

ANÁLISE DA DISSEMINAÇÃO E RETENÇÃO DO CONHECIMENTO EM UMA EMPRESA DE CONTABILIDADE

AIRES, Mikaella Lopes¹
BOSCHMANN, Amanda Martens¹
LIMA, Évillym Vieira¹
MORAES, Leticia da Fontoura¹

PERBONI, Viviane²
PRESTES, Caroline Soares²
SOUTO, Mônica da Silva²
CHAGAS, Alisson Teixeira²

RESUMO: O presente trabalho teve como objetivo analisar a relevância dos processos de Gestão do Conhecimento e sua aplicação nos setores organizacionais, tendo como base de estudo a empresa Meta | Contabilidade Consultiva, localizada na cidade de Bagé, Rio Grande do Sul, Brasil. Para tanto, analisou-se o departamento pessoal da empresa e seu quadro de funcionários, por meio da elaboração de um organograma empresarial que representou a estrutura hierárquica dos respectivos cargos. Além disso, foi desenvolvido um Modelo SECI, utilizado para avaliar as práticas de Gestão do Conhecimento aplicadas na organização. O estudo buscou sugerir melhorias nos processos de disseminação do conhecimento, prezando pelo bem-estar dos colaboradores. Como resultado, identificou-se a necessidade de aprimoramento contínuo na troca de experiências e na gestão do conhecimento, contribuindo, assim, para a elevação dos resultados organizacionais frente à competitividade do mercado contábil e para a melhoria na qualidade dos serviços prestados aos clientes.

Palavras-chave: Organizacionais; Modelo SECI; Processos.

ABSTRACT: This academic work presents, in its general context, the relevance of *Knowledge Management processes* and their application in organizational sectors. The study is based on the company *Meta | Contabilidade Consultiva*, an accounting service provider located in the city of Bagé, Rio Grande do Sul, Brazil.

Accordingly, the research sought to analyze the company's personnel department and its staff structure through the development of a *Corporate Organizational Chart*, which outlines the hierarchical framework of the company's roles. Additionally, a **SECI Model* was created and applied to evaluate the Knowledge Management practices within the organization. Furthermore, the study aims to identify opportunities for improving the organizational processes at Meta, with the goal of suggesting the implementation of enhancements in knowledge dissemination, while prioritizing the well-being of all employees. The SECI Model was used as a strategic tool to support these efforts. As a result, it was found that the company requires continuous improvement in the way knowledge is shared, emphasizing the importance of experience exchange among employees. In this way, such actions contribute to improved outcomes in the face of market competitiveness, always striving to enhance the company's internal organization and the quality of services delivered to clients.

Keywords: Organizational; Model SECI; Processes.

¹Discentes do Curso de Ciências Contábeis Nível I 2025/1- Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

²Docentes do Curso de Ciências Contábeis Nível I 2025/1 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

*E-mail para contato: amandamartensboschmann@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O Departamento de Recursos Humanos é um dos setores mais importantes de uma organização empresarial, não trabalhando apenas no setor burocrático, mas realizando diversas atividades como calcular folhas de pagamento, realizar o pagamento de salários, benefícios e realizando a gestão de cargos e salários. (MARCONI, 2021).

No cenário atual das organizações a gestão do conhecimento tornou-se essencial para manter a competitividade no mercado e elevar significativamente o desempenho das empresas. (LUCHESI, 2012).

O presente trabalho acadêmico demonstra em seu estudo a importância do departamento pessoal e seus processos alinhados à Gestão do conhecimento e a retenção do capital intelectual dos colaboradores, destacando a importância dos Direitos dos Trabalhadores de acordo com o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegurando os direitos e deveres.

Consequentemente, os objetivos desenvolvidos no estudo desse trabalho acadêmico constituem-se em realizar a identificação das práticas e políticas sociais implementadas na empresa e os direitos dos funcionários; demonstrando o processo de remuneração através da folha de pagamento e rescisões referentes aos diversos cargos, sugerindo um modelo SECI para disseminação e Gestão do Conhecimento no departamento pessoal, relacionado ao processo de remunerar pessoas, possuindo como pretensão compreender e analisar as práticas do Departamento Pessoal e sua integração com a Gestão do Conhecimento, Responsabilidade Social Empresarial e Direitos Rescisórios na empresa Meta | Contabilidade Consultiva, uma empresa do setor contábil, localizada na cidade de Bagé, Rio Grande do Sul, Brasil.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir, constitui-se a revisão literária deste artigo acadêmico.

2.1 Direitos trabalhistas de acordo com a CLT

A previsão dos direitos trabalhistas no conceito constitucional, como resultado da constitucionalização dos direitos privativos, concedeu maior estabilidade aos direitos sociais trabalhistas, tendo início na constituição de 1934, estando mantido através das demais constituições. (BRAGHINI, 2024)

De acordo com art. 134 da referida CLT, em seu parágrafo 1º informa que as férias poderão ser divididas em até três períodos, desde que seja acordado entre as partes. Um desses períodos não poderá ser inferior a quatorze dias e o restante não pode ser inferior a cinco.

2.2 Rescisão do Contrato de Trabalho

Segundo Santos e Julião (2009), na atualidade, dificilmente encontram-se pessoas na ociosidade, pois a maioria tem necessidade de trabalhar desde cedo para a sua subsistência, para constituir família e para se manter com uma boa qualidade de vida, tendo esta necessidade, a pessoa física se torna, geralmente, empregado de uma pessoa jurídica (empresa), firmando um contrato de trabalho. Quando o contrato se rompe, no caso de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, é chegada uma das horas mais delicadas, pois se a pessoa que prestava serviço à empresa não souber de seus direitos, poderá perder tudo e dependendo do tempo e do salário, seus direitos se reverterão em valor monetário considerável.

Quando o empregador não precisa mais dos serviços prestados de um empregado e obedece a legislação trabalhista, ele se utiliza do aviso prévio e paga todos os direitos trabalhistas aos empregados, na modalidade de despedida sem justa causa; ou com justa causa por motivo grave ou comprovado em justiça, ou mesmo quando o empregado pede aviso prévio para se retirar do serviço, pagando ao empregador trinta dias em trabalho prestado sem remuneração, e recebendo o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou quando o tempo de serviço extingue, tem-se a rescisão ou dissolução do contrato de trabalho (SANTOS E JULIÃO, 2009).

De acordo com Dos Santos (2021), a rescisão é o documento que oficializa o término do contrato e o encerramento do vínculo empregatício, podendo ocorrer por

diversos motivos previstos na legislação. Entre as possibilidades estão: término do período contratual em casos de contratos de experiência ou por prazo determinado; iniciativa do empregado (pedido de demissão); iniciativa do empregado com justa causa (rescisão indireta); iniciativa do empregador sem justa causa; iniciativa do empregador com justa causa; culpa recíproca; e demissão de comum acordo, uma modalidade introduzida pela reforma trabalhista. Ressalta-se que essa última modalidade não deve ser confundida com os chamados “acordos de demissão”, considerados fraudes trabalhistas, nos quais o empregado solicita ao empregador que o demita e devolve o valor referente à multa de 40% sobre o FGTS exigida no desligamento.

2.3 Gestão do conhecimento nas organizações empresariais

De acordo com Luchesi (2012), a gestão do conhecimento se baseia no princípio de que todo saber acumulado dentro das organizações – seja na mente dos indivíduos, nos fluxos dos processos ou na essência dos departamentos – também é um patrimônio da própria instituição. Ao mesmo tempo, esse conhecimento está disponível para que todos os colaboradores possam utilizá-lo, promovendo um ciclo de compartilhamento e aproveitamento mútuo.

Ainda de acordo com Luchesi (2012), no cenário organizacional atual o conhecimento tornou-se essencial para manter a competitividade no mercado e elevar significativamente o desempenho das empresas. Contudo, para implementar uma Gestão do Conhecimento de forma eficaz, é fundamental assegurar uma comunicação interna clara. Isso implica em conscientizar todos os colaboradores sobre o papel que desempenham e a relevância de suas contribuições. A Gestão do Conhecimento precisa estar integrada à cultura organizacional, de modo que sua importância seja compreendida por todos.

O sucesso dessa implementação, bem como os benefícios associados, só se concretizam se a cultura da organização promover a geração, o compartilhamento, a socialização e a transferência de conhecimento de forma positiva e consistente.

Conforme explicado por Nonaka e Takeuchi (1997, p.79 apud Luchesi, 2012, p.4), para transformar-se em uma "organização geradora de conhecimento", é essencial que a empresa complete uma "espiral do conhecimento". Esse processo

ocorre através de ciclos que vão de conhecimento tácito para tácito, explícito para explícito, tácito para explícito e, por fim, explícito para tácito. Assim, o conhecimento deve ser articulado e incorporado, tornando-se parte do repertório de conhecimento individual de cada colaborador. Após o ciclo ser concluído, a espiral reinicia em níveis mais avançados, expandindo a aplicação do conhecimento para outras áreas da organização.

2.4 O Departamento de Recursos Humanos na Gestão do Compliance Trabalhista

O departamento de recursos humanos (RH) de uma empresa é um dos setores da organização que mais atuam com o setor de compliance, recentemente o RH não atua somente como uma área responsável pelo setor burocrático, mas realiza atividades como por exemplo, calcular folhas de pagamento, realizar o pagamento de salários, benefícios e realizar a gestão de cargos e salários, e possui atuação no setor de gestão de pessoas, conforme as organizações empresariais foram priorizando o capital humano, a renovação, a retenção de novos talentos e sua atuação social na gestão dos funcionários, o RH transformou-se em um departamento consolidado para a tomada de decisões de estratégias e objetivos da corporação. (MARCONI, 2021)

A auditoria tem se mostrado uma ferramenta essencial, sendo importante para a área de Gestão de Pessoas, pois realizam-se análises de forma analítica, com perícia e técnicas relativas às operações trabalhistas, os direitos e deveres do empregador e funcionário, as políticas de Recursos Humanos e as práticas que envolvem o departamento pessoal. (CORDEIRO, 2018)

O compliance trabalhista pode ser exercido através de uma assessoria jurídica, observando a expertise do setor jurídico na compreensão das normas de trabalho, sendo essencial sempre envolver o departamento de Recursos Humanos (RH). (CARLOTO, 2022)

2.5 A Preservação do Capital Intelectual nas Organizações: Estratégias para Manter Conhecimento, Habilidades e Inovações

De acordo com Chiavenato (2010), o capital intelectual representa o conjunto de saberes acumulados pelos indivíduos dentro das organizações, sendo considerado o principal ativo estratégico. Esse patrimônio intangível se manifesta nos conhecimentos que os colaboradores carregam consigo — incluindo informações sobre processos, produtos, serviços e clientes — os quais entram e saem da empresa diariamente. Para Antunes (1999), o diferencial competitivo das organizações modernas reside na valorização do capital humano cognitivo, destacando-se o potencial intelectual dos colaboradores em detrimento da força braçal. O conhecimento passa a ser reconhecido como um recurso estratégico, capaz de gerar inovação, vantagem competitiva e sustentabilidade organizacional.

Conforme Chiavenato (2010), o desenvolvimento de pessoas nas organizações está intrinsecamente relacionado aos processos educacionais, uma vez que a formação contínua possibilita a expressão e o aprimoramento das competências humanas — sejam elas inatas ou adquiridas. O autor destaca que o treinamento é uma ferramenta estratégica, fortemente vinculada ao conhecimento, o qual se configura como o recurso mais valioso para sustentar o crescimento e a competitividade organizacional.

2.6 Processo de remuneração dos funcionários

Nos dias atuais as empresas não buscam apenas gerar lucro, mas também a motivação e satisfação dos funcionários, e para que isso ocorra, é essencial investir em treinamentos motivacionais. (RODRIGUES, 2021)

As políticas de remuneração atuais trouxeram consigo o modelo adotado pelas organizações, tradicional ou estratégico, através de metas alcançadas e resultados obtidos pelos funcionários ajustado por estratégias organizacionais da empresa, o modelo tradicional não atende todas as demandas do ambiente empresarial, para isso, devem ser analisadas todas as equipes ocupacionais da empresa e avaliar o melhor modelo de remuneração por área ou organização empresarial. (ORSI, 2017) Para os autores Wood Jr e Picarelli Filho (2004, pg.37), “As profundas transformações que as empresas vêm sofrendo exigem novos sistemas de remuneração”.

2.7 Tipos de Vínculos Trabalhistas

2.7.1 CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a legislação trabalhista brasileira reúne as normas que regem as relações de trabalho entre empregadores e empregados. A CLT define os direitos e deveres de ambas as partes, abordando tanto as relações laborais quanto às regras processuais aplicáveis à Justiça do Trabalho (JUSBRASIL, 2018).

De acordo com o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Presidente da República, com base no art. 180 da Constituição de 1937, formalizou a legislação trabalhista unificada, a qual entrou em vigor em 10 de novembro de 1943. O Decreto estabeleceu que continuam em vigor as disposições transitórias ou de emergência, bem como aquelas de aplicação restrita a determinadas regiões (BRASIL, 1943).

2.7.2 RPA

De acordo com Jusbrasil (2020), o Recibo de Pagamento Autônomo (RPA) é um documento utilizado por pessoas físicas ou jurídicas que contratam os serviços de um profissional autônomo. Ele serve para formalizar o pagamento, sem caracterizar vínculo empregatício, e garantir que a relação seja legal e transparente.

Regulamentado pela Lei nº 9.876/1999, o RPA deve conter informações como: o valor do serviço prestado, a data da execução, e os dados completos do contratante e do autônomo. Além disso, por meio do RPA, são recolhidos os tributos obrigatórios, como INSS e, em alguns casos, IRRF e ISS. Esse documento é essencial para evitar problemas legais futuros, tanto para o contratante quanto para o profissional. (JUSBRASIL, 2020)

2.7.3 Estágio

A Lei 11.788 de 25 de Setembro de 2008, Art. 10, a jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar: I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de

educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. (BRASIL, 2008)

2.7.4 Prazo Determinado

De acordo com Pontotel (2024), no contrato por prazo determinado, a empresa estabelece, no ato da contratação, uma data fixa para o término do vínculo empregatício, seguindo regras específicas previstas na CLT, embora compartilhe normas com outros modelos de contratação.

Conforme disposto no Art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato individual de trabalho pode ser acordado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, e pode ser estabelecido por prazo determinado, indeterminado ou para trabalho intermitente, conforme a redação atualizada pela Lei nº 13.467/2017.

De acordo com o § 1º do mesmo artigo, considera-se contrato por prazo determinado aquele cuja vigência dependa de um termo previamente fixado, da execução de serviços específicos ou da realização de um evento previsível, conforme alteração promovida pelo Decreto-lei nº 229/1967.

Ainda no § 2º, determina-se que o contrato por prazo determinado é válido apenas nos casos de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem o prazo pré-determinado, de atividades empresariais transitórias ou para contrato de experiência, conforme as inclusões realizadas pelo Decreto-lei nº 229/1967 BRASIL, 1943).

2.8 Descontos Legais (INSS e IRRF)

Conforme regulamentado pela Lei nº 8.213/91, os descontos legais do INSS incluem contribuições devidas pelo segurado à Previdência Social, aplicáveis quando o beneficiário ainda exerce atividade remunerada; pagamentos administrativos ou judiciais de benefícios indevidos, desde que respeitem o limite de 30% do valor do benefício; mensalidades de associações e entidades de aposentados, permitidas

somente com autorização expressa do beneficiário; e empréstimos ou financiamentos com instituições financeiras, que também exigem autorização prévia e devem obedecer aos limites de margem consignável previstos em lei (Brasil, 1991).

Figura 1: Tabela do INSS

Faixa de salário de contribuição	Alíquota (%)	Parcela a deduzir
Até R\$ 1.518,00	7,5%	–
De R\$ 1.518,01 até R\$ 2.793,88	9%	R\$ 22,77
De R\$ 2.793,89 até R\$ 4.190,83	12%	R\$ 106,59
De R\$ 4.190,84 até R\$ 8.157,41	14%	R\$ 190,40

Fonte: (Cara, 2025)

O modelo de contribuição do INSS é progressivo, ou seja, as alíquotas são aplicadas de forma escalonada, conforme o salário do trabalhador. Em vez de uma alíquota única sobre o valor total do salário, o desconto é feito por faixas de rendimento, com cada faixa tendo um percentual específico. Isso significa que quanto maior o salário, maior será o valor contribuído — mas proporcionalmente, não de forma linear. Esse formato torna o sistema mais justo, já que quem ganha menos contribui com alíquotas menores sobre sua remuneração total (Brasil, 1999).

De acordo com Pontotel (2025), o IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) é uma obrigação tributária destinada à Receita Federal, aplicável tanto a pessoas físicas quanto jurídicas. Ele atua como uma antecipação do imposto de renda,

visando simplificar a declaração anual. No caso das pessoas físicas, o IRRF é cobrado de trabalhadores com carteira assinada que recebem acima do teto mínimo de isenção estabelecido pela Receita Federal. O valor é deduzido do salário bruto mensal do empregado, sendo responsabilidade da empresa efetuar o recolhimento. O cálculo do IRRF requer atenção, pois considera fatores como salário mensal, dependentes, pensão alimentícia e plano de saúde.

Embora o desconto de IRRF e INSS representem conceitos distintos, eles se conectam na folha de pagamento. Isso ocorre porque, para calcular o valor final do IRRF, as empresas devem somar todos os vencimentos do colaborador e, em seguida, subtrair o desconto do INSS antes de proceder ao cálculo. O INSS é o órgão responsável pelos pagamentos de aposentadorias e outros benefícios relacionados à Previdência Social, sendo financiado por contribuições mensais descontadas diretamente da folha de pagamento do funcionário, proporcionalmente ao seu salário (PONTOTEL, 2025).

2.9 Conceito de ética no ambiente de trabalho:

A ética no ambiente de trabalho é responsável por manter os valores morais e os princípios éticos, que participam de grande parte da formação de valores de uma sociedade, inserida na área de Recursos Humanos possui como objetivo promover relações de trabalho corretas para que cada funcionário possa atuar de maneira ética, visando o fortalecimento das relações internas e externas que representam o convívio positivo no ambiente empresarial. (DIAS, 2024)

Os ambientes organizacionais necessitam de colaboradores que visam comprometimento ético com o ambiente profissional inserido, estando comprometidos a alcançar incentivos expressivos, entre esses o alcance de melhorias de maneira mais eficiente. (CORTELLA, 2015)

De acordo com o escritor Leonardo Boff, através do seu livro “Ética e moral: Em busca de fundamentos, descreve o conceito de ética como: Parte da filosofia que possui o objetivo de definir concepções intensas a respeito do ser humano, e seu futuro, do universo e vida instituindo valores que direcionam a sociedade e pessoas. (PEREIRA, 2018)

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada no estudo deste trabalho acadêmico, caracteriza-se como pesquisa qualitativa e pesquisa descritiva utilizando como procedimento um estudo de caso e para a realização da coleta de dados utilizou-se a entrevista semi-estruturada.

Essa pesquisa de natureza qualitativa, foi desenvolvida com o objetivo de compreender as percepções e experiências dos participantes acerca do fenômeno investigado, à luz do referencial de Minayo (2001) e Bardin (2011), que ressaltam a importância de captar significados atribuídos pelos sujeitos ao seu contexto social.

A pesquisa descritiva tem como objetivo principal descrever as características de uma determinada situação, sendo regularmente utilizada em estudos de opinião, diferente das pesquisas exploratórias, que se caracterizam por um estágio inicial de investigação, as pesquisas descritivas exigem um conhecimento prévio do problema a ser analisado, o que permite a formulação de questões mais específicas, um exemplo típico dessa abordagem é o estudo do perfil de determinado público, com o intuito de identificar padrões relacionados a fatores como localização geográfica, tamanho das cidades ou faixas de renda (GUIMARÃES; 2020)

Diversos autores destacam o estudo de caso como uma estratégia metodológica que permite a compreensão aprofundada de fenômenos complexos inseridos em contextos reais. Nesse sentido, Yin (2015) afirma que o estudo de caso é especialmente apropriado quando se busca examinar eventos contemporâneos cujos limites entre o objeto de estudo e o contexto não estão claramente definidos. Assim, essa abordagem se mostra eficaz para investigações que envolvem múltiplas fontes de evidência, como entrevistas, observações e análise documental. A utilização do estudo de caso, portanto, não se restringe à descrição de uma situação, mas envolve a análise interpretativa de dados qualitativos e quantitativos, permitindo ao pesquisador explorar relações, causas e consequências dos fenômenos investigados (GIL, 2008). Além disso, Stake (1995) ressalta que o estudo de caso contribui para a construção de conhecimento contextualizado, sendo particularmente útil em áreas como administração, educação, direito e ciências sociais aplicadas, onde os processos e as interações humanas são fundamentais.

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se a entrevista semi-estruturada na empresa META | Contabilidade Consultiva, utilizando como estrutura para a elaboração das perguntas assuntos relacionados ao departamento pessoal e remuneração dos funcionários, sendo realizada de forma indireta contendo apenas as informações repassadas pelos colaboradores da empresa, obtendo informações relevantes para a produção dos resultados da pesquisa metodológica realizada.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A empresa Meta | Contabilidade Consultiva é um escritório de contabilidade que fornece seus serviços no setor contábil há 5 anos, composta por profissionais altamente capacitados atuando na cidade de Bagé, Rio Grande do Sul, Brasil.

A empresa Meta presta serviços diferenciados aos seus clientes, dispondo de uma estrutura moderna e tecnológica, possuindo o Aplicativo: “-FÍSICO+DIGITAL”, exclusivo para clientes.

Como demonstra o primeiro objetivo, é possível visualizar através da Figura 1 o quadro de funcionários composto pela empresa Meta | Contabilidade Consultiva, sendo os seus serviços oferecidos no setor contábil cálculos rescisórios, apuração de tributações fiscais e entre outros serviços.

A conclusão dos resultados deste trabalho acadêmico foram elaboradas através das perguntas que encontram-se em anexos nos Apêndices.

Figura 2: Organograma Empresa META | Contabilidade Consultiva



Fonte: (Autores, 2025)

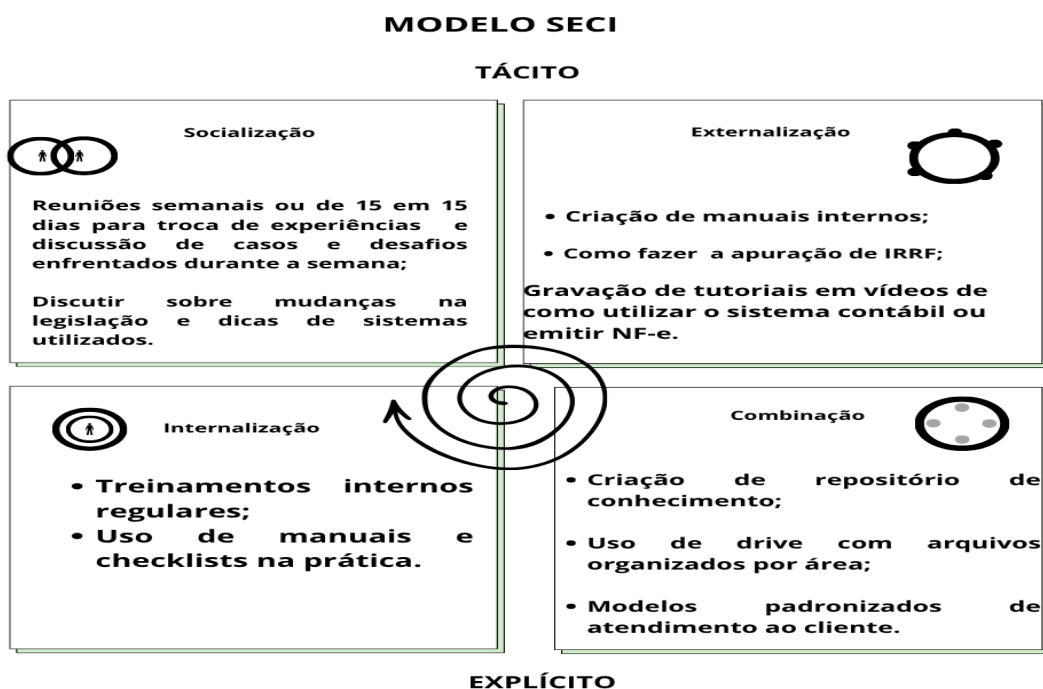
O Organograma Empresarial destaca em sua imagem, a Hierarquia de uma organização empresarial. (CHIAVENATO; 2010 apud LOPES; 2019 p. 307), Conforme demonstra a Figura 1 através do Organograma é possível visualizar o quadro atual de colaboradores e os setores presentes na organização, podendo ser utilizado pelo RH para contratações futuras.

O Organograma demonstra o quadro de funcionários da empresa Meta, sendo composto o seu quadro hierárquico pelos sócios que desenvolveram a empresa em conjunto, o CEO profissional responsável pela tomada de decisões, na linha abaixo no Organograma encontra-se o departamento pessoal setor responsável na empresa Meta por questões burocráticas e que envolvam colaboradores.

A empresa também possui o setor contábil onde é realizado os serviços contábeis fornecidos pela empresa, conta com um setor rural específico para ajudar o produtor rural no seu negócio, o setor fiscal garante que as normas sejam cumpridas em dia e a recepção da empresa é o setor responsável por recepcionar os clientes e realizar agendamentos.

A ferramenta Modelo SECI foi utilizada para avaliar as práticas de Gestão do Conhecimento na empresa, juntamente com a realização de uma entrevista com o gestor (a), visando sugestões de melhorias nos setores organizacionais da empresa, como ilustra Figura 2.

Figura 3: Modelo SECI



Fonte: (Autores, 2025)

Os autores Nonaka e Takeuchi (2008) evidenciam que o conhecimento é transmitido entre o diálogo entre os conhecimentos tácito e explícito. o Modelo SECI (Socialização, Externalização, Combinação e Internalização), conforme Figura 2 destaca-se como uma ferramenta utilizada para a grande maioria das denominações da Gestão do Conhecimento e estudos de casos, com o objetivo de oferecer um estudo com evidências para executar esse modelo.

Para a empresa Meta | Contabilidade Consultiva foi sugerido o Modelo SECI demonstrado na figura acima, evidenciando diferentes formas de disseminar o conhecimento tácito e explícito dentro da organização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se através dos resultados demonstrados no estudo desse trabalho acadêmico, que a Gestão do Conhecimento e seus processos são essenciais para obter melhorias dentro dos setores organizacionais, proporcionando melhorias para a empresa Meta | Contabilidade Consultiva.

A Gestão do Conhecimento permite que as sociedades empresariais através de seu conjunto de processos, possam identificar e disseminar o conhecimento na organização, visando melhorias nos setores, melhoria na resolução de problemas e aumento no cumprimento de missões.

A criação do Modelo SECI possibilitou uma melhora sugestiva nos setores organizacionais da empresa, possibilitando através da avaliação observar melhoras na disseminação do conhecimento juntamente com a criação do Organograma onde possibilitou-se observar o quadro hierárquico da empresa Meta.

A pesquisa deste trabalho acadêmico demonstrou que a empresa assume boas práticas no que refere ao cumprimento da legislação trabalhista, remuneração e prevenção dos direitos dos colaboradores. No entanto, ainda existe chance de aprimoramento quanto ao uso planejado do conhecimento tácito e explícito no cotidiano da empresa.

Conforme citado anteriormente, este trabalho contribuiu para ressaltar a importância da atuação estratégica do Departamento Pessoal não apenas na execução de rotinas operacionais, mas também como agente essencial na construção de um ambiente organizacional baseado na troca de conhecimento, na valorização dos colaboradores e na responsabilidade social.

Entendesse através da elaboração do estudo deste trabalho acadêmico, que a Gestão do Conhecimento é uma ferramenta considerável para as sociedades empresariais, fornecendo melhorias no atendimento ao público, disseminação do conhecimento nas organizações e bom relacionamento entre colegas de trabalho, sendo este tema de grande relevância para os estudos das ciências sociais aplicadas.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, R. de B. **Ciência criminal**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BRAGHINI, Marcelo. **Perfil constitucional do acordo individual em matéria trabalhista**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, [S. l.], v. 90, n. 2, p. 77–92, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i2.64. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/64>. Acesso em: 29 março. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943.

BRASIL. **Ministério da Educação. Base Nacional Comum Curricular. Proposta preliminar. Segunda versão revista**. Brasília: MEC, 2016. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_publicacao.pdf. Acesso em: 23 mar. 2017.

BEZERRA, Brenda Dantas. **Gestão do conhecimento em escritórios contábeis: uma análise com base no modelo SECI**. Orientadora: Mayara Bezerra Barbosa. 2025. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Departamento de Ciências Exatas e Aplicadas, Centro de Ensino Superior do Seridó, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Caicó, RN, 2025.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista: obra ilustrada em visual law, incluindo as fases de implementação e normas da ISO**. Vol. 3. LTr Editora, 2022.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Penso Editora, 2021.

CRISOSTOMO, Alessandro L.; VARANI, Gisele; PEREIRA, Priscila S.; et al. **Ética**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. p.24. ISBN 9788595024557. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595024557/>. Acesso em: 27 mai. 2025.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

da SILVA, Elizabet Leal, and Elisangela Cordeiro. **"COMPLIANCE TRABALHISTA: ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E A REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA./LABOR COMPLIANCE: ETHICS, TRANSPARENCY AND THE REDUCTION OF LABOR LIABILITIES**. P. 16." *Revista Jurídica Eletrônica da UFPI* 5.02 (2018).

DE SOUZA, Adriene Acsa et al. **ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**.

DIAS, G. L.; RODRIGUES, L. da S. M.; LOPES, J. M.; RODRIGUES, J. A. F.; HELFENSTEIN, L. A.; CARNEIRO, C. D.; DOURADO, D. L. O.; ROCHA, A. K. L. T. **A ética nas relações de trabalho do gestor de recursos humanos**. *Caderno Pedagógico*, [S. l.], v. 21, n. 8, p. e6602, 2024. DOI: 10.54033/cadpedv21n8-089. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/6602>. Acesso em: 27 maio. 2025.

DOS SANTOS, Nilton Marques. **Tudo que você precisa saber sobre rescisão do contrato de trabalho**. Site Jusbrasil. 2021. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-rescisao-do-contrato-de-trabalho/1308961746>>. Acesso em 17/05/2025.

Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). **Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower**. HarperBusiness.

FAINTUCH, J. **Nutrição parenteral**. São Paulo: CAD, 2010. Disponível em: <<http://www.fugesp.org.br/nutriesaude3-4htm>>. Acesso em: 03 set. 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
NONAKA, I., & TAKEUCHI, H. (1997). **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**. Oxford University Press.

JULIÃO, Izabela de Fátima; SANTOS, José Marcos dos. **Tipos de rescisões do contrato de trabalho**. Revista Científica Eletrônica de Administração, 2009.

JUSBRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho | DECRETO-LEI Nº 5.452, 01 de maio de 1943**, Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43#art-443>>, Acesso em 17/05/2025.

JUSBRASIL, **CLT?**, 27 de julho de 2018, Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/clt/605704512>> , Acesso em 17/05/2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **CLT organizada Saraiva** . 10. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. pág.314. ISBN 9786553624139. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624139/>>.

MARCONI, Aline Del Tedesco N. **Compliance trabalhista: como assegurar conformidade nas relações trabalhistas**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021. E-book. p.10. ISBN 9786586407372. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786586407372/>>. Acesso em: 29 mar. 2025.

MORAES, Sandro. **Honorários Advocatícios: sua importância para o advogado e o que significa para o cliente**. Jusbrasil, 2022.

ORSI, A. Gestão da remuneração. In: ARELLANO, E.; ORSI, A.; CESAR, A. M.; RODRIGUES, M.; BAYMA, L.; CAMARGO, Y. et al. **Gestão de pessoas: nas empresas contemporâneas brasileiras** Rio de Janeiro: Elsevier. 2017.

PANNETTA, J. C. **Os parasitas da carne e seus reflexos econômicos**. Revista Nacional da Carne. São Paulo, v. 1, n. 4/5, p. 24-25, abr./maio de 1980.

PONTOTEL, **Como calcular IRRF de 2025 na folha de pagamento e detalhes do imposto!**, São Paulo - SP, 09 de maio de 2025, Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/calcular-irrf/>> Acesso em 17/05/2025.

RODRIGUES, Geisiele dos Santos Teixeira. **Sistema de remuneração estratégica: estudo de caso em uma empresa do segmento metalomecânico**. 2021. Trabalho de conclusão de

Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) – Fatec São Carlos, São Carlos, 2021.

STAKE, Robert E. **The art of case study research**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1995.

STEWART, T. A. (1997). **Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations**. Doubleday.

WOOD JUNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 2 v.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

7. APENDICÊS

ANEXO 1: Roteiro | Entrevista com a empresa Meta | Contabilidade Consultiva, elaborada com perguntas relacionadas ao departamento pessoal e setores da organização.

ROTEIRO | ENTREVISTA EMPRESA META | CONTABILIDADE CONSULTIVA EM BAGÉ-RS

PERGUNTAS:

Quais os tipos de vínculos trabalhistas a empresa META possui? (CLT, Estágio, RPA, Tempo Determinado)

Somente CLT e estágio.

A empresa META possui estagiários?

Sim, na área de vendas.

Quais os tipos de treinamentos a empresa META possui?

Treinamento corporativo.

Quais são os tipos de contratos de trabalho utilizados atualmente na empresa META? Costuma contratar temporários ou estagiários?

Respondido na pergunta 1.

A empresa documenta seus processos operacionais?

Sim.

Como é feita a disseminação do conhecimento dentro da empresa? Já tiveram dificuldades com a saída repentina de um colaborador que operacionalizava uma função exclusiva dele?

Não, até mesmo pelos sócios saberem desenvolver as atividades de todos os setores. E também por cada setor possuir mais de um colaborador.

A empresa meta possui algum projeto social? Se sim, qual?

Não.

8- Quais os benefícios ofertados pela empresa? (VR ou VA, convênios com empresas parceiras)

Vale alimentação.

Fonte: (Autores, 2025)