



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Eliane Cordeiro de Souza**

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO DIFERENCIAL PARA OS  
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA CIDADE DE ESPERANÇA - PB**

**Campina Grande – PB**

**2017**

Eliane Cordeiro de Souza

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO DIFERENCIAL PARA OS  
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA CIDADE DE ESPERANÇA - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC  
apresentado ao Departamento do Curso de  
Ciências Contábeis, da Universidade Estadual  
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção  
do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Esp. Emmanuel do N. Sousa

**Campina Grande  
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S719q Souza, Eliane Cordeiro de.  
Qualificação profissional como diferencial para os escritórios de contabilidade da cidade de Esperança - PB [manuscrito] : / Eliane Cordeiro de Souza. - 2017.  
24 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2017.

"Orientação : Prof. Esp. Emmanuel do Nascimento Sousa, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."


1. Qualificação profissional . 2. Profissional contabil . 3. Gestão de pessoas. 4. Mercado contabil . 5. Empresa contabil .

21. ed. CDD 658.3

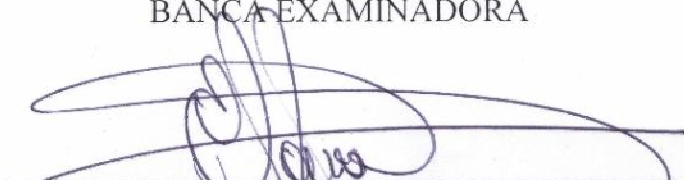
Eliane Cordeiro de Souza

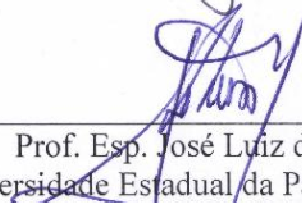
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO DIFERENCIAL PARA OS ESCRITÓRIOS DE  
CONTABILIDADE DA CIDADE DE ESPERANÇA – PB

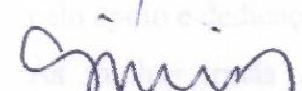
Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção  
do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.

  
Professor Esp. Claudio de Oliveira Leônico Pinheiros  
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

BANCA EXAMINADORA

  
Prof. Esp. Emmanuel do N. Sousa (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Esp. José Luiz de Souza  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Me. Vania Vilma Nunes Teixeira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	04
<b>2. REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	07
2.1 Gestão de pessoas .....	07
2.1.1 Desafios.....	09
2.1.2 Motivação .....	09
2.2 Gestão de pessoas no meio corporativo.....	10
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	11
<b>4. ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	14
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	17
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	18
<b>APÊNDICES</b> .....	21

## **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO DIFERENCIAL PARA OS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA CIDADE DE ESPERANÇA – PB.**

Eliane Cordeiro de Souza<sup>\*1</sup>

### **RESUMO**

É cada vez mais necessário investir em capacitação e desenvolvimento de pessoas visto o grande acirramento do mercado mundial. Neste contexto, o objetivo do trabalho é mostrar a importância da qualificação de pessoas, e analisar através de uma pesquisa feita com os colaboradores das empresas/escritórios, se os empresários contábeis da cidade de Esperança estão incentivando-os a buscar uma aprimoração de seus conhecimentos através de atualizações. A pesquisa é descritiva com aspectos quantitativos e qualitativos, tendo como instrumento de coleta de dados, a aplicação de um questionário com 33 funcionários de 11 escritórios de contabilidade da Cidade de Esperança – PB. Dessa forma, através das respostas dadas por estes colaboradores, nota-se que a um perceptível desinteresse dos empresários contábeis em incentivar a capacitação. O trabalho muitas vezes é desempenhado por pessoas despreparadas e sem um conhecimento adequado para a função que exerce no escritório de contabilidade, o que deveria impulsionar os empresários a investirem mais em seu próprio pessoal.

**Palavras-chave:** Qualificação. Escritórios contábeis. Gestão de pessoas.

### **1 INTRODUÇÃO**

Nas últimas décadas a globalização no meio corporativo veio gradativamente acarretando muitas mudanças na sociedade, com imposições e desafios a serem superados, trazendo vários impactos principalmente na área contábil. Um dos fatores destas mudanças foi o processo de convergência às normas internacionais, onde a contabilidade nacional precisou se adaptar às regras e normas que são trabalhadas no mercado internacional. De acordo com (SAIKI e ANTUNES, 2010 apud ANTUNES et al, 2012, p. 6), "foram trazidas inovações tanto para as demonstrações contábeis quanto para as práticas contábeis, visto que essas normas são baseadas muito mais em princípios do que em regras". Com isso não só a legislação, mas diversos outros fatores precisaram se adequar e adaptar a esse padrão e também às transformações e inovações tecnológicas da informação contábil.

---

<sup>1</sup> Aluna de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.  
e-mail: elianecordeiroc@gmail.com

O profissional de contabilidade assume um papel importante para as empresas que estão no processo de globalização, não apenas no sentido de atualização e capacitação dos procedimentos contábeis, mas também a nova forma e missão de compreender todo este sistema internacional e como ele funciona, para reduzir as diferenças nas informações contábeis entre os países. Porém, as mudanças introduzidas pelas Normas Internacionais de Contabilidade IFRS (*International Accounting Standards Boards*), buscou-se aprimorar a qualidade da informação contábil. Segundo Hendriksen & Breda (1999), as características qualitativas da informação são:

- Compreensibilidade: a informação deve ser compreensível para ser útil;
- Relevância: a informação contábil é completa quando ela tiver condições de fazer diferença numa decisão;
- Confiabilidade: a informação contábil é função de fidelidade de representação, verificabilidade e neutralidade;
- Comparabilidade: permite aos usuários identificar semelhanças e diferenças entre dois conjuntos de fenômenos econômicos.

Portanto, a padronização internacional das normas tende a facilitar a comunicação e comparabilidade das informações contábeis entre os diversos países.

Os profissionais precisam acompanhar a evolução da contabilidade, buscando capacitar-se e atualizar seus conhecimentos à medida que essas mudanças vão acontecendo, pois posteriormente eles poderão ter dificuldades de adaptação ou serem naturalmente excluídos do mercado. Segundo (Silva 2013 apud OLIVEIRA e SILVA, 2013, p. 2) “entende-se que no Brasil dentre os diversos obstáculos enfrentados pelo contador no desempenho da profissão, dois são os maiores expressivos: a necessidade de constante atualização e a gestão de negócio”. Afirmando a importância de manter-se atualizados meio as diversas novidades que surgem diariamente no meio contábil, buscando encontrar meios para desempenhar da melhor forma a sua função.

Neste contexto a mudança torna-se inevitável para toda e qualquer organização que pretenda manter-se competitiva ou no mínimo queira sobreviver num mercado cada vez mais acirrado, investindo no desenvolvimento e capacitação humana adequada destes profissionais, para que se sintam capacitados e motivados a executar diferentes tarefas. Com isso, está sendo reconhecida a necessidade de desenvolver e capacitar o profissional na área, não apenas para aperfeiçoar seus conhecimentos, mas também para melhorar e auxiliar nas tomadas de decisões.

O progresso tecnológico contribuiu para a agilidade da informação, porém acarretou muitas dificuldades de adaptação por parte dos profissionais, resultando numa imprevisibilidade e incerteza para as organizações. Segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2010), com essas exigências, o mercado busca contratar profissionais contábeis com diversas habilidades, desmonstrando-se pró-ativos, com senso de responsabilidade e capacidade de se manterem atualizados.

Um bom serviço prestado é uma forma das empresas se manterem no mercado em meio a esse processo de mudanças constantes, pois as empresas que incentivam a capacitação de seus funcionários acabam tendo vantagens frente às outras. Muitos escritórios de contabilidade têm dificuldade em encontrar profissionais qualificados para exercer determinadas funções, pois a falta de experiência tem dificultado esse processo de seleção de pessoas aptas, o que deveria impulsionar os empresários a investirem mais em seus próprios funcionários.

Considerando o exposto, o presente trabalho se propõe a investigar a seguinte problemática: **Os colaboradores dos escritórios contábeis da cidade de Esperança estão qualificados para desempenhar as funções que a área contábil exige?**

Este estudo tem como objetivo principal mostrar a importância da qualificação de pessoas, e analisar através de uma pesquisa feita com os colaboradores das empresas/escritórios, se os empresários contábeis da Cidade de Esperança – PB estão incentivando-os a buscar uma aprimoração de seus conhecimentos através de atualizações. Para o alcance desse objetivo geral devem ser traçados objetivos específicos que correspondam aos aspectos particulares dos fenômenos que se pretende estudar, quais sejam: I. Discutir a importância dos colaboradores se manterem atualizados para executar suas tarefas da melhor forma; II. Verificar o nível de qualificação dos colaboradores; III. Verificar se os empresários contábeis estão contribuindo e incentivando a capacitação de seus colaboradores.

Diante disto, justifica-se esta pesquisa na importância da capacitação continuada, como importante ferramenta de gestão no exercício da Ciência Contábil, que exige atualizações constantes para atender a legislação e práticas junto ao mercado, podendo se constituir em um importante diferencial frente aos demais prestadores de serviços, no que tange à capacidade e responsividade no atendimento à demanda exigida.



## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Gil (2001), a gestão de pessoas é a função gerencial que designa modelos de liderança, dirigindo-se à colaboração das pessoas para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais.

Na visão de Chiavenato (2004), gestão de pessoas refere-se às políticas e práticas necessárias ao gestor para administrar o trabalho das pessoas, tais como: recrutamento, seleção, integração, remuneração, avaliação, desenvolvimento, entre outras.

Já na perspectiva de Dutra (2002), gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo.

O processo de gestão de pessoas vem evoluindo há séculos e foi marcada por alguns movimentos. Após a Revolução Industrial, até meados de 1950 e metade do século XX surgiram as primeiras ideias sobre gestão de pessoas, baseados no princípio da Teoria Clássica; Taylor e Fayol contribuíram expressivamente para a evolução do assunto, na abordagem clássica da administração desenhavam o sujeito como um homem mecanicista e o objetivo deles eram padronizar as atividades, para eliminar as improvisações e o empirismo aumentando a produtividade, portanto a Teoria Clássica entende o sujeito como alguém que precisa ter uma organização racional no trabalho.

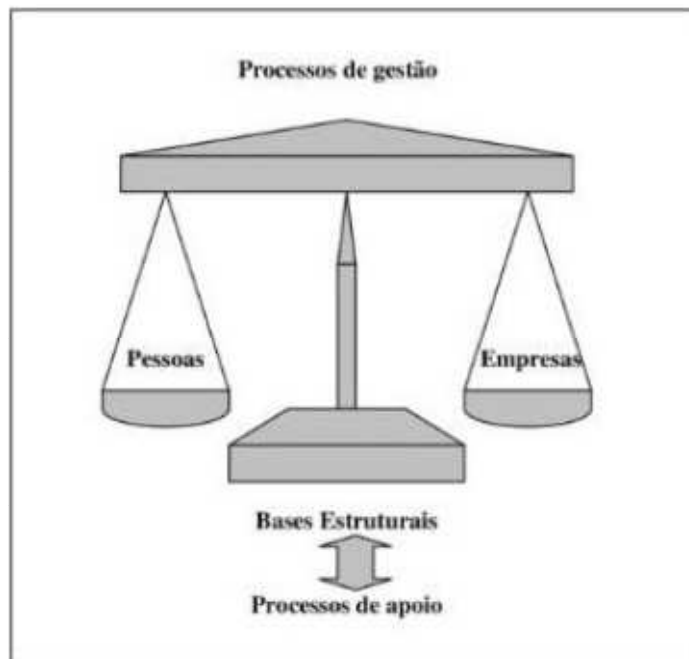
Na teoria das relações humanas de Elton Mayo que surgiram entre os anos de 1927 e 1932, que veio contrapor os princípios científicos do trabalho de Taylor e Fayol, a administração passa por uma revolução conceitual; a preocupação que era voltada para o método de trabalho, passa a ter uma percepção que o homem tem determinadas demandas e que o ambiente organizacional influencia na produtividade do indivíduo. Contudo, a visão de homem ainda é bastante ingênua, ela é focada na percepção que o indivíduo é bom e as organizações o tornam ruim.

Na teoria comportamental que teve como autores Kurt Lewin, Chester Barnard e Mary Parker Follet, surgiram uma nova visão da teoria da administração baseada no comportamento humano nas organizações. De acordo com Chiavenato (1998) o “comportamento é a maneira pela qual um indivíduo ou uma organização age ou reage em suas interações com o seu meio ambiente em resposta aos estímulos que dele recebe”, assim sendo, foi a partir desta teoria que realmente se teve o entendimento do indivíduo dentro da organização, ou seja, a

organização não é tão ruim e o indivíduo não é tão ingênuo, ambos tem objetivos, desejos e vontades, a questão é alinhar os objetivos pessoais do indivíduo aos objetivos organizacionais para que ambos ganhem.

Atualmente as empresas estão buscando junto aos colaboradores e parceiros encontrar meios que possibilitem atingir as metas estabelecidas para o crescimento de ambos. Trata-se de uma visão das pessoas não mais como um recurso de uma organização, mas como um sujeito ativo e provocador de decisões. Tendo como objetivo principal, administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas parceiras do negócio e não mais como meros recursos empresariais.

**FIGURA 1: MODELO GESTÃO DE PESSOAS**



Fonte: Adaptado de Dutra (2002)

Conforme apresenta a figura 1, tanto as pessoas quanto as organizações possuem um importante papel dentro do processo de desenvolvimento. Cabe às pessoas a gestão de seu desenvolvimento, de sua competitividade profissional e de sua carreira. Segundo Dutra (2002), desde o final dos anos 90 as pessoas passaram a valorizar mais as oportunidades de desenvolvimento dentro das organizações e no mercado de trabalho.

De acordo com Ribeiro (2006), a atual gestão de pessoas está voltada em tocar a organização juntamente com os colaboradores e os parceiros internos. Trata-se de uma visão das pessoas não mais como um recurso de uma organização, mas como um objetivo,

fundamentalmente como um sujeito ativo e provocador de decisões, empreendedor das organizações.

### 2.1.1 DESAFIOS

Um dos maiores desafios para a prática da gestão de pessoas é estimular e criar condições necessárias para que empresa e pessoas desenvolvam relações para atuarem em realidades cada vez mais complexas.

Outro desafio é a satisfação mútua, no qual busca alinhar a um só tempo os objetivos estratégicos, negócios da organização, o projeto profissional e de vida das pessoas. Ainda, oferecer às pessoas e a empresa parâmetros estáveis para que, dentro de sua realidade sejam possíveis ter referências para se posicionarem de forma relativa em diferentes contextos. (DUTRA, 2006)

Portanto, um dos maiores desafios para a prática da gestão de pessoas é criar condições necessárias para que empresa e pessoas desenvolvam relações para atuarem em realidades cada vez mais complexas.

### 2.1.2 MOTIVAÇÃO

Com o mundo dos negócios cada vez mais competitivo, está sendo exigido o mais alto nível de motivação de pessoas, pois empregados motivados proporcionam melhores resultados para a organização.

A motivação é a força que impulsiona o colaborador a ir além do que é proposto por sua função, contudo ela é também pode ser alcançada por interesses coletivos. Conforme Gil (2001), a motivação é a força que estimula as pessoas em agir e que sua origem é sempre de uma necessidade. Portanto, motivação é pessoal, podendo ser influenciada por interesses grupais a irem à busca de algo que possa atender suas vontades e que contribua de alguma forma para a realização de seus desejos, levando em busca sua auto realização.

Ribeiro (2006) define a motivação como sendo aquilo que é capaz de levar alguém a determinada forma de comportamento, constituindo um recurso essencial de grande valia para levar os aprendizes a atingirem de modo espontâneo, os objetivos propostos.

O ponto importanteda motivação é identificar suas necessidades, prioridades, desejos e até caprichos. Pois o que motiva uns, não é válido para outros. É preciso encontrar quais os obstáculos que estão impedindo que a motivação seja dirigida diretamente ao trabalho.

Para estimular a motivação dos colaboradores é necessário dar autonomia, valorizar a independência, fazer com que cada um se sinta dono daquilo que lhe compete, pois assim eles se sentiriam parte da organização com interesse de crescimento pessoal e organizacional.

Ainda de acordo com Ribeiro (2006), para estimular a motivação em colaboradores, deve se ter na organização programas de desenvolvimentos de pessoal contendo os seguintes pontos:

- Qualificação e experiência de corpo docente;
- Oportunidade de promoção e carreira na empresa;
- Aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes;
- Aumento produtivo no trabalho, equipamentos, instalações e recursos didáticos adequados;
- Estímulos à competição sadia entre os aprendizes, de modo que os objetivos do programa de formação sejam obtidos.

Para garantir a motivação, a organização deve ter o entendimento que ela é dinâmica, não é estática; já que o mesmo fator motivacional não costuma motivar por muito tempo os indivíduos. Por consequência, dentro deste processo motivacional, a gestão de pessoas deve entender o sentido que as pessoas atribuem àquilo que fazem, a motivação precisa ser estimulada, a fim de provocar todo o potencial das pessoas e em consequência maximizar a eficácia.

## 2.2 GESTÃO DE PESSOAS NO MEIO CORPORATIVO

No cenário atual, encontrar mão de obra qualificada está cada vez mais difícil, pois estamos num ambiente complexo e de constantes transformações, no qual poucas pessoas têm capacidade de entender e aplicar as complexas regras e todos os procedimentos contábeis, com isso o trabalho muitas vezes é desempenhado por pessoas despreparadas e sem um conhecimento adequado para a função que exerce em um escritório de contabilidade.

O papel do profissional contábil evoluiu muito nos últimos anos, diante das necessidades do mercado, que requer muitas informações em um espaço reduzido de tempo. O contador deixou, efetivamente, de ser o histórico “guarda-livros” e passou a ter um papel mais efetivo para a organização, tendo grande influência nas tomadas de decisões nas empresas nos quais prestam serviços.

Com as mudanças trazidas pela globalização a respeito da economia, a contabilidade tem um papel de extrema importância dentro deste cenário, o principal foco do contador deve ser acompanhar a evolução das relações de negócios, buscarem constantemente novos conhecimentos e informações, além de desenvolver novas competências e habilidades para poder atender a demanda de exigências que a globalização apresentou.

Segundo Marion e Santos (2002, p.2):

Hoje, se espera que o contador esteja em constante evolução, pois, além de uma série de atributos indispensáveis nas diversas especializações da profissão contábil, não é mais possível sobreviver no momento atual com aquela postura de escriturador, 'guarda-livros', 'despachante' e atividades burocráticas de maneira geral.

Com isso, surge a necessidade de uma capacitação continuada, para que assim a organização possa aprimorar a compreensão dos profissionais da contabilidade que nelas prestam serviços, investir em conhecimento é expandir o seu ativo. Pois o ativo mais importante de uma organização é o seu pessoal, no qual são responsáveis pela imagem da empresa, trazendo para ela resultados consistentes. Com isso, a capacitação dos funcionários é imprescindível para manter a qualidade da equipe; investir na qualificação e capacitação dos profissionais é investir na própria empresa.

### **3. METODOLOGIA**

Para dar fundamentação ao estudo sobre o tema abordado faz-se necessário traçar metas e ferramentas a fim de se obter os resultados pretendidos.

Para a realização do artigo foi utilizado a pesquisa bibliográfica, a partir de referências já publicadas, e que consiste na consulta de livros, revistas, periódicos e outras fontes, conforme apresenta Gonsalves (2007, p.39), “caracteriza-se a pesquisa bibliográfica pela identificação e análise dos dados escritos em livros, artigos de revistas, entre outros. Sua finalidade é colocar o investigador em contato com o que já se produziu a respeito do seu tema de pesquisa”.

Conforme os objetivos traçados nesta pesquisa e o problema a ser investigado, verifica-se que ela se apresenta do tipo descritivo. Segundo Gil (1999), ela tem como principal objetivo descrever as características de uma determinada população ou o estabelecer relações entre as variáveis.

Quanto à abordagem do problema, este estudo se caracteriza como uma pesquisa qualitativa, pelo fato de procurar verificar se os empresários contábeis da cidade de

Esperança-PB estão incentivando de forma direta (promovendo) ou indireta seus funcionários a buscar uma aprimoração de seus conhecimentos técnicos profissionais através de cursos e capacitações.

“Universo é todo o grupo de itens que o pesquisador deseja estudar e sobre o qual pretende generalizar” (OLIVERA, 2003, p.84). Neste estudo, com relação à amostra foi aplicado um questionário com 33 funcionários de 11 escritórios de contabilidade da Cidade de Esperança – PB, no segundo semestre de 2016.

O questionário que foi o instrumento de coleta de dados utilizado é definido por Beuren (2008) como um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante.

O instrumento é constituído de 17 questões cujos itens utilizaram uma escala do tipo Likert. A escala Likert requer que os entrevistados indiquem seu grau de concordância ou discordância com declarações relativas à atitude que está sendo medida (BACKER, 2005). Mattar (2001) explica que a cada item de resposta é atribuído um número que reflete a direção da atitude dos respondentes em relação a cada afirmação. A pontuação total da atitude de cada respondente é dada pela somatória das pontuações obtidas para cada afirmação. A cada item foi atribuída uma escala qualitativa e outra quantitativa. Gil (1999) destaca que a escala de Likert é de elaboração simples e tem caráter ordinal, e não mede quanto uma atitude é mais ou menos favorável. É uma escala onde os participantes registram sua concordância ou discordância com um enunciado.

O questionário foi estruturado da seguinte forma: a primeira parte identifica a caracterização do respondente, a segunda parte trata dos aspectos relacionados à atuação profissional e a terceira parte questiona os respondentes quanto à capacitação profissional.

Os resultados do presente trabalho foram conseguidos através dos dados computados e elementos que pudessem vir a dar cumprimento ao que se propôs fazer.

#### **4. ANALISE DOS RESULTADOS**

Os gráficos apresentados a seguir contemplam as respostas das perguntas que dizem respeito diretamente ao problema proposto, no qual questiona se os colaboradores dos escritórios contábeis da cidade de Esperança estão desempenhando funções das quais não estão aptos a desempenhar. As respostas dadas pelos funcionários formaram a base para a formulação da conclusão do estudo.

Visando possibilitar a apresentação e a análise do estudo, os resultados da pesquisa são apresentados de forma tabulada, através dos quadros 1 e 2.

O quadro 1 demonstra informações referentes ao perfil dos colaboradores dos escritórios de contabilidade da cidade de Esperança-PB, onde é composto pelo Gênero do entrevistado, a faixa etária, o nível de escolaridade, o tipo e o tempo de relacionamento que o colaborador tem com o escritório, o setor de atuação no escritório contábil e a faixa salarial mensal do colaborador.

**Quadro 1 – Perfil do entrevistado**

<b>SEXO</b>	
MASCULINO	13 (39,39%)
FEMININO	20 (60,61%)
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	
ATÉ 20 ANOS	4 (12,12%)
DE 21 A 30 ANOS	21 (63,64%)
DE 31 A 40 ANOS	6 (18,18%)
DE 41 A 50 ANOS	2 (6,06%)
DE 51 A 60 ANOS	0 (0,00%)
ACIMA DE 60 ANOS	0 (0,00%)
<b>NÍVEL DE ESCOLARIDADE</b>	
ENSINO FUNDAMENTAL	0 (0,00%)
ENSINO MÉDIO	3 (9,09%)
ENSINO SUPERIOR	28 (84,85%)
PÓS GRADUAÇÃO	2 (6,06%)
<b>RELACIONAMENTO PROFISSIONAL COM A EMPRESA PESQUISA</b>	
PRESTADOR DE SERVIÇOS	0 (0,00%)
FUNCIONÁRIOS	27 (81,82%)
ESTAGIÁRIO	1 (3,03%)
OUTRO (S)	5 (15,15%)
<b>TEMPO DO RELACIONAMENTO PROFISSIONAL COM A EMPRESA PESQUISA</b>	
MENOS DE 1 ANO	7 (21,21%)
ENTRE 1 E 3 ANOS	13 (39,39%)
ENTRE 4 E 7 ANOS	6 (18,18%)
ENTRE 8 3 9 ANOS	1 (3,03%)
MAIS DE 10 ANOS	4 (12,12%)
<b>SETOR DE ATUAÇÃO NA EMPRESA PESQUISA</b>	
CONTÁBIL – FISCAL	15 (45,45%)
CONTÁBIL – PESSOAL	11 (33,33%)
CONTÁBIL – CONTABILIDADE ADMINISTRATIVO	7 (21,21%)
OUTRO	4 (12,12%)
<b>FAIXA SALÁRIAL MENSAL INDIVIDUAL</b>	
NENHUMA	1 (3,03%)

ATÉ 01 SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL (ATÉ R\$ 880,00)	8 (24,24%)
ATÉ 01 SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA (ATÉ R\$ 950,00)	13 (39,39%)
ACIMA DE 01 SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA (ACIMA DE R\$ 950,00)	11 (33,33%)

Fonte Própria

Conforme mostra a tabela 1, houve uma predominância do sexo feminino. Ao analisar a faixa etária dos entrevistados, nota-se que a maioria da população estudada é jovem, numa faixa etária de 21 a 30 anos, no qual se espera que ainda não tenha um nível de qualificação satisfatória para a função que executa no escritório de contabilidade. Contudo, 84,85% da população tem ensino superior e, 6,06% possui uma pós-graduação, entretanto, isso não quer dizer que estão preparados para exercer as funções exigidas, pois é necessário sempre buscar manter-se atualizado. Com relação ao tempo de relacionamento dos colaboradores com a empresa/escritório, nota-se que sua maioria encontra-se entre 1 e 3 anos, observa-se também que o setor de atuação que requer mais colaboradores é o setor fiscal, pois precisa realizar o repasse das informações fiscais e contábeis ao Fisco em tempos determinados. Os salários apresentados na pesquisa são referentes à faixa salarial vigente em 2016, ano que foi aplicado o questionário. Verificou-se que 33% dos funcionários recebem acima do salário mínimo da categoria, 40% até um salário mínimo da categoria, 24% recebe até um salário mínimo nacional e 3% não recebem salário.

### Quadro 2 – Atuação Profissional

QUESTÕES	POUCO	EM PARTE	TOTALMENTE
Domino o conteúdo teórico sobre as atividades cotidianas que executo cotidianamente, em minha função.	6 (18,18%)	17 (51,52%)	10 (30,30%)
Conheço o impacto, as implicações e as consequências das rotinas que realizo em minha atividade profissional.	5 (15,15%)	10 (30,30%)	18 (54,55)

Fonte própria

Aqui iniciam-se as afirmativas usando a escala Likert. Nessa questão foi afirmado aos colaboradores que eles dominam o conteúdo teórico das atividades que executam cotidianamente, no qual 30,30% dominam totalmente o conteúdo, portanto, maior parte dos respondentes não considera-se ter um domínio total das suas atividades. Depois foi afirmado



que eles conhecem o impacto, as implicações e as consequências das atividades que executam, no qual 54,55% afirmam conhecer totalmente o impacto das suas atividades, ou seja, o trabalho muitas vezes é desempenhado por pessoas despreparadas e sem um conhecimento adequado para a função que exerce no escritório de contabilidade.

### Quadro 3 – Atuação Profissional

QUESTÕES	ÀS VEZES	COMUMENTE	RARAMENTE	NUNCA
Executo tarefas das quais não estou apto a desempenhar	13 (39,39%)	6 (18,18%)	7 (21,21%)	7 (21,21%)
Participo com frequência de treinamentos e capacitação profissional	22 (66,67%)	0 (0,00%)	8 (24,24%)	3 (9,09%)
A empresa/escritório em que trabalho realiza/promove treinamentos e/ou capacitação profissional com seus colaboradores	15 (45,45%)	0 (0,00%)	12 (36,36%)	6 (18,18%)
A empresa/escritório em que trabalho incentiva a minha participação em treinamentos e/ou capacitação profissional	9 (27,27%)	7 (21,21%)	11 (33,33%)	6 (18,18%)

Fonte própria

Em relação à preparação para exercer a profissão contábil mesmo sabendo que existem profissionais que a todo instante buscam atualizações, aumentando dessa forma a concorrência entre os contadores, 57,57% dos colaboradores disseram que às vezes e comumente executam tarefas das quais não estão aptos a desempenhar. No entanto, observa-se que 66,67% dos colaboradores se preocupam em manter-se atualizado. Para que seja possível uma qualificação contínua é necessário além do interesse do trabalhador, o incentivo dos empresários, uma vez que a frequência nos cursos poderá influenciar no desempenho das funções, bem como ocasionar gastos ao trabalhador. A respeito dos incentivos e promoções de treinamento de capacitação profissional, apenas 21,21% das empresas/escritórios incentivam comumente seus colaboradores a participar destes treinamentos. E destas empresas, 45,45% às vezes promovem treinamentos de capacitação com seus colaboradores.

**Quadro 4 – Atuação Profissional**

<b>QUESTÕES</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>EM PARTE</b>
Disponho de tecnologia (computadores e sistemas) atualizada que me permite realizar minhas funções com rapidez e eficiência	20 (60,61%)	0 (0,00%)	13 (39,39%)

Fonte Própria

É afirmado que o colaborador dispõe de tecnologia atualizada para realizar suas funções com rapidez e eficiência, no qual 60,61% respondeu que o escritório disponibiliza e 39,39% responderam que possui em parte. Portanto, os escritórios estão bem informatizados, dando possibilidade dos colaboradores executarem com mais rapidez suas funções.

**Quadro 5 – Capacitação Profissional**

<b>QUESTÕES</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
Nos últimos 12 meses, participei de, pelo menos, um treinamento/capacitação profissional.	19 (57,58%)	14 (42,42%)
Nos últimos 12 meses, a empresa/escritório em que trabalho realizou/promoveu algum treinamento ou capacitação.	9 (27,27%)	24 (72,73%)

Fonte Própria

Em relação à participação dos funcionários em treinamentos de capacitação, foi afirmado que nos últimos doze meses, estes colaboradores participaram por conta própria ou a empresa realizou/promoveu algum treinamento/capacitação profissional. Dos quais 42,42% responderam que não participou e 57,58% dos entrevistados participou de algum treinamento. Entretanto, apenas 27,27% destes treinamentos foram realizados pela empresa nas quais prestam serviços.

**Quadro 6 – Capacitação Profissional**

<b>QUESTÕES</b>	<b>INTEGRALMENTE</b>	<b>EM PARTE</b>	<b>RARAMENTE</b>	<b>NUNCA</b>
Quando participo de treinamentos e/ou capacitação profissional, a empresa/escritório em que trabalho assume a responsabilidade	9 (27,27%)	8 (24,24%)	6 (18,18%)	10 (30,30%)

financeira pela minha participação.				
-------------------------------------	--	--	--	--

Fonte Própria (2017)

Para garantir que o indivíduo permaneça hábil a manter e ampliar a vantagem competitiva do negócio, a empresa precisa investir em capacitação profissional, nesta questão foi afirmado que a empresa/escritório em que trabalha assume a responsabilidade financeira pela participação do colaborador, no qual 27,27% ajudam integralmente e 30,30% nunca contribuíram financeiramente para a capacitação de seus colaboradores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi mostrar a importância da qualificação de pessoas, verificar se eles estão capacitados para desempenhar suas funções e de forma complementar constatar através de uma pesquisa realizada com os colaboradores das empresas/escritórios, se os empresários contábeis da cidade de Esperança – PB estão incentivando-os a buscar uma aprimoração de seus conhecimentos através de atualizações. Considerando os resultados da pesquisa, pôde-se verificar que os colaboradores buscam manter-se atualizados, no entanto, não há um incentivo efetivo dos administradores dos escritórios contábeis.

Para assegurar a competitividade no mercado, as empresas precisam de profissionais capacitados, que possuam conhecimentos teóricos e práticos e estejam aptos a desempenhar determinadas funções. Com os dados obtidos através do questionário aplicado, pôde-se verificar que a maioria dos entrevistados está preocupada com uma capacitação continuada e está dando continuidade a seus conhecimentos, mesmo que não seja com tanta frequência. Dos trinta e três entrevistados a maioria tem pouco tempo de serviço no escritório, variando de 1 a 7 anos de prestação de serviço, do qual 60,61% das pessoas são do sexo feminino e 39,39% pessoas do sexo masculino. Os profissionais, de acordo com o resultado da pesquisa, consideram possuir pouco conhecimento na Contabilidade e não estão totalmente preparados para exercer as tarefas que a profissão exige.

Um bom serviço prestado é uma forma das empresas se manterem no mercado em meio a um processo de mudanças constantes, pois as empresas que incentivam a capacitação de seus funcionários acabam tendo vantagens frente às outras. Muitos escritórios de contabilidade têm dificuldade em encontrar profissionais qualificados para exercer determinadas funções, pois a falta de experiência tem dificultado esse processo de seleção de

peças aptas, o que deveria impulsionar os empresários a investirem mais em seus próprios funcionários.

Para que seja possível uma qualificação contínua é necessário além do interesse do trabalhador, o incentivo dos empresários, uma vez que a frequência nos cursos poderá influenciar no desempenho das funções, bem como ocasionar gastos ao trabalhador. Neste trabalho nota-se um desinteresse dos empresários contábeis em incentivar a capacitação de seus colaboradores.

Há um número considerável de empresários que ainda não estão conscientes da importância de qualificar seus funcionários, para se tornarem mais competitivos, a partir das vantagens que o empregado capacitado possa vir trazer para o escritório. Notou-se também que o trabalho muitas vezes é desempenhado por pessoas despreparadas e sem um conhecimento adequado para a função que exerce no escritório de contabilidade.

### ABSTRACT

It is increasingly necessary to invest in training and development of people, given the great growth of the world market. In this context, the objective of the work is to show the importance of qualifying people, and to analyze through a research done with the employees of the companies / offices, if the businessmen of the city of Esperança are encouraging them to seek an improvement of their knowledge through updates. The research is descriptive with quantitative and qualitative aspects, having as instrument of data collection, the application of a questionnaire with 33 employees of 11 accounting offices of the City of Hope - PB. Thus, through the responses given by these collaborators it is noted that a perceptible disinterest of accounting entrepreneurs in encouraging training. The work is often performed by unprepared people and without adequate knowledge for the role they hold in the accounting office, which should encourage entrepreneurs to invest more in their own staff.

**Keywords:** Qualification. Accounting Offices. People management.

### REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria Thereza Pompa; GRECCO, Marta Cristina Pelucio; FORMIGONI, Henrique; NETO, Octavio Ribeiro de Mendonça. **A adoção no Brasil das normas internacionais de contabilidade ifrs: o processo e seus impactos na qualidade da informação contábil**. Revista de economia e relações de internacionais. Volume 10, São Paulo, FEC-FAAP, 2012. Disponível em: <[http://www.faap.br/pdf/faculdades/economia/revistas/ciencias-economicas/revista\\_economia\\_20.pdf](http://www.faap.br/pdf/faculdades/economia/revistas/ciencias-economicas/revista_economia_20.pdf)> Acesso em: 24 de nov. 2016

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de pessoas**, 2015. Disponível em: <[http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos\\_cooperativismo/terceira\\_etapa/arte\\_gestao\\_pessoas.pdf](http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos_cooperativismo/terceira_etapa/arte_gestao_pessoas.pdf)> Acesso em: 26 de nov. 2016

BEUREN, Ilse Maria (org); LONGARAY, André Andrade; RAUPP, Fabiano Maury; SOUSA, Marco Aurélio Batista de; COLAUTO, Romualdo Douglas; PORTON, Rosimere Alves de Bona (Colaboradores). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3 ed. São Paulo; Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**, edição compacta. 3.ed. ver.. e atual.. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Teoria Geral da Administração**. Vol. II – 6ª edição revisada, Rio de Janeiro, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo, Editora Atlas, 2002.

FORTES, José Carlos. **Desafios e perspectivas para a profissão contábil**, 2009. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/desafios-e-perspectivas-para-a-profissao-contabil>> Acesso em: 24 de nov. 2016

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 4 ed. Campinas: Alínea, 2007

MARION, José Carlos; SANTOS, Márcia Carvalho dos. **O perfil do futuro profissional e sua responsabilidade social**, [2001]. Disponível em: <<http://www.crcpr.org.br/new/content/publicacao/revista/revista129/perfil.htm>> Acesso em: 20 de jan. 2017

PLODOWSKI, Gilson; RIBEIRO, Flávio. **Gestão de pessoas na contabilidade: a influência das mudanças contábeis nas práticas de treinamento e desenvolvimento de funcionários nos escritórios contábeis**, [2014]. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&>>

uact=8&ved=0ahUKEwiy 5bxk9XOAhXJIpAKHU3lCvUQFgg4MAI&url=http%3A%2F%2Frevista.fafijan.br%2Findex.php%2FACC%2Farticle%2Fdownload%2F76%2F70&usg=AFQjCNHGK2vcSYJL-tgoxBDUtWKiyf5KpQ&sig2=v1wn3P4ls9sSGfdAXiqr4Q&bvm=bv.129759880,d.Y2I>  
Acesso em: 26 de nov. 2016

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, Gilmara. **Contadores deixam de ser coadjuvantes**, 2014. Disponível em: <<http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=13953>> Acesso em: 24 de nov. 2016

SILVA, G. D. **O fim do empresário da contabilidade ou o início de uma nova época**. 2013. Artigo. Disponível em:<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/fim-do-empresario-contabil.htm>> Acesso em: 08 de fev. 2017.

TORTORETTE, Maiara. **Capacitação profissional: ferramenta de valorização e competição de mercado**, 2010. Disponível em:<<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/tendencias/capacitacao-profissional-ferramenta-de-valorizacao-e-competicao-de-mercado>> Acesso em: 07 de dez. 2016

HENDRIKSEN, Eldon S. & BREDA, Michael F. Van. **Teoria da Contabilidade**. Tradução da 5ª Edição Americana por Antonio Zoratto Sanvicente. São Paulo: Atlas, 1999.

## APÊNDICE



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA- UEPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE – DECON  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
TCC – TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

A aplicação deste questionário visa coletar dados para compor a pesquisa com o título "Capacitação Profissional como Ferramenta de Gestão para os Escritórios de Contabilidade da Cidade de Esperança-PB", com resultados a serem apresentados no Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba-UEPB.

Ao passo em que agradecemos sua participação, subscrevemos:

Eliane Cordeiro de Souza (Graduanda)  
Emmanuel do Nascimento Sousa (Orientador)

<b>1.: PERFIL DO ENTREVISTADO</b>	
<b>1.1: GÊNERO</b>	
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
<b>1.2: FAIXA ETÁRIA</b>	
<input type="checkbox"/> Até 20 anos	<input type="checkbox"/> De 41 a 50 Anos
<input type="checkbox"/> De 21 a 30 Anos	<input type="checkbox"/> De 51 a 60 Anos
<input type="checkbox"/> De 31 a 40 anos	<input type="checkbox"/> Acima de 60 Anos
<b>1.3: NÍVEL DE ESCOLARIDADE</b>	
<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental	<input type="checkbox"/> Ensino Superior
<input type="checkbox"/> Ensino Médio	<input type="checkbox"/> Pós Graduação
<b>1.4.: PARA ESCOLARIDADE SUPERIOR (Curso de Formação)</b>	
<input type="checkbox"/> Administração	
<input type="checkbox"/> Ciências Contábeis	
<input type="checkbox"/> Outro(s):	
<b>1.5.: RELACIONAMENTO PROFISSIONAL COM A EMPRESA PESQUISADA</b>	
<input type="checkbox"/> Prestador de Serviços	<input type="checkbox"/> Estagiário
<input type="checkbox"/> Funcionário	<input type="checkbox"/> Outro(s):
<b>1.6.: TEMPO DO RELACIONAMENTO PROFISSIONAL COM A EMPRESA PESQUISADA</b>	
<input type="checkbox"/> Menos de 01 Ano	<input type="checkbox"/> Entre 8 e 9 anos
<input type="checkbox"/> Entre 1 e 3 anos	<input type="checkbox"/> Mais de 10 anos

<input type="checkbox"/> Entre 4 e 7 anos	
<b>1.7.: SETOR DE ATUAÇÃO NA EMPRESA PESQUISADA</b>	
<input type="checkbox"/> Contábil – Fiscal	<input type="checkbox"/> Administrativo
<input type="checkbox"/> Contábil – Pessoal	<input type="checkbox"/> Outro
<input type="checkbox"/> Contábil – Contabilidade	
<b>1.8: FAIXA SALARIAL MENSAL INDIVIDUAL</b>	
<input type="checkbox"/> Nenhuma	
<input type="checkbox"/> Até 01 salário mínimo nacional (até R\$ 880,00)	
<input type="checkbox"/> Até 01 salário mínimo da categoria (até R\$ 950,00)	
<input type="checkbox"/> Acima de 01 salário mínimo da categoria (acima de R\$ 950,00 )	

<b>2.: ATUAÇÃO PROFISSIONAL</b>	
2.1 -Domino o conteúdo teórico sobre as atividades cotidianas que executo cotidianamente, em minha função	<input type="checkbox"/> Pouco <input type="checkbox"/> Em parte <input type="checkbox"/> Totalmente
2.2 – Conheço o impacto, as implicações e as conseqüências das rotinas que realizo em minha atividade profissional	<input type="checkbox"/> Pouco <input type="checkbox"/> Em parte <input type="checkbox"/> Totalmente
2.3– Executo tarefas das quais não estou apto a desempenhar	<input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Comumente <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
2.4 – Disponho de tecnologia (computadores e sistemas)atualizada que me permite realizar minhas funções com rapidez e eficiência	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Em parte

<b>3.: CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	
3.1 – Participo com freqüência de treinamentos e capacitação profissional	<input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Comumente <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
3.1.1 – Nos últimos 12 meses, participou de, pelo menos, um treinamento/capacitação profissional?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
3.2 – A empresa/escritório em que trabalho realiza/promove treinamentos e/ou capacitação profissional com seus funcionários	<input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Comumente <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
3.2.1 – Nos últimos 12 meses, a empresa/escritório em que trabalho realizou/promoveu algum treinamento ou capacitação?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
3.3 - A empresa/escritório em que trabalho incentiva a minha participação em treinamentos e/ou capacitação profissional	<input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Comumente <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
3.4 – Quando participo de treinamentos e/ou capacitação profissional, a empresa/escritório em que trabalho assume aresponsabilidade financeira pela minha participação.	<input type="checkbox"/> Integralmente <input type="checkbox"/> Em parte <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca