMANN, 2005).

Já, no segundo empresarial os primeiros registros aparecem no período do século XIX e XX, sendo identificadas as primeiras consultorias organizacionais na Inglaterra (BRAGA, et al., 2008). Donadone, et al. (2012) apontam os Estados Unidos como o maior líder no setor de consultoria e o Brasil, como um dos países que mais cresce nesse segmento.

Nas décadas de 40 e 50 ocorreram nos Estados Unidos e na Europa Ocidental, importantes avanços na sistematização do trabalho de consultoria, deixando de lado as experiências empíricas e partindo para a vinculação eminentemente técnica e científica fundamentada em teorias, sem deixar de lado o foco nas soluções práticas.

Crocco e Guttmann (2005) afirmam que após a Segunda Guerra Mundial, a turbulência do ambiente aumenta sem precedentes, e fizeram com que as empresas buscassem focar certas prioridades.

Nesta época, a maior preocupação estava na resolução de determinados anseios, tendo como foco principal, a operação, por meio de documentos e procedimentos descritos de forma a evidenciar os métodos mais adequados às suas prioridades.

A consultoria se apresenta como o principal meio de gerenciar as rápidas mudanças no contexto organizacional mundial e a necessidade de conhecimento especializado. E para Oliveira (1996), esta situação ocorre também no Brasil, resultante da globalização da economia, em decorrência do crescimento do parque empresarial e da necessidade de atualização de técnicas e métodos de gestão.

A expansão empresarial ascende a novas perspectivas e neste mesmo sentido, Crocco e Guttmann (2005) relataram que nesta mesma época, a meta empresarial passa a ser a prioridade máxima, a preocupação instala na redução dos riscos iniciando o trabalho de planejamento a longo prazo. Já na década de 1970, o foco era na concorrência e o posicionamento da empresa no mercado passa a ser a maior preocupação.

Novos desafios surgiram em meio a década de 1980 e a maneira das empresas se portarem diante de um mercado paralelo a crescente competitividade reacendeu um novo limiar para a captação de elementos condizentes à realidade da época. Neste período, diversas transformações colocaram o mercado de consultoria organizacional em destaque.

A partir da década de 1990, o foco centra nas mudanças, e as empresas passam a trabalhar preocupando-se com a renovação de métodos, técnicas e ferramentas, conseguindo preencher essas necessidades por meio de inovação. A Indústria do Conselho é a prestação de serviço que mais tem crescido no mundo e coloca o Brasil em um novo patamar, ocupando o posto de segundo lugar entre os países que mais crescem neste segmento, ficando apenas atrás dos Estados Unidos (CROCCO e GUTTMANN 2005).

Neste mesmo sentido, Oliveira (1996 p. 8), reforça que “a consultoria empresarial é um dos segmentos de prestação de serviços que tem mais crescido no mundo”. E Donadone e Sznelwar (2004, p. 67) afirmam que, “ao analisar a dinâmica organizacional do período numa primeira abordagem, é possível estabelecer conexões que possibilitem o entendimento do crescimento do setor de consultorias”.

Sendo assim, o contexto histórico ao qual se remete a consultoria é evidenciado não só pela gradativa e constante mudança de tamanho e complexidade das empresas, mas, também, pelo fato de estas, juntamente com seus consultores buscarem o aperfeiçoamento das práticas e técnicas administrativas mais adequadas ao seu modelo de negócio, gestão e necessidades de cada época.

Atualmente entende-se por consultoria toda forma de prestar informação a respeito de alguém ou de alguma coisa.

Perceber e aceitar a força de um conhecimento e de apoio especializado é, em síntese, transcender os aspectos meramente técnicos de uma atividade e utilizar a melhor estratégia de que uma mudança necessita para dar certo. A esse conhecimento e apoio especializado chamamos de consultoria (ELTZ e VEIT, 1999, p.13).

Para Block (2001) orientar um passageiro a descer do ônibus no ponto correto ou aconselhar uma pessoa diante de uma escolha, é estar dando consultoria. Da mesma forma que aponta os dilemas

de um consultor quando apesar de não ter o controle direto sobre as pessoas, mais de alguma forma querem que estas prestem atenção em suas orientações.

A consultoria apesar de ser questionada quanto a sua seriedade e eficácia, ela na verdade serve para tornar evidente uma triste realidade das organizações: a sua incapacidade de utilizar os próprios recursos para avaliação de sua situação, e para assimilar e “trabalhar” a contribuição que o consultor deixa ao longo do processo de intervenção consultiva. (GONSALVES, 1991).

Por outro lado, Caldas et al. (1999, p. 3) aponta uma onda de críticas inerente a consultoria, principalmente quando:

O principal argumento desses críticos é que os consultores seriam os principais agentes, na sociedade, do processo de criação, difusão e comercialização de modismos administrativos, disfarçados em “pacotes” de intervenção e mudança organizacional. Tais críticos argumentam que os consultores tendem a disseminar tais pacotes, para, em seguida, abandoná-los e trocá-los por novas panaceias com a intenção de gerar uma demanda contínua e, portanto, um mercado autossustentado para si mesmos.

Rapidamente, observam-se os sentidos ambíguos empregados à indústria do conhecimento, a dissensão conceitual sobre a ótica de vários autores a cerca desta temática toma por base a face camuflada dos pacotes gerenciais prontos e eloquentes, versus a aplicabilidade de técnicas e ações inovadoras. O consultor é visto como solucionador e manipulador ao mesmo tempo, o que leva a consultoria a ter dupla face.

As receitas e os pacotes prontos não bastam, é preciso se posicionar diante das situações e diagnosticar cada doença organizacional separadamente. Nem sempre, as organizações apresentam os mesmos sintomas, mas, em muitas das vezes são aplicados o mesmo paliativo em doenças diferentes e em diferentes empresas.

Modelos eficientes ou manuais passo a passo não fazem parte do vocabulário de como realizar uma consultoria eficiente. O que existe na verdade são cinco fases importantes para a obtenção dos resultados almejados: coleta de dados válidos, diagnóstico, tomada de decisão, implementação e resultados. (BELFORT 2004)

Nesse entendimento, ao visualizar a atual conjuntura organizacional brasileira, revela que, o surgimento e crescimento da atividade de consultoria se deram pelo fato de as empresas buscarem a sua sobrevivência. O grande desafio por parte das organizações em se manterem sólidas em um mercado cada vez mais competitivo e de rápidas mudanças no meio social fizeram com que estas, buscassem resultados e soluções rápidas, capazes de mantê-las vivas no mercado.

Com base nisto, Helou (2008) afirma que, as empresas cada vez mais necessitam de serviços eficiente e eficaz, capazes de melhorar o desempenho organizacional. E ainda, aponta a contratação de um consultor, através de seus serviços, como principal alternativa para melhorar e aumentar a competitividade da organização.

De maneira geral, tomando por base às organizações criadas no final do século XIX até os dias atuais, vale salientar que, sua evolução se deve exclusivamente a consultoria. A aplicabilidade de

técnicas e práticas administrativas fez e faz com que muitas destas, se mantenham vivas no mercado, e tudo isso se deve ao fato de terem apoio consultivo, principalmente as micro e pequenas empresas. (DONADONE et al, 2012).

Analisar o papel do aconselhamento no desenvolvimento organizacional fizera com que alguns autores conceituassem a consultoria com muita clareza, e Block (2001, p. XXII) a define como: “A consultoria em sua melhor forma é um ato de amor: o desejo de ser genuinamente útil a outros. Usar o que sabemos, ou sentimos, ou sofremos no caminho para diminuir a carga dos outros”.

Diante desta abrangente definição, percebe-se que, as etapas, os procedimentos, os processos, o conhecimento técnico e especializado e a capacidade cognitiva que envolve o trabalho de consultoria são necessários, mas, não bastam, é preciso aliar a estas expertises, alguns elementos importantes como: o relacionamento, a aptidão e a vocação. A cooperação e interação entre as partes são altamente relevante em um processo de consultoria, o relacionamento entre consultor e cliente estabelece um algo a mais, os sentimentos, que vão além dos projetos desenvolvidos e dos problemas identificados.

Block (2001, p. 10) diante de sua definição, ainda complementa:

Muitas pessoas que estão aprendendo habilidades de consultoria buscam técnicas e procedimentos para ser mais eficazes como consultores. Mas há requisitos especiais do papel de consultoria que transcendem quaisquer métodos específicos que possamos empregar e que contribuem para eficácia, não importa qual seja nossa especialização técnica. Um aspecto singular e enganador da consultoria é que você se envolve no processo em medida muito maior do que se estivesse aplicando sua experiência de alguma outra forma. As reações aos clientes, os sentimentos durante as discussões, a capacidade de solicitar feedback dos clientes são dimensões importantes da consultoria.

Nessa visão, existem pontos que precisam ser cuidadosamente interpretados, os sentimentos em muitas vezes, figura a cooperação e a interação, mas sempre deverá valer-se da manutenção da razão e a preservação da imparcialidade.

Porém, muitos conceitos são associados de formas tecnicistas. Para Crocco e Guttmann (2005) a consultoria empresarial é a prestação de serviços por pessoas qualificadas e autônomas que identifiquem problemas e auxilie na resolução destes. Já para Belfort (2004) a consultoria é um destaque nos segmentos de prestação de serviços, porém o estudo a cerca desta temática é questionável, principalmente quanto a seus princípios, filosofia, controle.

Pode se dizer que a atividade de consultoria, apesar de muitas vezes ser questionada quanto a sua seriedade e eficácia, perpetua junto às organizações uma ampla contribuição, por meio de um processo de intervenção consultivo, o que permite em sua maioria, a possibilidade de desenvolvimento das empresas-clientes.

Ao longo dos anos, a consultoria se prestou a identificar, solucionar e minimizar pontos negativos que evidenciasse ineficiência à gestão e o desenvolvimento das organizações, assim como atender às suas necessidades. Sendo assim, a indústria do conselho desenvolveu algumas características próprias, tais como: liberdade de criar, comprometimento, envolvimento, competência, planejamento, participação, etc.

No entanto, colaboração, independência, imparcialidade, profissionalismo, caráter investigativo, orientação e acompanhamento são mais algumas características relacionadas ao processo de consultoria, as quais podem ser encontradas na bibliografia existente (JACINTO 2004).

Neste mesmo entendimento, Braga et al. (2008) ainda reforça, informando que os elementos essenciais às redes de consultoria são: a confiança exercida sobre as pessoas, englobando três características básicas, vulnerabilidade, reciprocidade e expectativa; em segundo lugar, o comprometimento, este por sua vez, estabelece a relação entre as partes envolvidas gerando segurança e estabilidade, e; por último, a cooperação, a qual está baseada na reciprocidade entre as partes envolvidas no processo de consultoria, consultor e empresa-cliente.

Já Mocsányi (1997), simplifica quanto ao número de características, e diz que, na atividade profissional de consultor independente, a liberdade de criar é a principal característica que o atrai, sendo que o consultor é pago pra pensar e que o cliente espera que seu problema seja solucionado, com ideias novas e diferentes visões para cada situação, capazes de inovar e realizar as mudanças para a condução do negócio.

Sendo a consultoria um processo interativo, cíclico e contínuo, ambas as partes devem agir como uma perfeita engrenagem, em total sincronia, somando esforços para alcançar seus objetivos. Os elementos que compõe a base de informação da empresa devem ser entregues em sua totalidade ao consultor responsável, pois, é ele que ao longo do serviço irá analisar e organizar as informações, conduzindo-as aos empresários, para a tomada de decisão, de acordo a necessidade e realidade de cada empresa.

Mocsányi (2003) adverte quanto a atividade de consultoria e salienta que há vantagens e desvantagens. Quanto às vantagens, aponta a flexibilidade do trabalho que gera a qualidade de vida. Em relação às desvantagens, diz que a consultoria é uma atividade cíclica que exige do consultor, uma administração de agenda eficaz, em decorrência de picos elevados de trabalho.

Assim como toda atividade, a consultoria tem seus prós e seus contras, ambas as situações seguem por critérios opostos e adjacentes, e são ao mesmo tempo enfatizada por sentidos e interpretações ambíguas, cuja imagem ora é enaltecida, ora é criticada, em diferentes contextos, por diferentes estudiosos.

A decisão em contratar o serviço de consultoria é antes de tudo, uma iniciativa e prerrogativa da empresa-cliente, e requer antes de tudo, algumas respostas e questionamentos, para que os resultados se façam satisfatórios, sendo preciso estabelecer uma razão para tal contratação. O primeiro passo é verificar o máximo de informações, os recursos, e se existem pessoas capacitadas dentro da empresa, não havendo, é necessário contratar o serviço.

Com base nesse entendimento, diversas são as razões para esta contratação, e César (2002 apud JACINTO, 2004, p. 32) expõe da seguinte forma: “o empresário, busca ao contratar uma consultoria, soluções criativas e práticas para auxílio na tomada de decisão e compreensão do contexto, bem como na visão de futuro da empresa”.

Considerando a necessidade de contratação de um serviço que possibilite a melhor compreensão das decisões gerenciais, vale salientar que as organizações procuram introduzir em sua gestão, ideias e

práticas administrativas que inexistem em seu ambiente ou em seu contexto, de forma a incrementar os seus desempenhos, as qualidades dos seus produtos e dos seus serviços, por meio de um consultor.

E apesar do crescente número de MPE no cenário nacional, a atuação da consultoria aponta uma relevante distância entre estes segmentos de empresas e os serviços de consultorias existentes no mercado.

Mesmo respondendo por 99% das empresas constituídas no Brasil, as MPE não recebem a devida atenção em termos de consultoria. Seja na formatação de modelos próprios para a aplicação neste segmento específico, seja pela bibliografia disponível. (JACINTHO, 2004, p. 66). Citação direta

Uma importante observação ainda é feita por Jacintho (2004), quando o mesmo sinaliza a insuficiência de recursos financeiros como principal fator que dificulta o acesso das MPES à consultoria, a qual tanto necessita. Por isso, pode-se dizer que o fator econômico inviabiliza o uso da consultoria externa por parte das empresas de pequeno porte.

3 METODOLOGIA

Em relação aos aspectos metodológicos, este estudo caracteriza-se como descritivo, por fornecer um conhecimento sobre o tema em questão, a consultoria empresarial. A pesquisa descritiva segundo Cervo e Bervian (2002) buscam observar os fatos e fenômenos de um grupo ou comunidade, e descrever suas características sem que estes fatos e fenômenos sejam manipulados. “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, o estabelecimento de relações entre variáveis.” (GIL, 2002, p. 42).

Dada caracterização do estudo optou-se pela realização de um estudo de caso único. Remeteu-se às observações feitas no próprio ambiente de trabalho, na implantação da consultoria, na coleta da documentação sobre as ferramentas de gestão e na entrevista realizada ao gerente.

Para a realização do artigo, no que se refere ao levantamento de dados primários optou-se pela pesquisa de campo, pelo fato de levar o autor à observação direta do seu objeto de estudo, tais como fatores que influenciam na gestão da empresa e de seus setores organizacionais.

A técnica de observação não participante utilizada permitiu estabelecer parâmetros reais entre os diferentes aspectos analisados, tais como: a melhoria contínua dos setores organizacionais após a utilização da consultoria. Para Marconi e Lakatos (2010), a observação é uma técnica que permite extrair informações relevantes a um determinado grupo e sobre seus aspectos reais, examinando os fatos e fenômenos que se deseja estudar. Realizou-se ainda uma pesquisa documental a fim de proporcionar maior segurança e confiabilidade todos os instrumentos de coletas de dados pautaram-se na pesquisa bibliográfica, realizada anteriormente.

Quanto a natureza da pesquisa, qualitativa. No qual assume um delineamento investigativo pautado na interpretação de um determinado fenômeno, além de estratificar dados com características similares, classificando e analisando as informações levantadas a respeito da implementação da consultoria empresarial. Os relatórios financeiros apresentados pela empresa serviram de base para fundamentar este instrumento de pesquisa, pois, a estratificação destes dados possibilitou uma análise estatística confiável.

A pesquisa em evidência foi realizada na empresa FKS Moda Center, considerada uma pequena empresa do setor de vestuário do município de Conceição do Almeida - BA.

Segundo a Câmara de Dirigentes Lojistas – CDL (2012), o número de empresas cadastradas junto a CDL são: 52 micro empresas; 18 pequenas empresas, na qual a empresa objeto desta pesquisa está inserida e; 2 médias empresas. Estão divididas em setores da seguinte forma: 3 são matérias de construção; 4 farmácias; 2 supermercados; 38 lojas, das quais, 10 são do segmento de vestuário; 5 padarias; 6 são empresas atacadistas; 12 são de prestação de serviços, e; 2 indústrias.

Os dados da pesquisa proposta foram coletados por meio de questionários semiestruturados e respondidos pelo gestor da pequena empresa de Conceição do Almeida. Os dados tabulados estão dispostos de forma gráfica, tabelas e gráfico de barras.

Para validar o presente estudo, foi necessário coletar em campo, dados que permitissem analisar as variáveis determinantes dos setores organizacionais a partir da implantação da consultoria. Inicialmente, foram coletados dados através de questionário junto a Câmara de Dirigentes Lojistas – CDL, de Conceição do Almeida. Com a finalidade de descobrir o número de empresas existentes no comércio local, assim como identificar as empresas do ramo de confecção. Após a seleção destas, pôde-se identificar a empresa que utilizou de um serviço de consultoria organizacional. Com isso, apenas a FKS Moda Center se enquadrava neste panorama. Estes dados de campo foram coletados em outubro de 2012, através de entrevista semiestruturada.

O recorte temporal utilizado para delimitar a pesquisa aponta o ano de 2008 como ponto inicial, pois justifica o período em que o processo de consultoria se quer havia sido implantado. Por sua vez, o ano de 2009 evidencia o período em que se iniciou o processo de consultoria organizacional. Levando em conta os períodos anteriores, os anos de 2010 a 2013 correspondem a fase em que pôde avaliar o impacto da utilização da consultoria, o que serviu de parâmetro para a pesquisa.

4 RESULTADOS OBTIDOS

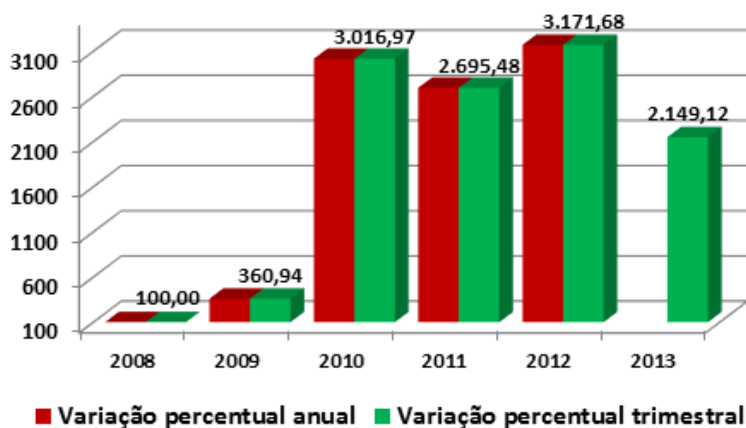
Os resultados obtidos na pesquisa trouxeram informações significativas sobre a adoção/ utilização da consultoria empresarial na pequena empresa em estudo, tanto na análise da ferramenta de gestão financeira pré e pós a implantação da consultoria nos setores organizacionais, quanto no que tange aos dados referentes ao faturamento anual do período de 2008 a 2013.

Em relação à primeira hipótese/conjectura, foi possível comprovar por meio de indicadores que a ferramenta de gestão financeira analisada através do fluxo de caixa e alavancagem financeira apresentou um grau de utilização mediana, seguida pelo projeto de crescimento financeiro que se fizera inexistente antes da contratação da consultoria empresarial. Diferentemente do que se apresentaram após a implantação da mesma, tornando-se fortes. Nota-se que a elevação dos resultados obtidos, justifica a importante contribuição do serviço especializado para a gestão financeira da FKS Moda Center.

Já a segunda, apresenta as diversas transformações ocorridas nos setores organizacionais da FKS Moda Center a partir da consultoria e da ferramenta de gestão financeira, de uma forma geral, proporcionaram ganhos, dos quais podem ser destacados: o valor agregado aos produtos e serviços; a consolidação do público alvo; controle eficiente de entrada e saída de produtos; melhoria da produtividade; qualificação profissional; integração dos setores, entre outros.

No entanto, é importante atentar-se para as transformações de cunho econômico. Os ganhos financeiros obtidos pela FKS alcançaram índices extremamente relevantes e altamente rentáveis nos anos posteriores a consultoria. De acordo com o gráfico 1, pode ser visto o faturamento bruto anual da pequena empresa, detalhando suas variações percentuais.

GRÁFICO 1 – FATURAMENTO BRUTO ANUAL / TRIMESTRAL



FONTE: Pesquisa de campo, 2013.

Analisando os dados referentes aos rendimentos financeiros, observa-se que o ano de 2008 apresenta o índice percentual inicial, período no qual a empresa não dispunha do serviço de consultoria. Considerando os anos posteriores, observa-se que nos anos de 2009, 2010, 2011 e 2012 a empresa apresentou respectivamente uma variação de 360,94%; 3.016,97%; 2.695,98%, e; 3.171,68% comparado a 2008, apresentando um aumento significativo proveniente da implantação da consultoria.

Todavia, vários foram os fatores de sucesso empresarial indicado pelo gestor, como: Conhecimento do mercado onde atua; Capital próprio; Criatividade da direção, e; Capacidade de assumir riscos. No entanto, em virtude destes fatores ocorridos, a consultoria foi um dos instrumentos para esse crescimento.

É importante salientar que o gráfico apresenta tanto a variação percentual anual, quanto a trimestral. Os dados financeiros obtidos no ano de 2013 puderam apenas, indicar o primeiro trimestre, pois, o cronograma permitiu-se coletar apenas informações a este período, o que revela uma variação de 2.149,12% em relação ao primeiro trimestre de 2008.

Entretanto, a evolução financeira de uma empresa não deve ser vista apenas por um indicador, e sim pelo conjunto destes. Neste sentido, a consultoria foi fundamental para alavancar o faturamento da FKS, interligando as estratégias, recursos e processos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou verificar de que forma a consultoria empresarial pode contribuir para a melhoria dos setores organizacionais da empresa estudada. Foram analisados elementos antes e após a implantação da consultoria na empresa, além de avaliar o faturamento dos anos de 2008 até 2013. Os

procedimentos propostos apresentaram as condições necessárias para que a consultoria possa ser de grande valia para pequenas e médias empresas que desejam repensar seus modelos de gestão, dando um novo enfoque aos negócios em direção ao sucesso empresarial.

O presente estudo apresentou através da pesquisa de campo, que a consultoria empresarial pode contribuir significativamente para a melhoria dos setores organizacionais. Ficou evidenciado que a partir da utilização da consultoria, os setores organizacionais melhoraram significativamente. Além disso, observa-se que as práticas de gestão financeira puderam ser analisadas em sua totalidade.

Apesar da não utilização de outras ferramentas mais sofisticadas, que prometem a melhoria dos resultados de forma mais rápida, os resultados apontam, na percepção do entrevistado, para o fato de que o uso de ferramentas de gestão gerenciais utilizadas pela empresa a tornou mais competitiva diante de seus principais concorrentes, trazendo como principais benefícios a redução dos custos, a conquista de novos mercados, o aumento do número de clientes e principalmente o aumento da lucratividade.

Finalmente, diante das questões levantadas acima, entende-se que se faz necessário a contratação de um profissional para uma consultoria de maior abrangência nos diversos setores organizacionais, aprofundando os assuntos apontados inicialmente, de forma a oferecer elementos para consolidar novas ações futuras que venha a preencher lacunas deixadas pela consultoria aplicada.

REFERÊNCIAS

BELFORT, Judite. Consultoria Empresarial: a função do consultor nas empresas. Presença Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente, Mai. n. 28, Vol. VIII, 2004.

BLOCK, Peter. Consultoria: o desafio da liberdade. São Paulo: Makron Books, 2001.

BRAGA, Laura; MATTOS, Pedro Lincoln C. L. de; SOUZA, Bruno Campello de. Formação de Redes de Consultoria Organizacional: o lugar especial dos fatores relacionais. Cadernos Ebape. br, v. 6, n. 4, Dez. 2008

CALDAS, Miguel et al. Um gostinho do próprio remédio: até que ponto empresas de consultoria no Brasil adotam em si mesmas aquilo que prescrevem a seus clientes? RAE - Revista de Administração de Empresas / EAESP / FGV, São Paulo, 1999. Brasil.

CDL – Câmara de Dirigentes Lojista – Conceição do Almeida. out. 2012.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. 5 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CROCCO, Luciano; GUTTMANN, Eric. Consultoria empresarial. São Paulo: Saraiva, 2005.

DONADONE, Júlio César; SILVEIRA, Frederico Zenorini da Silveira; RALIO, Vanise Rafaela Zivieri. Consultoria para pequenas e médias empresas: as formas de atuação e configuração no espaço de consultoria brasileiro. Gest. Prod: São Carlos, v. 19, n. 1, p. 151-171, 2012.

_____, Júlio Cesar; SZNELWAR, Laerte Idal. Dinâmica organizacional, crescimento das consultorias e mudanças nos conteúdos gerenciais nos anos 90. Revista Produção, v. 14 n. 2, p. 58-69, 2004.

ELTZ, Fábio; VEIT, Mara. Consultoria interna. Salvador: Casa da Qualidade, 1999.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Marilson Alves. Consultoria. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 31, n. 2, p. 91-98, abr./jun.1991.

HELOU, João Antônio Heizen Amin. O Impacto da Consultoria Externa no Desempenho Organizacional, na Percepção do Público Interno: Um Estudo de Caso da Empresa XYZ. 2008. 129 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2008.

IBGE. As Micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil: 2001. Coordenação de Serviços e Comércio. Rio de Janeiro, 2003.

_____, Censo demográfico 2010. Disponível em: <www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/perfil.php?codmun=290830&=1>. Acesso em: set. 2012.

JACINTHO, Paulo Ricardo Becker. Consultoria Empresarial: procedimentos para aplicação em micro e pequenas empresas. 2004. 139 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2004.

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

MOCSÁNYI, Dino Carlos. Consultoria: o caminho das pedras: trabalhando na “era do não-emprego. São Paulo: Central de Negócios em RH Editora e Marketing, 2003.

_____, Dino Carlos. Consultoria: o que fazer, como vender – Marketing, vendas e execução. São Paulo: Gente, 1997.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Manual de Consultoria Empresarial: conceitos, metodologia, práticas. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SEBRAE. Perfil do micro empreendedor individual 2012. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/estudos-e-pesquisas>>. Acesso em: ago. 2012.

SILVA, Ricardo Costa da. Gestão Estratégica da Tecnologia: instrumentos teóricos e aplicações. Jacobina: Rabisco, 2007.

EMPREGO DOS ÍNDICES E LIQUIDEZ COMO FERRAMENTA DE APOIO PARA A TOMADA DE DECISÃO GERENCIAL: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA PENA BRANCA AGROSHOPPING

HELDER PEREIRA SILVA [*helder_laje@hotmail.com*]

RESUMO

Os indicadores de liquidez visam medir a capacidade da empresa de pagar suas dívidas, ou seja, sua habilidade em cumprir corretamente as obrigações assumidas. Baseado nessa premissa, o artigo a seguir visa demonstrar a importância do emprego de índices liquidez como ferramenta de apoio para a tomada de decisão gerencial na empresa Pena Branca Agrosopping em Santo Antônio de Jesus-Ba. Ressalta-se que esse trabalho é de cunho descritivo, baseado em pesquisa bibliográfica e documental para embasamento do tema. Como resultado verificou-se que os gestores não têm conhecimento apropriado e não utilizam índices de liquidez para verificação da realidade financeira da empresa. Percebeu-se que os instrumentos utilizados nos processos decisórios, não possuem relação direta com índices de liquidez, e conseqüentemente, não elucidam a situação real financeira global da empresa, impactando negativamente no seu desempenho frente ao mercado competitivo.

PALAVRAS-CHAVE: Índice. Liquidez. Tomada de decisão. Realidade Financeira.

1 INTRODUÇÃO

Em mercados locais, a globalização trouxe um maior fluxo de informações, intensificando a competição entre as organizações. Por isso, torna-se imperativo que toda e qualquer empresa tenha sempre consigo, informações confiáveis para uma maior solidez em suas decisões financeiras, até mesmo as de curto prazo. Disponibilidade recursos e pagamento de débitos e níveis de cobertura de gastos são os principais assuntos que marcam no pensamento dos microempreendedores até os grandes conglomerados mundiais, onde permeia a respectiva indagação: “Quanto de capital de giro eu preciso, para cobrir as minhas despesas mediatas?”.

A apreciação da liquidez em um empreendimento ilustra o estado que a instituição se encontra de forma efetiva, permitido dessa maneira diagnosticar quais foram às implicações que as decisões podem ter impactado em outras circunstâncias, influenciando positivamente no seu comportamento, no que concerne aos rumos futuros da organização. E é nesta conjuntura que os índices de liquidez são destacados, para que seja respondida a seguinte indagação: Qual a importância do emprego de índices liquidez como ferramenta de apoio para as tomadas de decisão gerenciais na organização estudada?

A fim de responder a tal questionamento foi formulada a hipótese de que as empresas que não empregam os índices de liquidez de maneira apropriada são menos eficientes, por isso, uma análise de liquidez adequada pode ilustrar a situação da saúde empresarial de forma eficiente e eficaz, permitindo assim, mensurar os impactos das decisões tomadas anteriormente, servindo como suporte na tomada de decisões futuras.

Para isso, este artigo, tem como objetivo geral demonstrar a importância do emprego adequado dos índices de liquidez como ferramenta de apoio para a tomada de decisão gerencial na empresa Pena Branca Agrosopping em Santo Antônio de Jesus, no estado da Bahia.

Além disso, ainda tem como objetivos específicos: a) apresentar a importância e a utilização dos índices de liquidez; b) identificar quais são os índices de liquidez utilizados, analisando a sua aplicabilidade na organização estudada; c) demonstrar a importância da utilização dos índices de liquidez para a análise da saúde empresarial; e d) propor um modelo de utilização dos índices de liquidez que possam auxiliar na tomada de decisão empresarial.

O impulso motivador para a elaboração deste artigo, é evidenciar, tanto para toda a sociedade, quanto para a organização estudada, que a importância da união de dados financeiros, aliada as técnicas de constituição e construção de tais índices, podem contribuir substancialmente para o apropriado controle das finanças corporativas e na tomada de decisão gerencial da empresa abordada.

A pesquisa, quanto aos fins, é cunho descritivo, já que se constitui como um estudo de caso único da organização Pena Branca Agropecuária. Quanto a abordagem pode-se classificar como qualitativa. Para a sua construção, quanto aos meios, partiu-se inicialmente das pesquisas bibliográfica e documental, buscando obter o relato de definições e demais aspectos acerca dos índices de liquidez.

Para Vergara (2000), a pesquisa de campo é, uma investigação empírica, realizada no local em que há os elementos necessários para a realização da pesquisa, neste caso, na empresa Pena Branca Agrosopping. Inclui entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.

Segundo Beuren (2003, p. 83) “o procedimento na pesquisa científica refere-se à maneira pela qual se conduz o estudo e, portanto, se obtém os dados”. Para a caracterização da pesquisa quanto ao procedimento será realizada na forma de Estudo de caso.

De acordo com Gil (1999, p.73) o estudo de caso é qualificado pela análise e pesquisa em uma perspectiva de densidade considerável a respeito de um ou de poucos objetos, permitindo o conhecimento amplo e detalhado a respeito do mesmo, sendo esse um modelo de pesquisa considerado praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamento considerados.

Quanto a abordagem, pode-se classificar como qualitativa. Para a sua construção, quanto aos meios, partiu-se inicialmente das pesquisas bibliográfica e documental, buscando obter o relato de definições e demais aspectos acerca dos índices de liquidez.

Para Vergara, (2000), a pesquisa de campo é, uma investigação empírica, realizada no local em que há os elementos necessários para a realização da pesquisa, neste caso, na empresa Pena Branca Agrosopping. A pesquisa de campo realizada incluiu entrevista e observação não participante.

Continuando a corroborar com a apreciação, Vergara (2000) atesta que o estudo de caso constitui um “estudo limitado a uma ou poucas unidades, entendidas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país.”

Para a obtenção de dados secundários, os dados coletados foram organizados e analisados a partir da técnica de análise de conteúdo, idealizada por Bardin (2009), que é caracterizada como a resultante de testes de associação de palavras (estereótipos e conotações), onde, a mesma, para se ter uma efetiva

aplicabilidade, baliza-se em três pressupostos: pré-análise; exploração do material; e o tratamento dos resultados, que divide-se em inferência e interpretação (2009, p.121).

O artigo foi estruturado em quatro sessões para sua constituição. A priori foi estruturada uma introdução, com um apanhado geral da obra em evidência, em segundo lugar o referencial teórico, que abarca toda a fundamentação conceitual a respeito dos índices de liquidez, sua constituição, relevância e implicações nos resultados e nas decisões nas organizações. Já o terceiro capítulo apresenta os resultados obtidos, a qual mostra uma análise de toda a coleta de informações. O quarto capítulo, de conclusão, oferece um parecer final acerca da pesquisa elaborada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o referencial, que busca delinear as temáticas atinentes da definição e importância dos índices financeiros, os índices de liquidez e sua classificação e dentre estes pontos, a sua utilidade e relevância par com as organizações, no que se referem ao processo decisório.

2.1 INDICADORES FINANCEIROS

Toda decisão organizacional deve ser tomada com qualidade e confiança. Os indicadores financeiros existem para auxiliar na análise de uma organização. Segundo Barros (2003), para auxiliar à gestão empresarial a utilização da análise dos índices financeiros torna-se uma ferramenta essencial. Esses índices são obtidos através de fórmulas e cálculos matemáticos que auxiliam os gestores nas tomadas de decisões da organização.

Borges (2008, p. 28), corrobora com Barros quando diz que um índice financeiro, nada mais é que “uma fórmula matemática que nos auxilia na avaliação do desempenho de uma empresa”, e ainda completa “quanto mais informações, menores os riscos”.

De acordo com Matarazzo (2003, p. 148):

Os índices servem de medida dos diversos aspectos econômicos e financeiros das empresas. Assim como um médico usa certos indicadores de pressão e temperatura, para elaborar o quadro clínico do paciente, os índices financeiros permitem construir um quadro de avaliação da empresa.

Conforme Matarazzo (2003), os Índices são relações entre contas ou grupo de contas das demonstrações contábeis, que têm como sua principal característica fornecerem e evidenciarem a situação econômica ou financeira da empresa. Marion (2002, p. 36) complementa que uma “apreciação de certas ligações – grandezas – ou percentuais é mais significativa que a observação, por si só”.

São três os índices financeiros básicos que podem, e devem, ser utilizados por uma organização, a saber: Índice de Rentabilidade, Índice de Endividamento e Índice de Liquidez. Segundo Marion (2002, p.15 a 17), “os índices básicos de Liquidez (Corrente, Seca e Geral), Rentabilidade (da Empresa e do Empresário) e de Endividamento (Quantidade e Qualidade) são suficientes para ter uma visão superficial da empresa a ser analisada.”

De acordo com Gitman (2004) os índices de liquidez e endividamento medem risco e os índices de rentabilidade medem retorno.

Para balizar esse estudo, o índice financeiro analisado será o índice de liquidez e suas derivações, liquidez Corrente, liquidez Seca, liquidez Geral e liquidez imediata, pois estes apresentam, de maneira rápida e eficiente, as condições que atravessam a empresa, no que tange ao cumprimento das suas obrigações e obtendo a lucratividade almejada, corroborando com o satisfatório desempenho no mercado atual, onde a competitividade é o requisito principal.

2.2 ÍNDICES DE LIQUIDEZ

Os índices de liquidez visam medir a capacidade da empresa de pagar suas dívidas, ou seja, sua habilidade em cumprir corretamente os compromissos financeiros assumidos.

A capacidade que a empresa apresenta para ser lucrativa, a maneira como seu ciclo financeiro é administrado e as decisões estratégicas tomadas em relação aos financiamentos e investimentos feitos na mesma, são fatores relevantes que determinam a perspectiva de liquidez de uma organização. Liquidez alta significa fase positiva no seu exercício, no qual a mesma está arcando com suas obrigações, bem como também pode angariar recursos excedentes para sua manutenção e desenvolvimento. Já a liquidez baixa faz com que a empresa fique em alerta, pois futuramente poderá apresentar problemas com o fluxo de caixa e a insolvência iminente do negócio.

Um ponto importante a ser ressaltado com relação aos índices de liquidez diz respeito ao ciclo financeiro. Sobre este contexto, quanto maior e mais longo for o ciclo financeiro, maiores serão os índices de liquidez exigidos para que a empresa possa ter um potencial compensatório para pagamento de seus custos e despesas.

Van Horne (1995, p.359), classifica a liquidez em duas perspectivas: “o tempo necessário para converter os ativos em dinheiro e o grau de certeza associado à conversão, ou de preço, realizada para o ativo”. No que diz respeito à liquidez, “quanto menor a liquidez, maior será o risco de não ser capaz de cumprir as obrigações correntes” (VAN HORNE, 1995, p.359), porque a liquidez está estreitamente vinculada a sua potencialidade de geração de receitas, isto porque, através do capital de giro, ocasionados devidos a gestão eficiente de ativos e passivos de curto prazo, tem fundamental relevância para as empresas e estimula a rentabilidade e riscos voltados ao negócio.

Para Koshio e Nakamura (2011), uma liquidez adequada promove o crescimento e a rentabilidade da empresa. Desta forma, é importante determinar uma liquidez adequada ao nível que suporte o risco do negócio e que garanta rentabilidade para êxito da organização.

Como o objetivo de qualquer empresa é obter o máximo de lucro e assegurar a liquidez, Greene e Segal (2004) esclarecem que para obter a maximização de lucros é importante a preservação da liquidez.

Conforme Zdanawicz (1998, p. 60) “a liquidez é denominada de análise de razão ou quociente, visa a mensurar a capacidade financeira da empresa em pagar seus compromissos de formas imediata, a curto e a longo prazo”.

Para Marion (2007, p. 83),

Os Índices de Liquidez são utilizados para avaliar a capacidade de pagamento, isto é, constituem uma apreciação sobre se a empresa tem capacidade para saldar seus compromissos. Essa capacidade de pagamento pode ser avaliada, considerando: longo prazo, curto prazo ou prazo imediato.

Para Silva e Niyama (2013), a liquidez ou solvência de uma organização é, representada pela “capacidade de pagamento de obrigações a curto prazo pela empresa”, de forma a gerar uma folga financeira para que a instituição possa saldar suas despesas futuras sem endividar-se.

Dalbello (1999) afirma que com liquidez a empresa terá divisas necessárias para saldar em tempo, os compromissos tomados com terceiros e obter descontos nas transações, ter crédito, respeito, além de aproveitar as oportunidades no mercado em que se encontra. A autora acredita que:

Uma liquidez é eficaz quando os meios de pagamento suprem tempestivamente as necessidades de pagamentos, ou seja, quando tais meios se convertem rapidamente em dinheiro a tempo de cobrir as obrigações que a empresa possui. Em suma, a liquidez envolve a contínua conversão de Ativos ao longo do tempo, a fim de satisfazer as obrigações nos respectivos prazos.

As empresas de um modo geral devem estar atentas na estruturação dos seus negócios, em especial nos aspectos relacionados à liquidez, uma vez que, para honrar os débitos de curto prazo é necessário possuir capacidade de caixa suficiente para cobrir essas obrigações. Ou seja, devem possuir uma base financeira sólida para depender cada vez menos de capitais de terceiros para direcionar os rumos do seu empreendimento. Pagar as contas em dia não quer dizer que a empresa possui um alto ou bom padrão de liquidez, pois existe diferença entre a capacidade de pagamento e liquidez.

Gitman (2010), concorda com Silvia e Niyama quando refere-se que a liquidez de uma empresa é analisada pela sua capacidade de saldar suas obrigações de curto prazo, ou seja, é a facilidade que a empresa tem de pagar suas contas no prazo, o autor ainda diz que a análise de liquidez é utilizada para avaliar a capacidade de pagamento da empresa, sendo realizada através do cálculo e interpretação dos índices de liquidez, devendo ser completados com o cálculo dos ciclos financeiros e operacionais da empresa. (Giltman, 2004).

Matarazzo (1998, p.169) salienta que os índices de liquidez mostram a base da situação financeira da empresa e completa que “não são índices extraídos do fluxo de caixa que comparam as entradas com as saídas de dinheiro. São índices que, a partir do confronto dos Ativos Circulantes com as dívidas, procuram medir quão sólida é a base financeira da empresa.”

Para Bruni (2011, p.122), “Indicadores de liquidez estudam a solvência ou a capacidade de honrar as obrigações assumidas pela entidade [...], a gestão da liquidez nas empresas é um dos maiores desafios da gestão financeira.”

Os índices de liquidez avaliam a capacidade de pagamento da empresa frente a suas obrigações, sendo de grande importância para a administração da empresa a análise desses índices e suas variações destes índices. (ZANLUCA, 2004)

Matarazzo (2010) aponta que por meio dos indicadores de liquidez, é possível verificar a situação financeira da empresa, pois a partir destes que ocorre o confronto os ativos e as dívidas. Para uma empresa ter boas condições de pagar suas dívidas, deve também possuir bons índices de liquidez. O grupo de índices de liquidez é subdividido em: Liquidez Geral, Liquidez Corrente e Liquidez Seca e liquidez imediata.

2.2.1 Liquidez Corrente

O índice de Liquidez Corrente, ou comum, apresenta a capacidade da organização de honrar suas obrigações no curto prazo. Ele nasce da confrontação de quanto a empresa possui no ativo circulante com as dívidas existentes no passivo circulante, ou seja, se a empresa possui recursos suficientes no ativo circulante para cobrir suas dívidas de curto prazo (MARION, 2002, p. 83). O autor, do mesmo modo, ressalta que ao analisar o índice de Liquidez Corrente, deve ser levado em conta a carência na sincronização entre recebimentos e pagamentos, ou seja, por meio do índice não é possível identificar se os recebimentos ocorrerão no mesmo momento em que a empresa poderá pagar as dívidas vencidas. Contudo, Marion (2002, p. 84), diz que quanto maior for o índice de liquidez corrente, melhor é para a empresa.

Liquidez corrente indica o quanto existe em dinheiro mais ativos realizáveis a curto prazo, comparado com suas obrigações a serem honradas no mesmo período, sendo que, “quanto maior a liquidez corrente mais alta se apresenta a capacidade da empresa em financiar suas necessidades de capital de giro” (ASSAF NETO, 2006, p.191).

Sob este enfoque, Iudícibus (2009) argumenta que o índice de liquidez corrente é considerado o indicador que melhor preenche os requisitos para verificação da situação líquida da empresa. Esse índice relaciona quanto de dinheiro, em disponibilidade, a empresa possui de imediato em relação às dívidas de curto prazo. Nesse índice, deve-se tomar atenção quando se refere aos prazos dos vencimentos das contas a receber e a pagar, pois se há muitas dívidas a serem pagas a curto prazo a empresa deve direcionar esforços para ter a sua lucratividade em curto prazo também, para que assim, tenha a possibilidade de cumprir com suas obrigações.

2.2.2 Liquidez Seca

Este índice apresenta uma conjuntura mais adequada para a situação de liquidez das empresas, pois, segundo Matarazzo (2003, p.173), a Liquidez Seca representa quanto a empresa possui de Ativo Circulante (dinheiro, depósitos bancários à vista, duplicatas a receber e aplicações financeiras de liquidez imediata), para saldar o Passivo Circulante.

De acordo com Silva (2006, p.314), o índice de liquidez seca “indica quanto a empresa possui em disponibilidades, aplicações financeiras a curto prazo e duplicatas a receber, para fazer face a seu passivo circulante”. Seguindo o mesmo raciocínio dos índices de liquidez geral e corrente, quanto maior melhor.

O índice de liquidez seca mostra, assim como o índice de liquidez corrente, a capacidade de pagamento da empresa em curto prazo, porém sem considerar o valor constante em Estoque, já que

são considerados como fontes de incertezas. Com a retirada dos estoques, a liquidez da empresa passa a não depender dos elementos não monetários, suprindo assim a necessidade do esforço de “venda” para quitação das obrigações de curto prazo.

Há casos em que nem sempre os estoques que a empresa possui podem ser convertidos em dinheiro, por exemplo quando a empresa tem um estoque produtos perecíveis que estragam, mas a contabilidade não toma conhecimento e portanto não dá baixa no estoque, dessa forma, tem-se uma falsa imagem de que se tem um produto conversível monetariamente, ou seja, uma falsa ideia de liquidez.

Para Marion (2002, p. 89), existem algumas medidas preventivas que devem ser tomadas para a correta análise desse índice. Deve-se analisar no conjunto com outros índices, sendo que este é considerado bastante conservador, já que o mesmo elimina uma fonte de incertezas, quanto a baixa liquidez dos insumos existentes (estoque) para apreciação da situação financeira da empresa.

Na concepção de Junior e Begalli (2009), o índice da liquidez seca é dissidente do índice de liquidez corrente e demonstra a capacidade que a empresa tem de honrar suas dívidas a curto prazo, mesmo que a empresa não consiga vender seus estoques para saldá-las. Por exemplo, se R\$ 2,00 de capital dentro do seu aporte de caixa para saldar cada R\$ 1,00 de dívidas a serem pagas em curto prazo, significa que, mesmo sem vender nenhum valor constante dos seus estoques, a empresa consegue ter o dobro de recursos para sanar suas despesas decorrentes do seu exercício.

Para Reis (2009), calcula-se o quociente de liquidez seca quando a empresa não tem artifícios para calcular o giro dos seus estoques, e quando fica difícil a construção de valores para conversão em moeda. Esse fato ocorre quando, por exemplo, a instituição tem vendas significativas em determinados meses do ano (sazonalidade), a mesma possui problemas com o mercado econômico, ocasionando queda nas vendas e, como consequência, as rotações dos estoques se tornam lentas.

De acordo com Matarazzo (2010, p. 108), “este índice visa medir o grau de excelência da situação financeira da empresa, ou seja, este índice não apresenta conclusões precisas e por isso não é utilizado como principal”. Caso este índice for utilizado em conjunto com o índice de Liquidez Corrente, pode possibilitar um reforço para a conclusão de liquidez da empresa.

2.2.3 *Liquidez Geral*

A Liquidez Geral é um indicador que determina as condições que a empresa teria de honrar seus compromissos com suas disponibilidades mais os seus realizáveis a curto e a longo prazos, sem precisar utilizar o seu Ativo Permanente em caso de falência ou encerramento das atividades.

Marion (2002, p.89) elucida que o Índice de Liquidez Geral, também conhecido como Índice de Liquidez Financeira, demonstra a capacidade de pagamento da empresa em Longo Prazo, relacionando, a curto e a longo prazos, tudo que será convertido em dinheiro com o que já foi assumido como débito. O índice de Liquidez Geral define o quanto que a instituição tem de Ativo Circulante e Realizável (MATARAZZO, 2003, p. 164).

De acordo com Silva (2010), “A liquidez geral indica quanto a empresa possui em dinheiro, bens e direitos realizáveis à curto e longo prazo, para fazer face às suas dívidas totais.

Matarazzo (2003, p.167), lembra que as dívidas de longo prazo não têm vencimento imediato e que até o seu vencimento a empresa poderá gerar recursos.

Para Hoji (2010), se a razão do índice compreender a um valor que seja superior a R\$1,00 significa que ela possui bens e direitos suficientes para liquidar com suas obrigações financeiros. Porém, se der menor do que este valor, a empresa apresenta problemas de cunho financeiros no curto prazo. A mistura de somas correntes de diversas datas é um problema percebido nesse índice.

Para Souza, 2003, alguns fatores deverão ser levados em consideração quando se trata de Índices de Liquidez Geral, entre eles o fato da empresa possuir um prazo de pagamento de suas obrigações menor que o prazo para receber os frutos de suas vendas, isso significa que muitas vezes a empresa mesmo possuindo um índice de liquidez bom, ou seja, poderá enfrentar dificuldades para honrar com seus compromissos. (SOUZA, 2003).

2.2.4 Índices de Liquidez Imediata

A liquidez imediata é usada para medir, a capacidade da empresa em honrar seus compromissos a curto prazo com o que possui de disponibilidades, ou seja, é quanto a empresa tem imediatamente disponível em caixa, contas em bancos e aplicações financeiras para pagar suas obrigações, excluindo-se além dos estoques as contas e valores a receber. Este índice elimina a necessidade de “cobrança” para honrar as obrigações. Com o desenvolvimento do mercado de crédito, esse índice passou a ter pouca relevância na maior parte das empresas. Para Domingues (2008), na atual conjuntura, não é aconselhável manter disponibilidades muito elevadas, deixando de investir na própria atividade.

A empresa deve sempre manter caixa para fazer frente e a despesas imediatas, mas o elevado acúmulo de liquidez imediata pode acarretar danos a atividade empresarial. Padoveze (2009, p.214). Este aumento, possivelmente, prejudicará a rentabilidade da instituição, pois a venda dos produtos ou a prestações de serviços, conforme o caso em que elas prestam, darão maior rentabilidade do que aplicações no mercado secundário. Assim, valores expressivos mantidos de maneira supérflua, ou seja, em excedente em caixa, o qual não há giro, comprometeria a sua rentabilidade geral.

Por isso, para que não falte capital parado na empresa, deve-se diagnosticar qual o montante necessário para prover os recursos necessários para a manutenção das operações do empreendimento, durante um período de tempo determinado, visando estabelecer um prognóstico médio da quantia em dinheiro que deverá sempre estar à disposição do estabelecimento para que se possa fazer jus as obrigações durante o seu exercício.

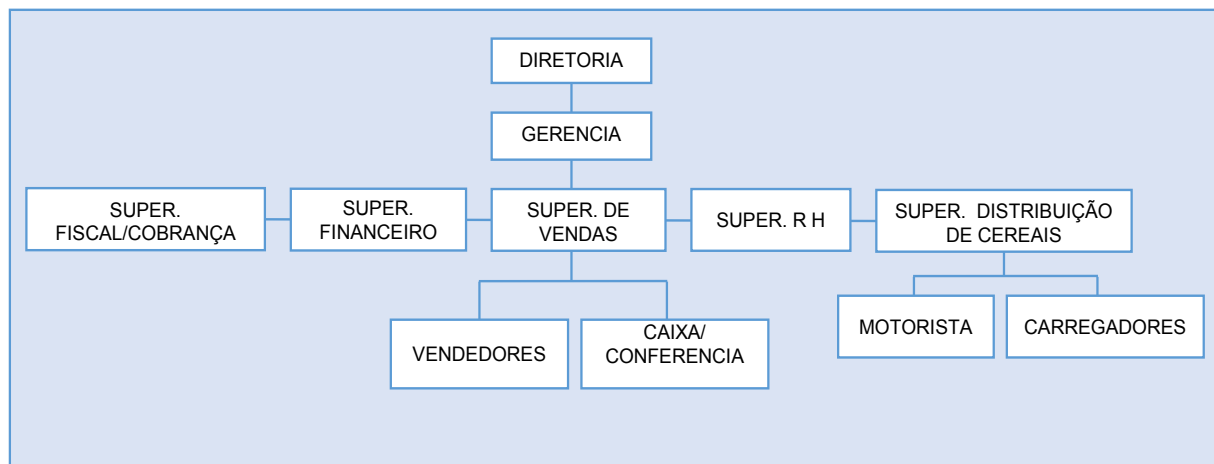
3 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Para ratificação ou retificação das hipóteses e objetivos propostos neste estudo, foi estabelecida uma análise de estudo de caso na empresa Pena Branca Agropecuária Ltda. Constituída no ano de 2011, sociedade limitada composta por três empresários, com base de lucro presumido, atua principalmente no setor de implementos agropecuários, entretanto possui também desempenha preponderância significativa na atuação na área de moda country, equipamentos de proteção individual, ferramentas,

medicina veterinária, entre outros artigos para o homem da cidade e do campo, além de serviços de vendas especializadas e distribuição de cereais e rações para aves (milho e seus derivados, soja, trigo, etc.), bem como serviços de manutenções e assistências técnicas de instrumentos de trabalho pesado (motoserras, roçadeiras, pulverizadores, lavadoras de pressão) todos estabelecidos no seu contrato social e CNPJ.

Sua estrutura de trabalho é constituída por aproximadamente 26 (vinte e seis) colaboradores, os quais estão distribuídos e encarregados dos mais diversos setores que compõem sua estrutura organizacional. (Figura 1)

FIGURA 1 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PENA BRANCA AGROSHOPPING



FONTE: Pena Branca Agroshopping (2014).

4 RESULTADOS OBTIDOS

Este tópico tem por objetivo apresentar a descrição da empresa objeto de estudo, além demonstrar por meio da entrevista realizada com os gestores, o nível de conhecimento dos índices de liquidez no processo decisório da organização e por fim, fazer uma apreciação acerca da situação atual da empresa quanto adesão ou não de tais indicadores e as suas implicações.

4.1 DA EMPRESA

Com relação ao observado, quanto à situação a qual a empresa se encontra, constatou-se que a mesma apresenta certa indefinição dos fatores envolvendo suas finanças para determinar os seus rumos no mercado em que atua.

Problemas na definição dos fatores a serem considerados para o seu direcionamento, a atenção enfática para índices que compreendem as áreas de vendas e gestão de estoques, aliado ao emprego equivocado de mecanismos de prospecção de dados para a obtenção de índices de lucratividade, são alguns dos empecilhos que dificultam a correta constituição de índices de liquidez na empresa atualmente. Tais alegações corroboram de sobremaneira para que a empresa venha a expor problemas

no direcionamento dos seus recursos financeiros, o que evidencia que a empresa estudada não possui um direcionamento sólido na segurança quanto a definição dos valores que a mesma constitui em seu regime de caixa, com a finalidade de honrar as suas obrigações, visando assegurar a sua sustentabilidade financeira.

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para alcançar o objetivo geral desse trabalho que é demonstrar a importância do emprego adequado dos índices de liquidez como ferramenta de apoio para a tomada de decisão gerencial na empresa estudada, fez-se necessário que, além do estudo das demonstrações financeiras, fosse aplicada uma entrevista estruturada com principais responsáveis pela organização.

De acordo com um dos fundadores e diretor da empresa em estudo, o uso dos índices de liquidez é de fundamental importância para a observância da saúde de qualquer empreendimento, porém não são todos os empresários que dominam o assunto e por consequência, muitas vezes, não os aplicam adequadamente no cotidiano da empresa.

Perguntado sobre seu nível de conhecimento sobre o assunto, o mesmo diz ter conhecimento sobre indicadores financeiros, já que é formado em Administração e os utilizam no desenvolver das suas atividades, nas definições de estratégias de negócios, apurações de lucros ou prejuízos, análise de produtividade e de investimento, planejamento de remuneração e incentivo aos funcionários.

Em relação ao processo de tomada de decisões na empresa, o entrevistado disse que é centralizado nas vendas do mercado bem como na lucratividade do exercício anterior, a partir daí, após reunião e apresentação dos resultados obtidos para a diretoria da empresa é que são tomadas as decisões sobre valor de folha, possíveis demissões e/ou contratações, estratégias de vendas e investimentos de acordo com necessidade atual, ou seja, não há ênfase na utilização dos índices financeiros de liquidez, ou seja, a capacidade do empreendimento em transformar seus bens materiais em capital de forma eficiente..

No decorrer da entrevista o diretor afirmou que a maior dificuldade encontrada, atualmente, para mensurar seus resultados é saber sobre a situação financeira da empresa e a que patamar de lucratividade a mesma se encontra, ou seja, se ela estar gerando receitas para os proprietários. Para mensurar os resultados, a empresa utiliza, basicamente de fluxos de caixa, relatório de receitas e despesas, relatórios de vendas e simuladores de margens de lucro. Não há a utilização precisa e constante de nenhum índice de liquidez, apenas margens de lucro, giros de estoque e fluxos de caixa. O entrevistado relatou a falta de instrumentos que realmente mostrem, de maneira prática e direta, valores de desenvolvimento empresarial, principalmente que envolvam a lucratividade.

A ausência da utilização de índices corretos e eficazes não permite a total segurança na hora da tomada de decisões, pois os resultados coletados dos relatórios não oferecem uma margem segura de precisão quanto a lucratividade e as obrigações atinentes a organização. Valores inconsistentes de relatórios, proporcionam resultados inconsistentes, não favorecendo em resultados concretos de índices, mesmo que este sejam aplicados.

Na percepção do gerente da Pena Branca Agroshopping, o conhecimento que tem dos índices financeiros é ainda básico, somente embasados nas informações proporcionadas por relatórios prontos do sistema de informações da própria empresa e esse conhecimento é utilizado em diversas ocasiões como na definição de preços, cálculo da margem de lucro, compra para reposição de mercadorias, promoções, nível de vendas, verificação de despesas por períodos diversos, entre outros.

Em relação ao processo de tomada de decisão, o mesmo concorda com o diretor em relação a centralização no volume de vendas do mercado e no exercício anterior, em consequência dessa centralização há uma maior dificuldade para mensurar seus resultados e saber se o empreendimento está dando o devido retorno e também prosperando. Na conjuntura atual da empresa os simuladores de margem de lucro, o giro de estoque, a previsão de vendas e os relatórios de despesas são considerados adequados para verificar se os seus ativos são suficientes para cobrir seu passivo.

De acordo com o gerente, o principal índice financeiro utilizado para mensurar o comportamento da empresa no tangente financeiro é o giro de estoque, que sozinho, não é suficiente para verificar a saúde financeira da empresa, pois só leva em consideração a circulação de produtos, entradas e saídas em um determinado período, desconsiderando as razões pertinentes a circulação de recursos financeiros, que possuem uma relevância maior, devido a capacidade de gerar recursos financeiros, a serem empregados em quaisquer necessidades que a empresa possa ter, em comparação aos ativos contidos no estoque. Ainda, conforme o mesmo, o conhecimento sobre os índices de liquidez é limitado e por isso a organização não os utiliza para a análise financeira da empresa.

Para o gerente, como a empresa possui pouco tempo de permanência de mercado, as informações utilizadas para avaliar a saúde financeira da empresa são suficientes ou não possuem consistência relevante para dar embasamento para a tomada de decisão, porém, com o tempo, a medida que a empresa for se firmando no mercado, a utilização de índices mais eficientes e eficazes será de extrema necessidade para um melhor direcionamento dos recursos e ter noção do estado de saúde das finanças corporativas. Apesar de considerar as informações suficientes, o mesmo sente que tais informações são muito vagas e o comportamento do mercado é muito instável, o que pode gerar a equívocos no uso da estratégia da tomada de decisão, mas caso exista algum artifício que indicassem tais informações de maneira mais simples, melhor e de facilitado entendimento, a possibilidade de aplicação em suas análises, certamente seriam pleiteadas.

Com base na análise, pode-se inferir que o desconhecimento ou até a falta de precisão na aplicabilidade de tais índices, por parte dos seus gestores, mostra as dificuldades da empresa para demonstrar o seu desempenho, bem como a sua capacidade de solvência. Além disso, a falta de tal informação não oferece uma perspectiva do comportamento da empresa, quanto a sua evolução no que tange ao aspecto de capacidade de pagamento das obrigações, como também impede a instituição de ter uma base, quanto ao seu nível de lucratividade com o passar do tempo.

Sobre o processo de tomada de decisão, baseado na lucratividade e vendas do período e desconsiderando os demais fatores que realmente demonstram o verdadeiro crescimento da instituição.

A falta de tais índices, como balizadores fundamentais de tomada de decisão, apresenta a diminuição das perspectivas de solidez e embasamento financeiro, seja de curto ou longo prazo. A falta de instrumentos que mostrem, de sobremaneira, valores básicos do desenvolvimento empresarial, principalmente que envolvam desenvolvimento, foi evidente, inclusive dos índices em estudo.

Essa ausência pode ocasionar o aumento do grau de incerteza a respeito da capacidade de financiamento das suas necessidades de capital de giro, bem como o seu devido controle e impede a empresa de prever e agir frente a adversidades financeiras de curto prazo, desfavorecendo seu poder de reação frente as concorrentes, no mercado competitivo.

Foi verificado também que além da empresa não utilizar tais índices e grande parte dos seus proponentes usuários desconhecer os tais, a empresa carece de instrumentos mais eficientes de tomada de decisão, o que acaba por prejudicá-la no seu processo de decisão. Dentre os índices utilizados para mensurar financeiramente o comportamento da empresa, tem-se fluxos de caixa, giros de estoque, simuladores de margens de lucro e outros, entretanto, os índices de liquidez permaneceram de lado, devido ao desconhecimento quanto aos mesmos, a aplicabilidade dos dados empregados, restringindo a perspectivas de curto prazo e a valores que englobam principalmente recebimentos, desconsiderando a razão entre contas a receber e obrigações, que são características básicas de índices de liquidez.

Devido a inconsistências dos dados empregados pela empresa, não há segurança nas verificações dos componentes para mensurar o status em que está apresentando, atrelado a isso, a falta dos subsídios proporcionados pelos índices de liquidez no processo de tomada de decisão, acabam por comprometer a verificação da solubilidade da organização. Dado isso, percebe-se que a empresa apresenta dificuldades para posicionar sua condição em comparação ao mercado. Apesar de entender a importância dos índices de liquidez no seu processo decisório, a ausência desses indicadores acaba por dificultar a previsão dos gestores de quais seriam as medidas cabíveis para oferecer orientação, coordenação, além de intervir no controle das medidas a serem tomadas a favor de técnicas saudáveis e interessantes de decisão, obtendo um melhor controle das ações frente a seus fornecedores e clientes, causando melhorias na sua capitalização (liquidez) e também abrindo espaço para a absorção de novas vertentes de informação, como a correta seleção das fontes de financiamento de capital (índices de endividamento) e da rentabilidade oferecida (índices de rentabilidade), possibilitando a instituição a manter-se em consonância com sua responsabilidade competitiva, tendendo ao alcance dos objetivos almejados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi elaborado visando analisar o emprego de índices de liquidez como ferramenta de apoio para a tomada de decisão gerencial na empresa Pena Branca Agrosopping, com base no processo decisório cotidiano deste empreendimento.

Observou-se que a empresa possui alguns mecanismos de coleta de informações, através de planilhas e instrumentos de controle financeiros. Contudo, quanto a determinação da saúde financeira da organização, a mesma apresenta-se aquém, ou até mesmo sem uma orientação da realidade referente a cobertura de gastos e noção de lucratividade a qual se apresenta.

De acordo com o estudo, a hipótese levantada sobre a eficiência das empresas que não empregam os índices de liquidez de maneira apropriada foi confirmada, isto porque a partir dos resultados encontrados ficou evidenciado que a empresa realmente possui deficiências no processo decisório por dificuldades ou ausências no uso dos índices de liquidez e com isso no levantamento das informações pertinentes a saúde financeira corporativa, tornando a utilização de tais índices deficiente e dificultando o processo de direcionamento das ações empresariais, transparecendo, desta maneira, a relevância que tais indicadores poderiam simbolizar nas decisões momentâneas, impactando significativamente nas decisões futuras da empresa.

A análise dos dados permitiram trazer à luz a importância dos indicadores de liquidez para o processo decisório da empresa e que a ausência deles é relevante como subsídio na tomada de decisão da Pena Branca Agrosopping e que a continuação da não utilização de tais índices, poderá impactar nas ações e no processo decisório, não somente de curto, mas de longo prazo da instituição.

Verificou-se, no desenvolvimento do trabalho, uma situação que persiste em diversas empresas de pequeno porte, onde a maioria dos seus gestores não possuem a devida qualificação ou perícia para trabalhar com dados e índices, dificultando a formação de indicadores que mencionem a situação em que as empresas se encontram em determinado período, impactando negativamente no processo decisório e conseqüentemente nos resultados futuros da empresa.

Devido a não adoção tempestiva de medidas corretivas para a sua resolução, recomenda-se que a empresa inicie um criterioso planejamento financeiro para melhorar seus resultados, quanto a sua solvência, sejam elaborados planilhas e controles de entradas e saídas para domínio técnico sobre os recursos financeiros da organização. Dentre os diversos controles, os de liquidez podem oferecer perspectivas relevantes sobre o nível de contas a pagar e a receber, sob uma perspectiva simplificada, facilitando ações corretivas ou medidas incentivadoras, visando o progresso da instituição. A constituição de planilhas, seriam as soluções mais apropriadas para organizar os dados necessários, não somente para o uso de indicadores de liquidez, mas também de quocientes de capitais de terceiros, índices de endividamento, rentabilidade e imobilização, rotatividade e margem líquida, como instrumento de solução para sanar qualquer dilema, que porventura, pudessem vir a surgir durante o processo de tomada de decisão, para que os riscos inerentes a este sejam gradativamente reduzidos, favorecendo o desenvolvimento do empreendimento em estudo.

Como sugestão para estudos posteriores, a análise do comportamento dos demais índices, nos mais diversos tipos de organização, seriam de substancial relevância para o enriquecimento de conhecimento sobre a administração financeiras a partir de indicadores financeiros nas organizações.

REFERÊNCIAS

ASSAF NETO, A. Estrutura e Análise de Balanços: Um Enfoque Econômico e Financeiro. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. ed. 70. Lisboa - Portugal: LDA, 2009.

BARROS, M. N. J. e MOREIRA, H. L. Indicadores de Atividade: A Sua Contribuição na Gestão Empresarial. Pará: UFPA, 2003. Disponível em <<http://www.peritocontador.com.br/artigos/colaboradores/index.htm>>. Acesso em 14/12/14.

BEUREN, I. M. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2003.

BORGES, E. J. Análise das Demonstrações Financeiras. Apostila acadêmica, Joinville – São Paulo, Faculdade Cenecista de Joinville, 2008.

BRUNI, Adriano Leal. A Análise Contábil e Financeira. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011

CRUZ, C. e RIBEIRO, U. Metodologia Científica – Teoria e Prática. 2. ed. Rio de Janeiro: Axcel, 2004.

DALBELLO, L. A relevância do uso do fluxo de caixa como ferramenta de gestão financeira para avaliação da liquidez e capacidade de financiamento de empresas, 1999. 169 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Área de Concentração em Engenharia de Avaliação e Inovação Tecnológica, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

DOMINGUES, R. Índices de Liquidez. Disponível em <<http://www.ronalddomingues.com/index.php?lang=2&s=finance&id=45>>. Acesso em: 16 Dez. 2014.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GITMAN, L. J. Princípios de administração financeira. 10. ed. São Paulo: Pearson, 2004.

GITMAN, L. J. Princípios de administração financeira. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

GREENE, W. H. e SEGAL, D. Profitability and Efficiency in the U.S. Life Insurance Industry. Journal of Productivity Analysis, v. 21, 2004.

HOJI, M. Administração financeira e orçamentária: matemática financeira aplicada, estratégias financeiras, orçamento empresarial. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S. Análise de balanços. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

JUNIOR, José H. P.; BEGALLI, G. Elaboração e análise das demonstrações contábeis. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

KOSHIO, S. e NAKAMURA, W. T. Relação Liquidez-Rentabilidade em Empresa: Por Que o Sinal é Negativo? In: XXXV Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais... Rio de Janeiro. 2011.

MARCONI, M. A. e LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, J. C. Análise das demonstrações contábeis: contabilidade empresarial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

- ____. Análise das demonstrações contábeis: contabilidade empresarial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ____. Análise das Demonstrações Contábeis: Contabilidade Empresarial. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MATARAZZO, D. C. Análise Financeira de balanços: abordagem básica e gerencial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- ____. Análise financeira de balanços: abordagem básica e gerencial. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- ____. Análise financeira de balanços: abordagem básica e gerencial. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- NIYAMA, J. K. e SILVA, C. A. T. Teoria da Contabilidade. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- PADOVEZE, C. L. Contabilidade gerencial. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- REIS, A. Demonstrações contábeis: estrutura e análise. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- SILVA, A. A. da. Estrutura, análise e interpretação das demonstrações contábeis. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- SILVA, J. P. da. Análise Financeiras das Empresas. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- SOUZA, A. B. de. Projetos de Investimento de Capital: elaboração, análise e tomada de decisão. São Paulo: Atlas, 2003.
- VAN HORNE, J. C. Financial Management and Policy. 3. ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. 1995.
- VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2000.
- ____. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- ZANLUCA, J. S. de. Cálculo e análise dos índices de liquidez. Disponível em <<http://www.portaldecontabilidade.com.br>>. Acesso em 16 dez. 2014.
- ZDANOWICZ, J. E. Fluxo de Caixa: uma decisão de planejamento e controle financeiros. 7. ed. Porto Alegre: Sagra Luzzato, 1998.

OS IMPACTOS DA LEI Nº 13.033/2014 NA CADEIA DE FORNECIMENTO DE MATÉRIAS-PRIMAS AGRÍCOLAS PARA A PRODUÇÃO DE BIODIESEL NA BAHIA

LUÍS OSCAR S. MARTINS [luisoscar2007@hotmail.com] E ROBERTO ANTÔNIO F. CARNEIRO [rfortuna.c@gmail.com]

RESUMO

O mercado nacional de biodiesel foi criado a partir do advento do Programa Nacional de Produção e Uso do Biodiesel (PNPB). Desde então foi instituído que todo diesel comercializado no país tivesse adição de 2% de biodiesel. O programa teve suas diretrizes pautadas na inclusão social por meio dos pequenos agricultores familiares como principais fornecedores de matérias-primas. Incentivos foram dados às empresas que se desenvolveram e deram aceleração ao programa que teve antecipada a mistura de 3% para 5% três anos antes do previsto. Apesar do aparente sucesso, problemas de ordem de fornecimento de matérias-primas, advindas da agricultura familiar, começaram a aparecer abrindo espaço para utilização do agronegócio como principal fornecedor de insumos, principalmente no Nordeste. Recentemente, o Governo Federal, aprovou a Lei 13.033/2014 que altera o percentual de mistura de 5% para 6% a partir de julho e 7% a partir de novembro de 2014. Diante desse cenário o objetivo desse artigo foi avaliar os impactos advindos da nova Lei sobre o fornecimento de matérias-primas no Estado da Bahia. Utilizando métodos estatísticos, a pesquisa analisou a participação da agricultura familiar e patronal na produção de biodiesel no estado, a capacidade de produção da indústria e por fim foi calculada estimativa de aumento de área plantada de soja para produção de biodiesel. O estudo concluiu que o estado possui problemas de fornecimento de matérias-primas que tendem a se agravar nos períodos subsequentes, caso medidas de ordem estrutural não forem tomadas com a celeridade necessária.

PALAVRAS-CHAVE: Agricultura Familiar. Biodiesel. Lei 13.033/2014.

1 INTRODUÇÃO

O Programa Nacional de Produção e Uso do Biodiesel (PNPB) foi instituído em 13 de janeiro de 2005 sob a Lei no 11.907, que introduziu o biodiesel na matriz energética brasileira. A partir de 2008, a mistura de biodiesel puro (B100¹) ao óleo diesel passou a ser obrigatória em 2% (B2), entre julho de 2008 e junho de 2009 foi de 3%, entre julho e dezembro de 2009 foi de 4% e entre janeiro de 2010 e junho de 2014 foi de 5%. (ANP, 2014). Esses prazos foram necessários para estruturação das usinas de biodiesel e das cadeias de fornecimento, principalmente da agricultura familiar.

Outros instrumentos legais que formam, no conjunto, o marco regulatório do programa, definiram como prioridade para o biodiesel no país a ampliação da produção e do consumo em escala comercial e de forma sustentável, com enfoque na inclusão social e no desenvolvimento regional, por meio da diversificação das fontes de matérias primas e das regiões produtoras, de forma a gerar emprego e renda. Definiu também a política de comercialização mediante a compra antecipada do biodiesel nos leilões regulados pela Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), estratégia adotada no sentido de desenvolver o incipiente mercado do biocombustível em estudo. Os leilões

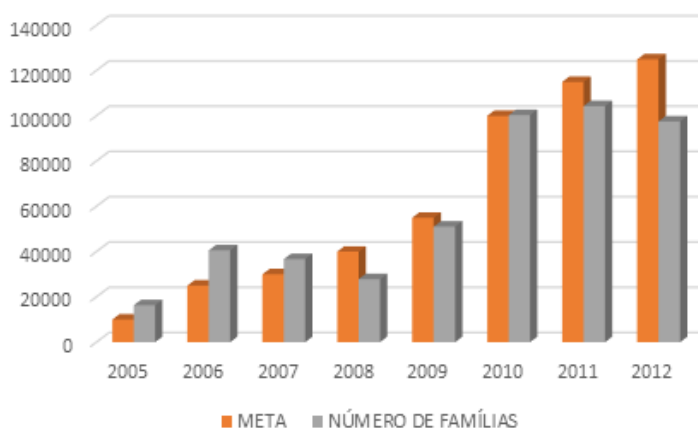
¹ Nomenclatura utilizada para denominar o percentual de 100% de biodiesel. Outras nomenclaturas são B2 (2% de biodiesel para 98% de diesel), B5 (5%) ou B7 (7%) e assim por diante. Nota dos autores.

públicos de aquisição visaram também estimular os investimentos na cadeia produtiva, principalmente nos segmentos de produção, transporte e comercialização, possibilitando a participação de diversos segmentos sociais ligados ao fornecimento de matérias primas, particularmente os agricultores familiares e, num segundo plano, o agronegócio.

O PNPB também institucionalizou o modelo tributário, no Selo Combustível Social, que auxiliou ainda mais a inclusão da agricultura familiar na cadeia de produção de biodiesel, concedendo redução nas alíquotas de impostos (PIS/PASEP, COFINS e IPI) para os produtores de biodiesel que adquirirem matéria-prima da agricultura familiar. A proposta inicial, conduzida pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), previa, para as regiões Norte e Nordeste, a produção do biodiesel a partir de culturas agrícolas típicas da agricultura familiar, como a mamona e o dendê, por exemplo.

No entanto, o que se observou, conforme dados apresentados pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em estudo de Rodrigues (2013), foi que o segmento de agricultores familiares atingiu seu ponto máximo em 2011, quando ultrapassou a marca dos 100 mil produtores incluídos no programa, mas que, desde então, este número vem se afastando da meta esperada pelo governo, alcançando em 2012, 78% do objetivo almejado. A Figura 1, a seguir, demonstra a participação do número de famílias no PNPB de 2005 a 2012.

FIGURA 1 – PARTICIPAÇÃO DA AGRICULTURA FAMILIAR NO PNPB (2005 A 2012)



FONTE: MDA (2013).

Os primeiros leilões públicos foram realizados entre 2005 e 2007, num total de quatro leilões nesse período, nos quais foram adquiridos antecipadamente 820 milhões de litros, o que equivalia à quantidade necessária para atender a demanda e determinação do B2, que entrou em vigor a partir de 2008. (MATTEI, 2009, p. 7). No entanto, segundo Flexor (2007), no primeiro leilão público, realizado em 2005, foram adquiridos apenas 70 milhões de litros de biodiesel provenientes das seguintes matérias primas: mamona (54%), soja (39%) e dendê (7%).

De acordo com a BIODIESELBR (2014), 99,6% de todo valor gasto na compra de matérias-primas adquiridas em 2013 foi com a soja. Beltrão (2008) e Penido (2011) destacaram nas suas análises

que a mecanização e o sistema produtivo da soja, em grandes áreas de monocultura, impedem a inclusão social de pequenos agricultores. De acordo com informações da ANP (2013), o mix de matérias primas continua com uma participação efetiva da soja, em torno de 73%, seguido pela gordura bovina, que representa aproximadamente 22% de todo o biodiesel produzido no país.

A soja também viabilizou a inclusão da agricultura familiar, beneficiando, em especial, as famílias da região Sul, tradicionalmente mais estruturadas que os produtores familiares do Nordeste (BIODIESELBR, 2011). Porém, todo esse dinamismo depende de uma única empresa estatal, a Petrobrás Biocombustíveis (PBIO), ou seja, a participação dos agricultores familiares cresce quando a empresa atua de forma mais ativa, adquirindo grande parte da produção.

Os produtores familiares do Nordeste, incentivados a plantar mamona para a produção de biodiesel ficaram prejudicados, pois se verificou, conforme informações da ANP (2014) que não há biodiesel produzido no Brasil a partir dessa oleaginosa desde 2007, em função de restrições técnicas como densidade e viscosidade, que impedem seu uso para a produção do combustível. As indústrias de biodiesel, entretanto, continuam comprando mamona, pois assim se beneficiam dos incentivos fiscais do Selo Combustível Social, ainda que para revendê-la a outros mercados, já que essa oleaginosa é valorizada por outros setores da indústria, como a de lubrificantes, que paga altos valores pela tonelada de seu óleo.

Nesse contexto, o que se pode observar é que o discurso oficial em torno do PNPB, que visa integrar a agricultura familiar em um sistema de agronegócio de abrangência nacional e até mesmo internacional, visto que o país é exportador de biodiesel, na prática não ocorre, pelo menos, na velocidade que exige o setor.

Mais recentemente, um novo fato surge nesse cenário com a aprovação pela Câmara dos Deputados no dia 02 de setembro de 2014 da Medida Provisória No 647, publicada no Diário Oficial da União de 25 de setembro de 2014 convertida na Lei Nº 13.033, alterando a Lei 9.478 de 1997 no que tange a produção e comercialização de biodiesel no país.

Esta nova lei estabelece, no seu Art. 1º, o B6 a partir de julho de 2014 e o B7 a partir de novembro do mesmo ano. No seu Parágrafo Único o Conselho Nacional de Política Energética (CNPE) pode voltar ao B6 e depois restabelecer, novamente, o B7, ou seja, aparentemente prevê dificuldades para a agricultura ofertar maiores volumes de oleaginosas para a produção de biodiesel. Art. 3º garante preferência à agricultura familiar e dá obrigações ao Poder Executivo Federal de promover as condições necessárias para esta ser fornecedora preferencial.

Com a entrada em vigor dessa Lei, verifica-se que os postos de combustíveis já passaram a vender combustível diesel com adição de 6% de biodiesel desde o dia 1º de julho de 2014. Um primeiro ganho para o setor é que o B6 ajudará a reduzir a capacidade ociosa das plantas de produção de biodiesel do país, que dispõe de 57 unidades industriais que processam cerca de 7,5 bilhões de litros de biodiesel por ano.

A partir dessa análise do ambiente em que situa a Lei Nº 13.033/2014, o problema definido para ser investigado é se a agricultura familiar possui as condições necessárias para suprir com matéria prima as usinas de biodiesel, obrigadas pela MP nº 647/2014 a atender a mistura obrigatória do B7 em

novembro de 2014? Como hipótese definiu-se que devido aos problemas enfrentados pela agricultura familiar, a exemplo da baixa capacidade de produção, baixa produtividade, dificuldades da Assistência Técnica e Extensão Rural (ATER), de acesso a sementes selecionadas, falta de cultura em cumprir contratos de fornecimento e, por fim, o custo de oportunidade de mercados mais rentáveis (como o alimentício), a agricultura familiar não conseguirá cumprir, com a velocidade necessária, seu papel de ofertante de oleaginosas – em quantidade, qualidade e regularidade – para a cadeia do biodiesel.

Diante desse cenário, o estudo pretende avaliar os impactos que serão gerados pela Lei No 13.033/2014 na capacidade da agricultura, patronal e familiar, para atender a ampliação da produção de oleaginosas necessária para as usinas de biodiesel atinjam o disposto nesse instrumento legal. Especificamente, pretende-se: Descrever as potencialidades e restrições da participação da agricultura familiar na cadeia de produção do biodiesel no território baiano; Mensurar a participação da agricultura patronal na produção de biodiesel do estado da Bahia; Avaliar a demanda por biodiesel e a capacidade de produção do estado da Bahia em função de um modelo de previsão de demanda; e Calcular o acréscimo em área plantada e volumes de produção necessários para atender a nova demanda do mercado em estudo.

Para cumprimento dos objetivos propostos, o texto foi dividido em mais quatro seções, além dessa introdução. Na seção um, foram destacadas as potencialidades e restrições da agricultura familiar na produção de oleaginosas para fabricação de biodiesel. Também foi identificada a participação da soja (agricultura patronal) na produção do biodiesel e realizada comparação entre os cenários, por meio de instrumental estatístico. A seguir foi analisada a demanda por biodiesel através de modelo estatístico não-paramétrico de demanda por diesel, bem como a capacidade de produção e ociosidade da indústria. As análises estatísticas foram realizadas por meio do software Microsoft Excel. Na terceira parte da pesquisa, conforme demanda de mercado alterada pelo advento da nova Lei foi demonstrada a necessidade de ampliação da área cultivável de oleaginosas para produção de biodiesel no estado. Por fim foram apresentadas as conclusões da pesquisa, bem como recomendações visando melhorias para o mercado.

2 POTENCIALIDADES E RESTRIÇÕES DA AGRICULTURA FAMILIAR NA PRODUÇÃO DE BIODIESEL NO ESTADO DA BAHIA

De acordo com a Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB), a agricultura familiar gera cerca de 80% da ocupação no setor rural e responde por sete de cada 10 empregos no campo e por cerca de 40% da produção agrícola nacional. Além disso, é responsável pela maior parte dos alimentos que abastecem a mesa dos brasileiros. A agricultura familiar, portanto, favorece a criação de empregos e o desenvolvimento de práticas mais sustentáveis.

Outra alternativa para a agricultura familiar foi a implementação do PNPB que tem como um de seus principais objetivos a promoção da sustentabilidade e a melhoria da qualidade de vida da população rural, incentivando o acesso dos agricultores familiares na cadeia produtiva de biodiesel, por meio da concessão do selo social, que é um benefício concedido às usinas de Biodiesel que adquirem as matérias-primas dos produtores familiares, cujo percentual mínimo das aquisições varia conforme a

região, 15% para o Norte e Centro-Oeste e 30% para o Sul, Sudeste e Nordeste, além da garantia de preços competitivos, qualidade e suprimento e da produção da Bioenergia, a partir de diferentes fontes oleaginosas e em regiões diversas. (VASCONCELOS, 2013).

A Bahia é um estado propício à produção de biodiesel a partir de oleaginosas, pois possui características particulares que lhe conferem vantagens competitivas, especialmente, no que tange aos objetivos do Governo Federal em incluir a agricultura familiar como a principal fornecedora de matérias-primas. As principais características potenciais do estado, segundo o último censo agropecuário brasileiro, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2006), são:

1. População Rural total de 4,5 milhões (Três milhões na agricultura familiar);
2. Possui 699 mil estabelecimentos rurais (623 mil são da agricultura familiar, 89%);
3. Área cultivável de 11,3 milhões de hectares (ha), 38% da área total;
4. PIB do Agronegócio: R\$ 28 bilhões;
5. PIB da agricultura familiar: R\$ 9,74 bilhões.

As informações demonstram que a Bahia tem capacidade de se tornar um marco para a produção de biodiesel no Brasil. Além dessas características, o estado, conforme Martins e Fortuna (2013) possui razoável capacidade de pesquisa instalada, capaz de fornecer suporte ao setor, a exemplo de: Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC), Universidade Salvador (UNIFACS), dentre outras instituições. A junção desses fatores propicia o estado se tornar uma das referências na produção de biodiesel no Brasil.

A Tabela 1 abaixo resume a área cultivada das principais oleaginosas utilizadas na produção de biodiesel no território baiano. Demonstra também a potencial produtividade por mil hectares (ha) e produção de biodiesel (por mil m³). Importante destacar que os rendimentos estão relacionados à produção de biodiesel e não do óleo produzido pelas plantas.

TABELA 1 – ÁREA CULTIVADA, PRODUTIVIDADE E PRODUÇÃO DE BIODIESEL A PARTIR DE OLEAGINOSAS NO ESTADO DA BAHIA

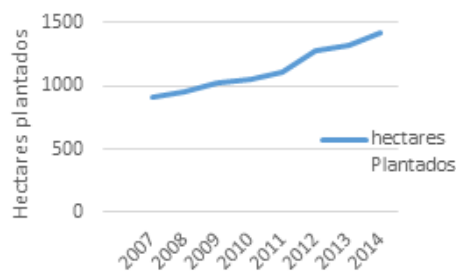
Oleaginosa	Área Cultivada (mil ha)	Produtividade de Biodiesel (m ³ /ha)	Potencial Produção de Biodiesel (mil m ³)
Soja	1.211,280	0,483	585,048
Mamona	69,190	0,360	24,908
Dendê	53,780	4,000	215,120
Algodão	319,400	0,285	91,029
Girassol	0,045*	0,654	0,029
Amendoim	1,300	0,700	0,910
TOTAL			917,045

FONTE: CONAB (2014), *CONAB (2013), IBGE (2013).

Como se observa na Tabela 1, que demonstra a capacidade de produção, a Bahia é privilegiada no que tange a área cultivada e a potencialidade de produção do biodiesel. No entanto, a cultura da soja representa aproximadamente 64% da expectativa de produção. Desse modo, o processo de inclusão social do PNPB tem apresentado controvérsias, uma vez que, o agronegócio da soja, tem sustentado o programa. Esse fato tem dificultado a inclusão da agricultura familiar para fins de produção de biodiesel. (LORETO et al, 2012).

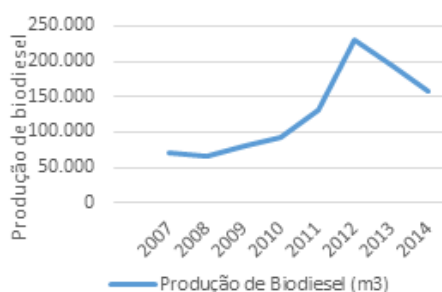
Observando, a partir do ano de 2007², até o ano de 2014³, a produção de biodiesel na Bahia e a série histórica de hectares plantados de soja, percebe-se que ambas as variáveis apresentam comportamento semelhante. Ou seja, à medida que se aumenta a área plantada de soja, a produção de biodiesel também cresce com exceção do ano de 2012 onde houve aumento de consumo de óleo diesel e conseqüentemente aumento da produção de biodiesel, mas logo no ano posterior os volumes retornaram aos patamares de semelhança com a área plantada. As Figuras 2 e 3, a seguir demonstram esse comportamento.

FIGURA 2 – EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO DE BIODIESEL NA BAHIA - 2007 A 2014 (M³)



FONTE: ANP (2014).

FIGURA 3 – EVOLUÇÃO DA ÁREA PLANTADA DE SOJA NA BAHIA – 2007 A 2014 (HA)



FONTE: CONAB (2014).

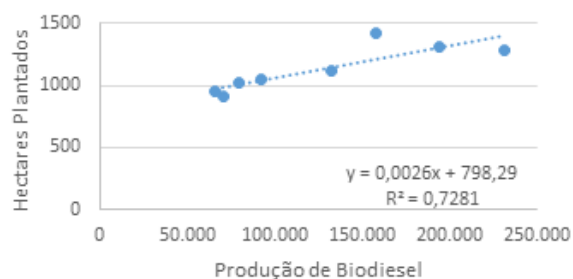
Aprimorando a análise é possível correlacionar às duas variáveis (área plantada de soja e produção de biodiesel) e realizar análise de regressão linear. Foram coletadas, através das bases de dados da CONAB (2014) e da ANP (2014), as informações referentes à área plantada de soja no período de 2007 a 2014, em mil hectares, bem como a produção de biodiesel desse período, em metros cúbicos. Para o

² A partir de 2007 a produção de biodiesel passou a ser significativa. Nota dos autores.

³ Para o mês de dezembro de 2014 foi utilizada estimativa, pois até janeiro de 2015, as informações não estavam disponíveis na base de dados da ANP e da CONAB. Nota dos autores.

ano de 2014, no mês de dezembro, foi utilizada previsão, tanto para produção de biodiesel, quanto da área plantada, visto que até a presente data de finalização desse artigo, as bases de dados consultadas não forneciam essas informações. Os resultados obtidos foram coeficiente de correlação (R) de 85%. Isso quer dizer que a variável dependente, produção de biodiesel, é explicada, ao nível de 85% com a variável independente, área plantada de soja. Além disso, foi encontrado coeficiente de determinação (R²) de 73%, demonstrando que a soma dos quadrados entre as médias dos valores observados e cada valor observado é pequena reforçando que existe uma influência forte entre as duas variáveis estudadas. A Figura 4 demonstra o diagrama de dispersão, o que reforça a influência da área plantada de soja sobre a produção de biodiesel, uma vez que, a reta de tendência é positivamente inclinada, indicando que quando se aumenta a área plantada de soja, a produção de biodiesel também cresce, por exemplo, (em 85% dos casos, conforme R encontrado), e os pontos estão bem próximos à linha (as observações estão bem próximas à média), reforçando o R² calculado.

FIGURA 4 – DIAGRAMA DE DISPERSÃO: RELAÇÃO ENTRE HECTARES PLANTADOS DE SOJA E PRODUÇÃO DE BIODIESEL NO ESTADO DA BAHIA – 2007 A 2014



FONTE: Adaptado de CONAB (2014) e ANP (2014).

A fim de conhecer as influências das outras oleaginosas: mamona, dendê, algodão, girassol e amendoim, estas sim referentes e condizentes com a agricultura familiar na Bahia na produção de biodiesel, foram calculados os coeficientes de correlação e os coeficientes de determinação.

Para a mamona, o coeficiente de correlação (R) foi negativo, -70%, ou seja, o plantio de mamona está relacionado negativamente com a produção de biodiesel no estado da Bahia. Isto quer dizer que há uma relação inversa em 70% da variável dependente, produção de biodiesel em relação à variável independente, área plantada de mamona. O coeficiente de determinação R² encontrado foi 49,42%, demonstrando influência fraca, estatisticamente, entre as variáveis.

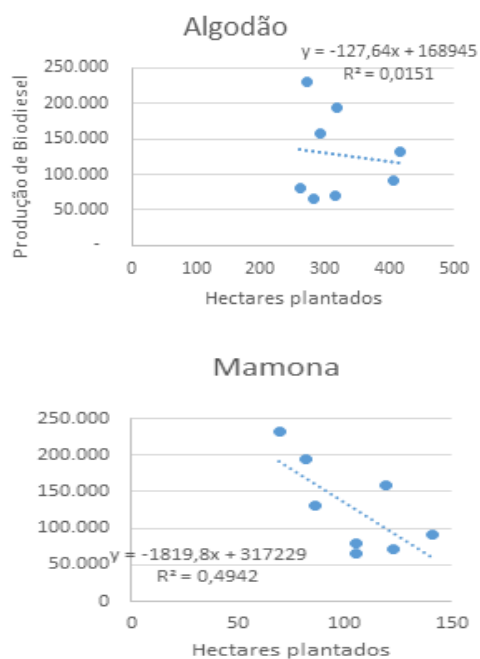
As oleaginosas algodão, amendoim e dendê também apresentaram comportamento não correlacionado estatisticamente à produção de biodiesel. Os coeficientes de correlação foram -12%, -83,74% e -6,7%, respectivamente, enquanto que os coeficientes de determinação foram 1,5%, 76,46% e 0,46%. A cultura do girassol, ao contrário das analisadas anteriormente, em relação à agricultura familiar foi a única que apresentou comportamento das variáveis na mesma direção, com R de 60,58% e R² de 36,7%. Apesar de condizentes, os valores, estatisticamente, não possuem relação forte, incapazes, portanto, de se explicarem mutuamente. É importante ressaltar, que para a cultura do dendê, foram

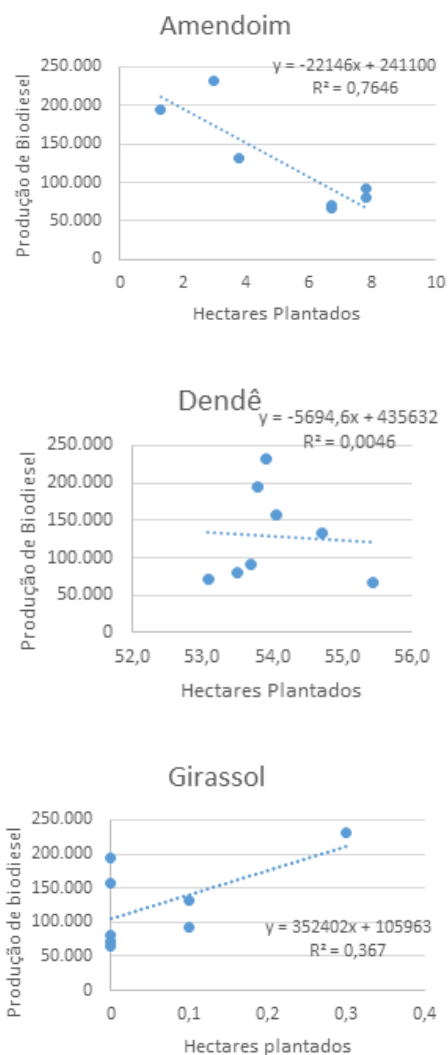
utilizados dados fornecidos pelo IBGE até 2013. Para o ano de 2014, foi utilizada estimativa calculada por meio do Microsoft Excel.

A Figura 5 a seguir, por meio de diagramas de dispersão, mostra detalhadamente a relação das áreas plantadas de mamona, algodão, amendoim, dendê e girassol, com a produção de biodiesel na Bahia no período de 2007 a 2014. Quanto mais próximos os pontos estiverem da linha de tendência, mais forte é a correlação e a determinação entre as variáveis. Em casos onde a reta assumir postura negativamente inclinada quer dizer que a relação entre os parâmetros é inversa àquele nível encontrado. Por exemplo: A cultura de amendoim apresentou R de -83,74%, ou seja, correlacionadas negativamente (observe que os pontos estão próximos a reta que é negativamente inclinada). Assim, esse caso específico, explica que, em 83,74% dos casos, que quando há aumento da área plantada de amendoim, a produção de biodiesel diminui. O R2 encontrado foi 76,46%, a soma dos quadrados das diferenças entre a média dos valores observados e os próprios valores observados é pequena, reforçando a correlação negativa entre as variáveis.

Comportamento semelhante pode ser observado na cultura da mamona. O algodão e o dendê são as culturas menos correlacionadas à produção de biodiesel no estado. Apresentam linha de tendência levemente inclinada e coeficiente determinístico baixo. Apesar de não ser foco de estudo dessa pesquisa, possivelmente esse fato ocorre devido aos mercados já estruturados para essa cultura (têxtil e alimentício) que, via de regra, remunera melhor a atividade. O girassol possui correlação positiva, ou seja, à medida que se aumenta a área de plantio, a produção de biodiesel também cresce. No entanto, o R2 foi de apenas 36,7%, revelando fraca influência entre as informações. Provavelmente, essa tendência, se deve à baixa área cultivada, especialmente nos anos de 2007 a 2009, onde por meio dos dados coletados na CONAB, não foi identificada plantação, ao menos significativa da cultura.

FIGURA 5 – DIAGRAMAS DE DISPERSÃO: RELAÇÃO ENTRE HECTARES PLANTADOS DE MAMONA, ALGODÃO, AMENDOIM, DENDÊ E GIRASSOL E A PRODUÇÃO DE BIODIESEL NA BAHIA DE 2007 A 2014





FORNTE: ANP (2014), CONAB (2014) e IBGE (2013).

Pelo próprio formato das curvas (negativamente inclinada) das culturas de algodão, mamona, amendoim e dendê e a baixa correlação entre as variáveis estudadas do girassol, além da menor área plantada dessas oleaginosas, comparadas com o plantio de soja, ficou evidente que apesar das vantagens da Bahia em relação ao número de estabelecimentos e famílias de agricultores familiares, além do peso da agricultura no PIB do estado, para a produção de biodiesel, ainda é o agronegócio o grande impulsionador do processo. Sem a lavoura da soja, a produção de biodiesel é inviável. Na próxima seção, os parâmetros encontrados serão traduzidos em números que elucidarão a demanda e a oferta do biocombustível.

3 AVALIAÇÃO DA DEMANDA POR BIODIESEL E CAPACIDADE DE PRODUÇÃO DA INDÚSTRIA

Esta seção objetivou realizar estimativa da demanda por biodiesel em função do consumo de diesel no mercado baiano. Realizada a previsão, foi possível identificar se a indústria de biodiesel do

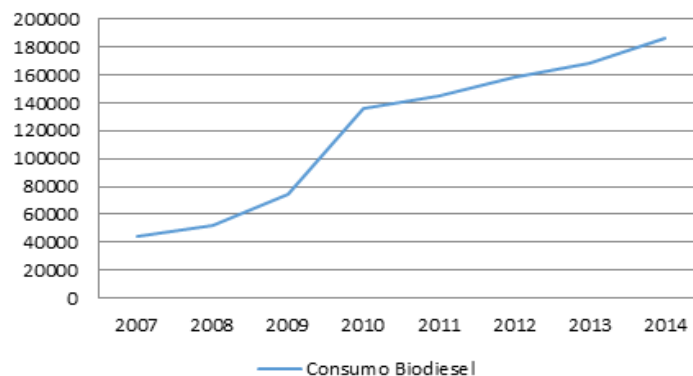
estado está preparada para aumentar sua produção aos níveis de B6 ou B7. O exercício estatístico permitiu também realizar análises mais amplas, como por exemplo, o B10 ou o B20. As estimativas, para fins de estudos e análises futuras foram feitas até o ano de 2020, podendo ser utilizadas sob diferentes exigências de mistura.

3.1 MODELO DE ANÁLISE DE DEMANDA POR BIODIESEL

Nessa etapa da pesquisa foi utilizado modelo de previsão não-paramétrico trazido por Tubino (2007) e utilizado nos estudos de Carmo et al (2009) para estimar demanda por biodiesel no mercado brasileiro e nordestino. O modelo proposto contempla a sazonalidade que a tendência possa vir a apresentar. Por meio dele foi possível obter reta de regressão linear para expressar o direcionamento dos dados e fazer estimativa futura.

De acordo com a metodologia proposta a Figura 6 ilustra a evolução do consumo de biodiesel na Bahia no período de 2007 a 2014. O período escolhido remonta aos primórdios de lançamento do PNPB, tanto que em 2007 os valores ainda são baixos e vão aumentando de patamar a medida que o programa se estabelece e os percentuais de mistura aumentam. Iniciou-se em 2% chegando ao que estabelece a Lei 13.033/2014 (6% a partir de julho de 2014 e 7% a partir de novembro de 2014).

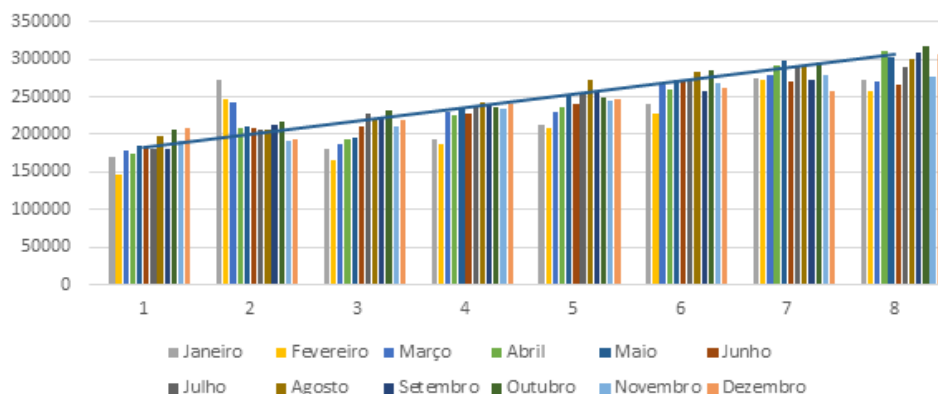
FIGURA 6 – CONSUMO DE BIODIESEL NO ESTADO DA BAHIA (2007 A 2014)



FONTE: Adaptado de ANP (2014).

Como por Lei, o biodiesel deve ser adicionado ao diesel no Brasil, pode-se considerar que a produção do biocombustível está intimamente relacionada com a produção de diesel. Dessa maneira utilizaram-se informações referentes à venda de diesel na Bahia para fazer a previsão de demanda por biodiesel.

Na Figura 7, a seguir, pode-se observar uma sazonalidade, constatada em forma de queda nas vendas nos meses iniciais do ano, com aumento da demanda nos meses finais do ano. A figura também torna possível a definição de ciclos, essencial para realização da primeira etapa da previsão da demanda. Cada ciclo, obrigatoriamente, deve apresentar comportamento semelhante. Por meio também da Figura 7, percebe-se, que, para o caso específico da Bahia, cada ciclo coincide com a escala de tempo anual.

FIGURA 7 – SÉRIE HISTÓRICA DE VENDA DE DIESEL E IDENTIFICAÇÃO DOS CICLOS (2007 A 2014)

FONTE: Adaptado de ANP (2014).

Sendo cada ciclo composto de um número par (12 meses), com o centro dos dados concentrados no meio, entre os meses de junho e julho, se calcula a média móvel centrada no meio dos períodos ($MMC_{1/2}$). Ela é dada pela média dos seis períodos anteriores (janeiro a junho) e dos seis períodos posteriores (julho a dezembro). Deve ser calculada para cada uma das intercalações do período. É encontrada através da equação:

$$MMC_{meio} = (Produção\ janeiro + produção\ fevereiro + produção\ dezembro) / 12$$

O passo seguinte foi encontrar a média dessas intercalações, resultando na média móvel centrada do período, fornecida pela equação abaixo:

$$MMC = (MMC_{meio\ anterior} + MMC_{meio\ posterior}) / 2$$

Por fim foi calculado o índice de sazonalidade (IS). O cálculo desse parâmetro é realizado em duas etapas. Primeiro calcula-se o IS do período, obtido por meio da equação:

$$IS_{período} = PRODUÇÃO\ REAL / MMC\ período$$

Num segundo momento, calcula-se o IS médio para cada mês através das médias dos índices de cada mês da série histórica. Dessa forma, para cada mês (período), foi obtido um índice de sazonalidade. A Tabela 2 organiza os IS obtidos em cada período da séria analisada.

TABELA 2 – ÍNDICE DE SAZONALIDADE POR PERÍODO DA SÉRIE HISTÓRICA

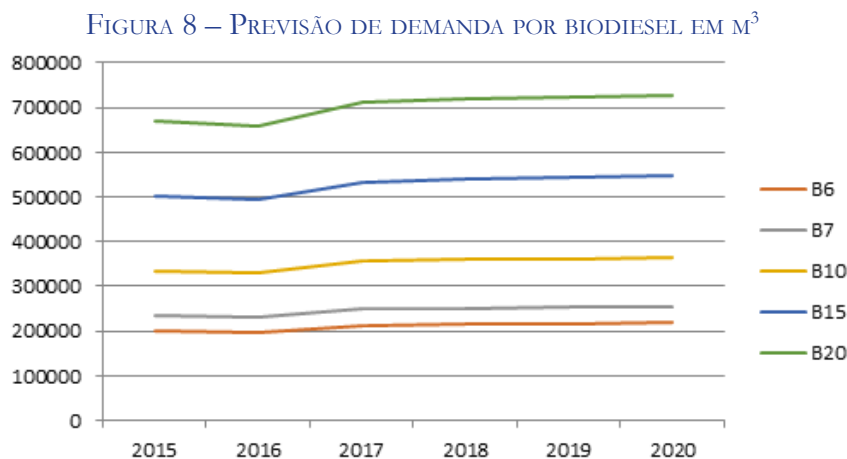
Período	IS1	IS2	IS3	IS4	IS5	IS6	IS7	IS8	IS9	IS10	IS11	IS12
Índice de Sazonalidade	0,98	0,93	1	1	1,02	0,98	1,02	1,06	1,04	1,1	1,03	0,97

FONTE: Adpatdo de ANP 2014. Elaboração dos autores.

A partir dos dados da série histórica, realizou-se a estimativa futura de consumo do diesel até 2020 utilizando o método da média móvel ponderada, calculada pelo Microsoft Excel. Aos resultados encontrados foram multiplicados as IS de cada período, retirando a sazonalidade da tendência, encontrando-se a equação: $Y = 4.659X + 20.846$

A equação representa a tendência de evolução dos dados, retirada a sazonalidade de cada período definido nos ciclos observados. Com a equação e os índices de sazonalidade foi possível visualizar o consumo as estimativas futuras de consumo de diesel e por conseguinte o consumo de biodiesel para os diversos tipos de misturas (biodiesel acrescentado no diesel) para os anos subsequentes.

Determinado o modelo de previsão de demanda de diesel, foram calculados os valores de demanda por biodiesel até 2020, conforme elucidado na Figura 8, em função dos volumes da mistura. As situações analisadas foram 6% e 7%, conforme Lei 13.033, já em vigor, bem como, situações hipotéticas de 10%, 15% e 20% respectivamente.



FONTE: Dados da pesquisa.

Por meio do gráfico, pode-se observar que a demanda por biodiesel na Bahia varia bastante em função do percentual de mistura. No cenário atual, onde a mistura é de 6%, a necessidade de produção varia de 200.619 m³ numa estimativa para 2015 até 218.668 m³ para 2020. Num cenário de B7, o consumo de biodiesel passaria a ser de 234.055 m³ em 2015 a 255.113 m³ numa projeção para 2020. Numa situação mais agressiva, como por exemplo o B20, a produção necessária salta de 668.730 m³ em 2015 para 728.894 m³ em 2020.

Diante do exposto, fica o questionamento se a indústria de biodiesel baiana é capaz de suprir a nova demanda compulsória estabelecida em Lei. A resposta será conhecida na subseção 2.2 a seguir que tratou da capacidade de produção do biodiesel no estado.

3.2 CAPACIDADE DE PRODUÇÃO DA INDÚSTRIA DE BIODIESEL NO ESTADO DA BAHIA

Atualmente a Bahia conta com apenas duas plantas industriais para produção de biodiesel: PBIO e OLEOPLAN Nordeste (Ex V-Biodiesel). A primeira fica localizada na região metropolitana da capital Salvador, no município de Candeias. A outra está instalada no semiárido baiano no município de Iraquara. Segundo a ANP (2014), a PBIO tem capacidade de produção de 603 m³ por dia, enquanto que a OLEOPLAN conta com capacidade instalada de 360 m³ por dia. Em estudo minucioso sobre exploração de matérias-primas alternativas para produção de biodiesel no território baiano Martins

e Fortuna (2013) afirmam que ambas as plantas operam, prioritariamente, com as oleaginosas soja, algodão, girassol e dendê, no entanto, também estão aptas a produzirem utilizando outras matérias-primas como amendoim e mamona, além de insumos de origem animal como sebo bovino e óleo de fritura de descarte. No entanto, ainda segundo os autores, as empresas operam com alta capacidade ociosa. A Tabela 3 resume a capacidade instalada de cada planta, sua taxa de ociosidade, principais matérias-primas utilizadas, rota tecnológica e produção no ano de 2013.

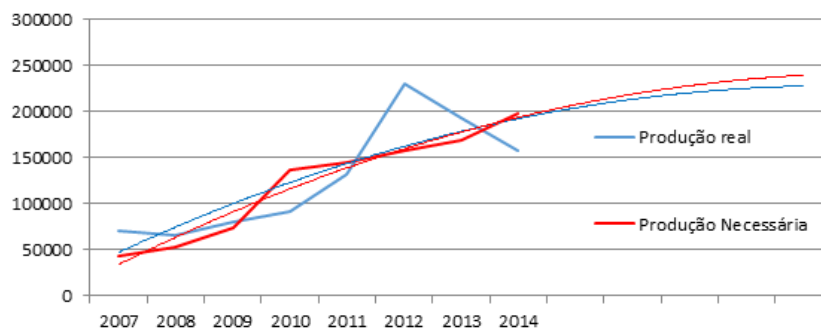
TABELA 3 – RESUMO DAS CARACTERÍSTICAS DAS INDÚSTRIAS DE BIODIESEL DO ESTADO DA BAHIA EM 2013

Empresa	Capacidade de Produção (m ³)	Produção Real m ³ (2014)	Ociosidade	Principais Matérias primas	Rota tecnológica
Petrobrás Biocombustíveis	240.000	107.042*	55,40 %	Mamona, soja, algodão, dendê e girassol	Metilica
OLEOPLAN	108.000	50.761*	53,00 %	Mamona, soja, algodão e girassol	Metilica

FONTE: ANP (2014). Martins e Fortuna (2013). * Para produção do mês de dezembro foi utilizada estimativa.

De acordo com o modelo de previsão de consumo de biodiesel adotado nessa pesquisa e as informações apresentadas na Tabela 3, a Bahia teria totais condições de suprir a demanda por biodiesel exigida aos níveis de mistura B6 e B7 conforme exige a Lei 13.033. Com certo esforço, mesmo não ocorrendo qualquer reestruturação ou melhoria na atual infraestrutura da indústria de biodiesel do estado, a demanda por B10 seria praticamente suprida. No entanto, o problema se concentra na taxa de ociosidade em que se encontra as plantas industriais. Ambas operam com menos de 50% da capacidade instalada. Nessa situação no decorrer da série temporal analisada (2007 a 2014) o estado da Bahia, oscilou no atendimento da demanda compulsória. A Figura 9 ilustra, no decorrer do período analisado a produção de biodiesel real e a produção necessária.

FIGURA 9 – COMPARAÇÃO ENTRE A PRODUÇÃO REAL DE BIODIESEL E A PRODUÇÃO NECESSÁRIA NA BAHIA DE 2007 A 2020 (PREVISÃO)



FONTE: Adaptado de ANP (2014). Elaboração dos autores.

A Figura 9 mostra a evolução da produção de biodiesel e a produção mínima necessária para atender as misturas dos diferentes períodos. Ou seja, em 2007, por exemplo, a exigência legal era o B2, assim a produção necessária foi calculada nesse patamar. Assim como em 2014, onde até junho

a exigência era de 5%. A partir de julho passou a 6% e em dezembro foi estimado com base em 7% de acordo com a nova Lei. Dessa forma, como explicado anteriormente, a produção necessária foi embasada nesses parâmetros.

A partir de 2013 pode-se observar tendência de queda na produção, o que é preocupante, visto que, o percentual de mistura irá aumentar. A tendência de queda se acentua, conforme curva polinomial traçada até 2020. A estimativa foi calculada em função de uma exigência de mistura de 7%. Portanto, mantendo-se a atual estrutura do setor de biodiesel no território baiano, o estado se tornará no futuro cada vez mais dependente da importação de biodiesel, prejudicando sua balança comercial e num cenário mais amplo, as contas públicas de um modo geral. Sem falar no custo econômico que despenderia por não aproveitar o potencial que possui para ser referência nacional na produção de biodiesel.

4 NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA ÁREA CULTIVADA DE OLEAGINOSAS PARA PRODUÇÃO DE BIODIESEL NA BAHIA

Para atender as exigências da Lei 13.033, considerando a tendência de aumento de consumo de diesel e consequente de biodiesel, sem necessitar adquirir o biocombustível de outros estados, por meio do cultivo de oleaginosas, será necessário promover a ampliação da área plantada das mesmas. Segundo a BIODIESELBR (2009), a Bahia é quarto estado com maior potencial de produção, pois possui cerca de 6,8 milhões de hectares disponíveis para expansão agrícola voltados para produção de biodiesel. A área representa quase 10% das áreas disponíveis no Brasil. O periódico ainda mostra que dos 9,4 milhões de hectares de cerrado no Estado, 6,5 milhões de hectares têm potencial agrícola. Além disso, o estado concentra mais 300 hectares em áreas de pastagens aptas para a agricultura, a maior parte destas áreas no extremo oeste. Uma disponibilidade que coloca a Bahia no quarto lugar entre as regiões com maior potencial para a expansão da produção de biodiesel, ficando atrás apenas de Tocantins, Mato Grosso e Goiás.

Como foi descrito e analisado na primeira seção, as culturas que têm relação direta, ou seja, correlação positiva, entre plantio e acréscimo na produção de biodiesel são soja, aproximadamente 73% e girassol, aproximadamente 37%. As outras culturas não apresentaram correlação e determinação estatística relevante, apresentando, inclusive, em alguns casos, como mamona e amendoim, correlações negativas muito fortes, podendo-se afirmar que quando aumenta-se seu plantio, a produção de biodiesel diminui.

Dessa forma, o foco dessa terceira parte da pesquisa se concentrará em analisar a ampliação da área de cultivo da soja, uma vez que, como comentado anteriormente, das culturas utilizadas para fabricação de biodiesel no território baiano, foi a que apresentou maior afinidade com o aumento da oferta desse biocombustível.

De acordo com a CONAB (2014), cada hectare plantado de soja produz 0,483 m³ de biodiesel. Ainda segundo a Companhia, a área plantada de soja no estado é de 1,21 milhões de hectares, que se fossem completamente convertido para produção de biodiesel seria capaz de fornecer, aproximadamente, 585 mil m³, oferta mais que suficiente para cobrir demanda de B15 estimada até 2020.

Conforme visto anteriormente, a Bahia produziu 157.803 m³ de biodiesel, considerando, estimativa para o mês de dezembro. Como aproximadamente 73% da área plantada de soja explica a produção de biodiesel na Bahia, é razoável pensar, visto o potencial do estado para produção dessa oleaginosa e a área cultivada, que a soja determina e representa esse percentual de volume de produção do agrodiesel produzido na Bahia, ou seja 115.196 m³.

Assim, de acordo com o modelo proposto nessa pesquisa, a Tabela 4 revela a necessidade de produção de biodiesel a partir de 2015, até 2020 sob diferentes necessidades hipotéticas de mistura. Considera que a necessidade da soja se mantém constante no decorrer dos períodos. O acréscimo de área plantada está relacionado ao ano de 2014.

TABELA 4 – NECESSIDADE DE ACRÉSCIMO EM ÁREA PLANTADA DE SOJA (EM MIL HA), OBJETIVANDO PRODUÇÃO DE BIODIESEL DE 2015 A 2020, SOB DIFERENTES EXIGÊNCIAS DE MISTURA

Mistura	Período					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
B6	2.109,50	2.076,06	2.246,01	2.265,73	2.285,24	2.299,29
B7	2.461,08	2.422,07	2.620,35	2.643,35	2.666,12	2.682,50
B10	3.515,83	3.460,10	3.743,35	3.776,22	3.808,74	3.832,14
B15	5.273,74	5.190,15	5.615,03	5.664,33	5.713,11	5.748,21
B20	7.031,66	6.920,20	7.486,71	7.552,43	7.617,48	7.664,29

FONTE: Dados da pesquisa. Elaboração dos autores.

Para atender as demandas estimadas até 2020 seria necessário acréscimo considerável da área plantada de soja para produção de biodiesel. Esse fato prejudicaria a inclusão da agricultura familiar na Bahia, bem como em todo o Nordeste, visto que não se trata de uma cultura cultivada pelos pequenos agricultores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a implementação da Lei Nº 13.033/2014 muitos impactos positivos de ordem geral podem ser citados, como por exemplo: a) Cada ponto percentual a mais de biodiesel na mistura evita a importação de aproximadamente 600 milhões de litros de óleo diesel por ano (atualmente, de todo o diesel B5 consumido no país, mais de 20% têm origem externa) o que, a preços atuais, representa uma economia direta de quase US\$ 500 milhões; b) A produção brasileira deverá superar, ainda em 2014, 3,4 bilhões de litros e 4,4 bilhões de litros em 2015, quando o país passaria a Alemanha no cenário global de produção, atualmente segundo maior produtor mundial; c) Geraria também benefícios ambientais, uma vez que, o uso do B7 passará a evitar a emissão de algo como 7,3 milhões de toneladas de CO₂ eq. por ano; d) Vantagem social: mais de 80 mil agricultores estão envolvidos no PNPB, na maioria, trabalhadores da agricultura familiar ligada à soja, principal matéria-prima utilizada na fabricação de biodiesel; e) Cada tonelada de soja esmagada pelas unidades agroindustriais resulta em cerca de 200 quilos de óleo vegetal e 800 quilos de farelo de soja. Quanto maior a agregação de valor ao grão de soja, mais elevados são os investimentos e a geração de empregos.

No entanto, o instrumental estatístico utilizado nesse artigo demonstrou que a Bahia, apesar de todas as vantagens demonstradas em relação à produção de biodiesel, pode vir a enfrentar problemas, especialmente em níveis mais altos de exigência de mistura diesel-biodiesel. Isso ocorre, especialmente por causa da fraca participação de culturas, incentivadas, inclusive, pelo Governo Federal para serem os personagens principais do processo, mas por motivos diversos não decolam.

Assim, como por Lei, inicialmente a 11.097/2005 e na atualidade a 13.033/2014, objeto de estudo dessa pesquisa, existe a obrigatoriedade de mistura de diesel no biodiesel comercializado, o agronegócio da soja acaba sendo o principal fornecedor de insumos para a produção do agrodiesel. Inúmeras são as vantagens da soja: cadeia produtiva estruturada, tecnologias de produção bem definidas e modernas, ampla rede de pesquisa para eventuais problemas que por ventura surjam, adaptabilidade de grande parte do cenário nacional e o biodiesel é um subproduto da cultura, que atende paralelamente mercados diversos.

No entanto, depender de apenas uma oleaginosa para garantir uma política nacional não é confortável para o estado, que apesar de ser grande produtor de soja, fica a mercê dos preços e infortúnios do mercado internacional. Outro aspecto percebido pela pesquisa é a redução da capacidade de produção do biodiesel na Bahia. O estado, em 2012, contava com quatro plantas industriais aptas a produzir biodiesel. Hoje, são apenas duas empresas, que mesmo assim, operam com mais da metade da capacidade ociosa. Se evidenciam, portanto, dois problemas: o primeiro relacionado ao fornecimento de matérias-primas, e o segundo relacionado à capacidade produtiva.

Diante do cenário analisado, seguem algumas sugestões que podem amenizar a situação exposta e manter a Bahia como uma referência no cenário nacional na produção de biodiesel:

- A.** Incentivos governamentais à matérias-primas alternativas como o sebo bovino, que é utilizado em todo o país (segunda matéria-prima mais utilizada), mas no território baiano não existem indícios de sua utilização, apesar do estado possuir o maior rebanho bovino de corte da Região Nordeste e o sexto maior do país;
- B.** A Bahia também possui forte pólo de criação de frango, na região do semiárido, próximo ao município de Feira de Santana. Sugere-se maiores estudos de produção do biodiesel a partir do óleo de frango, também muito utilizado em diversas regiões do país;
- C.** Verificar o modelo de trabalho utilizado, especialmente, nas Regiões Sul e Sudeste, entre os agricultores familiares, por meio de cooperativas e utilizar como benchmark no Nordeste;
- D.** Realizar estudos de viabilidade econômico-financeiro para implantação e atração de novas indústrias de biodiesel para o estado. Os estudos contemplariam também a análise do uso da glicerina como fonte receita para as empresas.

Essas medidas em conjunto poderiam auxiliar a Bahia a aproveitar os benefícios que a Lei 13.033/2014 pode vir a trazer em termos de geração de emprego, aumento da receita com impostos e melhoria do saldo da balança comercial, além de retirar o estigma do estado de eterna promessa de potencial de produção de biodiesel para um patamar de referência nacional nesse mercado.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO - ANP. Dados Estatísticos. 2014. Disponível em: www.anp.gov.br. Acesso em 02 jan. 2015.
- BELTRÃO, S. Combustíveis. 2008. Disponível em: <http://invertia.terra.com.br/>. Acesso em: 05 dez. 2014.
- BIODIESELBR. Bahia é o 4o estado com potencial para produção de biodiesel. Disponível em <http://www.biodieselbr.com/noticias/em-foco/bahia-4-estado-potencial-producao-biodiesel-20-07-09.htm>. Acesso em: 24 de janeiro de 2015.
- BIODIESELBR. Sem a Petrobras programa social do biodiesel é um fracasso. Disponível em <http://www.biodieselbr.com/noticias/bio/petrobras-programa-social-biodiesel-fracasso-150911.htm>. Acesso em 19 dez. 2014.
- BIODIESELBR. Soja fica 99,6% dos recursos do Selo Social em 2013. Disponível em <http://www.biodieselbr.com/noticias/agricultura/selo/exclusivo-soja-99-6-recursos-selo-social-2013-030714.htm>. Acesso em 10 dez. 2014.
- BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Benefícios ambientais da produção e do uso do biodiesel / Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Secretaria Executiva. – Brasília: MAPA/ACS, 2014. 33 p. Disponível em: http://www.bsbios.com/media/adminfiles/relatorio_biodiesel_p_web.pdf Aceso em: 18 de outubro de 2014.
- BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória nº 647 de 28/05/2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Mpv/mpv647.htm Acesso em 20 de setembro de 2014.
- CARMO, B.B.T.; PONTES, H.L.J.; ALBERTIN, M.R.; NETO, J.F.B.; DUTRA, N.G.S.; Avaliação da demanda por biodiesel em função de um modelo de demanda por diesel. Revista Produção. Vol. IX. Num III, 2009.
- Companhia Nacional de abastecimento (CONAB). Séries Históricas de Safras Diversos Períodos. Disponível em: <http://www.conab.gov.br/conteudos.php?a=1252&t=2>. Acesso em 02 dez. 2014.
- FLEXOR, G. O Programa Nacional de Biodiesel: avanços e limites. 17 Jun 2010. Disponível em <http://www.biodieselbr.com>. Acesso em: 05 dez. 2014
- GONÇALVES, F. M., EVANGELISTA, R. F. Os Descompassos do programa nacional de produção e uso de biodiesel (PNPB) no nordeste. (2008).
- LOVATELLI, C.. Impactos positivos do aumento da mistura. In Agroanalysis, Agroenergia, Biodiesel, Julho de 2014. p. 30-31. Disponível em: http://www.abiove.com.br/site/_FILES/Portugues/10072014-103841_10_07_2014_artigo_lovatelli_-_biodiesel_-_na_agroanalysis.pdf. Acesso em 20/09/2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Brasil estado por Estado. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/estadosat/>. Acesso em: 05 dez. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). SIDRA. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=1613&z=p&o=28&i=P>. Acesso em: 19 jan. 2015.

LORETO, M. D. S.; CALVELLI, H. G.; LIMA, M. P. Cenário do Programa Nacional de Produção e Uso de Biodiesel: Uma Visão Sócio-Institucional. In: IV Seminário Nacional de Sociologia & Política. Curitiba: UFPR, 2012

MARTINS, L.O.S.; CARNEIRO, R.A.F. Potencialidades e restrições da inserção do sebo bovino na produção de biodiesel no estado da Bahia. *Conjuntura & Planejamento*, Ed. 180, pág. 54 a 65 Salvador, 2013.

MARTINS, Luiz Oscar Silva; CARNEIRO, Roberto Antonio Fortuna. O sebo bovino como insumo estratégico da cadeia de biodiesel: uma análise crítica. São Paulo: Bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n.º 1, Jan./Jun. 2013.

MATTEI, L.F. Programa Nacional para produção e uso do biodiesel no Brasil (PNPB): Trajetória, situação atual e desafios. Florianópolis, 2011.

MDA. Programa Nacional de Produção e Uso de Biodiesel. Disponível em <http://www.mda.gov.br/portal/saf/arquivos/view/biodiesel/2011/Biodiesel_Book_final_Low_Completo.pdf> Acesso em 12 dez. 2014.

MDA. Relações das Empresas com Selo Combustível Social. Disponível em: <http://www.mda.gov.br/portal/saf/arquivos/view/Atualiza%C3%A7%C3%A3o_Empresas_SCS_29.05.2012.pdf> Acesso em 12 dez. 2014.

PENIDO, Marina de Oliveira. O Programa Nacional de Produção e Uso de Biodiesel: alternativa ou “mais do mesmo”? Do domínio do agribusiness à inserção da agricultura familiar na cadeia produtiva do biodiesel no Norte de Minas. 2011, 334f. Dissertação (Mestrado em Geografia). Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2011.

RODRIGUES, F. ANP divulga o uso de matérias-primas do mês de abril. Disponível em: <<http://www.biodieselbr.com/noticias/materia-prima/uso/anp-divulga-materias-primasabril-280613.htm>> Acesso 12/07/2013^a

TUBINO, D.F. Planejamento e Controle da Produção: Teoria e Prática. Ed.: São Paulo, Atlas. São Paulo, 2007.

VASCONCELOS, M. Programa Nacional de Produção e uso de Biodiesel (PNPB). Disponível em <http://www.editoraferreira.com.br/publique/media/au_19_marcio.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2014.

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA (CESP): UMA ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES DESSA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA OS EGRESSOS DA PMBA [2010 - 2014]

NIVALDO GÓES OLIVA JÚNIOR [ngolivajunior@gmail.com], FAUSTO EDUARDO CABRAL MATTOS [faumattos@gmail.com]
E JÉSSICA NASCIMENTO DE OLIVEIRA [jessica.oliveira3@gmail.com]

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar as contribuições que o curso de Especialização em Segurança Pública traz para a carreira do oficial Polícia Militar (PM). Para realização da pesquisa partiu-se inicialmente de uma pesquisa bibliográfica. Ainda para coleta de dados secundários optou-se pela pesquisa documental, executada através da consulta do Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Para coleta de dados primários, na fase de pesquisa de campo, utilizou-se, como instrumento de coleta de dados o questionário, que foi tabulado e analisado a partir de uma perspectiva de abordagem qualitativa. Como principal resultado observou-se que a maior motivação de participação no CESP é o fato do mesmo constituir-se como requisito obrigatório para habilitar os oficiais intermediários ao posto de major.

PALAVRAS-CHAVE: CESP. Ensino Superior. Segurança Pública. Aprendizagem.

1 INTRODUÇÃO

Os órgãos que compõem a segurança pública, no cenário brasileiro, vêm sendo tema de várias matérias publicadas pela imprensa e objeto de estudo em diferentes pesquisas acadêmicas. As altas taxas de criminalidade e o aumento da sensação de insegurança – que confirma a crise de legitimidade do Estado – remetem a uma aparente ineficácia da ação policial. Entretanto, cabe compreender quais razões e aspectos influenciam tais indicadores de insegurança pública.

Diferentes discussões sobre a ineficácia policial apontam para a necessidade de um melhor gerenciamento desta organização e melhor qualificação do corpo técnico. Nesse sentido, a adoção de medidas que resultem na melhor capacitação dos profissionais de segurança pública, em todas as suas esferas de atuação, em busca da apresentação de um perfil profissional diferenciado, evidencia-se como um dos principais desafios dos gestores do Estado brasileiro.

A estrutura organizacional da Polícia Militar da Bahia é baseada na hierarquia e disciplina militares e nas tradições oriundas das Forças Armadas Brasileiras, com seus integrantes dispostos em ciclos de postos e graduações. Ao adequar-se ao novo projeto de modernização e reestruturação, implica, além de outras medidas, em priorizar a formação, capacitação e instrução continuada como critério balizador da ascensão profissional interna, promovendo uma mudança institucional com reflexos na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Os postos e graduações são expressões típicas dos sistemas meritocráticos de hierarquização do modelo militar, designando sobre aquele que a enverga os diferenciais de estima e respeito estabelecidos de forma regulamentar, constituindo-se em um dos pilares básicos da corporação. Prevendo seu grau de responsabilidade e atribuições, bem como as suas prerrogativas.

Nesse contexto, a Polícia Militar do Estado da Bahia (PMBA), no esforço de promover uma melhor capacitação dos oficiais, promove desde 2002 a formação de pós-graduação lato sensu, aprovada pela resolução n.º. 205 e 208 do Conselho Universitário da Universidade do Estado da Bahia (CONSU/UNEB), denominado de Curso de Especialização em Segurança Pública. Essa especialização coloca-se como requisito essencial, obrigatório, para promoção do oficial intermediário – Capitão PM, ao posto de major PM. Em razão do ciclo dos oficiais executarem funções mais afetas as questões de cunho gerencial, as especializações com esse fulcro são direcionadas para os policiais militares integrantes dos referidos postos, oferecendo-lhes o arcabouço necessário ao desempenho das funções que lhes compete com mais amplo cabedal de conhecimentos e aquisição de competências múltiplas atreladas ao seu mister.

Nesse sentido, entre outras modificações estruturais e de nomenclatura, o antigo Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), passou a ser denominado Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP). Esse curso, atualmente, é fruto de Convênio firmado no ano de 2010, entre a Polícia Militar da Bahia (PMBA) e a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), cuja estrutura apresenta-se na forma de curso presencial a título de pós-graduação lato sensu, com carga horária mínima de 360 horas, aberto a participação de oficiais da PM do posto de capitão, demais profissionais do sistema de segurança pública e justiça criminal.

Outra modificação na formatação dos cursos de pós-graduação foi à criação do Curso de Especialização em Gestão Estratégica em Segurança Pública (CEGESP), a fim de dotar os Oficiais Superiores de uma visão sistêmica organizacional. Tal Curso também está voltado para os três quadros de oficiais da PMBA - Oficiais do Quadro de Segurança, Quadro de Oficiais de Saúde e Quadro Complementar de Oficiais.

A partir da demanda de melhor qualificar os oficiais da PMBA e entender a contribuição da formação ofertada pelo CESP, esse artigo parte da seguinte questão de investigação: em que medida o Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP) contribuí para a formação e qualificação dos Oficiais para atuação profissional?

A fim de responder ao questionamento proposto, esta pesquisa tem por objetivo geral identificar se existe e caso exista quais são as contribuições efetivas do CESP na formação do oficial superior da Polícia Militar do Estado da Bahia.

Por objetivos específicos buscou-se: identificar os dispositivos legais da criação do CESP, inclusive no que tange ao convênio UNEB/PMBA; analisar a importância do Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP) para os egressos deste curso; identificar os pontos positivos e negativos proporcionados pela matriz curricular do Curso de Especialização em Segurança Pública; apontar possíveis avanços necessários na execução do Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP).

Considerando-se a atual crise de legitimidade vivida pelo Estado e a falta de confiança que a população brasileira tem demonstrado nas instituições governamentais, inclusive na polícia, buscou-se neste trabalho identificar a contribuição dos cursos de especialização no que tange a formação continuada do policial, com vias de capacitá-lo constantemente para análise da realidade que está inserido e o seu papel dentro dos ditames sociais.

As constantes discussões a respeito da reformulação do modelo de polícia brasileiro precisam de estudos que sejam base para mostrar o atual quadro das organizações de segurança pública, para que assim se possa avançar na direção de uma melhora na prestação de serviço à população, sendo este trabalho uma opção de descrição da formação interna dos policiais.

Este artigo está dividido em seis seções, incluindo a introdução aqui apresentada. Na segunda seção aborda o método de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E), método esse que fundamentou a construção do instrumento de pesquisa de campo realizado para a análise aqui proposta. A terceira seção fará uma análise da qualidade da educação na dimensão das especializações. Na quarta seção encontra-se a metodologia utilizada. Na quinta seção encontra-se um pouco da história da Polícia Militar da Bahia, sua origem, função e nomenclaturas mantendo como foco a educação desenvolvida pela corporação para os oficiais, as unidades de ensino, até alcançar o CESP na sua atual estruturação, encontra-se ainda os resultados da pesquisa de campo. Por fim, na sexta seção as considerações finais do presente trabalho.

2 TD&E: UMA ANÁLISE DAS FORMAÇÕES TÉCNICAS E ESPECIALIZADAS

Cada vez mais as organizações exigem, sejam essas públicas ou privadas, dos seus trabalhadores complexas qualificações visando o aumento da competência profissional. A medida utilizada tem sido a fomentação por partes destas de programas de (T), desenvolvimento (D) e educação (E), ou TD&E que acompanhe a evolução esperada para o desenvolvimento das funções e resultados do seu interesse.

As TD&E, vem sendo utilizadas como ferramenta de educação continuada para que os profissionais durante sua permanência na organização busquem um amplo repertório de qualificações e aprendizagem. Visando abordar tal ferramenta será aqui apresentado informações sobre o processo de aprendizagem

Abbad e Borges-Andrade (2004) dizem que a identificação das expectativas e padrões organizacionais de excelência, o tipo de evento educacional para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) que resultam no desempenho competente e exemplar são possibilitados através da classificação e hierarquização de resultados de resultados da aprendizagem. Ressaltam também que “o uso de taxinomias de objetivos educacionais facilita também a elaboração de currículos profissionais em programas de educação continuada.” (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004, p. 246).

A definição de apresenta por Abbad e Borges-Andrade (2004) sobre taxionomia é que estas são classificações de eventos ou entidades em grupos ou categorias específicas possibilitando a hierarquização dos seus componentes. No campo dos objetivos educacionais temos as taxinomias propostas por Bloom e seus colaboradores (1972 e 1974) e por Gagné (1985, 1988).

Bloom e seus colaboradores, observaram que os resultados da aprendizagem podiam ser divididos em três categorias ou domínios: cognitivo, afetivo e psicomotor, ocorrendo simultaneamente e podendo somar-se e/ou influenciar-se mutuamente ao se transformar em ações humanas.

Embora possa ocorrer o predomínio de uma das citadas categorias, todas estão presentes nos aprendizes e mesmo tendo relações entre si elas são de certa forma independentes. A ênfase dos objetivos cognitivos está na recordação ou na resolução de alguma tarefa intelectual, a dos objetivos afetivos nos

resultados de aprendizagem demonstrados em atitudes, apreciações, valores, disposições ou tendências emocionais. Os objetivos psicomotores compreendem as ações motoras ou musculares que levam a manipulação de matérias, objetos ou substâncias

A taxionomia dos objetivos cognitivos é composta por seis categorias: **conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação.**

A taxionomia do objetivo afetivo é composta por cinco níveis: **receptividade ou acolhimento, resposta, valorização, organização e caracterização.** Tem como princípio norteador a internalização do valor. Segundo Abbad e Borges-Andrade (2004) um valor é um princípio, um ideal ou prática que orienta, direciona ou privilegia o curso de ação de uma pessoa. A incorporação de um valor tem níveis desde um simples acolhimento até a mudança total da concepção de vida de uma pessoa.

As taxionomias de objetivos educacionais para o domínio psicomotor. Sobre tal domínio Abbad e Borges-Andrade (2004) introduz que:

Na maior parte das organizações, o componente psicomotor dos resultados de aprendizagem não está presente como objetivo educacional predominante. Uma exceção pode ser encontrada em organizações militares ou em treinamentos nos quais a capacidade predominante ou essencial a ser ensinada depende da destreza, como extração de dentes uso de armamento de guerra e pilotagem de aviões. (ABBAD; BORGESANDRADE, 2004, p. 250).

A automatização é o princípio organizador do domínio psicomotor e organiza o objetivo de aprendizagem em cinco estágios: **percepção, posicionamento, mecanização e domínio completo dos movimentos.**

Abbad e Borges-Andrade (2004) diz que para Gagné existem cinco categorias associadas a diversas capacidades humanas. **As habilidades intelectuais, estratégias cognitivas, habilidades motoras, atitudes.** Nas ações humanas podem ser exemplificadas como dirigir um automóvel, atos que tornam o indivíduo capaz de saber como fazer as coisas; habilidades intelectuais, como realizar acompanhamento financeiro com base nas normas de uma empresa; estratégias cognitivas, como criar um novo produto para uma empresa de informática; atitudes, como adotar um estilo participativo de liderança; e, informações verbais, como enunciar a missão e os objetivos de uma organização.

A aprendizagem embora possa ser um processo que ocorra espontaneamente as organizações optam por proliferar a educação e conhecimento através de programas criados para direcionar qual aprendizagem é útil para os seus integrantes e o fazem através do planejamento de ações de TD&E.

A competência ou desempenho exemplar, esperado de um profissional competente, depende das CHAs (saber “o que e como”, saber “fazer” e saber “ser”), do “querer” fazer – motivação – e de condições ambientais que lhe permitam adquirir e utilizar os novos CHAs em contextos e situações diversas.

Abbad e Borges-Andrade (2004) diz que para Peters e O’Connor (1982) “As pessoas precisam saber fazer e querer fazer a tarefa de acordo com certo padrão de excelência. Necessitam também de suporte organizacional para executar o trabalho”.

A definição de desempenho competente, por sua vez, engloba não só o conjunto de habilidades, conhecimentos, atitudes, capacidade, inteligência e experiências pessoais do profissional, ele depende

também de suporte organizacional, domínio da tarefa e principalmente de motivação para realização de tal conforme o padrão da organização.

São vários os fatores que geram o desempenho competente, a aprendizagem de atitudes, conhecimentos e habilidades. Tais fatores são as condições internas e externas à aprendizagem individual. As características dos indivíduos compõem os processos cognitivos de aprendizagem natural ou induzida (condições internas), além das condições externas (ambiente, contexto, situações estruturadas ou não).

Características demográficas (sexo, idade e escolaridade), cognitivas e motivacionais do aprendiz compõem as condições internas. As condições externas, por sua vez, têm em sua composição variáveis do ambiente organizacional e situações características ou evento de ensino que influenciam a transferência e a aprendizagem. As condições que fazem parte do contexto organizacional, compreendendo o suporte ambiental, gerencial, psicossocial e material ao desempenho e à aprendizagem natural para produzir aprendizagem não são necessariamente planejadas.

As condições externas à aprendizagem induzida dizem respeito aos eventos instrucionais planejados para facilitar a aprendizagem. Os treinamentos “T”, em ambientes organizacionais desenvolvem intencionalmente os CHAs necessários ao desempenho exemplar (relacionado a nestas organizacionais), por meio do planejamento e execução de eventos instrucionais, que propiciam as condições necessárias à aprendizagem e à transferência. Atividades de desenvolvimento (D) também podem fazer isso, mas dependem das escolhas dos indivíduos, pois estão relacionadas à autogestão da aprendizagem nas organizações e a metas de desenvolvimento de carreira desses indivíduos. O mesmo pode fazer a educação (E), mas neste caso a escolha dependerá de muitos elementos, desde o próprio indivíduo, se for adulto, até seus professores, pais e demais agentes que tomam decisões educacionais na sociedade, pois Educação está relacionada a metas de formação do cidadão. (ABBAD; BORGESANDRADE, 2004, p. 257).

QUADRO 1 – CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS QUE INFLUENCIAM NA APRENDIZAGEM

CARACTERÍSTICA INDIVIDUAIS ¹	DESCRIÇÕES
MOTIVAÇÃO	Direção, esforço, intensidade e persistência de engajamento do indivíduo em atividades voltadas para aprendizagem.
AUTO EFICÁCIA	Auto avaliação do nível ou tipo de desempenho que um indivíduo pode alcançar em uma determinada situação podendo ser mediado pelo conhecimento adquirido em experiências similares.
VALOR INSTRUMENTAL DO TREINAMENTO	Crença do indivíduo de que as habilidades por ele adquiridas em um curso serão úteis para atingir recompensas de várias naturezas, levando em conta a importância que o indivíduo atribui a cada recompensa.
LOCUS DE CONTROLE	É um traço de personalidade estável capaz afetar a motivação individual e a habilidade de aprender. É subdividida em locus de controle interno (atribuição dos resultados de seu trabalho ao seu próprio comportamento) e locus de controle externo (atribuição dos resultados de seu trabalho a fatos que estariam fora do seu controle pessoal. Existe a suposição de que as pessoas que possuem locus de controle interno por achar que a aprendizagem estaria sob seu controle, teria maior motivação para aprender e aprenderia novas habilidades mais facilmente do que um indivíduo com locus externo.
COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA E COM A ORGANIZAÇÃO	Grau em que o trabalhador respectivamente compartilha os valores e objetivos de sua organização de trabalho ou de sua carreira, está disposto a defendê-la e nelas pretende permanecer.

ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM	Atividades de processamento de informações, usadas pelos aprendizes no momento da codificação, com a finalidade de facilitar a aquisição, armazenagem e subsequente recuperação da informação apreendida.
-----------------------------	---

FONTE: Elaboração própria, 2014.

Além das condições internas e externas existem também características individuais que causam influência na aprendizagem e transferência. Visto que a garantia da estruturação de alto grau dos eventos instrucionais tem como desafio o respeito as diferenças individuais a Abordagem Aptitude-Treatment Interaction (ATI), traz consigo a ideia de que tal fato está diretamente relacionado com os resultados de TD&E (treatment). Essa constatação leva a conclusão que a mesma ação de aprendizagem realizada por uma organização podem ter diferentes resultados nos aprendizes.

Abbad e Borges-Andrade (2004) apontam a importância da descrição de algumas características individuais pela influência que elas têm apresentado sobre os resultados de aprendizagem e transferência. Tais descrições encontram-se no quadro 1.

O valor instrumental do treinamento teve seu conceito ancorado a teoria de expectativa de Vroom que é uma teoria cognitiva de processo, que aborda o modelo multiplicativo: valência, quando um indivíduo espera uma recompensa ou uma escolha em relação a um resultado particular versus instrumentalidade, que traz a estimativa de que determinado desempenho seja o caminho para se alcançar determinada recompensa versus expectativa, que consiste na estimativa de que seu esforço resultará em um desempenho bem sucedido ou que esse desempenho produzirá o resultado esperado.

As estratégias cognitivas de aprendizagem subdividem-se em: estratégias cognitivas de aprendizagem, estratégias comportamentais de aprendizagem e em estratégias autor reguladoras do aprendiz.

As estratégias cognitivas de aprendizagem são divididas em: 1) repetição mental do material a ser aprendido; 2) organização (identificação de questões-chaves e criação de estruturas mentais que permitam o agrupamento e inter-relação do material a ser aprendido; e 3) elaboração que é o uso de procedimentos, pelo aprendiz, que permitam o exame de implicações e criação de conexões mentais entre o que dever ser aprendido e o conhecimento já é conhecido.

As estratégias comportamentais de aprendizagem, compreende: 1) procura de ajuda interpessoal; 2) procura de ajuda de material escrito; e 3) aplicação prática, que se refere as tentativas do aprendiz de colocar em prática os próprios conhecimentos.

As estratégias autorreguladoras do aprendiz subdividem-se em: 1) controle emocional; 2) controle motivacional; e 3) monitoramento da compreensão, que é a verificação por parte do aprendiz do quanto ele tem aprendido.

Os assuntos até aqui abordados – taxinomias da aprendizagem segundo Bloom e Gagné, os fatores que geram o desenvolvimento competente, as características individuais que interferem na aprendizagem e transferência – nos leva ao questionamento de qual seria a melhor forma de organizar os eventos instrucionais em um evento de forma que o planejamento leve ao ensino de CHAs. Abbad e Borges-Andrade (2004) sugerem dez eventos instrucionais que facilitaria a aprendizagem e a sua

transferência para o trabalho, são eles: 1. Criar expectativas de sucesso ou de confirmação de desempenho; 2. Informar objetivos ao aprendiz; 3. Dirigir a atenção do aprendiz; 4. Provocar a lembrança de pré requisitos; 5. Apresentar o material de estímulo; 6. Prover orientação de aprendizagem; 7. Ampliar o contexto da aprendizagem, por meio de situações ou novos exemplos; 8. Programar ocasiões de prática, visando repetir o desempenho; 9. Provocar o desempenho e 10. Prover retroalimentação, confirmando ou corrigindo desempenho.

A utilização dos eventos instrucionais quando utilizado adequadamente torna-se um método eficaz para levar a aquisição de CHAs por parte dos aprendizes, é também útil como instrumento que ativa, mantém, melhora ou facilita os processos cognitivos na aprendizagem.

Esta seção termina com a conclusão que embora ações de TD&E tragam uma imensa contribuição para o desempenho profissional do aprendiz é o ambiente de trabalho o principal responsável pela ocorrência e durabilidade dos seus efeitos.

Os indivíduos que passam pelo processo de TD&E nem sempre conseguem aplicar toda aprendizagem que adquiriu por não encontrarem um ambiente organizacional que disponibilize recursos materiais apropriados ou ainda por não encontrarem apoio organizacional para uso das novas CHAs que por isso não se transformam em competência ou desempenho exemplar.

Para que as organizações se transformem em “organizações que “aprendem””, será necessário otimizar os processos de aprendizagem e transferência em todos os níveis. Na verdade quem aprende é o indivíduo. A organização responde e interfere no ambiente externo a partir das ações de indivíduos e de suas equipes. Entre as competências organizacionais consideradas essenciais para o sucesso das organizações estão proatividade, flexibilidade, criatividade, visão de futuro, originalidade, comprometimento, capacidade de aprender a aprender, entre outras. Estas competências são características humanas, e como tais, precisam ser constantemente desenvolvidas e apoiadas. Para que a aprendizagem ocorra a contento nos ambientes organizacionais e de trabalho será preciso criar condições e situações que propiciem aquisição, retenção generalização e transferência. Além disso, é preciso não esquecer que existem diferentes perfis de indivíduos, cada qual requerendo condições distintas de aprendizagem. (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004, p. 273).

3 QUALIDADE EM EDUCAÇÃO: UMA ANÁLISE NA DIMENSÃO DAS ESPECIALIZAÇÕES

A Pós graduação lato sensu designa todo e qualquer curso que se segue à graduação, incluindo-se os cursos e programas de especialização e aperfeiçoamento, com o objetivo técnico profissional específico, sem abranger o campo total do conhecimento que se insere à especialidade. O seu objetivo é o domínio científico e técnico de certa e limitada área do saber ou da profissão para a formação do profissional especializado (CUNHA, 1997).

Os cursos de especialização em nível de pós-graduação lato sensu, no qual estão inseridos também os cursos designados como MBA – Master Business Administration, somente podem ser oferecidos por instituições de ensino superior e independem de autorização e ou reconhecimento, bastando apenas serem credenciadas junto ao Conselho Nacional de Educação, devendo atender o disposto na Resolução CNE/CES nº 1, de 08 de junho de 2007.

A pós-graduação *stricto sensu*, organizada sob as formas de mestrado e doutorado, possui um objetivo próprio, distinto daquele dos cursos de graduação sendo, por isso mesmo, considerada como a pós-graduação propriamente dita. Nessa condição, diferentemente dos cursos de graduação que estão voltados para a formação profissional, a pós-graduação *stricto sensu* se volta para a formação acadêmica traduzida especificamente no objetivo de formação de pesquisadores. Portanto, é importante ressaltar que embora ambas tenham em comum a pesquisa, a pós-graduação *lato sensu* tem como elemento definidor o ensino, que é o objetivo do curso, utilizando-se da pesquisa como meio para a consecução do objetivo. Em contraposição, o elemento definidor da pós-graduação *stricto sensu* é a pesquisa, a qual determina o objetivo a ser alcançado para o qual o ensino concorre como uma mediação destinada a dispor e garantir os requisitos para o desenvolvimento da pesquisa que será a pedra de toque da formação pretendida (CUNHA, 1997).

O desenvolvimento econômico e o avanço da tecnologia proporcionaram um considerável aumento no setor de serviços, o que por sua vez acarretou e vem continuamente despertando, tanto do setor privado quanto do público, uma preocupação cada vez maior com a qualidade. Em razão disso é que a prestação de serviços tem gerado uma mudança de comportamento através da conscientização da relevância do ato de servir.

No ano de 1980 começa-se a discutir e se implementar modelos de gestão no setor de serviços, na busca de uma definição que abrangesse as expectativas e percepção dos clientes às estratégias organizacionais (GUMMESSON, 1994). De acordo com Parasuraman, Zeithaml e Berry (1985; 1988) e Zeithaml, Parasuraman e Berry (1990), a qualidade em serviços pode ser definida como a amplitude da discrepância entre as percepções (desempenho percebido) e as expectativas dos clientes.

Segundo Grönroos (1990) e Fornell (1991), a qualidade em serviços deve ser definida sob a óptica do cliente, pois é o que ele percebe como qualidade que conta. Nessa mesma linha, Gibson (2003) comenta que a orientação para a qualidade se dá a partir do julgamento a respeito da aptidão para a compra ou para o consumo, e que a percepção da qualidade é uma das funções prévias sobre o que os produtos e os serviços devem suprir. Para Albrecht e Bradford (1992), por sua vez, a qualidade em serviços é a capacidade que uma experiência em serviços ou qualquer outro fator relacionado a ela tenha para satisfazer uma necessidade ou um desejo, ou para resolver um problema ou fornecer benefícios a alguém.

Portanto, essencial se faz a necessidade de diferenciar qualidade em serviços da satisfação dos clientes. A qualidade é a percepção atual do cliente sobre o desempenho do produto ou serviço, enquanto a satisfação se baseia também nas experiências passadas (ANDERSON, FORNELL, LEHMANN, 1992)

Nos serviços educacionais, verifica-se que uma educação de qualidade não pode ser construída por sistemas educacionais constituídos por estruturas burocráticas, lentas e centralizadoras e que não permitem agilidade na solução de problemas. Neste contexto, a gestão é um componente decisivo para a eficácia educacional e vem comprovar que as IES bem dirigidas, estruturadas e focadas no mercado são mais eficientes e eficazes (XAVIER, 1996, p.26).

Verifica-se então que as IES, adotando um modelo de gestão moderno e focado na qualidade do serviço prestado e satisfação de seu público alvo, vem abrangendo uma fatia cada vez maior do mercado de serviços. Isso em razão da facilidade do acesso às instituições de ensino superior, fomentada

por políticas governamentais como também pelas exigências do mercado de trabalho cada vez mais competitivo e acirrado, exigindo cada vez mais qualificação. Nesse sentido, as especializações e pós-graduações tem papel importantíssimo na diferenciação e qualificação profissional.

Por esta razão as IES têm focado tanto neste tipo de formação e realizando investimentos em larga escala para qualificar seus cursos e cooptar esses consumidores em potencial. Não é à toa que as universidades têm buscado parcerias com grupos internacionais na busca por qualidade e prestígio de suas marcas aumentando assim a competição entre as IES o que eleva o nível de qualidade dos cursos oferecidos, que por sua vez refletem em formação cada vez melhor para os consumidores.

4 METODOLOGIA

A construção do conhecimento científico é uma consequência da investigação, no qual se pretende construir respostas seguras para responder às dúvidas existentes (KÖCHE, 1997). Com base nesses ensinamentos procurou-se desenvolver um trabalho que buscasse compreender e analisar como os oficiais da Polícia Militar da Bahia, veem e avaliam o Curso de Especialização em Segurança Pública – CESP, visto que, este retém o status de pós-graduação Lato Sensu e se constitui requisito obrigatório para a habilitação à promoção para o cargo imediatamente superior, o de Major PM.

A pesquisa utilizou a metodologia dedutiva, onde se parte do geral, para o particular; a linha de pesquisa em relação aos objetivos foi a descritiva, pois buscou-se descrever características de determinado grupo, egressos do CESP 2010-2014. Quanto aos procedimentos de análise e coleta de dados, a metodologia utilizada foi a de pesquisa de campo, através da aplicação de questionários ao público alvo do estudo proposto, partindo-se então para uma abordagem qualitativa para a verificação dos dados obtidos, além de pesquisa bibliográfica e documental.

As entrevistas visaram coletar dados dos oficiais da PMBA dos postos de Capitão PM ou Major PM que cursaram o Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP), entre os anos de 2010-2014, período em que a PMBA atua para realização do curso em conjunto com a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), através de convênio, justificando o recorte realizado no lapso temporal.

Os questionários foram aplicados de duas maneiras. Os oficiais foram solicitados a responder através da entrega física do documento, geralmente em seus locais de trabalho, por solicitação dos policiais da Coordenação dos Cursos de Especializações (questionários deixados na coordenação do curso, na Vila Militar da PM-BA para que os oficiais que atendessem aos critérios do seu preenchimento o pudesse fazer) e pelos autores do presente trabalho, bem como foram enviados por e-mail, com solicitação de retorno com os questionamentos respondidos.

5. RESULTADOS OBTIDOS

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR DA BAHIA

A Polícia Militar da Bahia é um órgão da Administração Direta do Estado, cuja destinação se encontra definida pela Constituição Federal, Art. 144, § 5o, reforçada pela Constituição Estadual, Art. 148, incisos de I a V. A ela compete a execução, com exclusividade, do policiamento ostensivo fardado

com vistas à preservação da Ordem Pública. Sua ação é tipicamente preventiva, ou seja, atua no sentido de evitar que ocorra o delito. Para tanto, sua ostensividade caracteriza-se por ações de fiscalização de polícia sobre matéria de ordem pública, onde o policial é de imediato identificado, quer pela farda, armamento, equipamento ou viatura.

A PMBA foi criada pelo Decreto Imperial em 17 de fevereiro de 1825, sob o nome de Corpo de Polícia, pelo Imperador Dom Pedro I. Seu primeiro comandante foi o Major Manoel Joaquim Pinto Paca e seu efetivo era composto por oito oficiais e duzentos e trinta praças, organizados em Estado-Maior e duas Companhias, com sede no Convento de São Bento. Sua missão na época era levar a segurança pública à cidade da Bahia.

Sendo muito necessário para a tranquilidade e segurança pública na Cidade da Bahia, a organização de um corpo, que sendo-lhe incumbido aqueles deveres de responder imediatamente pela sua conservação e estabilidade: Hei por bem: mandar organizar na Cidade da Bahia um Corpo de Polícia, pelo plano que com este baixa, assinado por João Vieira de Carvalho, do meu Conselho de Ministros e Secretários d'Estado dos Negócios da Guerra". (BRASIL, 1825)

Desde sua criação, a PMBA teve diferentes nomenclaturas, Corpo Provisório de Polícia (1865), Corpo de Polícia (1871), Corpo Militar de Polícia (1889), Regimento Policial (1892), Brigada Policial (1898), Regimento Policial (1904), Brigada Policial (1916), Força Pública (1925), Polícia Militar (1935), Força Policial (1940), e finalmente Polícia Militar em 1946 (WANDERLEY e CASADO, 1997).

É somente em março de 1967, através do Decreto-lei nº 317, e sob ordem do regime militar que a PMBA passou a realizar o policiamento ostensivo e fardado, com a finalidade de manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos.

Durante todo o regime militar, a PMBA continuou a exercer o seu mister na segurança pública, como também foi usada como braço forte do estado militarizado para repressão dos grupos políticos contrários ao governo militar. Mesmo após a democratização do Estado brasileiro através da Constituição Federal de 1988 a Polícia Militar ainda se manteve como força auxiliar e reserva do exército, mantendo em sua organização os mesmos moldes e modelos organizacionais concebidos pelo exército brasileiro (SOUZA, 1986).

Diante da nova conjuntura político-administrativa imposta pela nova constituição, a Polícia Militar, ainda atuante sobre o enfoque do regime militar e alvo constante de críticas sobre suas atuações, agora já diante de um Estado Democrático de Direito, se viu pressionada a se adaptar a este novo momento político. O governo Federal, através do Programa de Reforma das Polícias, coordenado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), impulsionou a PM baiana a repensar sua forma de realizar o policiamento ostensivo e sua área operacional, além disso, abriu novos horizontes para uma modernização na estrutura organizacional e administrativa a muito defasada e arcaica.

Para que fosse iniciado esse processo de modernização, a PMBA contratou o Instituto de Pesquisa e Análise Social e Econômica para desenvolver e subsidiar a PM baiana com informações para a implementação de um novo modelo político de gestão. Realizados os estudos pelo órgão, percebeu-se não só que a Polícia Militar era vista de forma muito negativa pelos cidadãos como também pelos seus próprios membros. A partir destes dados, e juntamente com a Escola de Administração da Universidade

Federal da Bahia, foi desenvolvido um programa de Modernização a fim de atender tais premissas e buscar uma nova perspectiva para a instituição que atendesse tanto o público externo como o público interno (FREDERICO, 1999).

A primeira medida de impacto desse novo programa foi o redimensionamento das áreas de policiamento ostensivo na cidade de Salvador. Essa medida terminou por extinguir os batalhões de polícia, dividindo essas grandes estruturas em áreas menores sob a responsabilidade de uma Companhia Independente de Polícia, as CIPMs. Em 1998, então, são implementadas as companhias, criando assim um novo conceito de policiamento, onde essas estruturas ficassem mais acessíveis aos cidadãos, permitindo assim um maior controle de atuação do policiamento e integração com as comunidades locais. Diante dessa nova concepção, são então criados os Conselhos Comunitários de Segurança (CCS), sobre a coordenação do comandante da companhia e composta por policiais lotados nas unidades de membros da comunidade local. Dessa maneira, de acordo com Silva Júnior (2007) a Polícia Militar abriu as portas dos seus quartéis à comunidade, permitindo uma interação até então nunca permitida entre PM e cidadão.

Além de mudanças de caráter operacional, ainda segundo Silva Júnior (2007), foram também desenvolvidas medidas de gestão como mudanças de nomenclaturas militares por nomes de caráter empresarial, supressão de níveis hierárquicos, mudança de uniforme, viaturas e instalações físicas, além de uma série de alterações nos cursos de formação, especialização e de extensão, introduzindo nos currículos disciplinas como Filosofia, Sociologia, Ética, Política.

Na área de ensino, as mudanças foram significativas dentro da corporação. Primeiramente com a implementação de novos currículos nos cursos de formação de soldado e no curso de formação de oficiais. Essa renovação se fazia necessária diante de uma sociedade muito mais exigente, esclarecida e fiscalizadora das atividades do estado, principalmente na ara da segurança pública. Daí então a necessidade de se contar a história da área de educação dentro da PMBA.

O primeiro registro que se tem notícia a respeito de concursos para acesso aos cargos e postos da Polícia Militar, data de 1904, quando a PMBA ainda se chamava Brigada Policial. Nas leis de organização do Regimento e fixação de força não estava prevista a criação de um centro de instrução ou unidade escolar, nem tampouco havia uma previsão para novas condições de acesso e concursos para ingresso.

Até 1920, as instruções e formação eram exclusivamente direcionadas às praças, recrutas e soldados. Os conteúdos das disciplinas somente abarcavam assuntos cuja corporação julgava essenciais para a atividade policial, como noções policiais e princípio da hierarquia e disciplina. Foi a partir daí que a PM passou a entender a necessidade de um centro de formação que estendesse as instruções para as outras praças e também formasse oficiais (ALMEIDA, 2008).

5.2 CARACTERIZAÇÃO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR (APM)

Foi em 1935 que a antiga Companhia Escolar, que se encarregava apenas da formação de recrutas e da execução de concursos foi transformada no comando do então comandante Geral, Cel PM Liberato de Carvalho, no Centro de Instrução, em caráter provisório, no Quartel de S. Lázaro, sob a Direção do Maj PM Arlindo Gomes Pereira. Essa mudança se deu em razão da companhia não ter

condições de atender as demandas na área de ensino da corporação, pois sua estrutura não detinha a capacidade para criar e gerir os cursos de formação que a corporação tanto ansiava. Neste momento histórico da polícia militar baiana era necessária a criação de um centro capaz de formar as praças da corporação, mas também os oficiais (DUTRA, 2000).

Esse primeiro passo foi dado com a publicação no boletim nº 162, de 18 de julho de 1935, com a seguinte redação:

IX – CENTRO DE INSTRUÇÃO – Fica criado, em caráter promissório, (até que seja em definitivo), no Quartel de S. Lázaro, um Centro de Instrução sob a direção do Sr. Major Arlindo Gomes Vicente Ferreira, que terá como auxiliares, os seguintes Oficiais: Capitão Aníbal Vicente Ferreira, 1º Tenente Mário Diniz Guerra e os Aspirantes a Oficial José Salustiano de Oliveira e Pedro Alves de Andrade”.

Essa criação foi ratificada pelo Governo do Estado, por decreto nº 9.731, de 19 de agosto de 1935, da maneira que se segue:

Art. 3º - Além das unidades previstas pelo art. 1º funcionará, diretamente subordinado ao Comando da Polícia Militar (um Centro de Instrução Militar C.I.M.), constituído com pessoal dos quadros das Unidades e destinado á instrução da tropa e manutenção de escolas formadoras de Oficiais e graduados, combatentes e de administração”.

Art. 4º - A partir de 1º de janeiro de 1936, nenhuma promoção se fará ao posto de Aspirante bem como não se farão graduações de 3º e Cabos d’esquadra, sem que os candidatos possuam os cursos das respectivas Escolas”. Art. 5º - Só o posto de Aspirante dará direito a promoção ao de 2º Tenente dos quadros de combatentes e de administração, obedecidas as exigências legais.

Apesar da criação do CIM, a formação dos quadros e cursos não começou imediatamente, pois ainda se fazia necessário a regulamentação e organização do centro. O CIM compreendia uma Escola de Soldados, uma Escola de Graduados e uma Escola de Oficiais o qual previa matérias como Português, Aritmética, Geografia, História do Brasil, Francês, Desenho e Higiene, além de disciplinas de cunho militar, ainda não havendo no currículo matérias ligadas ao policiamento. Ainda nessa época, a preocupação com a formação era a criação de infantis, à imagem do Exército Brasileiro (WANDERLEY e SILVA, 1997).

Somente a partir de 1937 a formação de fato foi iniciada com a estruturação do centro e a contratação de professores de Direito Penal e Polícia Administrativa. Desta forma, a Polícia Militar passou a dispor, a partir dessa data, de um órgão capaz de promover a formação de seus quadros. Sendo criada aí a Escola de Formação de Oficiais. Destinada à formação e aperfeiçoamento dos oficiais da PMBA, com os cursos de Formação de Oficiais (CFOC), Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) e Curso de Formação de Oficiais Administrativos (CFOA) (WANDERLEY e SILVA, 1997).

Já a partir de 1940, o Centro de Instrução Militar mudou de nomenclatura, passando a se chamar Centro de Instrução Técnico Profissional (CITP), passando a compor em sua estrutura os cursos de Formação de Oficiais (CFOC), Curso de Formação de Oficiais Administrativos (CFOA) e o Curso de Preparação de Alunos, que seria um curso destinado à preparação de candidatos para o ingresso nas fileiras da corporação através do oficialato. Porém, nessa nova estrutura, o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais ficou de lado, sem compor as atividades do CITP (WANDERLEY e SILVA, 1997).

Em 1948, o Decreto nº 14.093, de 1 de setembro, modifica novamente a nomenclatura e o CIPT passa a se chamar Centro de Instrução da Polícia Militar (CIPM), não alterando sua estrutura nem os cursos já existentes. Já em 1953, o Decreto nº 15.398, de 28 de fevereiro, aprova e cria no novo regulamento do CIPM, criando a Escola de Oficiais (EFO). Mas é em 1972 que a então Escola de Formação de Oficiais passa a se chamar Academia de Polícia Militar (APM), pelo Decreto 22.902, de 15 de maio. Com a aprovação do Regulamento Geral da Polícia Militar, em 1987 pelo decreto 20.508, de 19 de dezembro o nome APM é cancelado, permanecendo até os dias atuais na PMBA (WANDERLEY e SILVA, 1997).

Atualmente a APM realiza os cursos de Formação de Oficiais, o Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP) e o Curso de Gestão Estratégica em Segurança Pública (CEGESP).

5.3 CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAL (CAO) E CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA (CESP)

O Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Polícia Militar da Bahia (CAO), foi criado em 04 de março de 1938 e aberto em 18 de abril do mesmo ano, fazendo parte da estrutura do Centro de Instrução Militar, órgão diretivo da polícia baiana na área de ensino, juntamente com a Escola de Oficiais (ESFO) e a Escola de Graduados e Soldados (EFGS) (WANDERLEY e SILVA, 1997).

O CAO tinha como objetivo o aperfeiçoamento do oficial intermediário, posto de Capitão, fornecendo uma visão mais ampla e novas perspectivas sobre a atividade policial militar e desta forma o habilitando ao oficialato superior, por isso mesmo requisito essencial, indispensável para promoção (WANDERLEY e SILVA, 1997).

A ideia do curso é o aprimoramento dos conhecimentos adquiridos no curso de formação de oficiais e colocados à prova na atividade policial durante o tempo. Dessa forma, o oficial, agora mais maduro, poderia confrontar os aspectos técnicos, teóricos e práticos, confrontando os diversos conhecimentos adquiridos o que levaria e o capacitaria ao exercício das funções de Estado-Maior dentro da estrutura da corporação (WANDERLEY e SILVA, 1997).

Apesar de desde a sua concepção o CAO ser voltado para a especialização do oficial intermediário, abordando e estendendo conhecimentos obtidos no curso de formação, o que condiz com o objetivo das especializações e pós-graduações Lato Sensu, é somente em 11 de novembro do ano de 1982, que o Ministério da Educação e Cultura homologa o parecer nº 519/82 do Conselho Federal de Educação, reconhecendo assim o curso de formação de oficiais desde o ano de 1970, como sendo de nível superior e assim, conseqüentemente transformando a Academia de Polícia Militar em uma Instituição de Ensino Superior, agora habilitada a implementar também cursos equivalentes aos de pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu (WANDERLEY e SILVA, 1997).

O CAO, assim como outros cursos desenvolvidos pela PMBA na época, ainda detinham características essencialmente militarizadas e fechadas, herança de uma formação à luz do Exército Brasileiro que ainda hoje é muito presente. Dessa maneira, os cursos em nível de especialização oferecidos pela PM baiana ainda mantinham um conservadorismo e engessamento no tocante à liberdade de linha

de pesquisa, como também na ementa, evidenciado nas disciplinas apresentadas durante a execução do mesmo.

Diante de tal realidade, e buscando mais se realinhar com os cursos de pós-graduação oferecidos pelas universidades, a APM entra num processo de reestruturação e modernização de suas especializações. Partiu-se para análise dos currículos e grade de disciplinas e na tentativa de oferecer um ensino superior mais condizente com suas necessidades e as da sociedade, ávida por policiais militares melhores. A PMBA realiza em 1997 um convênio com a Universidade Federal da Bahia, na tentativa de fomentar novos horizontes no ensino.

Findo o convênio entre UFBA e PMBA em 2009, no ano seguinte foi firmado novo convênio com a Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Neste mesmo ano (2010) o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) passa a se chamar Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP).

O convênio com a Universidade do Estado tem como objetivo a adequação e implantação do Curso de Especialização em Segurança Pública, com carga horária de 360h, e com adequação ao que dispões a Resolução CONSU nº 583/2008, que trata da oferta de cursos de pós-graduação Lato Sensu da UNEB. Conforme consta no Projeto Político Pedagógico do convênio entre PMBA e UNEB:

O presente projeto foi proposto por iniciativa do Comando Geral da Polícia Militar da Bahia, através do NBGO nº CPC/143/09/2009, que encaminhou ao Magnífico Reitor da UNEB ofício de nº 5057/2009-CG, com proposta de Projeto Pedagógico de Curso (PPC), elaborado pela Comissão de Avaliação de Cursos, para apreciação e análise da possibilidade de implementação do Curso de Gestão Estratégica em Segurança Pública (CEGESP), para atender a necessidade permanente de se avançar na requalificação do efetivo de Capitães e Oficiais Superiores da Polícia Militar da Bahia e de outros Estados da Federação para atuarem nas novas demandas da sociedade contemporânea.

Quanto aos objetivos o curso de Pós-Graduação Lato Sensu e Especialização em Gestão Estratégica em Segurança Pública, visa, inicialmente qualificar o nível acadêmico dos profissionais da instituição Polícia Militar, à medida que fomente a produção científica e incentive à pesquisa, mediante a realização de projetos de iniciação científica e parceria com agências de fomento.

O programa proposto tem como objetivo geral oferecer fundamentos teóricos e práticos na área de segurança pública e justiça criminal, visando especialização e requalificação de profissionais que atuarão na gestão da segurança pública e planejamento tático das ações policiais e administração de segurança pública em territórios. Especificamente o programa objetiva:

Promover o desenvolvimento da pesquisa científica de modo a elevar o nível acadêmico dos pesquisadores da instituição;

Capacitar profissionais para atuarem na área de segurança pública ostensiva e justiça criminal, possibilitando o desenvolvimento de habilidades específicas;

Aperfeiçoar profissionais visando a ampliação de seu conhecimento técnico-profissional na área de segurança pública e justiça criminal;

Resignificar profissionais de maneira a atualizá-los e especializá-los quanto às inovações tecnológicas e mudanças contemporâneas da segurança pública e justiça criminal.

No convênio PMBA e UNEB buscou-se que a ementa do curso fosse reformulada para abranger não somente disciplinas de cunho policial militar, mas também cadeiras de gestão e administração, visto que ao galgar os postos de escalão superior, os oficiais despenharão funções essencialmente de nível tático e estratégico.

5.4 UMA ANÁLISE SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES DO CESP PARA A FORMAÇÃO DOS OFICIAIS

Os dados apresentados a seguir foram frutos de pesquisa de campo realizada com os egressos da PMBA, a saber, oficiais que participaram do Curso de Especialização em Segurança Pública – CESP, entre os anos de 2010 a 2014.

O questionário foi elaborado com objetivo de analisar a contribuição do Curso de Especialização em Segurança Pública para os oficiais que fizeram o curso no período já informado para assim constatar se o curso tem cumprido os objetivos que se encontram no seu Projeto Pedagógico.

Em relação ao perfil dos 39 respondentes, verificou-se que, 72% são de oficiais do sexo masculino e 18% feminino, 54% com idade entre 39 a 48 anos. Quanto a escolaridade 21% dos entrevistados possuem formação somente de nível superior, 72% têm nível de escolaridade de especialização, 5% em nível de mestrado e 3% doutorado. Observou-se ainda que, dentre os que possui o grau de escolaridade de especialista 31% cita o CESP como formação.

72% dos entrevistados ingressaram na PMBA após o ano de 1992. Do ingresso na Academia de Polícia Militar o intervalo com maior porcentagem foi entre os anos de 1996 e 1998, 49%. Tal fato se justifica pelo fato de que os oficiais devem cumprir um tempo mínimo no posto de capitão para então estar aptos a participar do CESP.

Os postos dos oficiais entrevistados foram de capitão (87%) e major (13%). Ainda observou-se que havia diversidade dos quadros de oficiais egressos sendo que prevalecia o Quadro de Oficiais Policial Militar em relação ao Quadro de Bombeiro Militar e Quadro de Oficiais Auxiliares Policial Militar.

Quanto à estrutura e funcionamento do CESP verificou-se um consenso dos respondentes quando conceituaram como bom: carga horária de 360h (44%); corpo docente (formado por no mínimo 50% de professores portadores de título de mestre e doutor com aderência de formação básica em segurança pública) (64%) e controle de frequência em 62%. Tais itens constam na Resolução nº 1, de 8 de junho de 2007, como requisitos mínimos para o funcionamento de cursos em nível de especialização.

Já em relação à duração de 6 (seis) meses do curso, 38% dos respondentes emitiram conceito bom, 28% conceito ruim e 18% conceituaram como médio e apenas 8% consideraram como excelente. O fato da opinião a respeito da duração do curso ser tão diferenciada evidencia que o fato do CESP ter a sua etapa de aulas tão intensivo é um fator negativo, visto que o oficial, embora em curso, ainda tem que desempenhar suas atividades rotineiras na unidade a qual pertence, ficando nesse sentido num verdadeiro “limbo”. O oficial não está apresentado a APM e nem tampouco a sua unidade de origem.

O local de realização do curso (APM) embora conceituado por 41% dos respondentes como bom, mostra-se carente de estrutura física e estrutural. As condições das salas de aula, recursos tecnológicos, aparelhagem e a nível estrutural – como atendimento ao aluno, suporte e acessibilidade, ambiente virtual, bibliotecas (física e virtual), diversidade de acervo e bibliografias – a Academia de Polícia ainda é deficiente em comparação a outras IES.

O padrão de avaliação do curso evidencia uma problemática na sua coordenação. O PPC do curso traz que o padrão de avaliação deve ser o da UNEB mas há por partes dos alunos um desconhecimento destes. Ocorre uma falta de transparência no processo de avaliação que indique na prática se o padrão é o da UNEB ou da própria APM.

O trabalho de conclusão de curso, que deve ser uma monografia de acordo com as normas da ABNT e que deverá ser submetida em sessão específica a avaliação de banca examinadora, teve uma avaliação bastante diversificada por parte dos respondentes – a frequência foi de 33% bom; 21% médio; 28% ruim; 10% excelente e 8% médio.

A matriz curricular do curso, previstas no Projeto Político Pedagógico, foram avaliadas pelos egressos através da escala composta pelas seguintes assertivas: sem importância, pouco importante, importante e muito importante.

As disciplinas do curso previstas no PPC são 12 – Elaboração, Análise e Avaliação de Projetos, Criminologia, Administração de Recursos (pessoal e material da organização policial), Planejamento Estratégico, Direito Administrativo Aplicado (licitações e contratos, Administração Financeira E Orçamentária (UAAF), Inteligência, Metodologia Do Trabalho Científico, Estado, Polícia e Sociedade, Seminário, Estudos Sobre Cidade e Segurança Pública, Tópicos Avançados em Segurança Pública; Políticas Públicas de Segurança (união, estados e municípios) – e mais duas atividades complementares – Tiro de Defesa e Educação Física e Qualidade de Vida.

Cadeiras como a de Projetos, Administração de Recursos Inteligência e Políticas Públicas de Segurança foram avaliadas respectivamente com 54%, 64%, 51%, e 59% dos egressos como sendo importante para a carreira profissional. Tal constatação mostra a contribuição do CESP para os oficiais desenvolverem suas funções.

Planejamento Estratégico foi a disciplina que obteve o maior grau de importância dentro da proposta do curso, com 64% dos entrevistados a considerando como muito importante e 31% como importante.

A disciplina de Seminários foi a que apresentou a maior variação na avaliação. O conteúdo previsto no Projeto Pedagógico do CESP é o de análise dos temas que envolvem a segurança pública levando em consideração o momento de execução do curso. Alguns dos temas apontados são crime organizado, planejamento urbano da capital e do estado, economia do estado, planejamento estratégico do Estado e políticas públicas de segurança pública. O fato de 26% considerarem a disciplina como sem importância e 28% como pouco importante significa que os temas abordados não foram de real relevância. Para melhor aproveitamento da disciplina além do já previsto na ementa é de fundamental importância que os temas abordados sejam tangíveis na atuação do oficial policial militar.

Observa-se avaliações motivadas por carência institucional, a exemplo que se vê em tiro de defesa. Ora, 79% dos entrevistados acharam muito importante ou importante a disciplina dentro do curso de especialização. Isso porque não há treinamento continuado para os policiais militares na área de tiro policial. Essa carência fica transparente no grau de importância dado à matéria de tipo policial dentro de um curso que tem a pretensão de preparar o oficial para o nível tático da corporação.

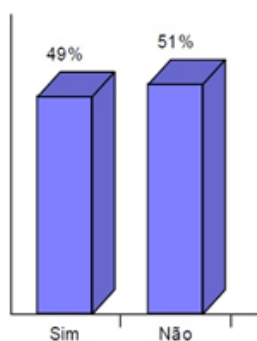
A disciplina Educação Física e Qualidade de Vida, embora não tenha se apresentado na grade de componentes curriculares do CESP 2014, o que influenciou a avaliação desse tópico pelos egressos desse ano, assim como tiro de defesa, apresentou-se sendo considerada um importante componente curricular ao ter 0% de indivíduos que a consideraram sem importância e 46% importante.

Foi solicitado ainda aos egressos que avaliasse suas respectivas participações no curso através de cinco questões. A primeira delas questionava qual o grau de importância de participação no curso. Os entrevistados consideraram como sendo importante [41%] e muito importante [28%] a participação no curso, consideraram também como sendo de pouca importância [23%] ou nenhuma importância [8%].

Da mesma forma que a questão anterior, a contribuição do curso para a atuação profissional foi bem avaliada como sendo importante [41%] e muito importante [18%]. Em contrapartida 36% consideraram o curso como pouco importante, 3% como sem importância e outros. 3% não responderam.

A terceira questão buscou identificar se a motivação de participação no CESP estava relacionada ao interesse de aplicar no trabalho policial os conteúdos aprendidos. O resultado encontrado está expresso no gráfico 1

GRÁFICO 1 – MOTIVAÇÃO DE APLICAÇÃO DO CONTEÚDO APRENDIDO NO CESP



FONTE: Elaboração própria, 2014.

A quarta questão teve como objetivo saber se o CESP não fosse requisito obrigatório para promoção ao cargo de major ainda teria sido realizado pelos egressos. 62% dos entrevistados afirmaram que não faria o curso e 38% afirmaram que realizaria o curso ainda assim.

A última questão propôs aos egressos que expressasse em uma palavra o significado pessoal do CESP para ele. O resultado encontra-se no quadro 2

QUADRO 2 – EXPRESSÕES ATRIBUÍDAS AO CESP

EXPRESSÕES POSITIVAS		EXPRESSÕES NEGATIVAS	
EXPRESSÃO	QUANT. CITADA	EXPRESSÃO	QUANT. CITADA
APERFEIÇOAMENTO	3	OBRIGAÇÃO	3
AMADURECIMENTO	2	NECESSIDADE	2
CONHECIMENTO	2	OBRIGATORIO	2
APRIMORAMENTO	1	RITO	2
ESPECIALIZAÇÃO	1	DESNECESSÁRIO	1
EVOLUÇÃO	1	DESVALORIZADO	1
EXPIRIÊNCIA	1	ETAPA	1
INFORMAÇÃO	1	ILUSÃO	1
MOTIVAÇÃO	1	INEVITÁVEL	1
PERSPECTIVA	1	OBRIGATORIEDADE	1
PLANEJAMENTO	1	PREJUÍZO	1
REENCONTRO	1	PROMOÇÃO	1
TRANSFORMAÇÃO	1	REQUISITO	1
		RITUAL	1
		SACRIFÍCIO	1
		SOFRIMENTO	1
		TRAQUEJO	1
QUANTIDADE TOTAL	17		22
FREQUÊNCIA TOTAL APROX	44%		66%

FONTE: Elaboração própria, 2014.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho visou analisar a formatação do CESP, avaliando a efetividade no cumprimento do seu papel, enquanto curso de especialização voltado para profissionais de segurança pública, com ênfase na preparação dos futuros gestores do ciclo de oficiais superiores da PMBA. Considerando-se ainda que os seus concluintes tornam-se aptos à promoção ao posto de major PM, conforme previsão regulamentar previamente descrita no presente trabalho.

Observou-se nesta pesquisa que a Polícia Militar do Estado da Bahia precisa estabelecer, com base nos resultados do presente estudo, uma melhor forma de se favorecer a partir do desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes (CHAs) necessárias ao desempenho competente do aprendiz na função correspondente ao cargo que almeja ocupar.

Dada a crescente importância que se passou a ser atribuída a transferência de conhecimento como ferramenta estratégica de sustentabilidade das organizações e dos trabalhadores, o trabalho trouxe à baila a necessidade da PMBA e dos seus gestores em dominar ou ao menos conhecer, a instrumentalidade técnica afeta às áreas de psicologia organizacional e do trabalho, bem como da gestão de pessoas, reconhecendo a relevância do desenvolvimento de competências profissionais.

Assim, não há como se conceber que o Oficial da Polícia Militar da Bahia, que desde o seu ingresso a PMBA e ao frequentar ao Curso de Formação de Oficiais Policiais Militares (CFOPM), passou a integrar o nível corporativo relativo ao ciclo de gestão, careça de desenvolvimento das competências profissionais inerentes ao cumprimento da missão policial militar, agindo como multiplicador deste importante processo, frente a sua tropa e a sociedade.

A educação continuada fomentada através de curso de especialização que é voltado para o desenvolvimento de gestores, preparando-os para ocupar posições estratégicas na corporação, não deve dar margem a perda de uma oportunidade de aprimoramento profissional e obtenção de toda a gama de reflexos positivos advindos de uma formação de gestão de boa qualidade.

Se faz necessário modificações que passem a enfatizar o fomento da gestão competente e enseje mudanças estruturais e operacionais na PMBA. A exemplo, oferta de terreno fértil para desenvolvimento prático dos conceitos fruto da aprendizagem que levem a um eficaz modelo de policiamento e a disseminação desta para os quadros que antecedem o do capitão egressos do CESP, incluindo os praças que tem atuação direta com a sociedade, através de projetos interno, o que se apresentaria como reflexo do êxito do aprendiz.

Como resultado da pesquisa, ficou evidente que o CESP pode ser uma ferramenta de TD&E com maior contribuição a PMBA face a demanda de melhor legitimidade da polícia perante a sociedade e o papel dos oficiais em garantir isso e também pela necessidade de garantir aos policiais que o estudo renove e aperfeiçoe o seu papel como agente mantenedor da segurança garantindo o desenvolvimento do indivíduo e sua conseqüente valorização profissional e pessoal.

Embora haja aprovação das disciplinas que compõe a atual grade curricular, na prática o que se constata é que a matriz curricular do curso pode através de uma reformulação alterar o conteúdo de algumas disciplinas e ainda implementar novas que abordem temas mais afetados a atual realidade de trabalho de um oficial policial militar e que estejam mais diretamente relacionadas a modelos de policias contemporâneas.

No decorrer da presente pesquisa foi constatado que as CHAs adquiridas através do TD&E para se transformarem em desempenho competente deve ser colocado em prática logo após a conclusão do processo de aprendizagem. Logo a localização temporal da execução do CESP deveria acompanhar o período de promoção de forma a permitir que após o seu termino o oficial intermediário atinja o posto de oficial superior.

A grande gama de informações apresentadas no curto espaço de tempo previsto para execução do CESP comprime processos de aprendizagem e limita a possibilidade de ampliação da realização de pesquisas e que valores que poderiam ser adquiridos neste momento seja internalizado pelos oficiais

As palavras utilizadas pelos entrevistados para descrição do CESP demonstram que o mesmo é encarado principalmente como um rito de passagem o que vai de encontro a motivação que os aprendizes têm perante o curso. Poderíamos dizer então que o feedback do curso é limitado pela impressão simplista dos seus participantes.

A diversidade do público do alvo do CESP torna-se ainda mais complexa sua formatação pelo fato de ser estruturado de forma a atender os distintos quadros de oficiais (saúde, bombeiro e policial militar).

A despeito de negligenciar fatores orçamentários e burocráticos é preciso que o planejamento do CESP traga em sua estrutura componentes que contemplem a todos os quadros já citados através da busca dos pontos em comuns da função exercida por cada um.

A contribuição atual do curso, mesmo com as críticas tecidas, levam os oficiais a questionarem o seu papel dentro da instituição, sua contribuição real para a sociedade além do importante fato de aumentar as produções acadêmicas por parte dos militares

REFERÊNCIAS

ABBAD, G., & BORGES-ANDRADE, J. E. (2004). Aprendizagem humana em organizações e trabalho. In J.C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto Imperial de 17 de fevereiro de 1825.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n 9394 de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/70433> - acesso em 21/04/2014.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n 9131 de 1995. Altera dispositivos da Lei n 4.020, de 20 de dezembro de 1961, 3 dá outras providencias. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/70433> - acesso em 21/04/2014.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n 9786 de 1999. Dispõe sobre o Ensino no Exército Brasileiro e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9786.htm - acesso em 21/04/2014.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n 10.172 de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm - acesso em 21/04/2014.

BRASIL. História e Surgimento da Academia de Polícia Militar da BAHIA. Disponível em:<http://abordagempolicial.com/2008/07/historico-da-academia-de-polciamilitar/#>. VHR4yNLF9KA – acesso em 01/11/2014.

BRASIL. Bahia. Constituição do Estado da Bahia. 1989. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 14, de 17.06.2010. Disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/70433> - acesso em 20/04/2014.

COSTA, José Mauro. O Ensino Superior De Graduação E De Pós-Graduação Na Formação Dos Militares Estaduais Em Santa Catarina. Florianópolis (SC), 2006.

CHIAVENATO, Idelberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 4.ed.- São Paulo: Atlas, 1999.

DUTRA, Hérrisson Fábio de Oliveira; OLIVEIRA, Patrícia Andréa da Silva; GOUVEIA, Tatiana Bittencourt. Avaliando a qualidade de serviço numa instituição de ensino superior. In: XXII Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração (ANPAD), 1998, Foz do Iguaçu: Anais..., Foz do Iguaçu, ANPAD, 1998.

EBERLE, Luciene. Identificação Das Dimensões Da Qualidade Em Serviços: Um Estudo Aplicado Em Uma Instituição De Ensino superior Localizada Em Caxias Do Sul - RS. Caxias do Sul, fevereiro de 2009.

GIL, A. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

JUNIOR, Dequex Araujo Silva. Policiamento e Políticas Públicas de Segurança: Estratégias, Contrastes e Resultados das Ações de Policiamento em Salvador (2004-2006). Salvador, 2007.

LAZZARINI, Álvaro. Segurança Pública e o Aperfeiçoamento da Polícia no Brasil. Revista Forense, Rio de Janeiro, 1991.

LUCKESI, Cipriano Carlos e outros. Fazer Universidade: uma proposta metodológica. 8. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

MUNIZ, Jaqueline. A Crise de Identidade das Polícia Militares Brasileiras: Dilemas e Paradoxos da Formação Educacional. Rio de Janeiro, 2001.

PNGP – Plano Nacional de Pós-graduação: 2005-2010. Brasília: CAPES, 2005.

SANTOS, Albanir. Fundação de Ensino, Pesquisa, Inovação e Tecnologia em Segurança Pública e Desenvolvimento Social. Florianópolis, dezembro de 2001.

UNEB. Projeto Acadêmico Curso De Especialização Em Segurança Pública – CESP. Salvador – Bahia, março de 2010.