

Gestão de Pessoas na Contabilidade: a influência das mudanças contábeis nas práticas de treinamento e desenvolvimento de funcionários nos escritórios contábeis

Gilson Plodowski (Unicentro) gilsonplodowski@hotmail.com
Flávio Ribeiro (Unicentro) prof.flavio_ribeiro@yahoo.com.br

Resumo: O presente estudo tem o objetivo de identificar o impacto das mudanças contábeis no processo de gestão de pessoas nos escritórios de contabilidade. Para sua realização a pesquisa contempla inicialmente um caráter descritivo, por ter como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, bem como estabelecimento de relações entre variáveis. Possui também caráter qualitativo e por fim identifica-se como bibliográfica e de levantamento por buscar responder por meio das informações coletadas nos escritórios contábeis da amostra da pesquisa a seguinte indagação: Qual o comportamento dos profissionais contábeis em estudo, com relação as ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas pelo eles tomadas em frente as mudanças vigentes ocorridas na contabilidade no Brasil? Os resultados obtidos demonstram que os colaboradores pesquisados têm conhecimento da necessidade e importância das práticas de treinamento e desenvolvimento de pessoas dentro escritórios contábeis. Contudo uma parcela considerável carece de programas nessa área para seu aperfeiçoamento profissional, além de que, julgam como principais elementos dificultares desse processo a falta de iniciativa de gestores e a sua própria falta de comprometimento. Esses fatores são vistos como impedimento para criação de vantagem competitiva através do conhecimento intelectual sobre a concorrência, bem com a atualização contábil e satisfação dos por parte dos escritórios frente as mudanças trazidas ultimamente pela contabilidade.

Palavras chave: Contabilidade, Mudanças contábeis, Gestão de pessoas, Treinamento e desenvolvimento

People Management in Accounting: the influence of accounting changes in the practice of training and development of employees in the accounting office

Abstract: This study aims to identify the impact of accounting changes in the process of managing people in the accounting offices. For its realization, research initially has a descriptive character, having as main objective the description of the characteristics of a given population or phenomenon, as well as establishing relationships between variables. Also has qualitative character and finally identifies itself as Bibliographical survey and to seek answers by the information collected in the accounting offices of the survey sample the following question: What is the behavior of accounting professionals in the study, considering the actions of training and development of the people they have taken forward the current changes in accounting in Brazil? The results demonstrate that the employees surveyed are aware of the need and importance of practical training and development of people within accounting firms. However a considerable portion lacks programs in this area for their professional development in addition to that

judge as difficulties main elements of this process the lack of initiative of managers and their own lack of commitment. These factors are seen as an impediment to creating competitive advantage through intellectual knowledge of the competition and with the accounting update and satisfaction on the part of front office changes brought about by accounting lately.

Key-words: Accounting, Accounting Changes, People Management, Training and development

1. Introdução

A Contabilidade passa por grandes mudanças devido ao cenário econômico mundial, onde a economia globalizada, o desenvolvimento do mercado de capitais internacional e o aumento dos investimentos estrangeiros geram a necessidade de utilização de normas e procedimentos que contribuam para a redução das diferenças nas informações contábeis entre os países. (GUIMARÃES et al, 2011)

No Brasil, não fugindo dessa realidade a atuação do contador tem sofrido grandes alterações nos últimos anos, devido a fatores como a globalização, adaptação às normas internacionais e também mudanças e inovações tecnológicas da informação contábil. Essas modificações exigem do contador o desenvolvimento de novas competências, habilidades e conhecimentos nas áreas relacionadas à comunicação, informática, conhecimentos globais, análise, entre outras. (SANTOS et al, 2011)

A partir disso, pode-se observar que a padronização internacional de normas e procedimentos tende a facilitar a comunicação e comparabilidade de informações contábeis entre os diversos países, bem como a implantação do SPED, método tecnológico contábil instituído em 2007, com fins principais de trazer a atuação integrada dos fiscos nas três esferas de governo, buscando uniformizar o processo de coleta de dados contábeis e fiscais, oficializar os arquivos dos sistemas empresariais dentro de um formato específico e padronizado, e ainda tornar mais rápida a identificação de ilícitos tributários, são assuntos portanto, de profundo interesse dos profissionais da área contábil. (FIGUEIREDO et al, 2012; MARTINS et al, 2012)

Sendo assim o estudo tem o objetivo de identificar o nível de conhecimento dos profissionais contábeis sobre a ótica das principais mudanças contábeis ocorridas no setor, e com isso verificar as práticas de treinamento e desenvolvimento de pessoas desenvolvidas pelos escritórios de contabilidade frente a tal cenário contábil descrito.

2. Referencial Teórico

2.1 Contabilidade, evolução e conceitos

A história da contabilidade é tão antiga que está ligada às primeiras manifestações humanas da necessidade social e interpretação dos fatos ocorridos com o objetivo material de que o homem sempre dispôs para alcançar os fins propostos. Alguns historiadores relatam que os primeiros sinais da existência das contas datam de aproximadamente 4.000 anos A. C. Entretanto, antes disto, o homem primitivo, ao inventariar as primeiras ferramentas e instrumentos de caça e pesca disponível, ao contar seus rebanhos, já estava praticando uma forma rudimentar de contabilidade. (IUDÍCIBUS E MARION, 2000)

A contabilidade teve seu florescer, sendo tratada como disciplina nas principais cidades da Itália e outras da Europa. Nestas cidades fervilhava a atividade mercantil, econômica e social em meados do início do século XVII, que eram extremamente avançadas na época em termos de empreendimentos comerciais e industriais. Surge aí figura do Frei Luca Bartolomeo de Pacioli,

considerado um dos mais estudiosos da época, e que consagrou-se como uma das maiores mentes de seu tempo, e tornou-se conhecido como “pai da contabilidade. (IUDICÍBUS, 1997)

O desenvolvimento das teorias e práticas contábeis está relacionado com o desenvolvimento das sociedades, do comércio e das indústrias, das cidades e dos países. Nesse sentido Chiavenato (2002) aponta alguns fatores para a organização e a empresa nascerem da revolução industrial, sendo eles a ruptura das estruturas corporativas da idade média; o avanço tecnológico, derivado das aplicações dos processos científicos de produção, com a descoberta de novas formas de energia e a enorme ampliação dos mercados e a substituição do sistema artesanal para o sistema industrial de produção.

Não há uma descrição exata do nascimento e criação da contabilidade, porém os desenvolvimentos da sociedade contribuíram para evolução da mesma, e as escolas do pensamento contábil contribuíram para essas transformações através de suas pesquisas. (MARION E IUDICÍBUS, 1999)

No Brasil a contabilidade surgiu conforme Cotrin, Santos e Junior (2012) como a vinda da Família Real, onde fomentou a atividade colonial, ocasionando assim o amparo fiscal, pois houve aumento dos gastos públicos e rendas dos estados. Como isso instituiu-se o tesouro nacional e público juntamente com o Banco do Brasil em 1808.

A contabilidade teve um desenvolvimento lento, e somente em meados de 1931 a profissão foi regulamentada no país. Em 1946 através do decreto-lei nº9.295 de 27 de maio foram criados os conselhos regionais e federal de contabilidade. Sendo assim a função de antigamente chamada de Guarda-Livros, termo usada para determinar a função do contador onde sua principal responsabilidade era a escrituração dos livros mercantis. (CONTRIN; SANTOS E JUNIOR, 2012).

Com o desaparecimento do “Guarda-livros” a função do contador passou a ter mais destaque na sociedade, onde passou a ser um elemento de extrema importância dentro de uma empresa. (REIS; SILVA E SILVA, 2013)

2.2 Panorama contábil atual

Com as Mudanças trazidas pela globalização da economia, junto com um mercado que permanece altamente competitivo, as organizações de modo geral se vem cercadas a não ser se agirem rapidamente em resposta aos avanços tecnológicos, para se manterem vivas no mercado. (FAHL; MANHANI, 2006)

Merlo (2006) aponta que o papel da contabilidade no século XXI, será de acompanhar a evolução das relações de negócios provocados pela globalização. Será capaz de alinhar o desenvolvimento contínuo das tecnologias da informação a atividade empresarial, tornando-a assim mais dinâmica e oferecendo informações rápidas e úteis ao processo de tomada de decisões. Nesse sentido o autor apresenta no quadro abaixo o que se esperava no passado, juntamente com o que se espera no futuro do profissional contábil.

Diante disso a contabilidade que um papel de extrema importância dentro desse cenário futurista, onde por meio de seus contadores são forçados a expandir ampliar sua visão além dos números, é passar a ter uma visão mais internacionalizada do assunto, onde deve buscar constantemente novos conhecimentos e informações, para ter assim um compromisso técnico e ético, além de uma grande visão dos negócios da empresa. (FAHL; MANHANI, 2006)

Conforme Guimarães *et al* (2011) *apud* Niyama (2007) a contabilidade é considerada a linguagem dos negócios, e vista diante de um mercado de negócios globalizado, é utilizada

como ferramenta para processo de decisões a nível internacional. Porém, a linguagem é divergente entre os países, uma vez que existem práticas contábeis divergentes entre os países.

A contabilidade era vista como a profissão do futuro. No século XXI percebe-se que a profissão está passando por várias mudanças, para torna-la mais confiável, consistente e valorizada pelo mercado. Tais mudanças revolucionário o mundo contábil, e os profissionais da área agora devem apresentar um perfil mais estratégico e de visão para os negócios. (GUIMARÃES *ET AL*, 2011)

Dentre as principais mudanças que ocorreram na profissão contábil, mais precisamente no Brasil, Correia da Silva e Kruger (2013) citam que elas abrangem principalmente a questão do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED e como também a questão da internacionalização das normas contábeis. Diante desse contexto, para que o contabilista alcance êxito em sua carreira, a qualificação profissional é condição indispensável, tornando-o capaz de acompanhar a evolução dos negócios que se encontra em constante mutação. (MERLO, 2006)

2.3 Gestão de pessoas

A administração de recursos humanos de acordo com (Chiavenato,2002) consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover um desempenho eficiente de pessoal, ao mesmo tempo em que a organização é o meio pelo qual o colaborador alcança seus objetivos individuais.

A ARH (Administração de Recursos Humanos) desenvolveu-se com o crescimento e complexidade das tarefas organizacionais. Segundo Chiavenato (1997) suas origens remetem ao início do século XX com o advento da revolução industrial, chamada primeiramente de relações industriais, onde apesar de inter-relacionados a empresa e as pessoas viviam em conflito, na tentativa de articulação de capital e trabalho. A partir da década de 1950, sofreu uma radical mudança e passou a se chamar Administração de Pessoal, onde a visão básica de apenas amenizar conflitos, passou para uma visão de administração de pessoas de acordo com as relações trabalhistas.

Com as mudanças ocorridas, globalização da economia e alta competição de mercados, a tendência é que as empresas não administrem mais recursos, muito menos administrem pessoas, mais sim trabalhem com as pessoas. Apesar do conceito de ARH envolver todos os processos de gestão de pessoas conhecidos, é comum usar o termo administração de pessoas para ressaltar a administração com pessoas. (CHIAVENATO, 1997)

Para Milcokovich e Boudreau (2011) os processos de Gestão de Pessoas são programas desenhados para fixação dos objetivos e gerenciados para sua obtenção. Na sua abordagem diagnóstica identifica quatro grandes processos para a administração dos recursos humanos:

- a) Recrutamento e seleção - também chamando de processos de provisão ou suprimento de pessoas, este processo é utilizado para incluir novas pessoas na empresa.
- b)Desenvolvimento - empregado para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas
- c) Recompensa e Remuneração - processo utilizado para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais
- d) Relações Trabalhistas – processo de análise da relação da empresa com os colaboradores e seus interesses.

O treinamento é tratado como um processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistema e organizado para repassar conhecimentos, habilidades e atitudes em função dos

objetivos definidos. Envolve o repasse de conhecimentos específicos em relação ao seu trabalho, atitudes frente a circunstâncias da empresa, da tarefa realizada e do ambiente, e desenvolvimento de habilidades para realização do trabalho. (CHIAVENATO, 2002).

Entre os objetivos do treinamento, Chiavenato (2002) defende três importantes: a preparação de pessoas para uma execução imediata das diversas atribuições do cargo; proporcionar oportunidades para um contínuo desenvolvimento de pessoas, não apenas na sua função, mas em toda a área em que possa vir a atuar; e mudança de atitudes de pessoas, no sentido de criar um clima mais satisfatório na relação entre empregados, aumentando a motivação e tornando-os mais receptivos às técnicas de supervisão e gerência. Lacombe (2011) aponta como principal objetivo do treinamento na visão da organização e de fornecer novas habilidades ou melhorar as que já possui, no sentido de produzir mais e melhor, proporcionando assim o retorno do investimento da empresa em treinamento.

Bolahder, Snell e Sherman (2005) destacam alguns métodos de treinamento voltados para cargos gerenciais e não gerenciais: Treinamento no local de trabalho – método pelo qual os funcionários recebem experiência prática com instruções de seu treinador; Treinamento Cooperativo e estágios – métodos de treinamento que fornecem apreciação prática e teórica conjuntamente; Treinamento Assistido por computador – sistema que oferece material instrucional diretamente por meio de um computador, conhecimento também como treinamento a distância; Método de simulação - espécie de treinamento voltado para tarefas ou funções especificamente práticas; Experiências no local de trabalho e desempenho de papéis – consiste no aprendizado observando práticas desenvolvidas internamente na empresa e desempenhando funções inerentes embora pertencentes a sua área de trabalho; Seminários, Conferências, Palestras, Cursos - métodos de treinamento mais utilizados, utilizados para treinamentos de maior abrangência; Estudo de caso e jogos empresariais - métodos de treinamento mais modernos, focados na tomada de decisão, são mais utilizados em empresas maiores.

A palavra treinamento é usada muitas vezes pela empresa para descrever seu esforço em estimular o aprendizado de seus funcionários, apesar de serem usadas conjuntamente o treinamento distingue-se do termo desenvolvimento. Segundo especialistas, o primeiro pode ser considerado como uma tentativa a curto prazo de treinamento de seus funcionários, e o seguinte é voltado para o longo prazo, onde busca ampliar as habilidades dos indivíduos para futuras responsabilidades. (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005)

Cascio e Boudreau (2010) afirmam que o desenvolvimento de recursos humanos (DRH) representa uma ampla gama de tecnologias gerenciais e das ciências comportamentais que otimizam tanto a eficiência operacional de uma organização como a qualidade do trabalho de seus funcionários.

As empresas ultimamente, gastam grande parte de seus recursos em programas de desenvolvimento, onde não medem esforços para superar grandes desafios como supercompetição e concorrência de mercado, poder de barganha dos clientes, colaboração sem fronteiras organizacionais ou geográficas, necessidades de manter alto nível de conhecimentos dos colaboradores, mudanças na força de trabalho, mudanças tecnológicas e equipes. (CASCIO E BOUDREAU, 2010)

De modo para se manter no mercado a longo prazo, as empresas estão constantemente adaptando-se. Os cargos estão se tornando mais flexíveis em frente às mudanças e as empresas estão encarando novas formas de executar trabalho se aproveitando dos interesses e formações de seus colaboradores. Essas mudanças estão ocorrendo em uma vez só, ou seja, o desejo de explorar ao máximo os conhecimentos e habilidades é algo que a empresa e o trabalhador tem

em comum, por sua vez uma tarefa muito desafiadora, os deve-se estar sempre atento. (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005)

2.4 Contabilidade, gestão de pessoas e os escritórios de contabilidade

O Exercício da contabilidade é definido por Chagas (2010) uma combinação de Ciência, Técnica e arte que estuda, controla e interpreta os fenômenos verificados no patrimônio das entidades, cuja finalidade é assegurar o controle do patrimônio das empresas, retratando e possibilitando a qualquer tempo o controle, avaliação de bens, direitos e obrigações da entidade, elementos esses que vão possibilitar ao administrador uma base de informações para tomada de decisão.

Fahl e Manhani *apud* Cosenza (2001) descrevem o profissional contábil como um ser que necessita constatemente atualizar suas competências referente as aspectos que ultrapassam seu domínio, aspectos esses ligados a aspectos qualitativos da informação. Houve já uma grande mudança nos profissionais contábeis, mais ainda um número considerável de profissionais apresentam características como: recusa em avançar além do limite restrito da contabilidade; limitam a trabalhar com aspectos ligados a questões tributárias, fiscais e jurídicas; preferem moldar o cliente de acordo com recomendações do poder público, a atender às necessidades do mesmo e omitem-se a intervir na consultoria de pequenas empresas.

Santos e Souza (2009) ainda acrescentam, que a ascensão do uso de tecnologias da informação nos processos produtivos tende a tornar o desenvolvimento do trabalho mais complexo, o que requer do profissional maior qualificação profissional, envolvendo assim não apenas experiências adquiridas na realização do trabalho, mais também atividades cognitivas.

MARION (1998) aponta que no decorrer dos anos a atuação do a contador passou por várias modificações, sempre objetivando oferecer informações com mais qualidade e adequadas às exigências do mercado, onde a contabilidade deve ser voltada para o cliente bem como atendimento de suas necessidades. No mercado atual, dificilmente o contabilista conseguirá sobreviver no papel do antigo escriturador. Dessa forma, o profissional contábil deve estar em constante evolução apresentando atributos importantes para o exercício da profissão.

Com as novas formas é exigências para exercício da profissão contábil, é fundamental esteja capacitado e preparado, uma vez que exerce um papel de grande responsabilidade para a sociedade. A função por ele assumida, suas prerrogativas profissionais e o conjunto de informações por ele gerenciadas, o tornam um dos principais agentes no processo de gestão das entidades. Para isso é imprescindível para o profissional contábil passe por um processo de treinamento e desenvolvimento para a melhoria dos serviços contábeis prestados.

(SANTOS *et al*, 2011; FIGUEIREDO *et al*,2012)

3. Metodologia

O estudo aqui descrito busca analisar como as mudanças contábeis influenciaram as práticas de Treinamento e Desenvolvimento de pessoas nas empresas de prestação de serviços contábeis. Para realização do estudo proposto a pesquisa contempla inicialmente um caráter descritivo, por ter como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, bem como estabelecimento de relações entre variáveis.

São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tal como o questionário que será o instrumento utilizado para coleta de dados da pesquisa. (GIL 2002)

Com relação aos procedimentos utilizados primeiramente para determinação dos conceitos acerca de treinamento e desenvolvimento de pessoas a presente pesquisa identifica-se como bibliográfica, onde Vergara (2004) descreve como sendo um estudo sistematizado desenvolvido com base em material já publicado em livros, revistas, jornais, que fornece material analítico para qualquer outro tipo de pesquisa.

Por fim o estudo se revela como sendo uma pesquisa qualitativa como relação a abordagem do problema, que Beuren *apud* Richardson (1999) menciona como a tipologia de estudo que pode descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos, como também podem contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

No presente estudo pelo fato de ser um número limitado de entidades, totalizando 22 escritórios contábeis, a pesquisa realizar-se-á em toda a sua poluição, sem ter assim uma amostra de elementos específica.

A coleta de informações para análise do problema descrito foi efetuada por meio de questionário aplicado pelo pesquisador na amostra referida, pois o mesmo é um instrumento de coleta de dados formado por uma ordem de perguntas que devem ser devidamente respondidas sem a presença do pesquisador. (BEUREN 2008).

Após a coleta dos dados, foi realizada a análise das informações coletadas. Esse processo de acordo com Beuren (2008) deve ocorrer de forma sistematizada, ou seja, inicialmente devem-se organizar os dados coletados, para que assim o pesquisador analise com mais riqueza perante as teorias da metodologia de pesquisa.

Os dados coletados foram analisados por meio de estatística descritiva e por meio também de técnicas de análise não paramétricas, utilizando-se para isso do Software Microsoft Excel 2010 e SPSS Statitics 19.0 para tabulação dos dados pesquisados.

4. Análise dos resultados

A seguir são apresentados os resultados da pesquisa que teve por objetivo geral identificar o impacto das mudanças contábeis no processo de gestão de pessoas dentro dos escritórios contábeis. Especificamente foi abordado por esse estudo os aspectos de treinamento e desenvolvimento dos profissionais contábeis, e por meio da metodologia aplicada foi possível coletar as informações pertinentes ao estudo.

De uma população total de 22, a pesquisa pode contar com uma amostra de 19 escritórios contábeis, sendo que 3 se recusaram a fornecer informações ou responder os questionários. Cabe ressaltar que a análise contempla apenas os pontos principais e mais relevantes alvejados pela pesquisa, sendo assim portanto apresentados fatores que interferem diretamente com o problema pesquisado. Sendo assim os resultados das análises foram distribuídos de acordo com o perfil dos colaboradores e com relação ao fator de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Desta forma foi possível chegar aos seguintes resultados.

4.1 Perfil dos colaboradores

Primeiramente objetivou-se identificar o perfil dos colaboradores pesquisados, onde foi analisado além do sexo e idade dos funcionários, fatores importantes para o estudo e sua interação com o problema da pesquisa, como a formação profissional e o tempo de atuação nos escritórios contábeis.

Item	Percentual
Sexo	100%
Masculino	72%
Feminino	28%
Faixa etária	100%
18-25 anos	32%
26-35 anos	36%
Acima de 35 anos	32%
Formação profissional	100%
Técnico em contabilidade	36%
Bacharel em contabilidade	44%
Mestre/ Doutor	0%
Especialista	12%
Outra formação	8%
Experiência profissional	100%
Até 5 anos	40%
De 6 a 10 anos	36%
De 11 a 15 anos	12%
Acima de 16 anos	12%

Fonte: elaborado pelos autores

Tabela 1 - Perfil profissional dos colaboradores

Constatou-se a predominância masculina dos profissionais contábeis, com um percentual de 72% contra um número de 28% de mulheres que atuam no setor pesquisado.

Esta diferença constatada não permanece com relação ao segundo do perfil analisado, onde pode-se notar a paridade entre as faixas etárias analisadas. Essa característica constatada mostra que os profissionais analisados tem uma grande experiência profissional, onde com índices de 36% e 32% as faixas etárias acima de 26 anos respectivamente denotam essa conclusão. Se comparada com o tempo de serviço dos colaboradores essa conclusão fica ainda mais óbvia pelos números apresentados, onde mostram que 60% dos entrevistados já trabalham no setor de contabilidade a mais de 6 anos.

Outra contatação importante feita é o alto percentual de profissionais com nível de formação de técnico em contabilidade. Ficando apenas atrás dos colaboradores com Bacharel em contabilidade com um índice de 44%, os profissionais com curso Técnico em contabilidade que atuam no setor representam cerca de 36% do total.

Com a extinção do registro do profissional contábil para a categoria de técnico em contabilidade pela resolução Resolução CFC nº 948/02, de 29 de novembro de 2002, alterado pela Resolução CFC nº 991/03, de 11 de dezembro de 2003, esse perfil de profissional veio a diminuir com o tempo, tornado-se predominante a figura do contabilista com bacharel demonstrado na pesquisa com 44%. Esse fato descrito, demonstra e se interrelaciona com o objetivo principal, principalmente pelo fato desses profissionais estarem atuando a mais tempo no mercado, tendo assim uma probabilidade maior desses profissionais estarem em dissonância

com as mudanças contábeis vigentes, caso não tenham passado por um processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas, objeto de estudo do artigo descrito.

4.2 Fator de treinamento e desenvolvimento

Ao indentificar o perfil dos contabilistas, bem como constatar variáveis que tivessem relação com o objetivo da pesquisa, buscou-se analisar em seguida o comportamento desses profissionais com o processo treinamento e desenvolvimento de pessoas em decorrência principalmente das vigentes mudanças ocorridas na contabilidade. Sendo assim o primeiro fator questionário foi o grau de importância a questão de capacitação de profissionais contábeis.

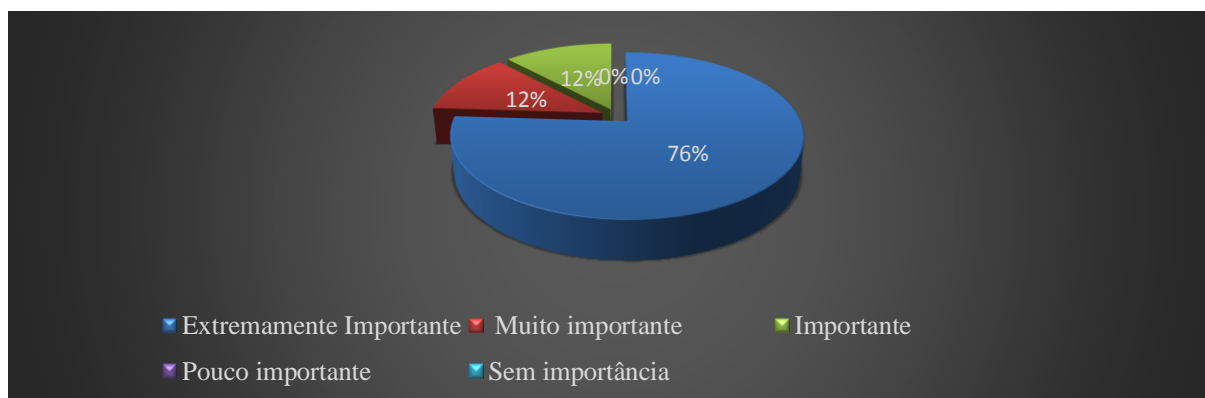


Figura 1 – Grau de importância ao treinamento e desenvolvimento

Os dados demonstram que todos os entrevistados acham importante esse processo de capacitação dos profissionais, e 76% atribuem grau de extrema importância a esse fator pesquisado.

Uma vez questionados sobre a importância do fator de treinamento e desenvolvimento, o passo seguinte da pesquisa foi identificar se os contabilistas pesquisados passam por algum tipo de treinamento de pessoal em seus respectivos escritórios contábeis. Com relação a esse fator a figura 2 é apresentada.

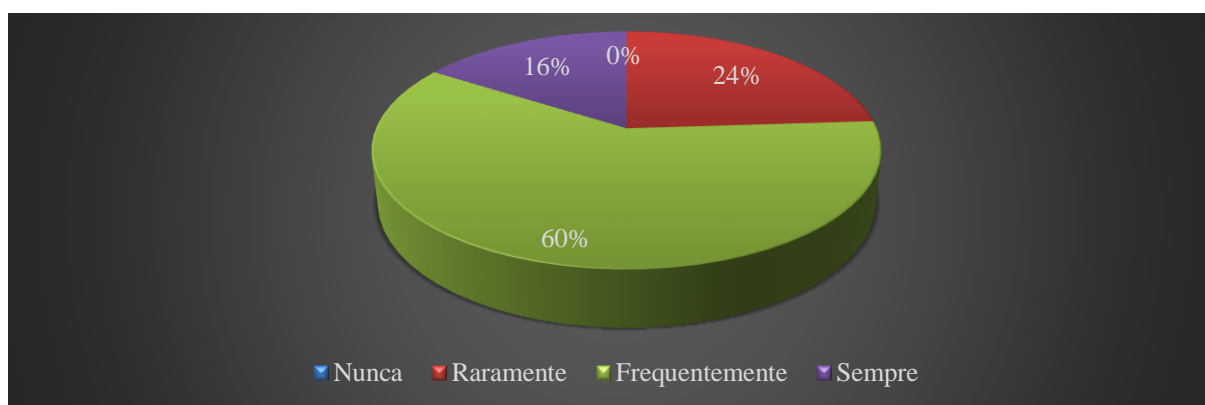


Figura – 2 Ocorrência de treinamento de pessoal

Os dados relatam que a maioria dos profissionais estão sempre atualizando seu conhecimento, uma vez que 60% deles realizam frequentemente algum tipo de treinamento profissional. Mas por outro lado evidenciam que 24% desses profissionais realizam raramente um processo de treinamento. Essa situação torna-se preocupante se analisarmos ela com as grandes mudanças que a contabilidade vem sofrendo e a necessidade de uma constante capacitação por meio dos contabilistas frente a essa situação.

Buscou-se em seguida, verificar se o processo existente de treinamento dentro dos escritórios sofreu alguma mutação com o advento da convergência contábil, (SPED) e todo o processo mudança da contabilidade no Brasil.

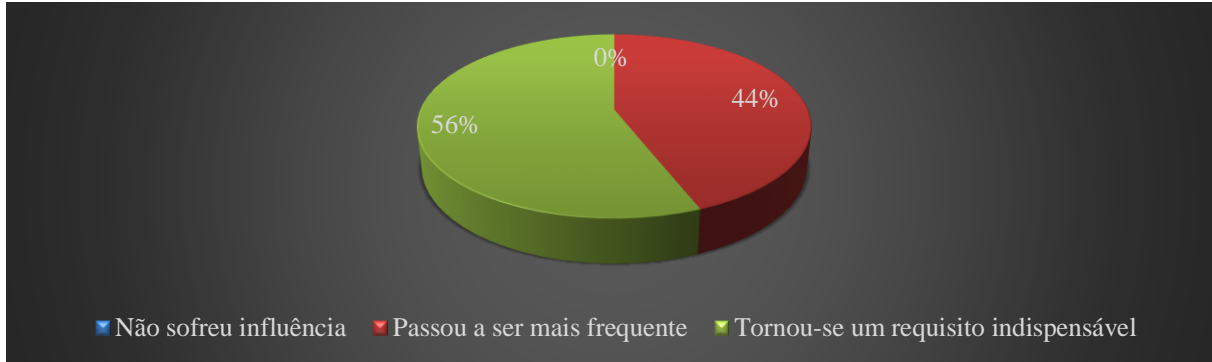


Figura – 3 Influência das mudanças contábeis no processo de treinamento

De acordo com os dados coletados, 56% acham que o treinamento de pessoal passou a ser mais frequente, e 44% consideraram um requisito indispensável dentro da organização. Apesar de inferir certa importância ao treinamento frente as alterações sofridas pela contabilidade, ao analisamos essa informação com relação a figura 2, onde constatou-se uma porcentagem 24% de ocorrência rara do treinamento dentro das entidades contábeis, os colaboradores demonstram certa discrepância de informações, verificando-se um desinteresse por parte dos proprietários e gerentes dos escritórios contábeis com relação a atividades voltadas para o aprimoramento e capacitação de seus colaboradores. Essa evidência é comprovada pela figura 4, onde os dados coletados sobre as principais dificuldades frente realização do treinamento e desenvolvimento dos profissionais contábeis demonstram a falta de iniciativa de gestores como principal impedimento a esse processo.

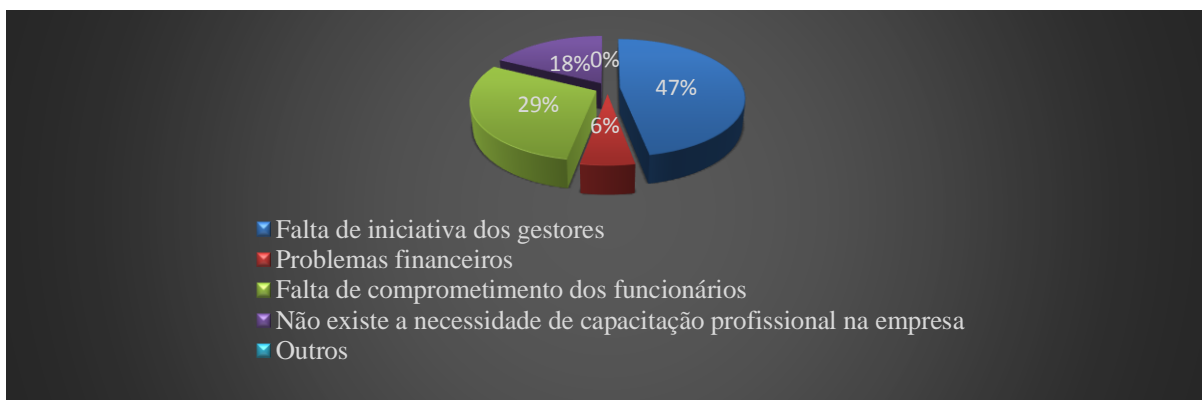


Figura – 4 Principais dificuldades na realização de treinamento e desenvolvimento

Essa falta de interesse de gerentes representando uma parcela de 47% reflete consideravelmente no comprometimento dos funcionários com relação a esse aspecto formando um índice de 29%. Com um índice baixo, mais um pouco alarmante, a inexistência da necessidade de qualificação profissional totalizou 18% dos entrevistados.

As duas principais dificuldades constatadas em relação ao processo, bem como a inexistência de necessidade de treinamento podem afetar de forma direta seus escritórios contábeis como tange ao futuro da organização contábil. Quando questionados sobre a influência desse processo sobre os escritórios em geral os dados mostram que 73% dos colaboradores acham que

atualização do escritório contábil, seguido por um percentual de 18% de satisfação dos clientes, são as duas características principais apontados como elementos resultantes de um processo de treinamento e desenvolvimento ocorrente dentro de um escritório contábil.

Apesar de diversos fatores negativos evidenciados como, falta de iniciativa de gestores, falta de comprometimento dos funcionários, inexistência de necessidade de treinamento, entre outros, a vantagem competitiva foi apontada pelos entrevistados como elemento que tende a garantir o futuro das entidades contábeis analisadas. Dentro desse aspecto 76% dos respondentes afirmaram que o investimento em capital intelectual dentro de uma organização gera vantagem competitiva em relação a concorrentes que não investem que capacitação de seus profissionais.

5. Conclusões

O intuito principal do estudo foi analisar o impacto das mudanças contábeis no processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas nos escritórios de contabilidade analisados. Nessa perspectiva verificou-se através do estudo primeiramente com relação ao perfil dos pesquisados, uma parcela importante de técnicos em contabilidade em referência a sua formação profissional.

Esse aspecto verificado tende a demonstrar a necessidade de uma maior busca por atualização profissional por parte desses colaboradores, uma vez que é uma formação mais antiga que vem sofrendo ao longo do tempo certo nível de obsolescência, devido a busca maior pelo nível de formação de bacharel e também já citado da extinção do registro profissional para esse tipo de formação.

Considerando os fatores relacionados com treinamento e desenvolvimento dos profissionais, concluiu-se que apesar da parcela total afirmar grau de importante ou extremamente importante para as ações de capacitação profissional, um número bastante considerável de 24% relatam a ocorrência rara de programas de treinamento e desenvolvimento de profissionais dentro dos estabelecimentos em que trabalham.

Apesar da busca de um maior conhecimento das principais mudanças do setor contábil, onde os colaboradores relataram a frequente ou como requisito indispensável esse processo dentro da organização, verificou-se que os mesmos sentem a necessidade do aprimoramento desse processo, relatando assim como as principais dificuldades com despeito a realização de atividades de treinamento e desenvolvimento, a falta de iniciativa de proprietários e gestores, aliado ao desconhecimento total e falta de comprometimento desse processo por parte também dos próprios colaboradores.

Concluiu-se também que as dificuldades demonstradas com relação a esse processo tende a afetar o futuro dos escritórios contábeis, uma vez que 91% dos colaboradores entrevistados afirmaram como a atualização do escritório contábil frente as mudanças ocorrentes na contabilidade e a satisfação de seus clientes, como as principais influências e resultados de ações voltadas para capacitação profissional.

De modo geral a pesquisa demonstrou a importância que um programa de treinamento e desenvolvimento de pessoas possui dentro das organizações que prestam serviços contábeis, principalmente quando o setor pesquisado passa por um fase de grande mudanças em seu processo. A geração de capital intelectual como vantagem competitiva e sobrevivência no mercado pelas ações ao fortalecimento intelectual dos colaboradores com relações aos seus correntes, demonstram também a relevância do processo de gestão de pessoas nos escritórios de contabilidade.

Referências

- BEUREN, Ilse Maria.** *Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade.* São Paulo: Atlas, 2008.
- BEUREN, Ilse Maria.** **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2003
- BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A.** **Administração de recurso humanos.** São Paulo: Pioneira thonsom learning, 2005.
- CHIAVENATO, I.** *Gerenciando com as Pessoas.* 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CASCIO, Wayne; BOUDREAU, John.** *Investimentos em pessoas.* Porto Alegre: Bookmam, 2010.
- CHAGAS, Gilson.** *Contabilidade Geral Simplificada.* São Paulo: Saraiva, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto.** *Recursos Humanos.* São Paulo: Atlas, 2002
- CHIAVENATO, Idalberto.** *Recursos Humanos.* São Paulo: Atlas, 1997
- COTRIN, A. M.; SANTOS, A. L.; JUNIOR, L.** *A Evolução da Contabilidade e o Trabalho de Trabalho para o Contabilista.* Revista Conteúdo, V 2, Nº 1, 2012.
- FAHL, Alessandra Cristina; MANHANI, Lourdes Pereira de Souza.** *As Perspectivas do Profissional Contábil.* Revista de Ciências Gerencias, v 10, n 12, 2006.
- FIGUEIREDO, FRANCISCA JEANNE SIDRIM; BEZERRA, FLAVIO M. B., BEZERRA, SUYANA SILVESTRE.** *Análise qualitativa dos custos de qualidade em um escritório de contabilidade: um estudo de caso.* XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. BENTO GONÇALVEZ – RS, 2012.
- GIL, A.C.** *Como elaborar projetos de pesquisa.* São Paulo: Atlas, 2007.
- GUIMARÃES, L. M.; PAULÚCIO, N. F.; ALMEIDA, FERNANDA M. M; MOURA, R. M.** *O Profissional Contábil Diante da Convergência das Normas Contábeis: Análise da Preparação Desse Profissional nos Processos Organizacionais.* VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGET. 2011
- IUDICÍBUS, Sergio.** *Teoria da Contabilidade.* São Paulo: Atlas, 1997.
- IUDICÍBUS, Sergio; MARION, José Carlos.** *Introdução a Teoria da Contabilidade.* São Paulo: Atlas, 2000.
- LACOMBE, F.** *Recursos Humanos: Princípios e Tendências.* São Paulo: Saraiva,2011.
- MARION, José Carlos.** *Preparando-se para Profissão do Futuro.* Revista de Contabilidade – Vista e Revista, V. 9, nº 01, Março/98
- MARION, José Carlos.** *Contabilidade Empresarial.* São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS. PABLO LUIZ.** *Sped – Sistema Público de Escrituração Digital na visão do Profissional Contábil.* IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGET. 2012
- MERLO, R. A.** *O contabilista do século XXI.* Jornal do CFC, Brasília, março/abril 2006.
- MILKOVICK, G. T.; BOUDREAU, J. W.** *Administração de recursos humanos.* 1 ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- REIS, Aline de Jesus; SILVA, Selma Leal da; SILVA, Cleide Carneiro Alves da.** *A História da Contabilidade no Brasil.* Disponível em: <www.revistas.unifacs.br>. Acesso em: 09 jun. 2013.
- SANTOS, Jaqueline Guimarães; SOUZA, Lamunyel Luiz.** *Gestão de pessoas através do treinamento e desenvolvimento: um estudo de caso em uma empresa de laticínios de Campina Grande – PB.* SEGET – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2009.
- SANTOS, D. F. et al.** *Perfil do profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba.* Revista Contemporânea de contabilidade. Florianópolis, v.8, nº16, p. 137-152, jul./dez., 2011
- SHIMAMOTO, L.S.; REIS, L.G.** *Convergência às Normas Internacionais de Contabilidade: uma análise sob a perspectiva dos profissionais contabilistas.* Revista de Estudo Contábeis, londrina, v. 1, n. 1. 2010.