



CONEPA
CONGRESSO NACIONAL DE ESTUDANTES
E PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO

6ª Edição 2023 | 15 e 16 de setembro de 2023

A IDEIA DE INTERDEPENDÊNCIA ENTRE DEPARTAMENTOS DE EMPRESAS NO BRASIL

Luís Henrique de Barros Sousa
Graduando em Administração
Universidade Federal da Paraíba
luishenriqueb270@gmail.com

Resumo

Este artigo apresenta uma problemática nas empresas brasileiras, que é a interdependência entre departamentos. Além disso, nota-se, na prática, a implantação de um software de gestão empresarial, automatizando a alimentação de informações necessárias para o funcionamento dos departamentos, uma vez que um depende do outro, mostrando as dificuldades da quebra de costumes e implantação de novos hábitos na empresa, relacionando-os com alguns conceitos filosóficos como globalização e hierarquia de necessidades. Com isso, foram destacadas algumas atitudes tomadas em meio ao processo de transição de sistemas, preservando o desempenho individual e profissional de cada funcionário. É importante também destacar o conceito de interdependência e analisar o que de fato acontece nas organizações quando o assunto são novas metodologias para cumprir as demandas diárias. Dessa forma, é necessário ter um ambiente organizacional adequado e trazer reflexões, para que o indivíduo consiga fazer uma autocrítica construtiva.

Palavras-chave: Interdependência, Departamento financeiro e Sistema GestãoClick.

Abstract

This article presents an existing problem in companies, in particular, a Brazilian one that deals with the interdependence between Selmaq departments – Earthmoving and Machinery Rental. In addition, it is noted, in practice, the implementation of a business management software, automating the feeding of information necessary for the functioning of the departments, since one depends on the other, showing the difficulties of breaking customs and implementing new habits in the company and relating them to some philosophical concepts such as globalization and hierarchy of needs. With that, some actions taken during the systems transition process were highlighted, preserving the individual and professional performance of each employee. It is also important to highlight the concept of interdependence and analyze what actually happens in organizations when it comes to new methodologies to meet daily demands. In this way, it is necessary to have an adequate organizational environment and bring reflections so that the individual can make a constructive self-criticism.

Keywords: Interdependence. Finance department. Click Management System.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, é notório que algumas empresas apresentam dificuldades em relação ao avanço tecnológico impulsionado por uma economia focada nas exigências do mercado. Uma das dificuldades é a confusão gerada pelo desconhecimento da ideia atual de departamentos das organizações, como modelo explicativo dos resultados de desempenho de uma equipe. Em outros termos, as tarefas e os resultados alcançados, de modo individual, precisam ser impulsionados e ordenados pela gestão da empresa, de maneira conjunta e colaborativa. Diante disso, a gestão de uma organização estabelece, entre seus setores, uma conexão que interligue seus empregados, que estimule a competição e, ao mesmo tempo, que cada setor tenha funções e sistemas de informações diferentes, mas que auxiliem na execução das metas e nas tomadas de decisões. Assim, o problema enfrentado nesse texto é a ideia de interdependência entre funcionários de diferentes departamentos, especialmente o financeiro, e se o uso de ferramentas tecnológicas e da informação contribuíram com tal ideia. Para isso, o objetivo geral é analisar a interdependência entre setores administrativos de uma empresa, a partir do uso do sistema GestãoClick – software de gestão empresarial. Os objetivos específicos são definir o que é a interdependência entre setores e demonstrar de que modo a empresa, a partir do uso do sistema de gestão empresarial, chegou a conclusão de que era necessário mudar seus hábitos e apontar desafios e benefícios da interdependência, através do uso dessa GestãoClick, na estrutura empresarial com foco no departamento financeiro. Para tal finalidade, este texto se apoia no método de relato de experiência ou caso, com pesquisa bibliográfica.

2. RELATO DE EXPERIÊNCIA OU CASO

A ideia de interdependência entre setores, na empresa, é modificada na medida em que os funcionários se diversificam. Segundo Elias, “nem a própria satisfação deriva



inteiramente do nosso corpo – também está muito dependente dos outros. Esta é, na verdade, uma das interdependências universais que ligam as pessoas” (Elias, 2005, p. 48), ou seja, a partir do excesso da mecanização dos funcionários, o foco nas tarefas e na estrutura do trabalho é substituído pelo foco nas pessoas por trás das obrigações. Neste cenário, acredita-se que a interdependência depende da ligação que existe entre os diversos funcionários, alimentando a autossuficiência competitiva, a maneira que a organização está disposta a concorrer no mercado em que atua e a relação dentro dos setores da empresa. Segundo Silva e Durães (2016, p. 07), a teoria das relações humanas trouxe uma liberdade para os funcionários e mais qualidade de vida, uma vez que, “nasce então o segundo eufemismo do capital, (...) que a partir daquele momento a ênfase do trabalho não é somente em produtividade, mas esses trabalhadores podem se relacionar com seus pares de trabalho”. De modo a complementar essa discussão, Hall (2015, p. 68) afirma que “a globalização implica um movimento de distanciamento da ideia sociológica ‘clássica’ da sociedade como um sistema bem delimitado e sua substituição por uma perspectiva que se concentra na forma como a vida social está ordenada ao longo do tempo e do espaço”, isto é, o que acontece durante um tempo em um ambiente em relação a mudança de comportamento é determinado pela globalização, modificando a identidade dos funcionários.

A preocupação sobre a interdependência entre departamentos na organização surgiu através da necessidade de ter maior controle de todos os departamentos que, após a pandemia do Covid-19, estavam em uma crescente de números de recebimentos de informações. A empresa implantou um sistema de gestão empresarial conhecido como “GestãoClick” que, em português, significa Gerenciamento de Cliques a partir de uma consultoria de contabilidade. Esse software traz agilidade garantida com um sistema de gestão completo e simples de usar, além de interligar todos os departamentos da empresa, facilitando o trabalho dos funcionários e dos gerentes, uma vez que, na hora de buscar informações de outro departamento, deve-se entrar no sistema, acessar a página destinada a tal setor e pesquisar a demanda desejada. Essas informações são classificadas por emissão de notas fiscais, controle de estoques, relatórios, controle financeiro, contratos, agenda, integrações e emissão de boletos. Entretanto, automatizar os processos, que já fazem parte da rotina da empresa, desperta dúvidas e comparações em relação ao novo

procedimento, dificultando o processo de melhoria, no geral, de todas as funcionalidades dos departamentos. Todavia, é necessário que as informações sejam alimentadas no sistema diariamente, atualizando todos os dados desde os fornecedores até os clientes. Para isso, é necessário capacitar os colaboradores para que atuem de forma eficiente no novo método de atuação e acompanhar esse treinamento, motivando a evolução do desempenho profissional de cada funcionário. Neste caso, a modernização de técnicas de informação é uma ferramenta relevante para manutenção da competitividade e apoio para a quebra de hábitos (Moritz; Bezerra; Van Bellen, 2000), como, por exemplo, a autossuficiência competitiva como modelo de maturidade cooperativa e de competências. É importante ressaltar também que a resistência sobre a implantação do novo sistema foi exposta por funcionários de maior tempo de contribuição na empresa, pois, segundo eles, além de sair da zona de conforto, essa inovação demandaria tempo, para que todo treinamento necessário fosse efetivado para habituá-los às novas práticas. Assim, como foi decidido entre os gestores, iniciou-se a viabilização dessa mudança, com treinamentos práticos que o GestãoClick exige e o incentivo dessa prática até virar parte do novo cotidiano da empresa.

Segundo Silva e Durães (2016, p. 07), “com a evolução deste processo, surgem novas teorias, que teriam como foco principal, fazer surgir novas formas de alienação dos trabalhadores em prol de altos índices de eficiência produtiva”, ou seja, o pensamento do funcionário sobre o seu sucesso era paralelo à sua eficiência no trabalho, que era tratada através da sua produtividade e também das suas relações de trabalho. Para tanto, a migração de um sistema para outro dentro da empresa exigiu os treinamentos e acompanhamento dos funcionários, adequando-se às funcionalidades do software e aos novos métodos para integralização das informações tanto dos fornecedores quanto dos clientes. Com isso, os departamentos da empresa, como o almoxarifado e o financeiro, avaliam essas funcionalidades dentro da rotina do seu próprio setor, indicando as principais vantagens que elas trouxeram para o departamento. Em especial, um dos pontos positivos abordados pelo departamento financeiro foi a importação de dados do campo de prática do trabalho (obras) para o escritório, que alimenta informações. É a partir dessas informações que são feitos os relatórios para a demonstração de resultados econômicos da empresa. Dessa forma, é importante que haja a renovação dos costumes da empresa

que, por sua vez, são baseados em uma mudança de comportamento dos empregados. Isto é, o administrador estabelece um ambiente adequado para o desenvolvimento das funções de sua equipe, buscando extrair, de forma positiva e individualmente, as divergências.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Entende-se que a obtenção de resultado positivo em um processo novo, dentro de uma organização, demanda tempo e treinamentos, aperfeiçoando as habilidades ligadas às novas maneiras de cumprir as tarefas diárias. Neste caso, a empresa precisa estabelecer metas com motivações significativas para seus funcionários, incentivando-os para o entendimento do processo e seu próprio desenvolvimento profissional. Além da preocupação com os novos costumes, a relação humana dentro da empresa também precisa ser monitorada, uma vez que é importante manter um ambiente familiar e, ao mesmo tempo, competitivo, para que as equipes de funcionários estejam atentas aos deveres e consigam manter uma boa convivência, aumentando a autossuficiência competitiva. Nessa direção, acredita-se que a empresa alcançou uma evolução significativa depois da implantação do software de gerenciamento, articulando seus fluxos de caixas com as demandas de notas fiscais e alinhando as pendências de documentos que eram constantes durante o processo de trabalho antigo. Um dos funcionários que participou dessa transição de um método para outro acredita que o processo proporcionou situações de mais liberdade para cumprir as demandas, e isso fez com que ele próprio estivesse fazendo uma autoavaliação constante, refletindo sobre suas tomadas de decisões diante dos problemas que apareciam na empresa. Portanto, o gestor, ao incentivar a saída da zona de conforto dos seus funcionários, incentiva também os colaboradores a olhar mais para si como agentes ativos do processo em questão, proporcionando melhor desenvolvimento profissional desses e, conseqüentemente, da empresa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos que foram indicados no início deste artigo foram trabalhados e tornaram possível realizar uma escrita baseada em um relato de experiência ou caso recorrente em uma empresa do Brasil e entender melhor sobre o Gerenciamento de Cliques e seus processos de implantação. Ademais, alguns autores também estiveram presentes no estudo para dar embasamento ao desenvolvimento do tema. As principais dificuldades encontradas para o desdobramento deste trabalho foram a compreensão do que é o processo de implantação de um sistema novo em relação aos funcionários, a adaptação a um novo software e o comportamento do departamento financeiro após a mudança, apresentando as tomadas de decisões e as dificuldades presentes. É necessário ressaltar que, além de um sistema de tecnologia, olhar para o ser humano que está dentro de cada colaborador ou gerente e incentivá-lo é fundamental para o processo dar certo. Assim, após os estudos e as análises sobre o comportamento do sistema na empresa, o GestãoClick e a capacitação dos funcionários, é possível observarmos melhoras significativas nos processos, concluindo que a migração de um sistema antigo para o novo software foi feita com êxito, ainda que tenha sido com um custo elevado.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HALL, S. **A identidade cultural na Pós-Modernidade**. 11 ed. Rio de Janeiro: Ed. DP&A, 2006.

MORITZ, G. O.; BEZERRA, L. A. H.; VAN BELLEN, H. M. Recriando a função financeira no contexto da globalização. **Ciências da Administração**, v. 2, n. 4, p. 31-41, 2000.

OLIVEIRA, Fabrício Roberto Costa. Figuração, interdependência e indivíduo-sociedade no pensamento de Norbert Elias. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**, v. 8, n. 17, p. 75-93, 2021.

SILVA, W. T.; DURÃES, S. J. A. Operário, trabalhador, funcionário ou colaborador: um estudo entre as questões conceituais que visam amenizar a exploração do trabalho moderno. **V Congresso de Desenvolvimento Social**, 2016.