



**PBPC**  
ISSN 2674-9432



**Qualis A3**  
CAPES 2021-2024



DOI - Crossref

Latindex



Indexado no  
Acadêmico

## **A REVOLUÇÃO DO CAPITAL HUMANO NA CONTABILIDADE 4.0: ESTRATÉGIAS INTERVENTIVAS PARA ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS DA GERAÇÃO Z NA VERGROUP.**

Geisa Araújo Egas Sousa, Ilan Vinhote da Cunha, Luciano de Souza Cardoso, José Carlos Alves Roberto, José Roberto Lira Pinto Junior



<https://doi.org/10.36557/2674-9432.2026v5n1p4032-4056>

Artigo recebido em 25 de Janeiro e publicado em 25 de Março de 2026

### **ARTIGO ORIGINAL**

#### **RESUMO**

O cenário da Contabilidade 4.0 exige a transição do suporte operacional para a consultoria estratégica. Este estudo investiga como a Vergroup pode aprimorar sua gestão de pessoas para atrair e reter talentos da Geração Z. A metodologia caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de natureza quali-quantitativa, com fins exploratórios, descritivos e explicativos. Os meios incluem a revisão bibliográfica e o estudo de caso. Os resultados, baseados em diagnóstico organizacional e na ferramenta 5W2H, propõem intervenções como Employer Branding e metodologias ágeis. Conclui-se que tais ações visam reduzir o turnover e mitigar conflitos geracionais, garantindo sustentabilidade competitiva.

**Palavras-chave:** Contabilidade 4.0; Geração Z; Gestão de Pessoas; Retenção de Talentos; Employer Branding.



# The Human Capital Revolution in Accounting 4.0: Interventional Strategies for Attracting and Retaining Generation Z Talents at Vergroup.

## ABSTRACT

The Accounting 4.0 landscape requires a transition from operational support to strategic consultancy. This study investigates how Vergroup can improve its people management to attract and retain Generation Z talents. The methodology is characterized as applied research, with a quali-quantitative nature, and exploratory, descriptive, and explanatory purposes. The means include bibliographic review and a case study. Results, based on organizational diagnosis and the 5W2H tool, propose interventions such as Employer Branding and agile methodologies. It is concluded that these actions aim to reduce turnover and mitigate generational conflicts, ensuring competitive sustainability.

**Keywords:** Accounting 4.0; Generation Z; People Management; Talent Retention; Employer Branding.

Instituição afiliada – *Centro Universitário Fаметro*

Autor correspondente: *José Carlos Alves Roberto* E-mail: [jose.roberto@fаметro.com.br](mailto:jose.roberto@fаметro.com.br)

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).





## 1. INTRODUÇÃO

A contabilidade moderna consolidou-se como um hub de tecnologia, migrando de práticas manuais para modelos baseados em inteligência artificial e integração sistêmica. Este trabalho caracteriza-se como um estudo de caso aplicado à Vergroup, organização sediada em Manaus, com o intuito de analisar a gestão do capital humano diante dos desafios da Contabilidade 4.0.

Originou-se este estudo a partir do diagnóstico organizacional realizado na Vergroup, que apontou uma lacuna crítica no desempenho do setor de Recursos Humanos. Identificou-se que a empresa, apesar de sua eficiência tecnológica, enfrenta dificuldades na retenção de talentos da Geração Z, cuja mentalidade nativa digital colide com a estrutura clássica da organização.

Conforme aponta Gil (2020), a questão norteadora é o elemento central que delimita o escopo da pesquisa e direciona a busca por respostas fundamentadas na literatura e na prática. Assim, estabelece-se a seguinte questão norteadora: como a Vergroup pode aprimorar sua gestão de recursos humanos para atrair, identificar e reter colaboradores das novas gerações, garantindo competitividade e sustentabilidade frente ao avanço da contabilidade digital?

Para a resolução do problema, adotou-se uma metodologia estruturada em métodos e técnicas de análise científica, integrando os dados do diagnóstico organizacional à ferramenta 5W2H e metodologias ágeis. Observa-se que a literatura sobre o tema, ao ser confrontada com o cenário da Vergroup, permitiu a proposição de intervenções focadas em Employer Branding e planos de carreira dinâmicos, visando sanar a ausência de métricas de retenção.

Os objetivos específicos foram integrados de forma sistemática: primeiramente, realizou-se a revisão teórica sobre a evolução da contabilidade; em seguida, mapearam-se as necessidades da Geração Z; e, por fim, desenhou-se o plano de ação estratégico. Este percurso metodológico permitiu alinhar os objetivos específicos com os resultados obtidos, garantindo a coesão do trabalho.

Espera-se, com esta pesquisa, apresentar um legado acadêmico que não apenas solucione os gargalos operacionais da Vergroup, mas que também forneça um modelo replicável para outros profissionais da área de administração enfrentarem o conflito

geracional na era da contabilidade digital.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 A Evolução da Contabilidade: Da Era Fiscal à Contabilidade Consultiva e Digital**

A evolução dos processos contábeis, impulsionada pelo avanço das ferramentas digitais, permitiu que a classe contábil transcendesse a mera execução de rotinas fiscais. Conforme apontam Maia et al. (2025), o mercado exige agora uma postura consultiva, onde a tecnologia atua como facilitadora para que o contador ofereça insights valiosos aos gestores.

A transformação digital na contabilidade é marcada pela transição de práticas tradicionais para modelos baseados em IA, os quais conferem maior precisão e agilidade ao fluxo de dados e aos procedimentos de auditoria Martins et al. (2025).

De acordo com Silva et al. (2024a), o desenvolvimento da contabilidade transcende o aprimoramento de métodos técnicos, consolidando a área como um suporte estratégico indispensável para o controle patrimonial e para a fundamentação de decisões gerenciais no cenário digital. A contabilidade deixou de ser apenas o registro de fatos patrimoniais para se tornar uma ferramenta de apoio à decisão.

A Vergroup exemplifica essa mudança ao adotar o slogan contabilidade sem burocracia, focando em soluções tecnológicas inovadoras e segurança fiscal. De acordo com o diagnóstico, a empresa já utiliza processos 100% digitais, eliminando o uso de papel e otimizando o fluxo de informações. Esse novo paradigma, chamado de Contabilidade 4.0, exige que o profissional contábil possua competências analíticas superiores às meramente operacionais. Entretanto, a tecnologia por si mesma, não garante a eficiência se o capital humano não estiver engajado.

### **2.2 Gestão de Pessoas e Conflito Geracional: A Geração Z no Trabalho**

Segundo Pinheiro et al. (2023), o gerenciamento de indivíduos atua como um mediador entre as necessidades dos colaboradores e os propósitos organizacionais, buscando um equilíbrio que gere resultados e bem-estar coletivo.

Segundo Lima, Roberto e Pinto Junior (2024), a eficácia organizacional depende de uma gestão que valorize as competências individuais e promova uma comunicação dinâmica. Para empresas que lidam com a chegada da Geração Z, essa reestruturação de processos internos é vital para garantir um ambiente colaborativo e resultados sustentáveis.

Para que a integração da Geração Z seja bem-sucedida, é preciso considerar que o impacto no desempenho organizacional depende da percepção de valor que esses jovens atribuem às práticas de RH, conforme apontam Sousa et al. (2025).

A Geração Z, nascidos entre meados de 1990 e 2010, ingressa no mercado com uma mentalidade nativa digital. Na Vergroup, embora 86% dos colaboradores possuam ensino superior, há uma lacuna no engajamento desses jovens, resultando em dificuldades sistemáticas de retenção. O conflito surge quando a estrutura clássica como o organograma verticalizado da Vergroup colide com o desejo de autonomia e feedback constante típico dessa geração.

A ausência de uma proposta de valor clara faz com que o jovem talento não enxergue uma trajetória de crescimento acelerado, elevando a rotatividade.

### **2.3 Employer Branding: A Marca do Empregador na Atração de Talentos**

A consolidação de uma marca empregadora forte é vista como um elemento de competitividade que posiciona a empresa como escolha prioritária entre os profissionais mais qualificados conforme Souza e Silva (2024).

Atualmente, o employer branding transcende as estratégias de marketing tradicionais, consolidando-se como um elemento estratégico do RH para a captação de talentos em cenários de alta competitividade de acordo com Silva, Oliveira e Santos (2023).

No contexto de um mercado altamente disputado, a estruturação estratégica de benefícios é apontada como um dos pilares da gestão de pessoas, sendo vital para fortalecer a imagem da empresa e garantir o engajamento de longo prazo segundo Silva, Oliveira e Santos (2023).

O Employer Branding refere-se à reputação de uma empresa como local de trabalho. Para a Vergroup, fortalecer sua marca empregadora é essencial para competir com startups de contabilidade digital que oferecem diferenciais agressivos. O diagnóstico revela que, apesar de oferecer benefícios como plano de saúde e vales, a empresa ainda falha em

comunicar uma proposta de valor clara para o desenvolvimento de carreira, o que é um fator decisivo para a atração de talentos qualificados.

O Employer Branding na contabilidade digital funciona como um filtro de retenção. Para a Vergroup elevar sua média de 3,1, é imperativo alinhar os valores organizacionais às trajetórias profissionais flexíveis. Sem métricas de absenteísmo e planos de carreira robustos, a empresa continuará perdendo capital intelectual para concorrentes que tratam o colaborador como um cliente interno.

#### **2.4 Retenção e Engajamento: Cultura e Plano de Carreira Moderno**

A valorização da cultura interna e a estruturação de planos de carreira dinâmicos são fundamentais para reter talentos, visto que o engajamento se torna um diferencial competitivo quando aliado a benefícios estratégicos, segundo Santos et al. (2025).

A manutenção de talentos no cenário corporativo moderno exige que as organizações alinhem sua cultura interna a modelos de carreira dinâmicos, atendendo à demanda dos colaboradores por desenvolvimento permanente, segundo Alves (2024a).

Conforme reitera Alves (2024b), a preservação e o envolvimento dos colaboradores na atualidade estão intrinsecamente ligados à convergência entre os valores organizacionais e trajetórias profissionais flexíveis, elementos estes fundamentais para o destaque estratégico da empresa.

Reter talentos na era digital vai além da remuneração, envolve cultura organizacional e aprendizado contínuo. O estudo identificou que a Vergroup não possui uma política voltada para a capacitação e desenvolvimento de seus funcionários, nem monitora o tempo médio de permanência dos colaboradores. Para que o engajamento ocorra, é necessário implementar planos de carreira que permitam o crescimento acelerado e a utilização de metodologias ágeis no dia a dia operacional.

### **3. METODOLOGIA**

A metodologia corresponde ao conjunto estruturado de métodos e técnicas que orientam a condução da investigação científica, constituindo elemento fundamental para a organização e sistematização da análise, com vistas ao alcance dos objetivos propostos.

Conforme destacam Pereira et al. (2021), a metodologia configura-se como um roteiro sistemático que norteia o desenvolvimento da pesquisa, orientando a seleção de procedimentos e estratégias analíticas adequadas ao fenômeno investigado.

No presente estudo, adotou-se como ponto de partida o diagnóstico organizacional realizado na empresa Vergroup Contabilidade, a partir do qual identificaram-se fragilidades relacionadas à gestão de Recursos Humanos. Diante desse cenário, estabeleceu-se a necessidade de estruturar estratégias organizacionais alinhadas às expectativas das novas gerações, caracterizadas pela valorização da flexibilidade, do propósito profissional e da utilização de tecnologias digitais, em consonância com as transformações inerentes à contabilidade contemporânea.

### **3.1 Natureza da Pesquisa**

No âmbito da investigação desenvolvida, adotou-se a articulação entre abordagens qualitativas e quantitativas, com o objetivo de identificar as causas centrais do problema investigado e discutir alternativas adequadas para sua mitigação. Dessa forma, o estudo caracteriza-se como de natureza quali-quantitativa, uma vez que integra diferentes estratégias analíticas em um mesmo delineamento metodológico, conforme ressaltam Risemberg, Wakin e Shitsuka (2026). Essa combinação possibilita ampliar a compreensão do fenômeno organizacional analisado, contemplando tanto a dimensão objetiva dos indicadores institucionais quanto os aspectos subjetivos relacionados às percepções e práticas internas.

Ademais, classificou-se a investigação como pesquisa aplicada, pois analisou-se um contexto organizacional específico com a finalidade de compreender fragilidades identificadas e propor intervenções voltadas à melhoria dos processos internos. Em consonância com essa perspectiva, Silva e Paiva (2022) afirmam que a pesquisa aplicada tem como objetivo gerar conhecimentos direcionados à aplicação prática, visando à solução de problemas específicos. Assim, as escolhas metodológicas adotadas mostram-se coerentes com os propósitos do estudo, ao integrarem análise investigativa e aplicação prática direcionada ao enfrentamento das lacunas organizacionais diagnosticadas.

### 3.2 Quanto aos fins

Quanto aos fins, a pesquisa classificou-se como exploratória, descritiva e explicativa. Conforme esclarecem Silva et al. (2024b), estudos científicos podem ser categorizados nessas três tipologias: a investigação exploratória busca proporcionar maior familiaridade com o problema analisado; a pesquisa descritiva objetiva caracterizar determinado fenômeno; enquanto a abordagem explicativa procura identificar as causas que o determinam.

Nesse sentido, destaca-se que a articulação entre diferentes tipologias investigativas configura estratégia metodológica relevante para a análise de situações complexas, uma vez que abordagens isoladas podem não contemplar a totalidade das variáveis envolvidas. Silva et al. (2024b) ressaltam que a integração dessas perspectivas amplia a compreensão da realidade organizacional, permitindo não apenas a identificação das disfunções existentes, mas também a análise aprofundada de suas origens e repercussões.

No contexto da organização analisada, utilizou-se a pesquisa descritiva para examinar os dados organizacionais coletados; recorreu-se à pesquisa exploratória para identificar oportunidades de melhoria contínua; e adotaram-se elementos explicativos para aprofundar a compreensão do ambiente interno e das dinâmicas institucionais observadas.

### 3.3 Quanto aos meios

Quanto aos meios de investigação, utilizaram-se a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso como principais procedimentos metodológicos. Conforme destacam Sousa, Oliveira e Alves (2021), a pesquisa bibliográfica é fundamental para a construção do conhecimento científico, pois permite compreender de forma mais aprofundada o fenômeno investigado por meio da análise de produções acadêmicas previamente publicadas, tais como livros, artigos científicos, teses e dissertações. Nesse sentido, destaca-se que esse procedimento constitui etapa essencial para a construção de uma base teórica consistente, possibilitando o embasamento conceitual necessário à análise do fenômeno investigado.

Paralelamente, recorreu-se ao estudo de caso como estratégia para examinar a realidade organizacional de forma aprofundada. Nesse contexto, identificaram-se fatores-chave relacionados ao desempenho institucional, tais como padrões e variáveis que

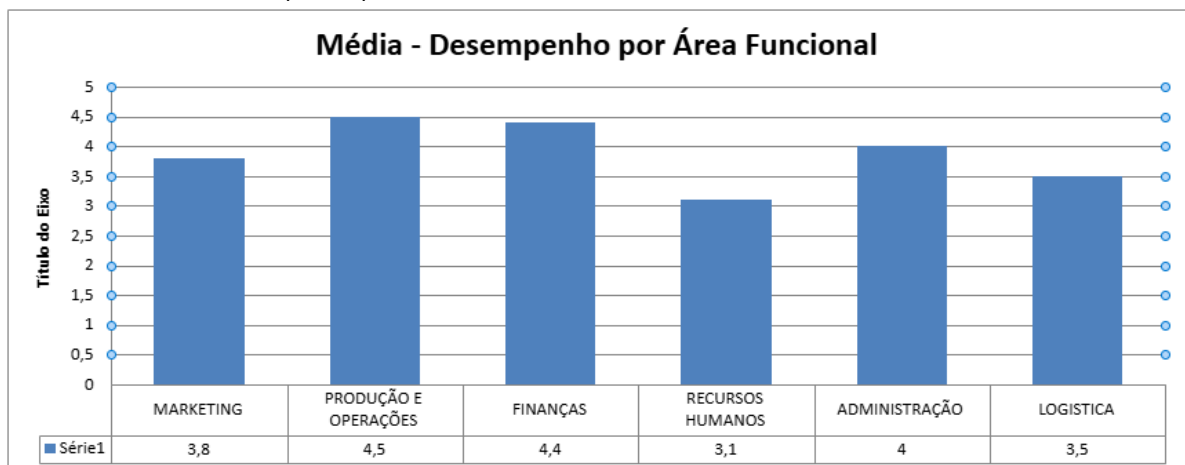
influenciam a dinâmica interna da organização. Conforme ressaltam Barreto et al. (2025), o estudo de caso possibilita a identificação de padrões e variáveis que influenciam o fenômeno analisado, proporcionando compreensão mais ampla e contextualizada da realidade organizacional. Além disso, esse método permite examinar as causas e os impactos de determinadas situações, contribuindo para a formulação de estratégias organizacionais mais eficazes.

A partir da integração desses procedimentos metodológicos, elaboraram-se ações interventivas direcionadas ao aprimoramento da gestão de Recursos Humanos da organização, com ênfase na atração, identificação e retenção de talentos pertencentes à geração Z.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente estudo teve origem no levantamento de dados obtidos por meio do Diagnóstico Operacional aplicado na empresa Vergroup Contabilidade. A análise das áreas funcionais permitiu identificar fatores críticos que fundamentaram a discussão proposta, bem como subsidiaram a formulação das ações interventivas.

**Gráfico 1:** Média - Desempenho por área funcional.



**Fonte:** Autor do diagnóstico, mediante dados da empresa Vergroup.

Observa-se que a Vergroup configura-se como uma organização que, embora relativamente recente em determinados aspectos de gestão, apresenta maturidade operacional relevante. Registra-se que a empresa conta com um corpo funcional qualificado,

uma vez que 86% dos colaboradores possuem formação em nível superior. Destaca-se, ainda, a adoção de um organograma verticalizado clássico, associado a uma cultura organizacional orientada ao desenvolvimento profissional e à comunicação aberta.

No que se refere à área de Produção, evidenciou-se o melhor desempenho entre os setores avaliados (média 4,5). Verificaram-se elevados níveis de produtividade e qualidade técnica, além de alto índice de satisfação dos clientes (NPS) e rigor no cumprimento dos processos internos. Observou-se alinhamento entre o planejamento estratégico e a execução operacional, indicando geração consistente de valor ao cliente. Contudo, nota-se fragilidade na mensuração financeira individualizada dos projetos, visto que a rentabilidade média por projeto apresentou avaliação intermediária, apontando a necessidade de aprimoramento nos mecanismos de controle financeiro.

Em relação à gestão financeira, registrou-se a segunda melhor avaliação entre os setores (média 4,4), evidenciando-se papel estruturante na tomada de decisões estratégicas. Verificaram-se indicadores positivos de liquidez corrente e controle eficiente dos custos operacionais, o que demonstra capacidade de manutenção da estabilidade financeira. No âmbito administrativo (média 4,0), destaca-se a organização dos recursos internos, associada ao elevado nível de digitalização documental e à agilidade no atendimento às demandas organizacionais.

Quanto aos demais setores, observa-se que o Marketing (média 3,8) apresentou desempenho moderado, evidenciando desafios relacionados ao fortalecimento da autoridade de marca. No caso da Logística (média 3,5), verificou-se que, por se tratar de uma empresa prestadora de serviços, as atividades concentram-se na gestão do fluxo informacional e na infraestrutura de suporte às operações. Por fim, constatou-se que a área de Recursos Humanos apresentou média de 3,1, o menor índice entre os setores analisados, indicando possível desalinhamento entre a estrutura organizacional, a cultura institucional e as práticas de desenvolvimento humano. Embora tenha sido identificado nível positivo de satisfação interna, observaram-se desafios relacionados à retenção de talentos, especialmente entre profissionais da geração Z, bem como à ausência de indicadores essenciais, como taxa de absenteísmo, tempo médio de contratação e tempo de permanência na organização. Nesse contexto, infere-se que a proposta de uma “contabilidade sem burocracia”, orientada à agilidade tecnológica e à otimização de processos, pode reduzir a atenção dedicada às práticas de desenvolvimento humano,

levantando reflexões acerca da possível sobreposição da eficiência operacional à valorização do capital humano.

**Quadro 1:** Recursos Humanos.

AREA FUNCIONAL		NIVEL OU GRAU DE AVALIAÇÃO				
RECURSOS HUMANOS		Ponto muito forte 5	Ponto forte 4	Ponto médio 3	Ponto fraco 2	Ponto muito fraco 1
1	Taxa de Rotatividade (Turnover)		x			
2	Controle do Custo de Contratação		x			
3	Índice de Satisfação dos Funcionários	x				
4	Taxa de Absenteísmo					x
5	Tempo Médio de Contratação					x
6	Número de Horas de Treinamento por Funcionário		x			
7	Índice de Desempenho (Avaliação de Performance)		x			
8	Taxa de Retenção de Talentos			x		
9	Controle do Custo Total com Pessoal		x			
10	Média de Anos de Experiência da Equipe					x
<b>TOTAL (Σ)</b>		5	20	3	0	3
<b>MÉDIA POR GRAU (POR COLUNA)</b>		0,5	2	0,3	0	0,3
<b>DESEMPENHO DA ÁREA</b>		3,1				

Fonte: Elaborado pela equipe com base em pesquisa de campo, 2025.

#### 4.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No Quadro 1, referente à área de Recursos Humanos, verificou-se que, durante a análise do Diagnóstico Organizacional, identificaram-se como fatores críticos a taxa de absenteísmo, o tempo médio de contratação e a média de anos de experiência da equipe. Tais indicadores evidenciam fragilidades nos mecanismos de monitoramento e na gestão de pessoas, indicando a necessidade de reestruturação e aprimoramento das métricas adotadas pelo setor.

A análise desses elementos mostrou-se fundamental para o delineamento de ações interventivas direcionadas à mitigação das fragilidades identificadas. No que se refere à taxa de absenteísmo, observa-se que o indicador não é devidamente monitorado, uma vez que

não se encontram métricas claras e sistematizadas para sua mensuração. Essa lacuna indica a necessidade de uma análise mais abrangente do fenômeno, contemplando variáveis ainda não mapeadas pela organização. Nesse sentido, Piedade et al. (2023) defendem a adoção de uma abordagem holística no enfrentamento do absenteísmo, ressaltando que estratégias eficazes devem considerar não apenas causas aparentes, mas também fatores estruturais que influenciam o comprometimento e a permanência dos colaboradores no ambiente de trabalho.

De modo semelhante, constata-se que a ausência de monitoramento estruturado do tempo médio de contratação compromete a eficiência do processo seletivo e pode gerar impactos diretos na continuidade operacional da organização. Nesse contexto, a avaliação contínua dos indicadores de Recursos Humanos mostra-se elemento estratégico para o aprimoramento da gestão de pessoas. Babatunde (2024) ressalta que a análise sistemática de métricas de RH, alinhada às demandas organizacionais e ao feedback contínuo, configura prática indispensável ao aperfeiçoamento dos processos gerenciais. Sob essa perspectiva, o uso de ferramentas de analytics auxilia na tomada de decisões baseadas em evidências, contribuindo para a redução do tempo médio de contratação e para maior eficiência na alocação de talentos.

No que concerne à média de anos de experiência da equipe, verifica-se que a inexistência de indicador específico compromete a eficácia da gestão do capital intelectual organizacional. Essa métrica pode ser compreendida como indicador indireto da capacidade técnica acumulada e da consolidação do conhecimento interno. Conforme apontam Piedade et al. (2023), o desenvolvimento do conhecimento voltado à inovação depende da mobilização de recursos intangíveis e da capacidade de absorção de conhecimentos externos. Assim, a ausência desse monitoramento limita a compreensão do potencial intelectual da organização e sua capacidade de geração de vantagem competitiva.

Além desses aspectos, identifica-se como indicador relevante a taxa de retenção de talentos, a qual demanda análise mais aprofundada. Conforme relato dos gestores, observa-se desalinhamento entre as expectativas dos novos colaboradores, especialmente aqueles pertencentes às gerações mais recentes, e as rotinas inerentes aos serviços prestados pela organização. Nesse contexto, tal descompasso pode impactar negativamente a qualidade do ambiente organizacional, comprometendo a gestão desses profissionais e contribuindo para o aumento da rotatividade.

Corroborando essa análise, Casado (2024) argumenta que a retenção de talentos influencia diretamente o clima organizacional, uma vez que elevados índices de rotatividade dificultam a consolidação de um ambiente estável e seguro. Diante disso, entende-se que compete ao setor de Recursos Humanos a implementação de estratégias estruturadas voltadas à permanência e ao engajamento dos colaboradores.

Diante desse cenário, identifica-se a seguinte questão norteadora: como a Vergroup pode aprimorar sua gestão de Recursos Humanos para atrair, identificar e reter colaboradores das novas gerações, garantindo competitividade e sustentabilidade frente ao avanço da contabilidade digital?

#### 4.1.2 Planejamento das ações interventivas

A partir da análise dos dados obtidos no Diagnóstico Organizacional, foram delineadas cinco ações interventivas estratégicas, direcionadas à mitigação das fragilidades identificadas na gestão de Recursos Humanos. Tais proposições buscam não apenas corrigir os pontos críticos evidenciados, mas também fortalecer a estrutura organizacional e promover maior alinhamento entre indicadores, processos e objetivos estratégicos.

**Quadro 2:** Ações Interventivas.

Ações Interventivas	Cronologia	Duração	Custo
Digitalização do Conhecimento Tácito: Criação de uma Wiki interna/Base de Conhecimento para processos contábeis complexos.	mar/26	2 meses	R\$ 0
Sistema de Reconhecimento Mensal e Check-ins Quinzenais	abr/26	Contínuo	R\$ 0
Programa "Tech-Mentor" (Automação e Integração Geracional)	mai/26	Contínuo	R\$ 0
Implementação de OKRs (Metas Trimestrais Transparentes)	jun/26	Trimestral	R\$ 0
Reformulação da Proposta de Valor e Marca Empregadora (EVP)	jul/26	2 meses	R\$ 0
Total: R\$ 0			

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2026.

A estruturação do planejamento das ações, apresentada no Quadro 2, foi

fundamentada na pergunta-problema e nas informações disponibilizadas pela Vergroup Contabilidade, assegurando aderência à realidade estrutural da organização. Considerando sua classificação como Microempreendedor Individual (MEI), as intervenções foram delineadas com foco na viabilidade econômica, na aplicabilidade prática e na sustentabilidade operacional, o que se reflete na definição de cronograma progressivo, duração específica e ausência de custos financeiros diretos.

As ações interventivas propostas iniciam-se com a digitalização do conhecimento tácito, por meio da criação de uma wiki interna ou base de conhecimento voltada aos processos contábeis complexos, visando mitigar a fragilidade identificada no indicador de média de anos de experiência, ao sistematizar o saber dos colaboradores mais experientes e reduzir o risco de perda de capital intelectual em cenários de rotatividade. Na sequência, propõe-se a implementação de um sistema de reconhecimento mensal aliado a check-ins quinzenais, com o objetivo de fortalecer a retenção da nova geração e manter níveis elevados de satisfação organizacional, utilizando o tempo da liderança como recurso estratégico central. Complementarmente, institui-se um Programa Tech-Mentor direcionado à automação contábil, promovendo a integração entre profissionais experientes e novos colaboradores, favorecendo a troca intergeracional de conhecimentos. Ademais, sugere-se a adoção de OKRs (Objectives and Key Results), com metas trimestrais transparentes, a fim de alinhar expectativas individuais e organizacionais. Por fim, recomenda-se a reformulação da Proposta de Valor ao Empregado (EVP), associada a estratégias de branding interno, com foco no desenvolvimento de carreira na contabilidade consultiva e digital.

Dessa forma, o planejamento estruturado das intervenções evidencia coerência entre diagnóstico, cronologia de implementação e capacidade operacional da organização, indicando potencial para mitigação dos problemas identificados e para o fortalecimento da vantagem competitiva no mercado.

#### **4.1.3 Digitalização do conhecimento tácito**

Esta intervenção tem como finalidade estruturar e centralizar o conhecimento tácito da organização por meio da criação de uma base de conhecimento corporativa (Wiki interna). A iniciativa busca documentar processos contábeis complexos, facilitar o acesso às informações organizacionais e reduzir a dependência do conhecimento individual dos

colaboradores. Dessa forma, pretende-se promover maior padronização das atividades, eficiência operacional e compartilhamento de conhecimento entre as equipes.

Verificação da eficácia: A eficácia da ação será avaliada por meio da redução de retrabalho nos processos operacionais e pelo aumento do índice de utilização da base de conhecimento pelos colaboradores nos dois meses subsequentes à implementação.

**Quadro 3:** 5W2H da ação “Digitalização do Conhecimento Tático”.

WHAT	WHY	WHERE	WHEN	WHO	HOW	HOW MUCH
Criar uma base de conhecimento corporativa para centralizar e otimizar processos	Reduzir retrabalho, evitar dependência de conhecimento tático e aumento do alinhamento estratégico	Ambiente interno da empresa (plataforma digital)	Nos próximos 2 meses	Equipe contábil, responsável por processos e apoio de TI	Treinamento da equipe e mapeamento dos processos críticos	Baixo Custo – uso de ferramentas já disponíveis

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2026.

#### 4.1.4 Sistema de reconhecimento e acompanhamento contínuo

Esta ação tem como objetivo fortalecer o engajamento e a motivação dos colaboradores por meio da implementação de um sistema estruturado de reconhecimento mensal aliado à realização de check-ins quinzenais. A proposta visa incentivar uma cultura organizacional baseada em feedback contínuo, valorização do desempenho e alinhamento entre gestores e equipes, contribuindo para o desenvolvimento profissional e melhoria dos resultados organizacionais.

Verificação da eficácia: A eficácia será mensurada por meio do aumento do índice de engajamento dos colaboradores (eNPS), da participação mínima de 90% nos encontros de acompanhamento e da redução da taxa de turnover após três meses de aplicação.

**Quadro 4:** 5W2H da ação “Sistema de Reconhecimento e Acompanhamento Contínuo”.

WHAT	WHY	WHERE	WHEN	WHO	HOW	HOW MUCH
------	-----	-------	------	-----	-----	----------

Implantar o modelo de reconhecimento mensal com os check ins para acompanhamento	Aumentar engajamento, fortalecer cultura organizacional e reduzir turnover	Reuniões internas e plataforma de comunicação interna	Nos próximos 2 meses com previsão para ser contínuo	Gestores principais e RH	Aplicar feedback e realizar reconhecimento público interno	Médio Custo – sem premiações financeiras no início, mas sujeito a alterações conforme a evolução do programa
--	--	---	---	--------------------------	--	--

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

#### 4.1.5 Programa Tech-Mentor (Automação)

Esta ação propõe a criação de um programa de mentoria colaborativa voltado à disseminação de conhecimentos tecnológicos e à automação de processos organizacionais. A iniciativa busca estimular o aprendizado contínuo entre os colaboradores, permitindo que profissionais com maior domínio de ferramentas tecnológicas compartilhem suas experiências com os demais membros da equipe, promovendo maior eficiência, inovação e melhoria dos processos internos.

Verificação da eficácia: A avaliação será realizada a partir do número de processos automatizados, da redução de erros operacionais e da diminuição do tempo médio de treinamento dos colaboradores durante os primeiros meses de implementação.

**Quadro 5:** 5W2H da ação Programa “Tech-Mentor” (Automação).

WHAT	WHY	WHERE	WHEN	WHO	HOW	HOW MUCH
Estruturar programa de mentoria colaborativa para impulsionar automação e aprendizado tecnológico	Reduzir erros operacionais, acelerar curva de aprendizado e aumentar eficiência	Ambiente interno da própria organização	Nos próximos 2 meses com previsão para ser contínuo	Gestores principais e RH	Implementar sessões de mentoria técnica prática, workshops de automação e criar laboratórios de simulação de processos automatizados	Médio Custo – sem premiações financeiras no início, mas sujeito a alterações conforme a evolução do programa

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

#### 4.1.6 Implementação de OKR's (Metas Trimestrais Transparentes)

Esta ação tem como objetivo implementar a metodologia de gestão baseada em Objetivos e Resultados-Chave (OKRs), com o intuito de promover maior clareza na definição de metas organizacionais e alinhamento estratégico entre equipes e liderança. A adoção desse modelo busca fortalecer uma cultura de alta performance, transparência na gestão e foco em resultados mensuráveis.

Verificação da eficácia: A eficácia da implementação será medida pelo percentual de resultados-chave atingidos ao final de cada ciclo trimestral, pelo nível de alinhamento entre equipes e pelo grau de satisfação dos colaboradores em relação ao modelo de gestão adotado.

**Quadro 6:** Implementação de OKR's (Metas Trimestrais Transparentes)

WHAT	WHY	WHERE	WHEN	WHO	HOW	HOW MUCH
Implantação da metodologia OKR para definição de objetivos e resultados-chaves	Para garantir alinhamento estratégico, foco em resultados e uma cultura de alta performance.	Na gestão organizacional da empresa	Início em abril de 2026, com duração de 3 meses	Gestores, líderes de equipe e colaborador	Definição de objetivos estratégicos, estabelecimento de resultados-chave, reuniões de acompanhamento	Baixo custo

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

#### 4.1.7 Reformulação da Proposta de Valor e Marca Empregadora (EVP)

A proposta tem como finalidade reestruturar a proposta de valor oferecida aos colaboradores (Employee Value Proposition – EVP), destacando aspectos relacionados à cultura organizacional, oportunidades de crescimento profissional e benefícios institucionais. O fortalecimento da marca empregadora visa aumentar a atratividade da organização no mercado de trabalho, contribuindo para a captação de talentos qualificados e para a retenção de profissionais.

Verificação da eficácia: A eficácia da ação será avaliada a partir do aumento no número de candidatos qualificados nos processos seletivos e pela melhoria do índice de retenção de colaboradores nos meses posteriores à implementação.

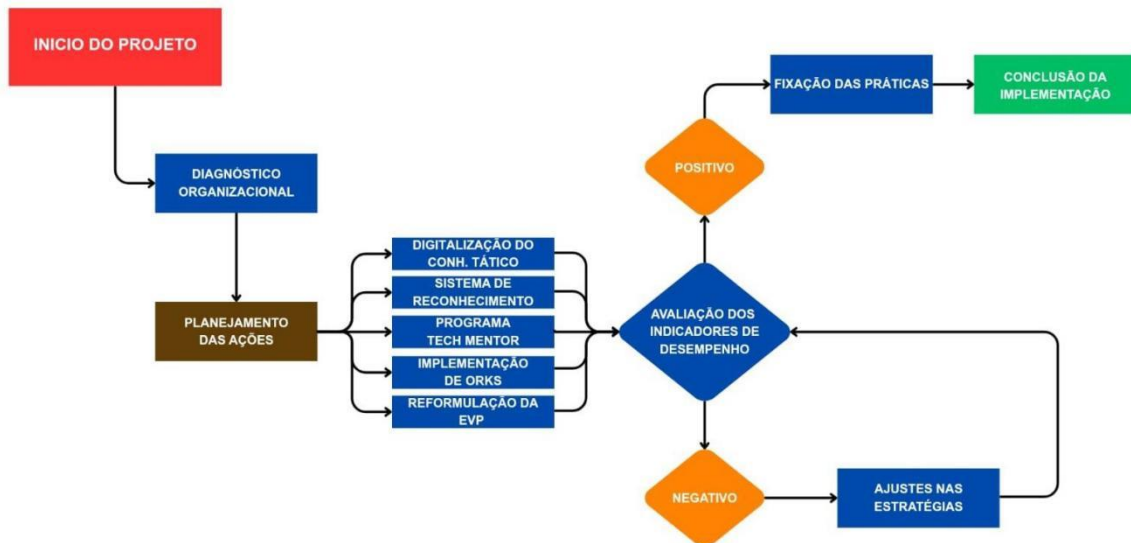
**Quadro 7:** Reformulação da Proposta de Valor e Marca Empregadora (EVP).

WHAT	WHY	WHERE	WHEN	WHO	HOW	HOW MUCH
Projeto para reformular e fortalecer a proposta de valor da empresa para colaboradores.	Para atrair talentos qualificados, aumentar o engajamento e melhorar a retenção de colaborador	Na comunicação institucional da empresa e nos canais de recrutamento	Início de julho de 2026, com duração de 4 meses	Equipe de RH, marketing e liderança da emr	Diagnósticoda cultura organizacional, definição da EVP, atualização da comunicação institucional.	Baixo custo

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

## 4.2 Fluxograma de Implementação

Figura 1: Fluxograma de Implementação das ações da Vergroup.



Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

## 4.3 Estratégias de Verificação de Resultados

### 4.3.1 Indicadores de desempenho das ações interventivas

Quadro 8: Indicadores de Desempenho.

Ações Interventivas	Indicadores de Desempenho	Meta Realista	Periodicidade de Avaliação

Digitalização do conhecimento tático por meio da criação de uma base de conhecimento corporativa (Wiki interna)	Índice de utilização da base de conhecimento; redução de retrabalho nos processos contábeis	Alcançar 80% de utilização da plataforma pela equipe e reduzir em 20% o retrabalho nos processos	Avaliação mensal após a implementação
Sistema de reconhecimento e acompanhamento contínuo com check-ins quinzenais	Índice de engajamento (eNPS); taxa de participação nos check-ins; índice de turnover	Garantir 90% de participação nos check-ins, aumentar o eNPS em 15% e reduzir o turnover em 10%	Avaliação mensal e consolidação trimestral
Programa “Tech-Mentor” voltado para automação e aprendizado tecnológico	Número de processos automatizados; redução de erros operacionais; tempo médio de treinamento	Automatizar entre 3 e 5 processos operacionais, reduzir erros em 15% e diminuir o tempo de treinamento em 20%	Avaliação bimestral
Implementação da metodologia OKR para definição de metas estratégicas	Percentual de metas atingidas; nível de alinhamento entre equipes; satisfação dos colaboradores	Atingir pelo menos 70% dos resultados-chave estabelecidos e alcançar 80% de satisfação dos participantes	Avaliação trimestral
Reformulação da Proposta de Valor ao Empregado (EVP) e fortalecimento da marca empregadora	Número de candidatos qualificados por vaga; índice de retenção de colaboradores	Aumentar em 25% o número de candidatos qualificados e melhorar em 15% o índice de retenção	Avaliação semestral

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2026.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo desenvolveu-se a partir do diagnóstico organizacional realizado na empresa Vergroup, inserida no contexto da contabilidade digital e das transformações promovidas pela Contabilidade 4.0. Nesse cenário, descreve-se a análise da gestão do capital humano diante das mudanças tecnológicas e geracionais que impactam o ambiente organizacional contemporâneo. Observou-se que, embora a organização apresente avanços

no campo tecnológico, verificou-se a existência de fragilidades relacionadas à gestão de pessoas, especialmente no que se refere à retenção de talentos pertencentes às novas gerações. Dessa forma, acredita-se que a investigação contribuiu para ampliar a compreensão acerca das dificuldades enfrentadas pela organização na adaptação às novas dinâmicas do mercado de trabalho.

No que se refere aos objetivos do estudo, considera-se que estes foram alcançados ao longo da pesquisa, uma vez que se verificou a identificação das principais fragilidades existentes no setor de Recursos Humanos da organização. Nesse sentido, descrevem-se as ações interventivas propostas com o intuito de contribuir para o aprimoramento da gestão de pessoas, priorizando soluções compatíveis com a realidade estrutural e financeira da empresa. Destaca-se que as estratégias desenvolvidas priorizaram a utilização de ferramentas digitais, a valorização do capital humano e a implementação de mecanismos de acompanhamento contínuo, o que contribuiu para a construção de alternativas viáveis voltadas à melhoria da gestão interna.

Quanto à questão norteadora da pesquisa, que buscou compreender como a Vergroup pode aprimorar sua gestão de recursos humanos para atrair, identificar e reter colaboradores das novas gerações, garantindo competitividade e sustentabilidade diante do avanço da contabilidade digital, compreende-se que o estudo revelou a necessidade de adaptação das práticas organizacionais às novas demandas do mercado de trabalho. Observou-se que a integração de estratégias voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional, associada ao uso de tecnologias digitais e à valorização do desenvolvimento profissional dos colaboradores, pode contribuir para o alinhamento entre as expectativas das novas gerações e as demandas institucionais. Nesse sentido, percebe-se que a adoção de práticas de gestão mais flexíveis e participativas constitui elemento relevante para o fortalecimento da permanência e do engajamento dos profissionais.

No que se refere à discussão dos resultados, verificou-se que as ações propostas apresentaram consonância com os objetivos específicos definidos no início da pesquisa. Evidencia-se que as intervenções voltadas à valorização do conhecimento organizacional, ao fortalecimento da marca empregadora e à melhoria da comunicação interna apresentam potencial para reduzir a rotatividade de colaboradores e favorecer a integração de novos profissionais. Dessa forma, revela-se que as hipóteses iniciais do estudo foram corroboradas, ao demonstrar que estratégias estruturadas de gestão de pessoas podem contribuir para o



aprimoramento do ambiente organizacional e para o fortalecimento da retenção de talentos.

Por fim, considera-se que a adaptação das organizações às transformações tecnológicas e às mudanças geracionais constitui fator essencial para a sustentabilidade e competitividade no cenário da contabilidade digital. Destaca-se que as novas gerações representam importante fonte de inovação e renovação organizacional, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais dinâmicos e colaborativos. Nesse sentido, reflete-se sobre a importância de ampliar as discussões acadêmicas acerca da gestão intergeracional nas organizações, recomendando-se que futuras pesquisas aprofundem a análise das estratégias de gestão de pessoas voltadas à integração de diferentes perfis profissionais no contexto das organizações contemporâneas.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. C. Retenção e engajamento: cultura e plano de carreira moderno como diferenciais competitivos. **Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 21, n. 4, p. 12-30, abr. 2024a. Disponível em: [ojs.studiespublicacoes.com.br](https://ojs.studiespublicacoes.com.br). Acesso em: 11 mar. 2026.

ALVES, J. C. Retenção e engajamento: cultura e plano de carreira moderno como diferenciais competitivos. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, [S. l.], v. 16, n. 4, p. 1-18, abr. 2024b. Disponível em: [ojs.cuadernoseducacion.com](https://ojs.cuadernoseducacion.com). Acesso em: 11 mar. 2026.

BABATUNDE, Fanisi. Examining the Role of HR Metrics and Analytics in Enhancing Decision-Making and Strategic Planning: a human resource management perspective. **MRS Journal of Multidisciplinary Research and Studies**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 1-8, dez. 2024. Disponível em: <https://www.mrspublisher.com/assets/articles/1738399672.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2026.

BARRETO, B. J. S.; MONTEIRO, L. C.; ABREU, V. A. de; ROBERTO, J. C. A.; PINTO JUNIOR, J. R. L.; SOUZA, J. S. de; LASMAR, G. N.; SILVA, M. M. A implementação de práticas de melhoria contínua pode otimizar os processos internos e garantir um crescimento sustentável no mercado de energia solar. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 22, n. 6, p. e15588, 2025. DOI: 10.54033/cadpedv22n6-160. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/15588>. Acesso em: 5 mar. 2026.

CASADO, Johny Henrique Magalhães. Gestão de pessoas: técnicas e ferramentas para um jovem gestor. Belo Horizonte: **Editora Newton**, 2024. 79 p. ISBN 978-65-87392-22-6. Disponível em: <https://editora.newtonpaiva.br/wp-content/uploads/2024/06/GESTAO-DE-PESSOAS-TECNICAS-E-FERRAMENTAS.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2025.

GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book. Disponível em: <https://www.academia.edu/48899027/Como-Elaborar-Projetos-De-Pesquisa-6a-Ed-GIL>. Acesso em: 15 mar. 2026.

LIMA, A. A. de; ROBERTO, J. C. A.; PINTO JUNIOR, J. R. L. Reestruturando a comunicação interna: mais transparência, adesão e eficiência para a preta distribuidora. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 21, n. 10, p. e8764, 2024. DOI: 10.54033/cadpedv21n10-070. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/8764>. Acesso em: 10 mar. 2026.

MAIA, E. G. P. et al. A Inteligência Artificial e a Contabilidade Consultiva: uma proposta de framework para a tomada de decisão estratégica em PMES. **Interference: a Journal of Audio Culture**, [s. l.], v. 11, n. 2, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.36557/2009-3578.2025v11n2p7264-7277>. Acesso em: 15 mar. 2026.

MARTINS, B. O.; MESSIAS, E. L.; MARTINS, J. de A.; ROBERTO, J. C. A.; CAVALCANTE, Z. P.; AMARAL, C. J. da S.; RIBEIRO, E. dos S.; PEREIRA, J. V. C. A Revolução da Inteligência Artificial Na Contabilidade: Transformação Digital e Novas Oportunidades. **Cuadernos de Educación y**



**Desarrollo – QUALIS A4**, [S. l.], v. 17, n. 5, p. e8297, 2025. DOI: 10.55905/cuadv17n5-023. Disponível em: <https://ojs.cuadernoseducacion.com/ojs/index.php/ced/article/view/8297>. Acesso em: 10 mar. 2026.

PIEIDADE, A. do N.; DA SILVA, K. D. R. F.; DA SILVA, M. B. C.; BINDÁ, D. C.; DA SILVA, G. M. M.; DOS ANJOS, H. G.; FERREIRA, C. C. G.; ROBERTO, J. C. A. A importância da gestão de recursos humanos nas organizações: estudo de caso no Pereira Supermercado. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 635–656, 2023. DOI: 10.54033/cadpedv20n2-002. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/1579>. Acesso em: 21 fev. 2026.

PINHEIRO, K. E. F.; LIBÓRIO, K. V. M.; ALENCAR, L. B. S.; ROBERTO, J. C. A.; PINTO JUNIOR, J. R. L. Gestão de pessoas – um papel crítico que impulsiona a construção de processos. **Cuadernos de Educación y Desarrollo – QUALIS A4**, [S. l.], v. 15, n. 10, p. 12406–12428, 2023. DOI: 10.55905/cuadv15n10-127. Disponível em: <https://ojs.cuadernoseducacion.com/ojs/index.php/ced/article/view/2094>. Acesso em: 10 mar. 2026.

RISEMBERG, Rabbith Ive Carolina; WAKIN, Michael; SHITSUKA, Ricardo. A importância da metodologia científica no desenvolvimento de artigos científicos. **E-Acadêmica**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. e0171675, 2026. DOI: 10.52076/eacad-v7i1.675. Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/675>. Acesso em: 19 fev. 2026.

SANTOS, Amanda Amazonas do; SOUZA, Luana Graziela Coutinho de; ROBERTO, José Carlos Alves; PINTO JUNIOR, José Roberto Lira. A Inteligência Emocional para Retenção de Talentos: Proposta de Intervenção em um Estudo de Caso sobre Soft Skills e Resultados Operacionais. **Interference: a Journal of Audio Culture**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 6316–6338, 2025. DOI: 10.36557/2009-3578.2025v11n2p6316-6338. Disponível em: <https://interferencejournal.emnuvens.com.br/revista/article/view/466>. Acesso em: 12 mar. 2026.

SILVA, A. C.; OLIVEIRA, M. H.; SANTOS, R. O impacto do employer branding na atração de talentos e na vantagem competitiva organizacional. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, [S. l.], v. 15, n. 11, p. 1420-1438, nov. 2023. Disponível em: [ojs.cuadernoseducacion.com](https://ojs.cuadernoseducacion.com). Acesso em: 11 mar. 2026.

SILVA, Alessandra Lara; PAIVA, Adriana Pontes. Methodology of scientific research in Brazil: nature of research, methods and processes of research. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 10, p. e479111032264, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i10.32264>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/32264>. Acesso em: 15 mar. 2026.

SILVA, C. S. C.; SOUZA, G. M. de; FROTA, P. A.; ROBERTO, J. C. A.; PINTO JUNIOR, J. R. L. A Importância da digitalização e automação para a otimização logística: adoção de softwares de gestão e CRM na cadeia de suprimentos. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 21, n. 12, p. e10039, 2024b. DOI: 10.54033/cadpedv21n12-005. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/10039>. Acesso



em: 5 mar. 2026.

SILVA, V. R. da; RIBEIRO, F. S.; PASQUALI, T. E.; SANTANA, I. T. S. de; JANKOWITSCH, J.; COSTA, R. A. T. Revolução contábil nas pequenas empresas: desafios e oportunidades na era digital. **Caderno Pedagógico**, [S. l.], v. 21, n. 6, p. e4787, 2024a. DOI: 10.54033/cadpedv21n6-059. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/4787>. Acesso em: 10 mar. 2026.

SOUSA, A. P. O. ; SILVA, E. C. C. ; CUNHA, J. S.; ROBERTO, J. C. A.; PINTO JUNIOR, J. R. L. ; FIGUEIREDO, R. V. F.; GOMES, T. N.. O Impacto da Gestão de Recursos Humanos na Eficiência Operacional: Um Plano de Intervenção Baseado em Diagnóstico Organizacional na Concessionária Top Veículos. **Interference: a Journal of Audio Culture**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 7293–7315, 2025. DOI: 10.36557/2009-3578.2025v11n2p7293-7315. Disponível em: <https://interferencejournal.emnuvens.com.br/revista/article/view/528>. Acesso em: 10 mar. 2026.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, Monte Carmelo, v. 20, n. 43, p. 64-83, mar. 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 15 mar. 2026.

SOUZA, A. L.; SILVA, M. F.. Employer branding: a marca do empregador como estratégia de atração e retenção de talentos no cenário atual. **Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 21, n. 3, p. 105-128, 2024. Disponível em: [ojs.studiespublicacoes.com.br](https://ojs.studiespublicacoes.com.br). Acesso em: 11 mar. 2026.