

Análise da utilização do sistema ERP em uma indústria de confecção

Franciely Velozo Aragão (UEM) fvaragao2@uem.br

Juliane Tibúrcio (UEM) jutiburcio91@gmail.com

Fernanda Naiara Campos de Almeida (UEM) fnc.almeida@gmail.com

Fernanda Cavicchioli Zola (UEM) fczola2@uem.br

João Luiz Kovaleski (UTFPR) kovaleski@utfpr.edu.br

Resumo:

A utilização da tecnologia de informação, como ferramenta de gestão estratégica vem crescendo consideravelmente entre as organizações. Neste sentido o objetivo deste estudo foi analisar o uso do sistema ERP (Enterprise Resources Planning) utilizado pelo setor administrativo de uma indústria de confecção de pequeno porte localizada no norte do Paraná. A metodologia se faz com a aplicação de um questionário estruturado desenvolvido por Sousa (2015), como resultado, nota-se que a utilização do software ERP auxiliou os funcionários na gestão da empresa, mas não influenciou na evolução estratégica da mesma, logo o ERP é importante para a empresa, desde que seja vistoriado e trabalhado paralelamente e não a única maneira de gerir a empresa.

Palavras chave: ERP, gestão estratégica, tecnologia de informação.

Analysis of the use of the ERP system in a clothing industry

Abstract

The use of information technology as a strategic management tool has grown considerably between organizations. In this sense the objective of this study was to analyze the use of ERP (Enterprise Resources Planning) used by the administrative sector of a small clothing industry located in northern Paraná. The methodology makes the application of a structured questionnaire developed by Sousa (2015), as a result, it is noted that the use of ERP software helped employees in company management, but did not influence the strategic development of the same, so the ERP is important to the company, provided it is inspected and worked in parallel and not the only way to manage the company.

Key-words: ERP, strategic management, information technology

1. Introdução

As Micro e Pequenas Empresas (MPes) tem papel central na economia brasileira, representando, de acordo com Sebrae (2011), 99% dos empreendimentos formais e metade dos empregos com carteira assinada no Brasil. Mas, infelizmente, 58% das empresas de pequeno porte fecham as portas antes de completar cinco anos de atividade.

Um dos fatores que acarretam a mortalidade precoce dos pequenos empreendimentos no Brasil esta relacionado ao baixo uso de tecnologia da informação (TI). Um primeiro motivo que impedem o uso de TI nas MPes é o custo de acesso as estas tecnologias, e o segundo, e não

menos importante, é o despreparo dos gestores, usuários e funcionários na sua utilização (MENDES E ESCRIVÃO FILHO, 2002).

Em resposta a estas tendências, a fim de manter uma vantagem competitiva a longo prazo, as MPES passaram a investir em tecnologias que visam a integração dos processos, denominados ERP (Enterprise Resources Planning).

ERP é uma ferramenta para padronizar e integrar processos de negócios para acelerar o acesso a recursos comuns em toda a organização, auxiliar as a troca de informação e melhorar a eficiência operacional (CHAND et al., 2005).

Segundo Alves e Silva (2000), os sistemas ERP se referem a um pacote de software modular que tem como objetivo primário auxiliar os processos de gestão de uma empresa nas mais importantes fases de seu negócio. Essas fases incluem, por exemplo: compra de matéria-prima, interação com fornecedores e clientes, acompanhamento das ordens de produção, gestão de estoques, gestão de contabilidade e financeira, gestão de recursos humanos e gestão da qualidade e de projetos, por meio da automatização de processos.

Os ERPs visam integrar todas as informações corporativas em um único banco de dados, isso permite que todas as informações sejam recuperadas por qualquer posição organizacional (Dechow E Mouritsen, 2005).

Pelo fato dos ERPs serem um sistema de informação para toda a organização, é necessário o apoio da alta gestão e dos trabalhadores, para ser adotado com sucesso.

Ao avaliar os efeitos potenciais de ERPs, Mendes e Escrivão Filho (2002) mencionam os fatores de sucesso: análise de processos; adequação de funcionalidades; estratégia; confiança no fornecedor; gerência de projeto; mudança organizacional; profissionais com conhecimento técnico e de negócio; treinamento. As barreiras descritas pelos autores foram: análise de processos; adequação de funcionalidades; profissionais com conhecimento técnico e de negócio; comprometimento da alta direção; comprometimento dos usuários; mudança organizacional; atualização constante do sistema; customização; dificuldade na comunicação; etc.

Diante deste contexto, o objetivo geral deste estudo foi de levantar informações sobre o uso de tecnologias de gestão e seus impactos de implementação na perspectiva dos gestores em uma empresa de pequeno porte, do setor de vestuário.

2. Metodologia

Este trabalho se desenvolveu sob a forma de uma pesquisa qualitativa, podendo ser considerada, segundo os objetivos, como descritiva, pois, de acordo com Vergara (2000), visa explicitar características de determinada população ou determinado fenômeno, prevendo estabelecer relações entre vários fenômenos organizacionais, mas, especificamente o impacto da implementação do sistema ERP.

O método utilizado foi um estudo de caso, focado na empresa de pequeno porte, do setor de vestuário, em que foi implantado o sistema de gestão integrada (ERP). O estudo de caso é uma metodologia de pesquisa circunscrita a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto ou empresa, e tem caráter de profundidade e detalhamento, podendo ou não ser realizada no campo (VERGARA, 2000).

A coleta de dados foi por meio de questionários, anexo A, respondidos por funcionários da empresa que trabalham com o sistema ERP, mais especificamente o Diretor, o Gerente e a Modelista da empresa. O questionário utilizado é com base no trabalho de Sousa (2015), este instrumento utiliza uma escala métrica Likert de 5 pontos para mensurar diferentes aspectos de interesse do estudo.

A Dona Fina completa em 2016, seis anos de mercado, atuando no ramo de confecção desde novembro de 2010. A empresa conta hoje com 7 funcionários diretos e 25 indiretos, que compõem os terceirizados. Os produtos confeccionados fazem parte do vestuário feminino, dentre eles: calças, shorts, bermudas, saias, vestidos, blusas, casacos e etc, e tem como público alvo as

mulheres acima de 20 anos que vestem do tamanho 36 ao 52 ou do PP ao GG1. O faturamento anual da empresa gira em torno de 1 milhão e 500 mil reais, sendo assim uma empresa de pequeno porte. Atualmente a empresa é filiada a entidades como ACIM e SINDIVEST. Ela mantém um contato periódico com o SEBRAE, o qual é feita consultorias internas e treinamentos aos funcionários.

3. Resultados e Discussões

Os resultados da pesquisa revelam que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino (67%), tem faixa etária de 21 a 30 anos (67%). Os entrevistados possuem superior incompleto (67%) e pós-graduação (33%). Na Tabela 1 é apresentado o perfil os entrevistados.

Entrevistados				
Sexo	Idade	Escolaridade	Tempo	Cargo
Feminino	21 a 30	Superior Incompleto	1 a 3	Gerente
Feminino	21 a 30	Superior Completo	0 a 1	Modelista
Masculino	31 a 40	Pós-graduado	3 a 6	Diretor

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados.

Em relação a importância do sistema ERP para a empresa, o resultado se apresenta nas Figuras 1, 2.

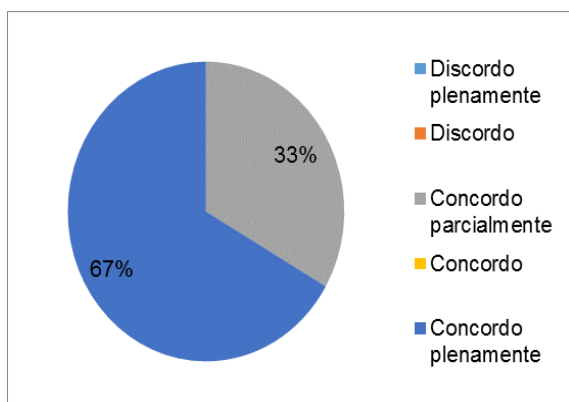


Figura 1 - O sistemas utilizados são fator determinante para o andamento das atividades e processos na empresa.

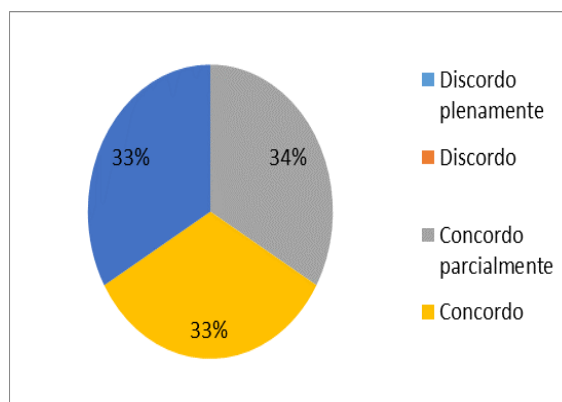


Figura 2 - O mal funcionamento ou má utilização do sistema prejudica de forma notável o alcance das metas da empresa e consequentemente objetivos a longo prazo.

De forma geral, todos os funcionários entendem que os sistemas ERP são essenciais para o andamento das atividades e processos da empresa. Em contrapartida, não há uma decisão uniforme em relação ao não alcance das metas e objetivos da empresa com o mal funcionamento do sistema ERP.

As Figuras 3, 4 e 5, apresentam os gráficos sobre o questionamento sobre as informações.

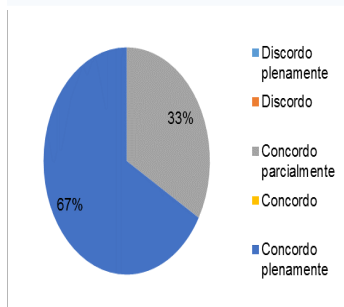


Figura 3 - Sempre que ocorre atualização nos processos internos da organização os colaboradores são devidamente capacitados para lidar com as mudanças.

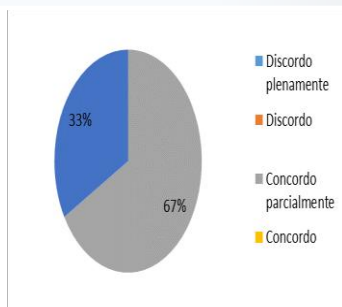


Figura 4 - A alta administração dissemina informações para suas equipes e facilita o fluxo de informação entre suas equipes e equipes de outros departamentos.

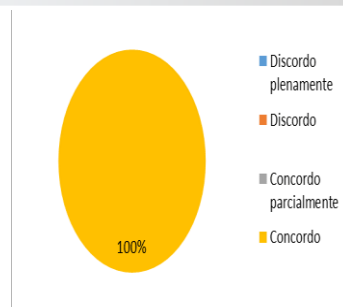


Figura 5 - Os colaboradores são incentivados a propor melhorias nos processos internos da empresa e suas opiniões são sempre bem acolhidas pela alta gestão.

Com base nas Figuras anteriores é possível concluir que os funcionários se sentem capacitados e incentivados para sugerir melhorias para a alta gerência, bem como, a alta gerência é aberta as propostas de melhoria dos funcionários. Este é um cenário atípico em MPES, uma vez que este tipo de empresa, geralmente, as opções e tomadas de decisões de encontram sobre domínio da alta gerência.

As Figuras 6, 7 e 8, relatam como ocorre as melhorias e integrações do sistema utilizado na empresa em estudo

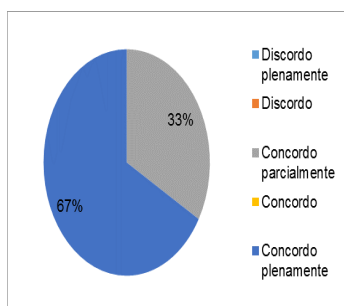


Figura 6 - Os programas de capacitação promovidos pela organização ampliam o conhecimento, as habilidades e as capacidades do colaborador.

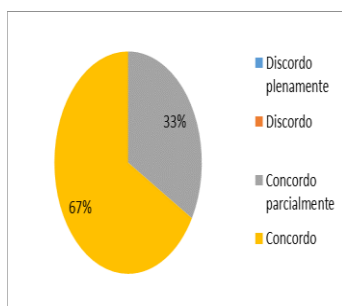


Figura 7 - A organização dissemina de maneira sistemática informações sobre os benefícios, as políticas, e as estratégias, para os colaboradores.

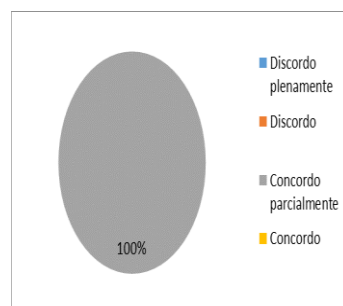


Figura 8 - Os sistemas utilizados pela empresa demonstram clara integração e coesão entre si, e com isso obtém resultados mais eficientes e eficazes..

Logo, o sistema utilizado pela empresa demonstra clara integração e coesão entre si, permitindo obter resultados mais eficientes e eficazes. Além disso, os funcionários tem boa percepção a respeito de práticas da empresa e acreditam que as capacitações agregam valor a suas habilidades.

Já as Figuras 9, 10, 11 e 12, apresentam como a empresa lida com a integridade dos dados, precisão e controle das informações do ERP.

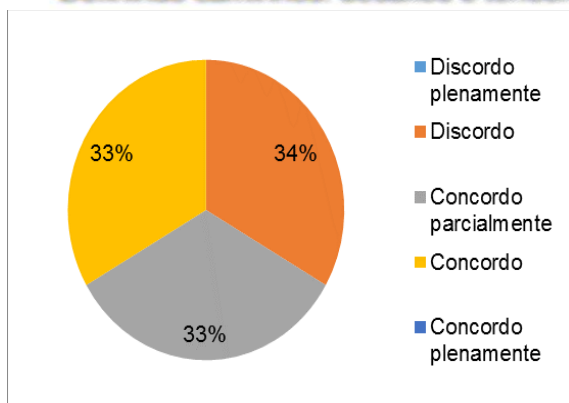


Figura 9 - Entendo que a infraestrutura de Tecnologia da Informação está de acordo com os objetivos da organização.

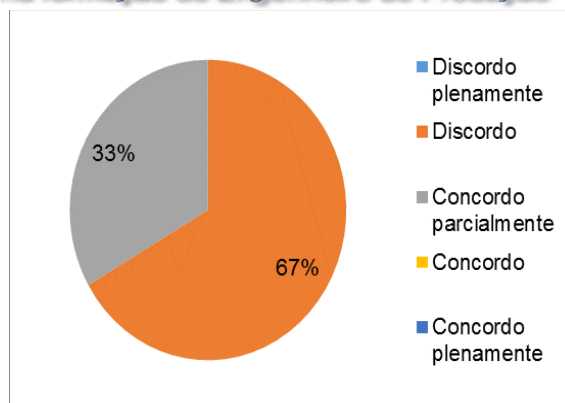


Figura 10 - Os dados inseridos e disponibilizados no sistema são dessa forma dispostos de forma clara e segura

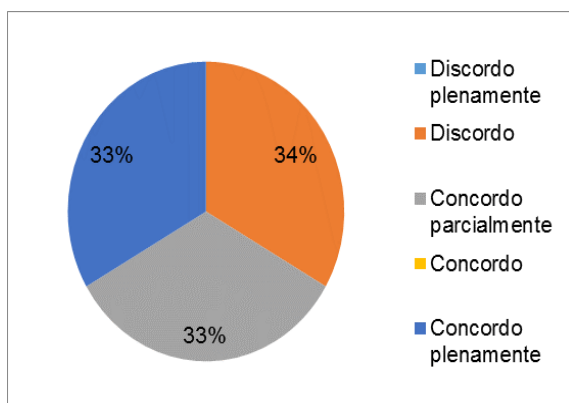


Figura 11 - A internet é usada como a principal fonte de comunicação em toda a organização.

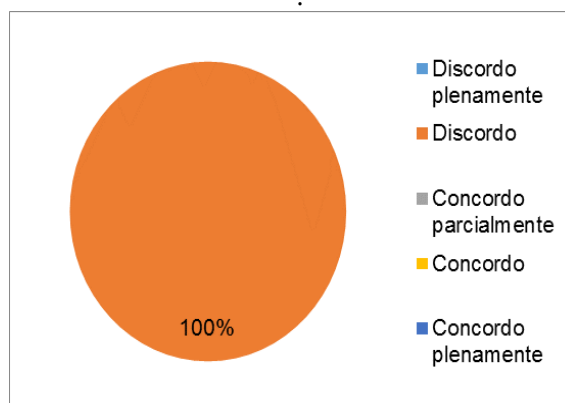


Figura 12 - Todo o processo informacional da organização é constituído de recursos tecnológicos que impulsionam o fluxo de informação entre os setores e colaboradores, tornando os processos internos mais eficientes.

Os funcionários não apresentaram consenso sobre o alinhamento do objetivo da empresa com tecnologia de informação e nem sobre a internet ser o principal meio de comunicação.

De acordo com a Figura 10, os funcionários, de um modo geral, não confiam completamente nos dados encontrados no sistema. E também não concordam que os recursos tecnológicos impulsionam o fluxo de informação e tornam os processos mais eficientes.

Quando se trata da estratégia empresarial em relação as informações que o software utilizado gera, nota-se que um modo geral, os funcionários acreditam que o conhecimento gerado é compartilhado e utilizado para tomadas de decisões e inovações. E também, acreditam que o sistema não flexível, não podendo ser modificado que acordo com novas estratégias empresarial. Como pode ser observado nas 13, 14 e 15.

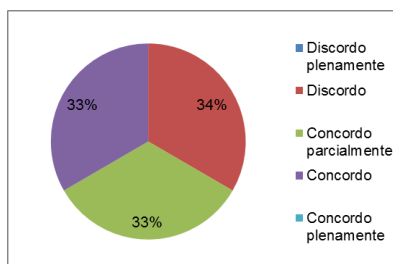


Figura 13 - O conhecimento adquirido após a execução de tarefas e a conclusão de projetos é registrado e compartilhado entre os colaboradores, afim de que as informações obtidas sirvam de base para novos projetos.

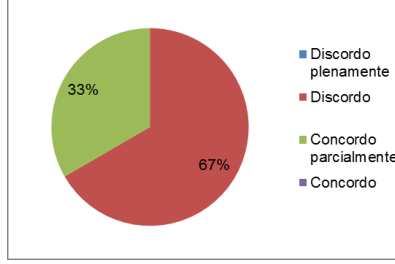


Figura 14 - Existe na organização um sistema capaz de adequar suas funções de acordo com os planos já definidos e possíveis mudanças que possam ocorrer.

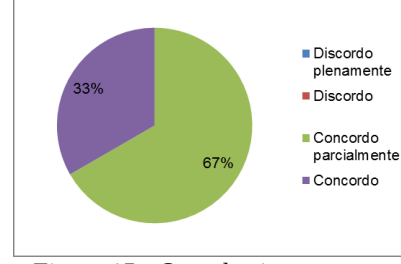


Figura 15 - O conhecimento gerado pelos colaboradores dentro da organização é devidamente utilizado na inovação dos processos internos e tomada de decisão estratégica.

As Figuras 16, 17 e 18, apresentam os resultados em relação aos questionamentos sobre aprendizagem e inovação do sistema.

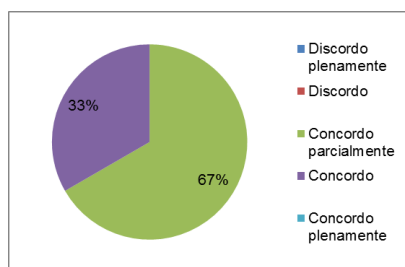


Figura 16 - A organização articula e reforça continuamente como valores a aprendizagem e a inovação.

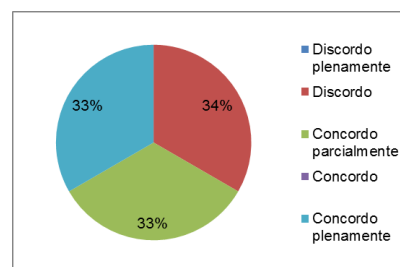


Figura 17 - A organização considera a atitude de assumir riscos ou o fato de cometer erros como oportunidades de aprendizagem desde que isso não ocorra repetidamente

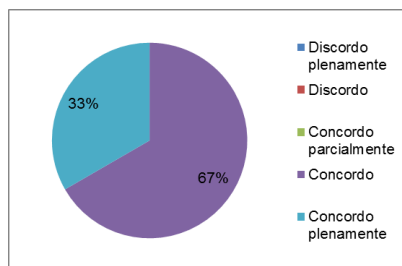


Figura 18 - Os colaboradores são continuamente estimulados a propor novas ideias capazes de trazer significativas melhorias para a organização.

4. Conclusão

Levando se em conta o questionário aplicada sobre a importância do ERP em MPES, concluímos que esta ferramenta é fundamental para o sucesso deste tipo de negócio em um ambiente tão inóspito para negócios, o qual é o cenário do país atualmente, porém os objetivos e formas de trabalho e obtenção de informações devem ser claros e divulgados a todos os interessados. O ERP não deve também ser a única forma de gerenciar, a empresa deve ter outra

fonte de dados, para que essas informações juntas possam dar segurança aos responsáveis nas tomadas de decisão.

Referências

ALVES, J.A.; SILVA, F. *ERP e CRM da empresa - soluções de informações reais para empresas globais*. Lisboa: Centro Atlântico, 2000.

Chand, d.; Hachey, g.; Hunton, j.; Owosho, v.; Vasudevan, s. *A balanced scorecard based framework for assessing the strategic impacts of ERP systems*. Comput. Ind., 56 ,pp. 558–572, 2005.

Dechow, a.; Mouritsen, j. *Enterprise resource planning systems, management control and the quest for integration*. Acc Organ Soc, 30, pp. 691–733, 2005.

MENDES J. V; ESCRIVÃO FILHO, E. *Sistemas integrados de gestão ERP em pequenas empresas: um confronto entre o referencial teórico e a prática empresarial*. Revista Gestão & Produção, v.9, n.3, p.277-296, dez. 2002.

Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas – SEBRAE. Taxa de sobrevivência das empresas no Brasil. 2011. Disponível em:
http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Sobrevivencia_das_empresas_no_Brasil_2011.pdf. Acesso em 18/07/2016.

SOUSA, A. K. L. *A influência dos sistemas de gestão integrados na tomada de decisão estratégica: um estudo sobre uma distribuidora elétrica*. 2015. 23 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)– Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, Universidade Estadual da Paraíba, Patos, 2015.

VERGARA, S. C. *Métodos de pesquisa em administração*. SA em administração São Paulo:Atlas, 2005

ANEXO A

Questionário retirado do estudo de Sousa (2015).

Parte I – Perfil Sociodemográfico

Sexo: () Masculino () Feminino

Faixa etária: () até 20 anos () de 21 a 30 anos () de 31 a 40 anos () de 41 a 50 anos () acima de 50 anos

Escolaridade: () Ensino médio () Superior completo () Superior incompleto () Pós-graduado

Tempo de Trabalho na empresa: () de 0 a 1 ano () entre 1 e 3 anos () entre 3 e 6 anos () acima de 6

Função que exerce na organização: _____

Parte II – Questionário sobre objeto de estudo Ao responder as questões considere a escala abaixo. Escolha em cada escala, a lacuna que corresponde à alternativa que melhor reflita sua opinião, assinalando X no número que, em sua opinião, melhor corresponde à realidade da empresa.

1	Discordo plenamente	2	Discordo	3	Concordo plenamente	4	Concordo	5	Concordo plenamente
---	---------------------	---	----------	---	---------------------	---	----------	---	---------------------

Critério 1: IMPORTÂNCIA DOS SISTEMAS NO SETOR	1	2	3	4	5
O sistemas utilizados são fator determinante para o andamento das atividades e processos na empresa					
O mal funcionamento ou má utilização do sistema prejudica de forma notável o alcance das metas da empresa e consequentemente objetivos a longo prazo					
Critério 2: A INFORMAÇÃO E A TOMADA DE DECISÃO	1	2	3	4	5
Sempre que ocorre atualização nos processos internos da organização os colaboradores são devidamente capacitados para lidar com as mudanças.					
A alta administração dissemina informações para suas equipes e facilita o fluxo de informação entre suas equipes e equipes de outros departamentos.					
Os colaboradores são incentivados a propor melhorias nos processos internos da empresa e suas opiniões são sempre bem acolhidas pela alta gestão.					
Critério 3: MELHORIA E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA	1	2	3	4	5
Os programas de capacitação promovidos pela organização ampliam o conhecimento, as habilidades e as capacidades do colaborador.					
A organização dissemina de maneira sistemática informações sobre os benefícios, as políticas, e as estratégias, para os colaboradores					
Os sistemas utilizados pela empresa demonstram clara integração e coesão entre si, e com isso obtém resultados mais eficientes e eficazes.					
Critério 4: INTEGRIDADE DOS DADOS, PRECISÃO, SEGURANÇA E CONTROLE DAS INFORMAÇÕES	1	2	3	4	5
Entendo que a infraestrutura de Tecnologia da Informação está de acordo com os objetivos da organização.					

Os dados inseridos e disponibilizados no sistema são dessa forma dispostos de forma clara e segura.					
A intranet é usada como a principal fonte de comunicação em toda a organização					
Todo o processo informacional da organização é constituído de recursos tecnológicos que impulsionam o fluxo de informação entre os setores e colaboradores, tornando os processos internos mais eficientes.					
Critério 5: ESTRATÉGIA EMPRESARIAL	1	2	3	4	5
O conhecimento adquirido após a execução de tarefas e a conclusão de projetos é registrado e compartilhado entre os colaboradores, afim de que as informações obtidas sirvam de base para novos projetos.					
Existe na organização um sistema capaz de adequar suas funções de acordo com os planos já definidos e possíveis mudanças que possam ocorrer.					
O conhecimento gerado pelos colaboradores dentro da organização é devidamente utilizado na inovação dos processos internos e tomada de decisão estratégica					
Critério 6: APRENDIZAGEM E INOVAÇÃO	1	2	3	4	5
A organização articula e reforça continuamente como valores a aprendizagem e a inovação.					
A organização considera a atitude de assumir riscos ou o fato de cometer erros como oportunidades de aprendizagem desde que isso não ocorra repetidamente.					
Os colaboradores são continuamente estimulados a propor novas ideias capazes de trazer significativas melhorias para a organização.					