

A GESTÃO DO CONHECIMENTO APLICADA À COMPREENSÃO DA REMUNERAÇÃO: UM ESTUDO NO SETOR DE VENDAS DAS LOJAS ASM

DA SILVEIRA, Camila Feijó^{1*}
CAMARGO, Dhyordan¹
PACHECO, Otávio Garcia¹
DUCK, Pedro Henrique Abram¹
PERBONI, Viviane²
PRESTES, Caroline Soares²
SOUTO, Mônica da Silva²
CHAGAS, Alisson Teixeira²

RESUMO: A forma como uma empresa lida com sua Gestão do Conhecimento, compartilhando e armazenando informações, têm impactos significativos na confiança e engajamento dos seus colaboradores, o que consequentemente pode refletir em seus resultados. O objetivo geral deste estudo é avaliar o conhecimento dos colaboradores do setor de vendas sobre como sua remuneração é calculada, interpretando o que isso representa e avaliando a gestão do conhecimento do assunto. Para tal finalidade, um questionário foi realizado para coleta de dados, assim como uma pesquisa bibliográfica para os conceitos necessários. Como resultado, obteve-se uma falta de conhecimento entre os colaboradores sobre a sua remuneração, evidenciando um cenário onde o conhecimento tácito predomina, com um interesse dos funcionários de adquirirem o conhecimento sobre a remuneração. Neste contexto, observa-se uma clara oportunidade de melhoria, onde sugeriu-se formas de internalizar este conhecimento, pois pode trazer resultados favoráveis para a empresa.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento; Setor de Vendas; Remuneração.

ABSTRACT: The way a company handles its Knowledge Management, sharing and storing information, has a significant impact on the trust and engagement of its employees, which can consequently reflect on its results. The general objective of this study is to assess the knowledge of sales employees about how their compensation is calculated, interpreting what this represents and evaluating the knowledge management of the subject. For this purpose, a questionnaire was carried out to collect data, as well as a bibliographical research for the necessary concepts. As a result, a lack of knowledge among employees about their compensation was obtained, evidencing a scenario where tacit knowledge predominates, with an interest of employees in acquiring knowledge about compensation. In this context, a clear opportunity for improvement is observed, where ways of internalizing this knowledge were suggested, as it can bring favorable results for the company.

Keywords: Knowledge Management; Sales Sector; Compensation.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

No contexto empresarial, conduzir corretamente os processos trabalhistas é indispensável para garantir o cumprimento da legislação e para construir um ambiente organizacional mais ético. Um desses processos é a rescisão contratual, que envolve os cálculos rescisórios, os direitos do trabalhador e informações que podem ser sensíveis.

¹ Discentes do Curso Ciências Contábeis, Nível 3 2025/1- Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

² Docentes do Curso Ciências Contábeis, Nível 3 2025/1 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

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

Gusmão e Fernandes (2016) em seu artigo comentam sobre a importância de um Contador conhecer e saber realizar os cálculos trabalhistas em sua rotina de trabalho. Os autores ainda comentam que os cálculos exigem um entendimento das várias normas que envolvem esse processo evidenciando proximidade da Ciência Contábil e do Direito do Trabalho. Miranda (2019) no seu estudo complementa destacando as mudanças da reforma trabalhista, mostrando que o profissional da área deve estar atualizado sobre as mudanças da legislação para exercer a profissão de acordo. Porém é necessário questionar se aqueles não envolvidos com a Contabilidade estão cientes dos seus direitos e o que compõem a sua remuneração.

Neste contexto, a Gestão do Conhecimento e a ética cumprem um papel importante. O modo como a empresa compartilha e armazena informações, assim como mantém sigilo de dados pode afetar a confiança dos colaboradores e a responsabilidade social da organização. Sendo a Gestão do Conhecimento processos que viabilizam a criação, disseminação e aplicação do conhecimento (PEREIRA; RODRIGUES, 2005) é importante destacar que a interação humana e das tecnologias da informação fazem parte desse processo.

Nesse sentido, compartilhar as informações é fundamental, para que colaboradores possam entender sua folha de pagamento. Como afirma Braga (2012) em seu artigo, existem várias formas de disseminar o conhecimento em uma organização, desde experiências de rotina, até fundamentos técnicos, incluindo a tecnologia. Moreira e Ribeiro (2015) complementam esse raciocínio dizendo que a tecnologia da informação e a comunicação são significativas para a gestão do conhecimento, e que uma organização que valoriza e estimula o conhecimento, pode alcançar o sucesso no mercado.

Diante disso, o presente artigo tem como objetivo geral analisar se os colaboradores compreendem sua remuneração, avaliar a gestão do conhecimento da empresa, e sua ética e responsabilidade social. Para esse propósito, a empresa foi caracterizada e um questionário com os colaboradores foi realizado. A justificativa do estudo se baseia no fato da importância dos colaboradores de uma organização conhecerem seus direitos, como sua remuneração é calculada e se estão cientes de como esses valores são calculados.

2 DESENVOLVIMENTO

Nesta parte do trabalho será detalhado o referencial teórico, a metodologia empregada e os resultados encontrados. Contém a exposição ordenada e pormenorizada do assunto tratado do estudo.

2.1 Contabilidade Intermediária e Trabalhista

2.1.1 Contabilidade Intermediária

A contabilidade intermediária é um degrau de conhecimento onde aprofundamos os conhecimentos básicos da área contábil, dando um enfoque em questões mais complexas em relação a operações financeiras e demonstrações contábeis. Segundo Ribeiro (2018) a contabilidade intermediária proporciona a continuidade dos estudos da contabilidade básica, tratando de operações cotidianas das empresas e introduzindo um conhecimento aprofundado da área contábil, de maneira progressiva, gradual e lógica. Ainda conforme Ribeiro (2018) retrata que o objetivo principal da contabilidade intermediária é o fornecimento de conhecimento e informação sobre patrimônio, situações financeiras das empresas e auxílio na tomada de decisões. Já Marion (2020) destaca contabilidade intermediária como uma ponte entre o conhecimento contábil básico e avançado, proporcionando uma visão mais detalhada das práticas contábeis. Ainda segundo Marion (2020) reforça que o estudo desta contabilidade avançada, resulta em uma capacitação do profissional no conceito de interpretar e aplicar os princípios contábeis de maneira correta em situações reais e complexas do cotidiano empresarial, tendo contribuição importante para o desenvolvimento técnico, sólido e prático.

2.1.2 Contabilidade Trabalhista

A contabilidade trabalhista é o ramo da contabilidade que abrange a área responsável pelo controle e registro de obrigações da empresa que estão relacionados aos vínculos empregatícios. Na área dos cálculos de salário, encargos sociais, férias, décimo terceiro e os direitos restantes previstos na consolidação das leis do trabalho (CLT). Segundo Passos (2018) a contabilidade trabalhista atua em contexto do direito, onde as relações passam a ser cada vez mais importantes, isso devido o contador atuar sob uma legislação que é elaborada

através da área jurídica e através desta controlada e colocada em prática. Segundo Gasparini e Obersteiner (2012):

“A Contabilidade e o Direito do Trabalho são matérias que possuem autonomia científica, porém, são muito próximas. Assim como o advogado precisa ter noção de cálculos trabalhistas, o contador necessita conhecer a legislação que rege o pacto laboral. Para melhor compreender as condições da atualidade é necessário estudar o histórico, bem como a evolução com o decorrer do tempo e o conceito tanto da Contabilidade como do Direito do Trabalho, e a relação existente entre essas duas matérias.”(GASPARINI E OBERSTEINER, 2012, p.06)”.

2.1.3 Tipos de Contrato de Trabalho

2.1.3.1 Contratos por Tempo Indeterminado e Determinado

Segundo Curti e Onofre (2016) os contratos podem ser classificados como contrato por tempo determinado e indeterminado. Os contratos por tempo indeterminado de acordo com Curti e Onofre (2016) são aqueles que possuem duração temporal que não tenha pré-fixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo, são contratos que não possuem prazo definido para ruptura.

O contrato por termo determinado tem estabelecido uma data de início e término acordadas. Esse tipo de contrato pode ser utilizado em situações específicas, como contratos de experiência ou projetos temporários. O contrato por termo determinado tem estabelecido na previsão legal no artigo 443 § 2º da CLT;

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. [...] 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.”

2.1.3.2 Contrato de Experiência

O contrato de experiência tem como característica o contrato a prazo determinado, na qual a finalidade é analisar se o contratado tem as características essenciais para exercer tal função determinada, por hora, o empregado também possuiu oportunidade de se adequar às condições da empresa. O contrato de experiência não deve perdurar além de 90 dias, que podem ser prorrogáveis por uma única vez, respeitando os 90 dias (CURTI; ONOFRE, 2016).

2.1.3.4 Contrato de Obra Certa

De acordo com Curti e Onofre (2016), este contrato está mais associado a empresas de construção civil. Segundo Pinto (2008);

"A sucessão de contratos por obra certa, porém, não modifica os referidos pactos para contrato por prazo indeterminado, pois é possível que haja a contratação por obra certa. Terminada esta, o empregado é contratado para outra obra certa, havendo uma sucessão de contratos de obra certa."

2.1.4 Verbas Trabalhistas e Rescisórias Vigentes

2.1.4.1 Verbas Trabalhistas

As verbas trabalhistas são os valores cujos empregadores devem de pagar ao longo da vigência do contrato sendo assim;

- Salário mensal, estabelecido na previsão legal no artigo 457, caput e §1º da CLT;

"Artigo 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, as gorjetas que receber."

- Horas extras, estabelecido na previsão legal no artigo 59, caput da CLT;

"Artigo 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho."

- Adicionais (noturno, insalubridade, periculosidade), estabelecido na previsão legal nos artigos Art. 73 da CLT, Art. 189 da CLT e Art. 193 e 194 da CLT;

"Artigo. 73 da CLT. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (Vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna."

"Artigo 189 da CLT. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos."

"Artigo 193 da CLT. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de

exposição permanente do trabalhador(a).”

- Férias + 1/3 constitucional. Estabelecido na previsão legal no artigo 129 da CLT;
“Artigo 129 da CLT. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.”
- 13º salário, estabelecido na previsão legal no artigo 1, inciso VIII da Constituição Federal de 1988;
“Artigo 1, inciso VIII da Constituição Federal de 1988. No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.”
- FGTS (8% sobre a remuneração), estabelecido na previsão legal no artigo 15 da Lei Nº 8.036, de 11 de Maio de 1990.

“Artigo 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o vigésimo dia de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).”

2.1.4.2 Verbas Rescisórias Vigentes

As verbas Rescisórias Vigentes diferentemente das Verbas Trabalhistas, são aquelas que são devidas na rescisão do contrato de trabalho, podendo haver variação de acordo com o tipo de desligamento, podem ser incluídas nessas verbas;

- Saldo de salário, estabelecido na previsão legal no artigo 457 da CLT;
“Artigo 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.
§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.
§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.”
- Férias vencidas e proporcionais + 1/3, citado anteriormente no artigo 129 da CLT;
- 13º salário proporcional, já citado anteriormente;

- Aviso prévio (trabalhado ou indenizado), estabelecido na previsão legal no artigo 487 da CLT;

“Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951).”

- Multa de 40% sobre o FGTS (em caso de demissão sem justa causa), estabelecido no Parágrafo 1º, art. 18 da Lei nº 8.036 | Lei Do Fgts, de 11 de maio de 1990;

“Artigo 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997).

- Direito ao saque do FGTS e acesso ao seguro-desemprego, se aplicável, estabelecido no Art. 20 da Lei nº 8.036 | Lei Do Fgts, de 11 de maio de 1990 e no artigo Art. 3º da Lei nº 7.998 | Lei Do Seguro-desemprego, de 11 de janeiro de 1990;

“Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).”

“Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: (Redação dada pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015).”

2.1.5 Tipos de Remuneração

A remuneração é fundamental nas relações trabalhistas, sendo uma ferramenta estratégica que impacta diretamente na satisfação do colaborador e proporciona um ambiente de trabalho produtivo e saudável. De acordo com Silva (2023) a remuneração é o total entre o salário estipulado com os benefícios recebidos vigentes no contrato. Entre os tipos de remuneração pode-se citar a fixa e a variável.

Craveiro (2018) fala em seu estudo que a remuneração fixa compreende o salário, mas gera um comportamento seriado por parte dos colaboradores, pois não estimula a conquista de desafios, pois este tipo de remuneração tem como ponto principal o processo e não o resultado. Sabino e Cunha (2016) complementam esse pensamento dizendo que a remuneração fixa é um acordo estabelecido entre empregado e empregador, no qual o colaborador obtém benefícios, criando um padrão de pagamento, porém pode gerar baixo engajamento já que é uma remuneração fixa e de rotina.

Já a remuneração variável tem como característica não ser fixa, sendo ligada a atuação individual, metas e resultados. Gove (2025) aponta em seu artigo que é uma forma excelente para manter-se talentos e incentivar a evolução e o atingimento de metas já que é uma forma de remuneração baseada nas habilidades práticas e teóricas dos colaboradores, o que pode os incentivar a se aprimorarem nessas áreas, pois quanto mais é produzido melhor será a remuneração.

2.2 Gestão do Conhecimento

2.2.1 Conceito de Gestão do Conhecimento

Conforme Davenport e Prusak (1998), o conhecimento resulta da combinação de experiência prática, valores pessoais, informações de contexto e insights que orientam novas aprendizagens. Para esses autores, distinguir claramente dados, informação e conhecimento é passo essencial para converter registros brutos em ativos estratégicos. Nonaka e Takeuchi (1995) ampliam essa visão ao propor que a Gestão do Conhecimento envolve processos articulados, capazes de transformar o saber tácito — aquele que não se documenta facilmente — em formas explícitas, por meio do ciclo SECI: socialização, externalização, combinação e internalização. Um exemplo prático ocorre quando especialistas trocam experiências em oficinas (socialização) e, na sequência, codificam procedimentos em manuais

(externalização). Argyris e Schön (1978) acrescentam que uma aprendizagem organizacional efetiva exige não apenas corrigir erros no dia a dia, mas questionar e revisar crenças subjacentes às práticas. Por fim, Senge (1990) reforça que empresas que aprendem usam esse fluxo contínuo de conhecimento como motor para inovação e adaptação às mudanças de mercado.

2.2.2 Conhecimento Tácito e Explícito

Nonaka e Takeuchi (1995) distinguem dois tipos de conhecimento: o tácito, enraizado na experiência pessoal e difícil de ser formalizado, e o explícito, passível de codificação em documentos e sistemas. O conhecimento tácito emerge do fazer cotidiano — como o pizzaiolo que “sabe na mão” a massa certa — e só flui de forma eficaz quando há convivência direta ou observação prática (socialização). Já o conhecimento explícito é aquele que se registra em manuais e procedimentos, servindo de guia para tarefas rotineiras.

Por exemplo, ao treinar um novo funcionário, o gestor pode demonstrar a técnica de assar fornos lado a lado com o aprendiz (transmissão tácita) e, em seguida, entregar um check-list escrito com etapas e parâmetros de temperatura (codificação explícita). Davenport e Prusak (1998) enfatizam que o verdadeiro valor organizacional está na combinação desses dois modos, pois, sem registrar as práticas eficazes, corre-se o risco de perder competências quando um colaborador deixa a empresa.

2.2.3 Modelo SECI de Criação do Conhecimento

O Modelo SECI, criado por Nonaka e Takeuchi (1995), descreve quatro estágios interativos que alternam entre conhecimento tácito e explícito. Inicialmente, na socialização, aprendizados informais difundem-se por meio de reuniões em pequenos grupos, como técnicos trocando técnicas de montagem em um workshop prático. Em seguida, a externalização transforma ideias pessoais em artefatos mensuráveis; por exemplo, um analista documenta lições aprendidas em um mapa mental que pode ser acessado por toda a equipe. A etapa de combinação reúne diversos documentos — relatórios, planilhas e apresentações — em um repositório único, possibilitando a criação de novos relatórios estratégicos. Finalmente, a internalização ocorre quando esses registros são incorporados ao dia a dia dos

colaboradores, como ao aplicar um procedimento padronizado aprendido em treinamentos, tornando-se parte da expertise coletiva. Davenport e Prusak (1998) destacam que, ao percorrer esse ciclo de forma contínua, a organização desenvolve um ciclo virtuoso de inovação e adaptação, essencial para responder a variações de mercado e reter o capital intelectual interno.

2.2.4 Fundamentos do Pensamento Sistêmico nas Organizações

Edgar Morin (2016) propõe que, para enfrentar a complexidade contemporânea, é preciso considerar as organizações como sistemas cujas partes interagem de forma não linear. Assim, a visão sistêmica revela que uma mudança em um departamento pode gerar efeitos inesperados em outra área. Peter Senge (1990) complementa ao afirmar que o pensamento sistêmico funciona como o fio condutor das disciplinas de uma organização que aprende; por meio dele, gestores identificam padrões de comportamento, reconhecem vínculos de causa e efeito e localizam pontos de alavancagem que permitem intervenções mais eficazes. Por exemplo, ao revisar o fluxo de atendimento ao cliente, a empresa descobre que atrasos na produção impactam a satisfação do usuário final; essa percepção sistêmica motiva ajustes simultâneos na equipe de compras e no cronograma de manutenção de máquinas.

2.2.5 Organizações que Aprendem e Ciclos de Aprendizagem

Argyris e Schön (1978) introduziram os conceitos de aprendizagem de ciclo único e de ciclo duplo. No ciclo único, as organizações corrigem desvios sem alterar as regras subjacentes. Já o ciclo duplo envolve a revisão dessas regras, promovendo inovação profunda. Garvin, Edmondson e Gino (2008) mostram que empresas que estruturam seus ciclos de feedback — por meio de reuniões regulares e plataformas de sugestões — respondem mais rapidamente a falhas operacionais. Schmitz (2019) ressalta que, em processos eficazes, cada iteração não apenas corrige erros, mas também gera melhorias incrementais, reforçando a cultura de experimentação e aprendizado contínuo. Um caso prático ocorre quando a equipe de desenvolvimento de produto incorpora testes de usuário em cada sprint, ajustando requisitos e reduzindo o ciclo de lançamento.

2.3 Ética e Responsabilidade Social

A ética é um ramo da filosofia que estuda os fundamentos da moralidade, questionando o que é certo e errado, bom ou mau, justo ou injusto. Ela busca compreender os fundamentos que orientam as ações humanas e os critérios para distinguir o certo do errado. Segundo Vasquez (2007), "ética é a reflexão crítica sobre a moral, ou seja, sobre os costumes, normas e valores vigentes em determinada sociedade". Nesse sentido, a ética não se limita a aceitar normas como verdades absolutas, mas propõe uma análise crítica e racional sobre elas, buscando princípios universais para orientar a conduta humana.

Responsabilidade é a obrigação de assumir as consequências dos próprios atos, decisões e compromissos. Envolve agir com consciência, cumprir deveres e responder por ações realizadas, especialmente quando elas impactam outras pessoas ou a sociedade. Segundo Jonas (2006), "a responsabilidade é a obrigação moral de prever as consequências dos atos e de responder por elas, especialmente quando essas ações impactam o futuro da humanidade". Assim, responsabilidade implica consciência e compromisso com os efeitos das decisões e condutas.

2.3.1 Princípios éticos

Os Princípios éticos são valores universais que orientam o comportamento humano, guiando as decisões e ações para que sejam justas, corretas e respeitadas com o outro. Segundo Chiavenato (2014) afirma que "os princípios éticos constituem diretrizes que norteiam o comportamento profissional e social, assegurando a harmonia nas relações interpessoais". Esses princípios funcionam como guias para a tomada de decisões corretas, especialmente em situações complexas onde os interesses individuais e coletivos entram em conflito.

2.3.2 Sigilo de informação

O sigilo de informações é um princípio ético e jurídico fundamental em diversas áreas profissionais, garante a proteção da intimidade dos indivíduos e assegura a confiança nas relações profissionais. Segundo Reale (2002), "o sigilo de informações consiste no dever de

manter em confidencialidade dados e fatos que, por sua natureza, não devem ser divulgados sem autorização, em respeito à privacidade e aos direitos individuais". Esse dever é especialmente importante em profissões que lidam com informações sensíveis, como médicos, advogados, psicólogos e administradores. A quebra do sigilo pode acarretar não apenas consequências éticas, como também legais, dependendo do âmbito de atuação.

Além disso, com o avanço da tecnologia e o aumento da circulação de dados pessoais e corporativos, o respeito ao sigilo tornou-se ainda mais crucial. Leis como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil reforçam a obrigatoriedade do sigilo e a necessidade de proteger as informações de maneira ética e responsável.

2.4 Metodologia

Para o desenvolvimento da pesquisa, é importante detalhar a classificação e os métodos utilizados. A abordagem deste artigo classifica-se como qualitativa e quantitativa. A pesquisa qualitativa, como fala Proetti (2017), tem como característica ser realizada no cenário onde os eventos acontecem, buscando entender os resultados de forma lógica e coerente. O autor acrescenta que esse tipo de pesquisa permite compreender os fatos dentro de um contexto, o que facilita a compreensão da realidade a ser estudada.

Já a abordagem quantitativa, de acordo com Mineiro, Da Silva e Ferreira (2022), foca em verificar e medir informações, utilizando ferramentas e métodos precisos para organizar os dados coletados. Os autores completam falando que a abordagem se baseia em estatísticas ou na matemática, permitindo conclusões ampliadas sobre o assunto estudado.

Para tal finalidade, o desenvolvimento teórico desta pesquisa teve como base uma pesquisa bibliográfica, que de acordo com Dos Santos Batista e Kumada (2021) baseia-se em informações originadas de estudos preexistentes, que ajudam a compreender determinado tema ou assunto. Rodrigues e Neubert (2023) complementam, dizendo que a revisão bibliográfica é essencial para qualquer trabalho científico, sendo realizada com a seleção de estudos aprovados por especialistas da área em questão.

Além disso, para atingir os resultados esperados, foi realizado também, um estudo de caso. Para Ventura (2007), o estudo de caso é uma pesquisa prática, empregando uma metodologia e o raciocínio envolvendo o projeto, a coleta e a análise de dados. O autor Martins (2008) define como um método que examina ou retrata cenários em movimento que

envolve a presença de pessoas, onde o objetivo é entender completamente o contexto do assunto, além de interpretar e explicar a situação.

Ainda neste contexto, para auxiliar na busca dos objetivos, foi realizada uma pesquisa documental, que como reflete Sá-Silva (2009), é um processo de abordagens e métodos que tem como finalidade descobrir, decifrar e examinar documentos de diversas naturezas. Também, para coleta de dados, um questionário com os colaboradores da empresa foi realizado.

2.5 Resultados e Discussão

2.5.1 Discussão Sobre o Questionário

A seguir serão apresentados os resultados do questionário feito com os colaboradores do setor de vendas da empresa ASM. O questionário foca em avaliar o quanto os colaboradores sabem sobre sua remuneração, o que reflete aspectos da Gestão do Conhecimento.

A primeira pergunta questiona os colaboradores sobre o conhecimento dos mesmos a respeito de como é composta a remuneração. Os resultados foram:

Figura 1: Gráfico da questão 1.

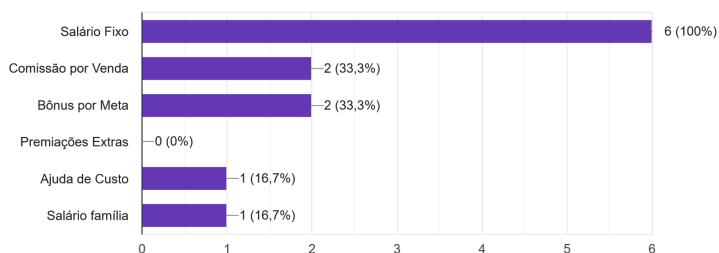


Fonte: Autores (2025).

A questão número dois, pergunta aos colaboradores sobre os componentes recebidos atualmente. As respostas foram:

Figura 2: Gráfico da questão 2.

Qual(is) componente(s) você recebe atualmente?(Marque todos que se aplicam)
6 respostas

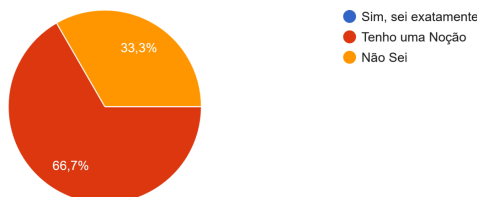


Fonte: Autores (2025).

A terceira indagação fala sobre o percentual de comissão aplicado sobre as vendas. Dos quais os colaboradores responderam:

Figura 3: Gráfico da questão 3.

Você sabe qual percentual da comissão é aplicado sobre as suas vendas?
6 respostas

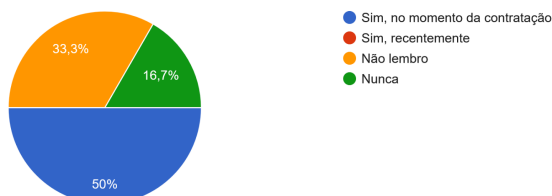


Fonte: Autores (2025).

No quarto quesito, é questionado se os colaboradores já receberam ou não uma explicação a respeito de como sua remuneração é calculada. Como resultado:

Figura 4: Gráfico da questão 4.

Já recebeu explicações claras sobre como sua remuneração é calculada?
6 respostas

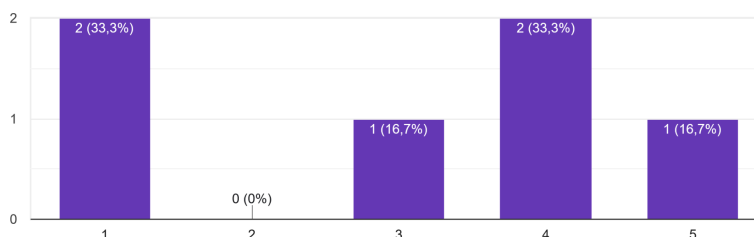


Fonte: Autores (2025)

A quinta questão indaga sobre o entendimento dos critérios usados para pagar bônus e premiações. As respostas foram as seguintes:

Figura 5: Gráfico da questão 5.

Em uma escala de 1 a 5, quanto você entende sobre os critérios usados para pagar bônus ou premiações?
6 respostas

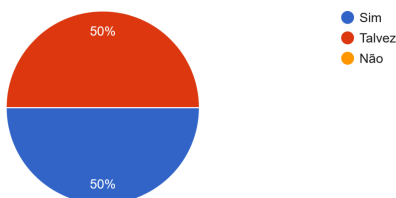


Fonte: Autores (2025)

A sexta e última questão, perguntou aos colaboradores se conhecer e entender melhor a sua remuneração ajudaria a melhorar o desempenho dos mesmos. Os resultados foram:

Figura 6: Gráfico da questão 6.

Você sente que entender melhor sua remuneração ajudaria a melhorar seu desempenho?
6 respostas



Fonte: Autores (2025).

Com os resultados, percebe-se que os colaboradores têm pouco ou nenhum entendimento sobre como funciona seu pagamento. O que aponta uma lacuna na compreensão sobre os critérios de remuneração por parte dos colaboradores, o que pode impactar na motivação e engajamento dos funcionários.

Levando em consideração os conceitos de Gestão do Conhecimento abordados anteriormente neste artigo, observa-se que as informações a respeito da remuneração para os colaboradores ainda permanecem no nível de conhecimento tácito, ou seja, não foram sistematizadas ou documentadas e transmitidas para os colaboradores de uma maneira mais

formal. Isso fica evidente quando apenas 33,3% dos respondentes afirmam conhecer como é composto sua remuneração enquanto 50% disseram não saber.

A pesquisa revela um certo desconhecimento em relação à remuneração. As explicações no momento da contratação e sem reforço contínuo revela uma comunicação feita pontualmente, porém os colaboradores demonstram interesse em aprender mais sobre isso, já que 50% afirmam que conhecer sua remuneração ajudaria em seu desempenho e outros 50% que talvez ajudaria, o que pode representar uma oportunidade de melhoria.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa revelou uma falta de conhecimento dos colaboradores do setor de vendas da empresa. Essa falta de conhecimento sobre a composição salarial evidência um cenário onde o conhecimento tácito ainda prevalece, sem uma forma sistematizada de internalizar esse conhecimento e o manter reforçado entre os colaboradores, que conforme mostra a pesquisa, se mostram abertos a terem esse conhecimento reforçado.

Diante dos resultados, é possível observar oportunidades de melhorias na forma como esse conhecimento é internalizado para os colaboradores do setor de vendas e que podem gerar resultados favoráveis. A ausência dessas práticas talvez possam resultar em dúvidas sobre como a remuneração entre colaboradores do mesmo setor é calculada, o que pode ocasionar em um baixo engajamento por parte dos mesmos.

Levando em consideração que os colaboradores demonstram interesse em adquirir esse conhecimento como uma possível forma de motivação, essa informação pode servir como ponto de partida para melhorias dentro da empresa. Neste contexto, uma solução poderia ser a criação de materiais explicativos simples e acessíveis, como vídeos ou cartilhas por exemplo, que de uma maneira clara, expliquem como a remuneração é calculada, evidenciando todos os aspectos que a compõem. Com isso, pode-se ter uma valorização do conhecimento, podendo gerar novos aprendizados, uma internalização maior da informação e um engajamento maior da equipe.

Por fim, para pesquisas futuras, sugere-se uma investigação que inclua diferentes setores da empresa e de como o conhecimento sobre a remuneração pode afetar níveis de produtividade e motivação. Tais pesquisas podem contribuir para geração de mais

conhecimento e por consequência estratégias eficazes de comunicação interna, assim como a valorização do capital humano.

REFERÊNCIA

AGUIAR FILHO, Carlos Henrique de. Contabilidade trabalhista: estudo de causas e efeitos das ações de rescisão trabalhista no passivo da empresa. 2022. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

ARGYRIS, C.; SCHÖN, D. A. *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading: Addison-Wesley, 1978.

BRAGA, Érika Ferreira. O uso da gestão do conhecimento para a consolidação de empresas familiares, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 13 jul. 1962.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 maio 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 maio 1990.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 12 jan. 1990.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CURTI, Mario Sérgio; ONOFRE, Claudia Maria Ferraz Arruda. **TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO**. 2016.

CRAVEIRO, Rosemeire Brogin. Tipos de remuneração para startups no Brasil. 2018.

DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

DE CASTRO, Elaine; DE OLIVEIRA, Ulisses Tadeu Vaz. A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual. **Entretextos**, v. 22, n. 3, p. 25-45, 2022.

DOS SANTOS BATISTA, Leonardo; KUMADA, Kate Mamhy Oliveira. Análise metodológica sobre as diferentes configurações da pesquisa bibliográfica. **Revista brasileira de iniciação científica**, p. e021029-e021029, 2021.

GASPARINI, Renata Yanaga Shibukawa; OBERSTEINER, Maria Isabel Della Valle - análise dos direitos e deveres do empregador e do empregado na celebração e na extinção do contrato de trabalho de uma Transportadora de Jaciara – MT - Publicação científica da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale de São Lourenço - Jaciara/MT ; Ano V, Número 07, novembro de 2012

GOVE, Rachel José. Influência das políticas de remuneração na produtividade dos trabalhadores do Banco Letshego, cidade de Maputo. 2025.

GUSMÃO, Rômulo Carneiro; FERNANDES, Jorge Luiz Santos. Survey sobre o nível de aprendizado de cálculos trabalhistas nas disciplinas Contabilidade Tributária e LSDT do Curso de Ciências Contábeis da UESB. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, 2016.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C. *Contabilidade Básica*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

"Is Yours a Learning Organization?" *Harvard Business Review*, mar. 2008.

JONAS, Hans. O princípio da responsabilidade: ensaio de uma ética para a civilização tecnológica. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006.

MARION, José Carlos. *Contabilidade Empresarial*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. "Direito do Trabalho". Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.160. ISBN 9788553622627. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

MARTINS, Gilberto Andrade. Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisa no Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 2, n. 2, p. 9-18, 2008.

MINEIRO, Márcia; DA SILVA, Mara A. Alves; FERREIRA, Lúcia Gracia. Pesquisa qualitativa e quantitativa: imbricação de múltiplos e complexos fatores das abordagens investigativas. **Momento-Diálogos em Educação**, v. 31, n. 03, p. 201-218, 2022.

MIRANDA, VALESCA BERTHODO DE. IMPACTOS NA CONTABILIDADE TRABALHISTA APÓS A REFORMA NAS LEIS DO TRABALHO. 2019.

MOREIRA, Jonathan Rosa; RIBEIRO, Jefferson Bruno Pereira. Assessment of knowledge construction spaces at technology school of the Projeção College in Brasília. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 20, p. 22-50, 2015.

MORIN, E. *Introduction à la pensée complexe*. Paris: Seuil, 2016.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press, 1995.

NONAKA, I.; VON KROGH, G. Organizational knowledge creation theory: evolutionary paths and future advances. **Organization Studies**, v. 30, n. 10, p. 1149–1171, 2009.

PASSOS, Rosinaldo da Silva. A percepção dos profissionais do departamento pessoal em um escritório de contabilidade de Cruz das Almas-BA diante da influência das distintas convenções

coletivas dos comerciários aplicadas no ano de 2017. 2018. 156 páginas Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. FACULDADE MARIA MILZA.

PEREIRA, Sandra Leandro; RODRIGUES, Lucinaldo dos Santos. Modelo de arquitetura cognitiva para desenvolvimento humano—perspectivas teóricas da gestão de conhecimento, 2005.

PROETTI, Sidney. As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo. **Revista Lumen-ISSN: 2447-8717**, v. 2, n. 4, 2017.

RIBEIRO, Osni M. Contabilidade intermediária. 5. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Uni, 2018. E-book. p.I. ISBN 9788547220860. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547220860/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

RODRIGUES, Rosângela Schwarz; NEUBERT, Patricia da Silva. Introdução à pesquisa bibliográfica. 2023.

SABINO, Ludymilla Andressa Mendonça; CUNHA, Norival Carvalho. Remuneração e salário numa abordagem administrativa. **Revista GeTeC**, v. 5, n. 10, 2016.

SANTOS, J. F. dos. *Direito e Práticas Trabalhistas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie et al. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de história & ciências sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009.

SENGE, P. M. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, 1990.

SILVA, Any Caroline da et al. A diferença entre salário e remuneração e suas repercussões. 2023.

SCHEIN, E. H. *Organizational Culture and Leadership*. 4. ed. San Francisco: Wiley, 2010.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SoCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.