

FARN

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

MARIA DAS GRAÇAS RÉGIS

**UMA ANÁLISE SOBRE O CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DO QUARTO
ANO DE CONTÁBEIS 2011 SOBRE O SETOR PESSOAL DA INSTITUIÇÃO FARN**

**NATAL/RN
2011**

FARN
BIBLIOTECA

Nº Rsg. _____

_____/_____/____/

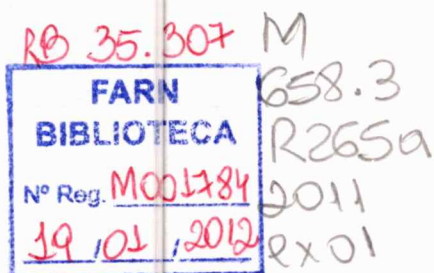
MARIA DAS GRAÇAS RÉGIS

**UMA ANÁLISE SOBRE O CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DO QUARTO
ANO DE CONTÁBEIS 2011 SOBRE O SETOR PESSOAL DA INSTITUIÇÃO FARN**

Monografia apresentada como à
Coordenação do Curso de Ciências
Contábeis, da Faculdade Natalense para
o Desenvolvimento do Rio Grande do
Norte, como requisito parcial para
obtenção do grau Bacharel em Ciências
Contábeis.

Orientadora: Esp. Thereza Angélica B. de
Souza Santos

**NATAL/RN
2011**



Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Régis, Maria das Graças

Uma análise sobre o conhecimento dos estudantes do quarto ano de contábeis sobre o setor pessoal / Maria das Graças Régis. – Natal, 2011. 54 fls.

Orientador: Thereza Angélica B. de Souza Santos (Esp.)

Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Contabilidade – Monografia. 2. Setor Pessoal – Monografia. 3. Grau de Conhecimento – Monografia. 4. Folha de Pagamento – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 658.3

MARIA DAS GRAÇAS RÉGIS

UMA ANÁLISE SOBRE O CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DO QUARTO ANO DE CONTÁBEIS 2011 SOBRE O SETOR PESSOAL DA INSTITUIÇÃO FARN

Monografia apresentada como à Coordenação do Curso de Ciências Contábeis, da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para obtenção do grau Bacharel em Ciências Contábeis.

APROVADO EM: ____/____/____.

Orientadora: Esp. Thereza Angélica Bezerra de Souza Santos

Banca Examinadora

Márcio Carvalho de Brito

Marcos Aurélio de Oliveira Santiago



FARN

Dedico aos meus familiares, por todo incentivo.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é um ato de reconhecimento que é expressado em formas de palavras, mas que não alcança toda a plenitude que o ato precisa retribuir.

No entanto, é oportuno, deixar registrado nesta data tão importante, através do reconhecimento pela ação de pessoas que ajudaram e cercaram a realização deste estudo, aos nossos familiares em geral, colegas da Faculdade e do trabalho.

Agradeço a Deus pela força advinda do criador, que impulsionou no sentido da vida e nas realizações dos projetos pessoais e profissionais.

Agradeço a todo corpo docente desta Faculdade, em especial, a orientadora, pela paciência e valiosa contribuição na realização desta pesquisa.

E, por fim, a todos que participaram de maneira direta ou indireta para a realização deste sonho.

“O único homem que nunca comete erros
é aquele que nunca faz coisa alguma.
Não tenha medo de errar, pois aprenderá
a não cometer duas vezes o mesmo erro”.

Theodore Roosevelt.

RESUMO

A contabilidade é uma técnica que existe há diversos anos, e que tem, nos dias atuais, passado por constantes mudanças, para atender com eficácia as necessidades do mercado atual. Desta maneira, visualiza-se que o presente estudo tem como objetivo analisar o grau de conhecimento dos estudantes do quarto ano do curso de ciências contábeis sobre o setor pessoal. Sendo mais especificamente, buscou demonstrar a importância do conhecimento sobre setor pessoal aos estudantes do quarto ano do curso de ciências contábeis para a prática profissional; como também, refletir sobre o retorno financeiro que esse conhecimento sobre setor pessoal pode trazer ao futuro profissional; Utilizou uma metodologia do tipo exploratória, com uma abordagem bibliográfica e descritiva, fundamentada num universo composto pelos estudantes do curso de Contabilidade, que responderam ao questionário estruturado com perguntas abertas e fechadas sobre a temática, com análises qualitativas. Nas análises verificou-se que o grau de conhecimento dos entrevistados tem uma grande diversidade de respostas aos questionamentos, fazendo com que se perceba a necessidade de especializações no assunto, para que entendam, primeiramente, a importância deste setor numa organização e, então, agreguem a isto a necessidade de padronizar as idéias, para que, concatenadas e organizadas neste contexto possam ser desenvolvidas com eficácia e eficiência. Assim, propõe algumas recomendações, que são: especializações aos profissionais, quanto ao setor de pessoal; como também, capacitações e participações em encontros, seminários e congressos da área para integralizar-se com a temática e suas novidades; e, por fim, a elaboração de práticas constantes na disciplina de Contabilidade Trabalhista, para que se fixe melhor o assunto discutido.

Palavras-chave: Contabilidade. Setor Pessoal. Grau de Conhecimento.

ABSTRACT

Accounting is a technique that has existed for several years, and has, today, gone through constant changes, to effectively meet the needs of today's market. Thus, this study aims to analyze the degree of students' knowledge of the fourth year of accounting sciences on the personal sector. Being more specifically, sought to demonstrate the importance of knowledge about the personal sector to students of the fourth year of accounting sciences to professional practice, but also reflect on the financial return that knowledge of the personal sector can bring their professional future. We used a methodology of the exploratory type, with a bibliography and descriptive approach, based on a sample composed of universe and of course Accounting students who answered a structured questionnaire with open and closed questions on the topic, with quantitative and qualitative analysis. In the analysis it was found that the degree of knowledge of respondents have a wide variety of responses to questions, making you realize the need for expertise in the subject, to understand, first, the importance of this sector in an organization and then add this the need to standardize the ideas, that are concatenated and organized in this context can be developed effectively and efficiently. Thus, we propose some recommendations, which are: the professional expertise, while at the personnel department, as well as, training and participation in meetings, seminars and conferences in the area to be paid up to the theme and its new features, and, finally, development of practices in the discipline of Accounting Labor, in order to better fix the issues discussed.

Key-words: Accounting. Sector Personnel. Degree of Knowledge.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA.....	10
1.2	OBJETIVOS.....	12
1.2.1	Objetivo geral.....	12
1.2.2	Objetivos específicos.....	12
1.3	JUSTIFICATIVA.....	13
2	FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS.....	14
2.1	EVOLUÇÃO DO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL.....	14
2.2	CONCEITO DE FOLHA DE PAGAMENTO.....	15
2.2.1	Constituição da Folha de Pagamento.....	15
2.3	ESTRUTURA DO SETOR PESSOAL.....	16
2.4	A FORMAÇÃO ACADÊMICA.....	17
2.5	AS TENDÊNCIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS.....	18
2.5.1	As Tendências Nacionais.....	19
2.5.2	As Tendências Internacionais.....	20
2.6	FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NO BRASIL.....	20
2.6.1	Formação do Corpo Docente.....	22
2.6.2	Formação do Aluno.....	25
2.7	O QUE O MERCADO ESPERA DOS FUTUROS CONTADORES.....	26
2.7.1	O Mercado de Trabalho.....	27
2.7.2	Educação Continuada.....	29
2.7.3	Perfil Esperado do Contador.....	30
3	METODOLOGIA.....	33

3.1	TIPOS DE PESQUISA.....	33
3.1.1	Pesquisa Exploratória.....	33
3.2	PROCEDIMENTOS.....	34
3.2.1	Pesquisa Bibliográfica.....	34
3.2.2	Pesquisa Descritiva.....	35
3.3	ABORDAGEM DO PROBLEMA.....	36
3.4	COLETA DE DADOS.....	36
3.5	TRATAMENTO DOS DADOS.....	37
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	48
	REFERÊNCIAS.....	50
	APÊNDICE.....	52

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

Conforme as exposições de Iudícibus (1994) quando ao aspecto histórico da Contabilidade, constata-se que a noção de conta é tão antiga quanto a origem do *Homo sapiens*. Com a evolução natural do homem e a preocupação com as propriedades e a riqueza desde a Antiguidade, coube ao homem buscar o aperfeiçoamento de seu instrumento de avaliação da situação patrimonial à medida que as atividades foram se desenvolvendo em dimensão e em complexidade.

Portanto, para Miranda (2002, p. 2) “a contabilidade é uma das ciências mais antigas do mundo. Existem diversos registros que as civilizações antigas já possuíam um esboço de técnicas contábeis”.

Desta maneira:

A Contabilidade reflete um dos aspectos dos anseios mais arraigados do homem hedonístico, isto é, põe ordem nos lugares em que reinava o caos, toma o pulso do empreendimento e compara uma situação inicial com outra mais avançada no tempo. De certa forma, o ‘homem contador’ põe ordem, classifica, agrega e inventaria o que o ‘homem produtor’, em seu anseio de produzir, vai, às vezes desordenadamente, amalhando, dando condições a este último para aprimorar cada vez mais a quantidade e a qualidade dos bens produzidos, por meio da obtenção de maiores informações sobre o que se conseguiu até o momento. (IUDÍCIBUS, 1994, p. 28)

No entanto as técnicas e às informações ficavam restritas ao dono da empresa, pois os livros contábeis eram considerados sigilosos. Isto limitou consideravelmente o desenvolvimento da ciência, uma vez que não existia troca de idéias entre os profissionais. Mas recentemente, com o desenvolvimento do mercado acionário e o fortalecimento da sociedade anônima como forma de sociedade comercial, a contabilidade passou a ser considerada também como um

importante instrumento para a sociedade. O usuário das informações contábeis já não é mais somente o dono da empresa, mas hoje também têm outros usuários interessados em saber sobre uma empresa: sindicatos, governo, fisco, investidores, fornecedores, etc.

Essas transformações na nomenclatura da contabilidade, em particular a brasileira provocaram uma mudança na postura do contador, que necessita além do domínio teórico e prático das demonstrações contábeis, exige também que tenha conhecimento de mundo e necessariamente que domine um segundo idioma.

Daí parte a preocupação quando se opta por uma graduação, espera-se que a formação acadêmica venha contribuir, quando do ingresso desses profissionais no mercado de trabalho. Ser um Contador vai além de debitar e creditar, principalmente quando se tem a intenção de abrir seu próprio negócio. Segundo Tânia (2003, p. 2) em seu artigo sobre a qualidade dos serviços contábeis, nos diz que:

Sobreviver num mercado competitivo representa o grande desafio das empresas nos dias de hoje, [...] A contabilidade deixou de ser apenas a escrituração das mutações do patrimônio, passando a ser usada como um instrumento de gestão para o planejamento, o controle e a tomada de decisões.

É preciso acabar com a distância entre a teoria e a prática. Hoje se encontra um escritório de contabilidade em cada esquina, há uma gama de profissionais habilitados legalmente, mas o profissional indispensável, precisa ter um diferencial, para se destacar no mercado de trabalho, para que com isso se considere pelo menos um profissional apto na execução das rotinas trabalhistas, onde se é pertinente entender de Legislação do trabalhador em vigor, por exemplo, de confeccionar uma folha de pagamento, uma vez que se faz necessário saber quais as incidências que cada evento tem e o que pode ser descontado e quando pode. Mas pode-se alegar que hoje existem sistemas que facilitam a vida do profissional, porém vale salientar que se o contador não dominar o sistema, como é uma máquina e que acontece muitas vezes de ter pane ou perca de dados, se o profissional não estiver atento às informações poderá passar por cima de muitos erros.

Quando uma Entidade confia a sua Contabilidade, nas mãos de um Contador, ela espera um serviço prestado com excelência, com isso evitando que futuramente venha ter problemas com a justiça do trabalho, por exemplo, como consequência de erros grosseiros que o contador deveria ter visto, ocasionando assim uma ação trabalhista.

Diante disso pode-se elaborar a seguinte questão: **Qual o grau de conhecimento dos estudantes do quarto ano do curso de ciências contábeis sobre o setor pessoal?**

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o grau de conhecimento dos estudantes do quarto ano do curso de ciências contábeis sobre o setor pessoal.

1.2.2 Objetivos específicos

- Testar o conhecimento dos alunos do 4º ano de ciências contábeis sobre o setor pessoal;
- Orientar a busca pelo aprendizado constante;

1.3 JUSTIFICATIVA

Sá, (2007, p. 1) em um de seus artigos nos fala da “carência de contadores qualificados para esse novo mercado tão globalizado, onde não se há mais tempo para ensinar no escritório, o que os recém formados em ciências contábeis deveriam ter aprendido na universidade”.

Esse trabalho se justifica pela dificuldade encontrada por muitas Empresas em contratar profissionais para área de departamento de pessoal ao término da graduação. Essa pesquisa visou demonstrar que ser um contador vai além de debitar e creditar, com a Revolução histórica na contabilidade brasileira não se pode ficar na mesmice, contando apenas com o que é dado em sala de aula. É preciso se conscientizar que teoria e prática precisam andar juntas, que no mercado atual não basta apenas saber, é preciso saber fazer. Por isso essa pesquisa buscou verificar se os alunos do 4º ano estão aptos, para serem inseridos no mercado de trabalho, ao término de uma graduação, principalmente, quando se trata de Setor Pessoal.

Um dos fatores importantes desse estudo é demonstrar que não podemos ser apenas mais um, no meio de tantos profissionais habilitados legalmente, enxergando por esse lado, o profissional de Ciências Contábeis não vai ter receio de se lançar no mercado e em contrapartida o mercado vai sentir a necessidade desse profissional, ou seja, o mercado vai querer reter esses talentos e nunca se desfazer deles. Por isso o contador deve ser um profissional indispensável, com diferencial, ou seja, senhor do conhecimento.

2 FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS

Neste capítulo apresenta-se a fundamentação teórica, a qual propicia embasamento de diversos autores, que abordam com propriedade sobre a temática, propiciando o entendimento bibliográfico.

2.1 EVOLUÇÃO DO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL

Segundo Sato (2011) a expressão “Departamento Pessoal” vem desde a época da escravidão, onde os senhores nomeavam pessoas (conhecidas como capitães), para observar os escravos a quem viam como máquinas, onde procuravam extrair o máximo deles.

Com a evolução dos tempos vieram as empresas, no entanto, não existia legislação trabalhista, logo os trabalhadores executavam suas tarefas em regime de escravidão e os proprietários das terras tinham em mente que precisavam pagar um valor que fosse o suficiente, no entendimento deles, para o sustento da família do trabalhador. Nessa fase o gerente de pessoal tinha como atribuição controlar em uma espécie de ficha ou escrita de pessoal, o valor que o trabalhador tinha a receber desde sua admissão até o dia de sua saída e também as tarefas a cumprir. (SATO, 2011)

Somente, partir de 1930, aqui no Brasil no governo de Getulio Vargas, as empresas sofreram um impacto perante a legislação trabalhista, que entre outras, cria o Ministério do Trabalho, estabelece horário de trabalho para algumas áreas, institui a carteira profissional, cria proteção ao trabalho da mulher e do menor. Após a Revolução de 1964, a fase de legislação foi revitalizada, no governo do Marechal Castello Branco efetuando uma ampla reforma na legislação trabalhista, atingindo os

empregadores. Legislação esta que está em vigor até os dias de hoje, que é a nossa CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). (SATO, 2011)

Havia então não só a necessidade de um gerente de departamento de pessoal, mas sim de um profissional conhecedor da área, capaz de orientar o empregador em face da lei, evitando gastos com indenizações desnecessárias.

2.2 CONCEITO DE FOLHA DE PAGAMENTO

Segundo Giroto (2008, p. 21) “a folha de pagamento de salários é um documento que, em seus conteúdos, apresenta diversos fatos contábeis”.

A folha de pagamento, não é mais e/ou menos importante parte da contabilidade, pois é através dela que a entidade tem um controle da quantidade de funcionários, horas extras, faltas, licenças médicas, etc.

É regida por leis tais como a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a Consolidação da Legislação Previdenciária – CLP. Porém no setor público a forma de legislação que rege o trabalhador é diferenciada; e por o assunto folha de pagamento ser abrangente, iremos enfatizar apenas o tema proposto, relacionado apenas ao setor privado, visto que seria o campo de maior atuação que o futuro contador irá trabalhar.

2.2.1 Constituição da Folha de Pagamento

A folha de pagamento pode ser feita manualmente ou eletronicamente, onde são lançados os apontamentos do cartão de ponto, contendo o registro mensal de todos os proventos e descontos dos empregados.

De acordo com Oliveira (2009, p.65), os principais proventos existentes na folha de pagamento são:

Salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diárias para viagem e ajuda de custo; e os principais descontos são: quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale-transporte.

Para Miranda (2011, p. 27) “Geralmente a folha de pagamento é paga até o quinto dia útil do mês subsequente”, no entanto ela é gerada e fechada alguns dias antes do fim do mês de competência, dando margem para uma maior análise dos cálculos dos proventos e descontos, visto que os erros derivados de uma não correção na folha podem ocasionar como consequência pagamentos indevidos para o INSS, como por exemplo, ou a falta dele.

De acordo com o pensamento de Oliveira (2009, p. 180) verifica-se que “o fisco aceita como gastos dedutíveis, para fins de apuração do lucro real ou tributável, todos os custos e despesas da empresa com funcionários, incluindo os encargos sociais”.

2.3 ESTRUTURA DO SETOR PESSOAL

Nas empresas de pequeno porte, normalmente não existe o departamento de pessoal, pois as atividades concernentes a esse setor são supridas pelo contador da empresa.

Basicamente, o departamento de pessoal, segundo Sato (2011) é constituída por três setores:

- **O setor de admissão de pessoal:** tem como atribuição cuidar de todo o processo de integralização do indivíduo na empresa, dentro dos critérios administrativos e jurídicos. Têm início na busca do profissional no

mercado de trabalho, adequando as funções do cargo e efetuando o registro de acordo com as conformidades da legislação trabalhista;

- **O Setor de Compensação de pessoal:** tem por atribuição cuidar de todo processo de controle de frequência, pagamento de salários e benefícios, bem como de pagamentos de taxas, impostos e contribuições. A partir da integração dos empregados na empresa, tem início no controle de fluxo de frequência ao trabalho, elaboração da folha de pagamento, controle de benefícios e finaliza em cálculos de tributos;
- **O Setor de Desligamento de pessoal:** tem por atribuição cuidar de todo processo de desligamento e quitação do contrato de trabalho, estendendo-se na representação da empresa junto aos órgãos oficiais (DRT, Sindicato, Justiça do Trabalho, etc.) e cuida de toda rotina de fiscalização. Tem início a partir do desligamento do empregado e termina quando da sua efetiva quitação do contrato de trabalho.

2.4 A FORMAÇÃO ACADÊMICA

A partir da Portaria do Ministério da Educação/Conselho Nacional de Educação (MEC/CNE) nº 10/04, de acordo com a publicação da Revista Brasileira de Contabilidade (abril/2007) nos diz que: “as instituições de Ensino Superior podem fazer seus conteúdos programáticos em conformidade com o seu plano institucional”. O que flexibilizou as grades curriculares. Com isso acredita-se que as instituições que não seguirem as tendências internacionais e atualizadas ficaram para trás.

Em virtude da exagerada abertura de Cursos nos últimos anos, o ensino tem tido muitos problemas e, nesse momento, ainda estamos longe de querer homogeneizar a formação dos profissionais da contabilidade, para que possam atender às necessidades globais. (MARTONIO, 2007, p. 13)

Segundo Carvalho (2007, p. 13) “existe mais de 700 instituições de ensino superior em contabilidade no Brasil”. Realmente existem muitas instituições de ensino superior oferecendo o Curso de Ciências Contábeis, que muitas vezes é até oferecido por meio de correspondência, deixando a desejar a prática. Segundo ele “O mundo empresarial está constantemente dando sinais de que espera que as universidades lhe forneçam profissionais com visão internacional dos problemas contábeis” (CARVALHO, 2007, p. 14).

Acredita-se que por esses e outros motivos é que o CFC restabeleceu o exame de suficiência, e como resultado podemos analisar o último aplicado na região nordeste, mas precisamente no Estado do Rio Grande do Norte, onde o nível de aprovação para obtenção da carteira que habilita o profissional a exercer sua profissão foi baixíssimo, mostrando com isso o nível dos alunos do Curso de Ciências Contábeis no Estado.

2.5 AS TENDÊNCIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

O mundo empresarial está constantemente dando sinais de que espera que as universidades lhe forneçam profissionais com visão internacional dos problemas contábeis. (CARVALHO, 2007, p. 14)

Segundo a publicação da revista brasileira de contabilidade na edição de março/abril de 2007 diz que “Acredita-se que a grade curricular do curso superior em ciências contábeis deveria ser única no país inteiro, visto que muitas faculdades e universidades dão menos ou mais importância a certas disciplinas” (CARVALHO, 2007, p. 16).

Na realidade o que ocorre é que quando o aluno muda de uma faculdade para outra por diversos motivos, depara-se com uma grade curricular diferenciada e que na maioria das vezes, é obrigado a estudar novamente algumas disciplinas só porque o nome da mesma era outro ou as horas créditos não são as mesmas.

Para Martonio (2007, p.164) fala que:

Em virtude da exagerada abertura de cursos nos últimos anos, o nosso ensino tem tido muitos problemas e, nesse momento, ainda estamos longe de querer homogeneizar a formação dos profissionais de contabilidade, para que possam atender às necessidades globais.

Embora perceba-se grandes avanços da contabilidade no Brasil, na prática dos profissionais, onde o maior privilegiado durante muito tempo foi o fisco, há uma tendência de se aprimorar as informações contábeis para outros usuários, particularmente aos gestores. Essa também é uma tendência internacional, mas com melhor domínio em função de terem despertado antes para a importância do fato.

Segundo Carvalho (2007, p. 164), confirma das tendências concretas de que “as tendências nacionais, em termos de globalização da profissão contábil, estão no mesmo sentido das tendências encontradas em outros países”. Segundo ele, o mundo empresarial está constantemente dando sinais de que espera que as universidades e faculdades lhe forneçam profissionais com visão internacional dos problemas contábeis voltados para demonstrações financeiras, devido à economia se encontrar internacionalizada e as necessidades são comuns.

2.5.1 As Tendências Nacionais

Para Silva (2007, p.14) “é preciso separar duas coisas: a contabilidade voltada para as empresas de médio e de pequeno porte e a de empresas de grande porte internacionalizadas”.

As médias e pequenas empresas precisam se preparar para os desafios do mundo moderno, e os profissionais de contabilidade que estão à frente delas necessita estar bem informados sobre as normas brasileiras de contabilidade e munidos de informações para o mercado internacional. Além disso, a informação

contábil terá que retratar melhor a realidade das empresas e garantir à sociedade e ao mundo globalizado uma informação segura para os negócios.

2.5.2 As Tendências Internacionais

As empresas de grande porte ou multinacionais, segundo Silva (2007, p.164) “já temos essas tendências adaptadas aos modelos internacionais e podemos até dizer que somos referência mundial na contabilidade”.

A tendência leva à procura de um profissional contábil com um processo de reflexão, mas aguçado, para que não fique simplesmente interpretando a lei e seguindo normas, o contador é um solucionador na geração de informações através da tomada de decisões, com percepções e julgamentos no trato das informações para seus usuários.

No que se refere às questões internacionais, a contabilidade tende a caminhar seguindo os avanços em nível internacional. É nesse ponto que se faz necessário que as instituições busquem inserir-se na prática da pesquisa para interagir com a sua realidade local e definir a tendência que seguirá.

2.6 FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NO BRASIL

Saber ensinar é uma arte; não é simplesmente se formar na graduação, ou pós, e ir para a sala de aula, pois estar nessa posição é algo muito sério. (SILVA, 2007, p. 16)

A principal questão, segundo Martonio (2007, p.15) “é a grande proliferação de cursos no país, sem que as Instituições de ensino tenham preocupação com a formação e a titulação de seus professores, o que, infelizmente, repercute na formação dos profissionais”.

O que temos visto, muitas vezes seria o professor, por não ter um salário que seja compatível com sua função, ter que lecionar em várias instituições de ensino, e devido a correria, não ter tempo o suficiente para planejar a aula como deveria, e o que percebe-se é que muitos ficam perdidos em sala de aula, o que não deveria acontecer e/ou muitas vezes são empurrados pela instituição a ensinar uma disciplina que não é sua especialidade. Para Silva (2007, p. 15) “hoje o professor precisa saber ensinar e elaborar melhor suas aulas, devido ao excesso de informação”.

Portanto, no Brasil, segundo Marion (2002, p. 5), a profissão contábil terá seu leque de atuações no mercado de trabalho ampliado pelas alterações da Lei das Sociedades Anônimas que obriga as grandes empresas, independente do tipo societário, serem auditadas.

Neste contexto, o mercado de trabalho está cada vez mais exigindo profissionais polivalentes e habilitados à profissão. Isso pode fazer com que os que se dizem contadores, mas que na verdade são meros “despachantes contábeis” ou “darfistas” sejam intimados automaticamente a procurar o caminho do conhecimento, contribuindo assim para a melhoria da performance do profissional contábil.

O contador no Brasil pode atuar nas empresas, nos órgãos públicos e, ainda, de forma independente. Nas empresas, como contador geral, contador de custos, *controller*, auditor interno, contador fiscal, professor etc.; nos órgãos públicos, como contador público, fiscal de tributos, controlador de arrecadação, auditor fiscal, professor etc.; e, de forma independente, como autônomo, auditor independente, consultor, empresário de contabilidade, pesquisador, palestrante etc..

2.6.1 Formação do Corpo Docente

Atualmente, é possível ver docentes que repetem o que vêem no dia-a-dia, esquecendo-se de que estão trabalhando com a construção de um conhecimento mais científico do que técnico. Poucos docentes se preocupam com a sua própria formação de educador e quase nunca interage o seu conhecimento com outras áreas de estudo.

É preciso construir junto com o aluno, uma formação calçada no volume de informação que o mundo nos permite ter, porém cabe ao professor ocupar esse novo lugar e permitir uma construção mais moderna do conhecimento científico.

Para Valcemiro (2007, p. 16) “O corpo docente de uma instituição é um dos principais agentes de mudanças no ensino”. De que adianta ter um currículo adequado, um programa bem definido, muitos recursos financeiros, etc., se o corpo docente não estiver qualificado para ensinar a matéria com dedicação e compromisso. Por outro lado, o corpo docente, sozinho, não consegue articular todo esse processo de formação. É nesse momento que a articulação de conteúdos e disciplinas curriculares, aliadas à infra-estrutura da instituição, entra em cena, juntamente com o coordenador do curso.

No entanto, é comum, em muitas instituições, tanto privadas quanto públicas, as coordenações oferecerem e os professores aceitarem disciplinas em que o docente necessita estudar e aprender rapidamente para estar em sala de aula em seguida, levando a insegurança do professor e comprometendo a qualidade do ensino.

O processo de ensino-aprendizagem passa também pelo compromisso e pelo envolvimento do aluno naquilo que se está discutindo em seu curso. Qualquer desenvolvimento prático em sala de aula deve ter como pano de fundo, aspectos teóricos de conhecimento do professor.

Segundo Valcemiro (2007, p. 16) “o curso de ciências contábeis, por ser noturno, traz certo prejuízo para o aprendizado do aluno, principalmente para aquele que trabalha durante todo o dia”.

De fato, as pessoas que optam em cursar a noite, geralmente são devido ter que trabalhar durante o dia para poder pagar o curso, e quando chegam em sala de aula já estão exaustos da correria do dia-a-dia e as informações que absorvem são poucas ou quase nada, e acredita-se que no caso dos alunos que não estão na área estagiando, torna-se mais complexo para entender, por isso a necessidade do professor buscar mostrar na prática como será usada as teorias por ele ensinada.

É interessante mencionar, que a habilitação, isto é, a capacitação de qualquer profissional vai muito além dos conhecimentos técnicos propriamente ditos; neste contexto, é necessário abranger uma gama de outros conhecimentos, como: filosóficos, políticos, éticos, etc. sendo assim, quanto ao professor de 3º grau, Vasconcelos (1996) destaca quatro aspectos para sua formação competente:

a) Formação técnico científica

Esta formação é contemplada pelo domínio do conteúdo específico, conforme explica Vasconcelos (1996), pois se deseja ensinar com o entendimento dos aspectos teóricos que cercam o assunto. Portanto, não é admitido a um docente que não conheça o assunto o que vai lecionar em sala de aula. Assim, o professor precisa ter um compromisso com a educação como um todo e não simplesmente com o ensinar sem nenhum comprometimento. Então, o conteúdo, sobretudo, a ser transmitido precisa ter como marca esse envolvimento do professor.

Além de conhecer o conteúdo da disciplina sob sua responsabilidade, precisa, ainda, questionar, recriar, relacionar os diversos conhecimentos e efetivar um processo de iniciação científica em seus alunos, incitando-os a buscarem novos conhecimentos para antigos aprendizados.

Com isto, percebe-se que é admirável que o docente situe-se num processo incessante de investigação por atualizações dos conteúdos, para não se consolidar em uma atitude passiva do eterno repetir.

Tal fato, permite a consolidação de uma base sólida para novos conhecimentos e novas pesquisas para a investigação científica. Uma maneira de manter atualizado, conforme explica Vasconcelos (1996) trata-se da participação em congressos,

simpósios, cursos e palestras são algumas maneiras de manter-se atualizado e criar estímulos para a produção científica.

b) Formação prática

Conforme o exposto por Vasconcelos (1996) deve dar ênfase ao relacionamento entre teoria e prática como um fator de garantia de competência para o exercício da docência universitária.

De tal modo, o professor deve ter conhecimento da prática profissional para a qual seus alunos estão sendo formados. Sendo assim, não há dúvida de que o professor que tem os conhecimentos técnico científicos e uma vasta experiência profissional no campo específico de atualização do curso será um docente mais atualizado e, por extensão, com uma visão mais ampla da aplicação da teoria na prática ocupacional futura de seus discípulos.

c) Formação pedagógica

De acordo com Vasconcelos (1996, p. 28) a formação pedagógica do docente de ensino superior vai além do simples dar aulas, abrange também aspectos do planejamento de ensino visto como um todo, que é constituído:

- 1) de objetivos gerais e específicos da instituição e da disciplina lecionada; 2) da caracterização da clientela (aluno); 3) do conhecimento do mercado de trabalho; 4) dos objetivos específicos do processo ensino aprendizagem; 5) da seleção dos conteúdos; 6) das atividades e recursos do ensino aprendizagem; 7) da avaliação de aprendizagem; 8) das possibilidades de construção e reconstrução do conhecimento; e 9) da relação professor aluno.

A maioria dos problemas de ensino relacionados com docentes que dificultam a aprendizagem dos alunos seria, no mínimo, melhorada com maior aperfeiçoamento do professor na área de pedagogia. Docentes que nunca passaram por qualquer formação na área especificamente pedagógica, certamente terão agravadas as suas

características de um profissional adequado para o ensino. O comprometimento com as questões do ensino e da educação surgem, naturalmente, da competência pedagógica do professor.

d) Forma política

Além dos conhecimentos técnicos, práticos e pedagógicos, o professor deve estar preocupado também com as questões que o cercam, o meio social, político, humano, ético, etc. Neste contexto, o professor necessita reconhecer a pessoa do aluno, visualizar o meio onde ele vive. Para isto deve pensar de modo político. (VASCONCELOS, 1996)

Tal compromisso com o aluno em formação será, sem sombra de dúvida, uma das qualidades que toda instituição de ensino deve procurar alcançar e melhorar constantemente.

Portanto, para que o docente exerça sua cidadania num projeto de educação torna-se necessário que ele seja um intelectual crítico capaz de apreender e trabalhar as diferenças visualizadas na sala de aula e, além disso, deve ser ético para mostrar efetivamente sua competência.

2.6.2 Formação do Aluno

Além disso, o Brasil vem sofrendo uma mudança gradativamente na economia, dando oportunidade para micros empreendedores se regularizarem e as grandes indústrias produzindo mais e mais, recentemente o jornal nacional mostrou uma reportagem onde o número de profissionais estrangeiros que tem imigrado para o Brasil tem aumentado bastante, e eles vem para o país para ocupar cargos de alto escalão, visto que os brasileiros na sua maioria não estão preparados para assumir essas funções.

Isso é bastante preocupante porque o que pode acontecer é que as posições mudaram, antes eram os brasileiros que iam para fora para conseguir trabalhar no exterior para ajudar suas famílias, agora o que se percebe é que os estrangeiros estão migrando para o Brasil, com mesmo intuito, porém a mão-de-obra brasileira não está no mesmo nível deles. Para Boarin (2007, p. 16) “[...] não deixar de aperfeiçoar-se nunca e, é óbvio, ler e escrever em um segundo idioma”.

De modo geral, ainda esta longe do ideal para atender à demanda de uma economia globalizada, seria necessária fazer uma reestruturação na matriz curricular dos cursos, com escopo de Gestor Corporativo, com maior entendimento em Mercados de Capitais e domínio de idiomas.

EXAME DE SUFICIÊNCIA

É a prova de equalização destinada a comprovar a obtenção de conhecimentos médio, consoante os conteúdos programáticos desenvolvidos no curso de Bacharelado em Ciências Contábeis e no Curso Técnico em Contabilidade. (Resolução CFC N° 8 53/99 – Art. 2º)

O exame de suficiência é realizado em todo o país pelo Conselho Federal de Contabilidade. É destinado ao bacharel em Ciências Contábeis, com o objetivo não apenas de medir conhecimentos técnicos dos candidatos, mas principalmente de estimular a modernização das instituições de ensino superior, para que possam acompanhar com mesmo vigor a rapidez com que ocorrem as mudanças.

2.7 O QUE O MERCADO ESPERA DOS FUTUROS CONTADORES

Durante o II Encontro Nacional de coordenadores do Curso de ciências Contábeis, realizado no final de março de 2007, o presidente da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Marcelo Trindade (2007) citou a importância do estreitamento de relação entre o CFC e a CVM, onde citou a criação do CPC que é o Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que iniciou seus trabalhos em agosto de

2006, exercendo um papel importante no mercado de capitais, à medida que permitirá que os padrões de contabilidade das companhias abertas, dos emissores de valores mobiliários.

O Brasil tem mais de 500 companhias registradas na CVM, que são abertas negociadas em bolsa de valores, e há mais de 400 mil profissionais de contabilidade registrados no CFC e acrescentou ele que 420 auditores independentes registrados na CVM. (TRINDADE, 2007)

Porém, apesar dessa demanda de profissionais contábeis, segundo Trindade (2007, p. 19):

[...] esses números disfarçam uma realidade que já é hoje muito diferente do que era há três anos e que será surpreendentemente diversa ao longo dos próximos anos, que é a relevância do mercado de capitais brasileiros para a economia do país.

Isso mostra que a cada dia que passa, há uma necessidade de especializar-se em uma ramificação, visto que a contabilidade dá inúmeras possibilidades para o futuro profissional optar por um ramo e que o que prevalece é o conhecimento e domínio que o contador tem sobre o assunto.

E com tantos profissionais todos os anos ingressando no mercado de trabalho, o que vai prevalecer é a competência desse indivíduo. Não se pode negar que o mercado está mais aquecido do que nunca, e também cada vez mais exigente devido às modificações que a contabilidade vem passando, exigindo do profissional o domínio de uma segunda língua e do conhecimento de mundo.

2.7.1 O Mercado de Trabalho

O aluno recém formado deveria sair da faculdade, apto a ingressar profissionalmente no mercado, com segurança em relação aos seus conhecimentos,

e maneiras adequadas de lidar com clientes. Atualmente encontra-se um grande dilema quando estes alunos mergulham no campo profissional. Deparam com situações nunca vistas durante o ensino superior e dão de cara com a frustração por não saber realizar as tarefas, tendo que por eles mesmos procurar as soluções.

A equipe de professores tem o dever de transmitir aos alunos como é a vida real, mostrando para eles o quanto é importante aproveitar cada minuto disponível para aumentar o conhecimento, e conseguir desenvolver um bom trabalho fora da faculdade.

No decorrer do curso também existe a seguinte dúvida: É melhor trabalhar e estudar ao mesmo tempo, ou dedicar-se apenas aos estudos?

É mais comum estudar e trabalhar, visto que a situação econômica não se encontra favorável em todo o país. Trabalhar na área de contábeis facilita ao aluno, pois já está inserido no dia-a-dia das empresas, podendo trazer experiências para dentro da sala de aula e compartilhar com a turma, proporcionando melhor aproveitamento das aulas. Como a competitividade está crescendo cada dia mais, o aluno deve se preparar para enfrentar com convicção e capacidade as adversidades da vida profissional.

Assim, a Contabilidade tem papel de destaque nas empresas, uma vez que ao tratar os fatos patrimoniais, transformando-os em informações, exercita a sua principal função. Portanto, cabe expor:

O mercado atual requer modernidade, criatividade, novas tecnologias, novos conhecimentos e mudanças urgentes na visão através dos paradigmas, impondo, com isso, um desafio: o de continuar competindo. (SILVA, 2000, p. 26)

Neste contexto, o Contador não pode ficar limitado ao desempenho da função de informante. Então, precisa, pelo contrário, estar preparado para a participação na tomada de decisões, visando identificar e corrigir as dificuldades e adversidades que surgem ao longo do caminho, através de ações pró-ativas, baseadas nas informações geradas pela Contabilidade.

Sendo assim, o aluno precisa estar preparado para os novos desafios que se seguem a partir do ingresso no ensino superior, através dos ensinamentos recebidos

ao longo do curso, desenvolvendo competências e habilidades para o desempenho de sua profissão.

Então, precisará ter consciência de sua responsabilidade no processo de aprendizado, dispondo-se a compartilhar como protagonista, na execução de tarefas, estudos, pesquisas e mudanças de comportamento, visando o aprimoramento técnico e intelectual. Neste contexto, o aluno deverá atuar ativamente através da dedicação e conscientização de seu futuro papel na sociedade, pois é o produto que a Instituição prepara para que seja absorvido por um mercado exigente, dinâmico e competitivo.

2.7.2 Educação Continuada

No processo educacional do profissional contábil, verifica-se que este deve ingressar na faculdade com a consciência de que precisa continuar o trabalho de construção do conhecimento.

Como ocorrem mudanças a toda velocidade, quem quiser se destacar e ter respaldo para desempenhar um bom papel, não deve jamais cair na estagnação. A busca da melhora, do aumento de conhecimentos técnicos e o desenvolvimento constante, são pontos de suma importância para o sucesso profissional. É necessário que o contador esteja periodicamente se atualizando, e aprofundando os conhecimentos.

Existem alguns programas de educação continuada como:

- Pós Graduação;
- Mestrado;
- Doutorado;
- MBA.

O mais importante é que o profissional nunca abandone o aprendizado, e tenha sempre em mente que continuar estudando é agregar valor a si mesmo, como profissional e como pessoa.

2.7.3 Perfil Esperado do Contador

Ao iniciar esta seção cabe destacar a exposição de Iudícibus (1994, p. 29) quando relata que: “O contador torna-se também o primeiro analista das informações produzidas pelo sistema por ele montado e um dos auxiliares mais importantes dentro da entidade”.

Portanto, a realidade certamente reforça essas estimativas, uma vez que “[...] ainda estamos no limiar de uma era que será reconhecida toda a importância da função contábil dentro das entidades” (IUDÍCIBUS, 1994, p. 37), sob a hipótese de que profissionais com ampla visão de administração financeira são escassos, e estes é que têm condições de assumir posições de controladores, diretores financeiros, chefes de departamento de contabilidade e de custos, auditores internos e externos.

Nesta conjuntura, Iudícibus (1993) enumera algumas peculiaridades, as quais distinguem o bom contador gerencial de outros profissionais ligados à área de contabilidade. Assim, fundamenta-se no saber tratar, refinar e apresentar de maneira clara, resumida e operacional dados esparsos contidos nos registros de contabilidade financeira, de custos, e a habilidade em juntar tais informes com outros conhecimentos não especificamente ligados à área contábil, que supram a administração em seu processo decisório.

Diante disto, é relevante expor que o:

Perfil Desejado do Formando - O curso de graduação em Ciências Contábeis deve contemplar um perfil profissional que revele a responsabilidade social de seus egressos e sua atuação técnica e instrumental, articulada com outros ramos do saber e, portanto, com ou-

tros profissionais, evidenciando o domínio de habilidades e competências inter e multidisciplinares (Parecer CNE/CES 146/2002).

Além disto, é interessante expor algumas competências e habilidades imprescindíveis aos bacharéis em Ciências Contábeis, uma vez que deverão ser capazes de:

- utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem próprias das Ciências Contábeis e Atuariais;
- demonstrar uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- exercer suas funções com expressivo domínio das funções contábeis e atuariais que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento da sua responsabilidade quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas da sua gestão perante à sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial;
- exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais (Parecer CNE/CES 146/2002).

Portanto, estas habilidades são imprescindíveis para que o profissional possa desenvolver suas atividades com a competência almejada pelo mercado em que se encontra inserido.

Sendo assim, após explicitar os diversos conceitos e abordagens teóricas sobre a temática, a seguir apresenta-se a metodologia adotada pelo desenvolvimento deste estudo.

3 METODOLOGIA

Segundo o dicionário Aurélio, uma pesquisa é uma indagação ou busca minuciosa para averiguação da realidade. É basicamente um processo de aprendizagem tanto do indivíduo que a realiza quanto da sociedade na qual esta se desenvolve. Sendo assim, o estudo tem como atividade regular também pode ser definida como o conjunto de atividades orientadas e planejados pela busca de um conhecimento.

A pesquisa que tem como tema - uma análise sobre o conhecimento dos estudantes do quarto ano de contábeis sobre o setor pessoal da Instituição FARN será fundamentada em pesquisas de livros, revistas e artigos, tendo como tipologias de pesquisa: bibliográfica, qualitativa, descritiva e exploratória.

3.1 TIPOS DE PESQUISA

3.1.1 Pesquisa Exploratória

A pesquisa exploratória acontece normalmente quando há pouca informação sobre o tema abordado. Por meio desse estudo busca-se conhecer mais aprofundadamente o assunto estudado, procurando torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa. Segundo Gil (1999, p. 26) “a pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato”.

Uma característica importante desse tipo de pesquisa consiste no aprofundamento de conceitos preliminares sobre determinado tema não contemplado de modo satisfatório anteriormente.

3.2 PROCEDIMENTOS

O tema abordado é bastante atual e existem ainda poucas informações sobre o mesmo, e através da pesquisa exploratória, buscará conhecer mais aprofundadamente o assunto. Ao se referir sobre a pesquisa exploratória ressalta algumas finalidades primordiais, como:

Proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar, facilitar a delimitação do tema de pesquisa, orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses, ou descobrir um novo tipo de enfoque sobre o assunto. (ANDRADE, 2006)

3.2.1 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica abrangerá a [leitura](#), [análise](#) e [interpretação](#) de [livros](#), [periódicos](#), [xerocopiados](#), artigos, etc. Todo material recolhido deverá ser submetido a uma triagem, a partir da qual é possível estabelecer um plano de leitura. Trata-se de uma leitura atenta e sistemática que se faz acompanhar de [anotações](#) e [fichamentos](#) que, serviram à fundamentação teórica do estudo.

A pesquisa bibliográfica tem por objetivo conhecer as diferentes contribuições científicas disponíveis sobre o tema. Ela proporcionou suporte a todas as fases da pesquisa, uma vez que auxilia na definição do problema, na determinação dos

objetivos, na construção das hipóteses, na fundamentação da justificativa da escolha do tema e na elaboração do relatório final.

Para Lakatos e Marconi (2001, p. 183) “a pesquisa bibliográfica determina as fontes do documento, as bibliografias variam, fornecendo aos pesquisadores diversos dados e exigindo manipulação e procedimentos diferentes”. A pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

3.2.2 Pesquisa Descritiva

Segundo Vergara (2006, p.47) a pesquisa descrita “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”; que vai ser analisado em uma faculdade com os alunos do quarto ano do curso de ciências contábeis que estão se preparando para o mercado de trabalho

O tipo de pesquisa que se classifica como “descritiva”, tem por premissa buscar a resolução de problemas melhorando as práticas por meio da observação, análise e descrições objetivas. (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2007).

A pesquisa descritiva tem por finalidade observar, registrar e analisar os fenômenos sem, entretanto, entrar no mérito de seu conteúdo. Na pesquisa descritiva não há interferência do investigador, que apenas procura perceber, com o necessário cuidado, a frequência com que o fenômeno acontece. É importante que se faça uma análise completa desses questionários para que se chegue a uma conclusão.

3.3 ABORDAGEM DO PROBLEMA

A pesquisa quantitativa possui uma amostra probabilística e representa seus dados através de gráficos tendo questionário para que sejam formulados os dados e tem uma abordagem superficial analisando esses dados estatisticamente.

A qualitativa tem por objetivo analisar estatisticamente os dados obtidos através de questionários aplicados aos alunos do quarto ano do curso de ciências contábeis da Instituição de ensino FARN.

3.4 COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados através de questionários que “são instrumentos de coleta de dados por uma série de perguntas” (LAKATOS, 2001, p. 21). A finalidade do questionário é obter de maneira sistemática e ordenada, informações sobre as variáveis que intervêm em uma investigação, qualquer método tem suas vantagens e desvantagens, é por isso que o questionário tem as seguintes vantagens: economia de tempo, também grande número de dados obtém resposta mais rápidas e mais precisa entre outras.

Já as desvantagens são: exige um universo mais homogêneo, pesquisa feita somente com alfabetizados e demora-se para entregar as respostas, tem alguns questionários que vem com algumas questões em branco.

Esse questionário foi aplicado aos alunos do quarto ano do curso de ciências contábeis da Instituição de ensino FARN localizada no município de Natal.

A quantidade de pessoas que receberam o questionário foi pequena 40(quarenta) pessoas, sendo considerado todas como universo da pesquisa.

3.5 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram analisados através de gráficos do Excel.

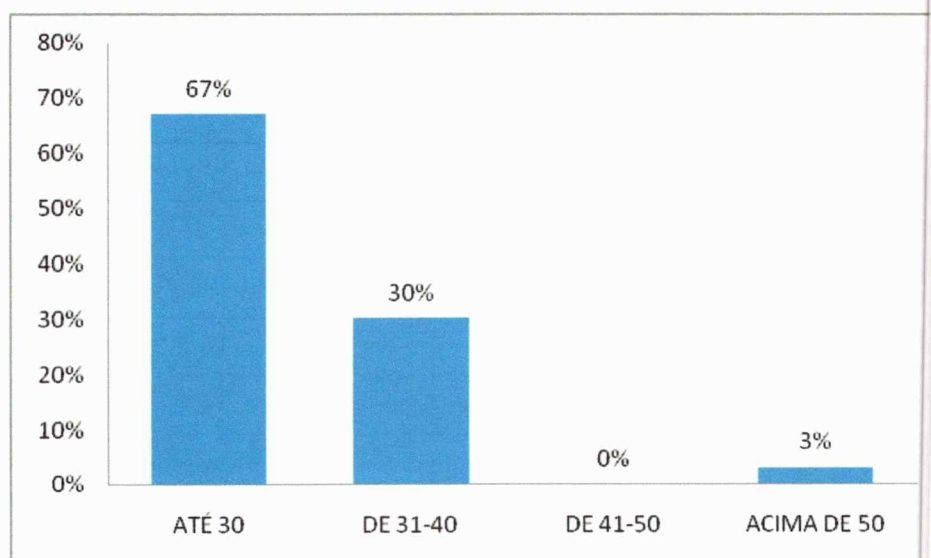
A seguir dando continuidade ao estudo, destacam-se as análises e discussões dos resultados, realizada com pesquisa conforme descrito nesta metodologia.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se as análises e discussão dos resultados, as quais têm como finalidade responder ao objetivo proposto pela pesquisa, que é analisar o grau de conhecimento dos estudantes do quarto ano do curso de ciências contábeis sobre o setor pessoal.

Inicialmente a pesquisa buscou conhecer um pouco deste entrevistado, assim, verificou-se a sua faixa etária e sua ocupação.

Gráfico 1: Faixa Etária dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa (2011)

De acordo com o gráfico 1 a maioria dos entrevistados têm até 30 anos de idade, representando 67% do total dos pesquisados. Enquanto que 30% afirmou ter entre 31 a 40 anos, e 3% disse ter acima de 50 anos de idade.

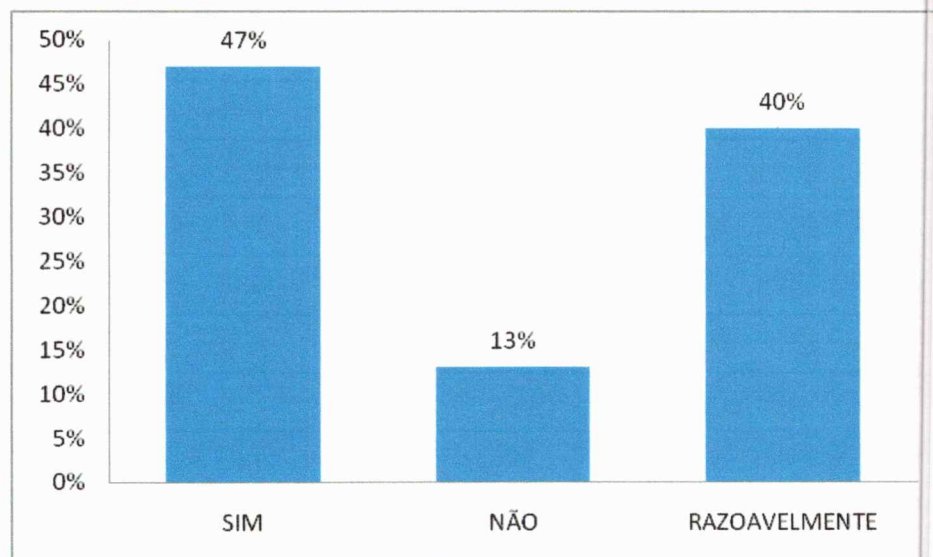
No que se refere a sua ocupação, 20% não destacou nenhuma ocupação, e dos 80% que afirmaram estar trabalhando, 26% disse ser analista contábil, 13% são assistente administrativos, outros 13% são assistente de negócios, 8% destacaram que são assistentes financeiro, outros 8% são estagiários, e 32% se dividiram em:

gerente administrativo, analista de sistemas, secretaria, encarregada, empresaria, técnico em recursos humanos, fiscal, coordenador comercial e chefe de setor pessoal.

Diante dos dados, verifica-se uma grande diversidade do mercado para o profissional de contabilidade, visto a quantidade de cargos diferenciados que podem assumir.

Dando continuidade a pesquisa procurou-se analisar a disciplina Contabilidade Trabalhista, conforme dados do gráfico a seguir.

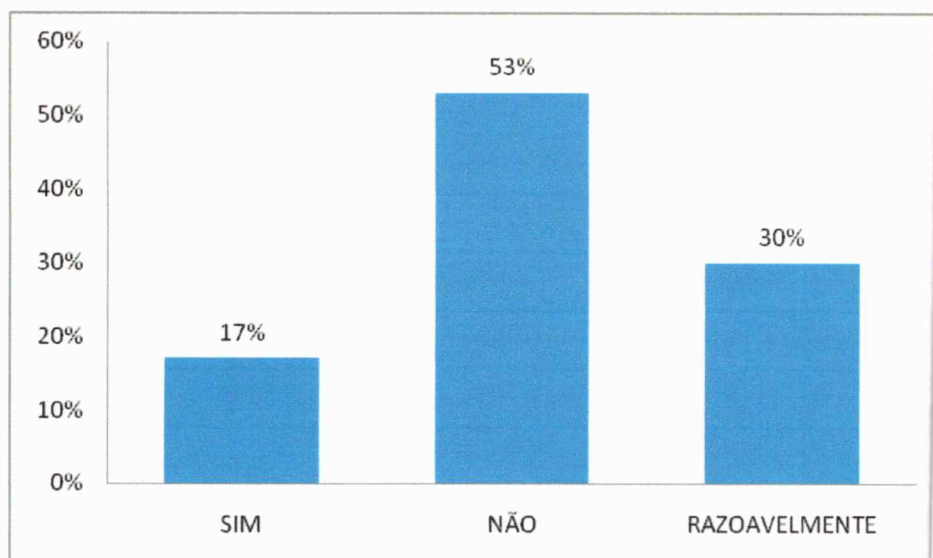
Gráfico 2: Identificação com a Disciplina Contabilidade Trabalhista



Fonte: Pesquisa (2011)

De acordo com o gráfico 2, nota-se que 47% dos entrevistados consideram que se identificaram com a disciplina, já 13% afirmou que não se identificou e 40% marcaram a opção razoavelmente.

Gráfico 3: Apto para Ingressar na Área de Departamento Pessoal

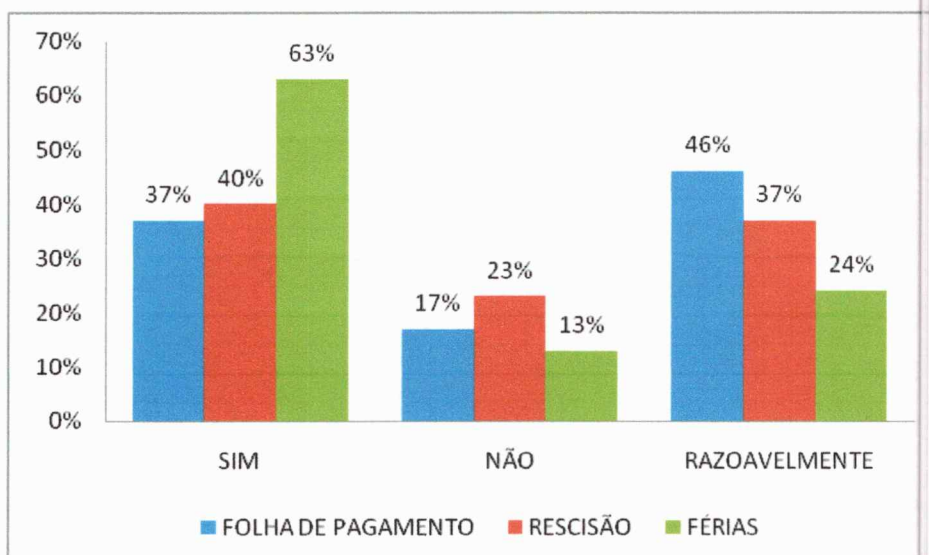


Fonte: Pesquisa (2011)

Os dados do gráfico 3 mostram que 53% dos entrevistados não se acham aptos para ingressar na área de departamento pessoal, já 30% acreditam que poderão desempenhar essas atividades razoavelmente, e apenas 17% destacou que encontram-se capacitados para tal exercício.

Os dados apresentados são preocupantes, uma vez que o índice apresentado foi superior a 50% do total de entrevistados.

Gráfico 4: Conhecimento dos Entrevistados



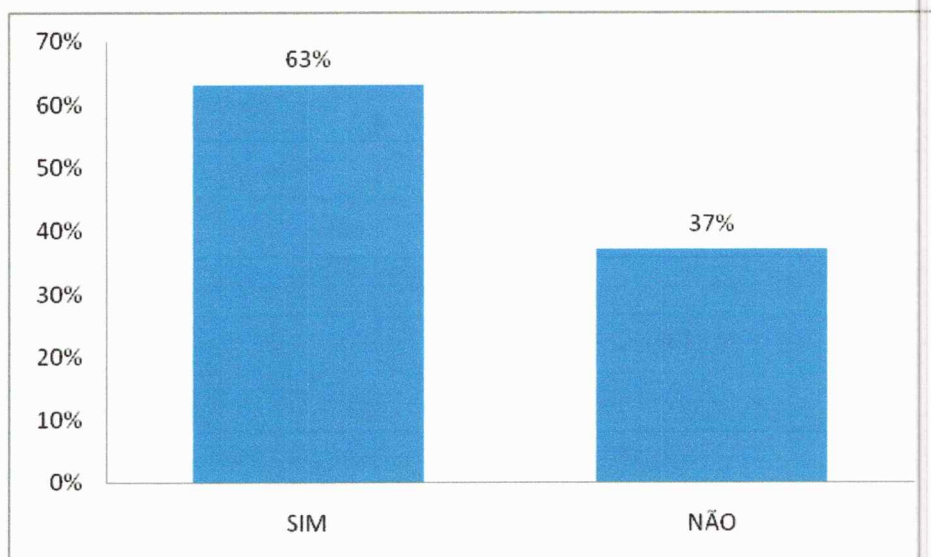
Fonte: Pesquisa (2011)

Ao analisar o gráfico 4 verifica-se o grau de conhecimento dos entrevistados quanto a elaboração de folha de pagamento, rescisão contratual e folha de férias. De acordo com o gráfico, a maioria dos entrevistados afirmaram conseguir elaborar tais documentos, apesar de 23% destacarem que não conseguem elaborar uma rescisão. Outro dado relevante é que 46% dos entrevistados marcaram que elaboram razoavelmente uma folha de pagamento.

A pesquisa também, procurou verificar o conhecimento teórico dos entrevistados, então, questionou-se o que é convenção coletiva de trabalho. Apenas 40% do total responderam o questionamento, afirmando: “acordo para todos os trabalhadores tirarem férias”; “instrumento que rege os direitos dos trabalhadores”; “trata-se de um direito adquirido”; e “contrato entre sindicato e empresa que estabelece as diretrizes funcionais”.

É importante, salientar que 60% não responderam o questionamento afirmando não saber do que se trata.

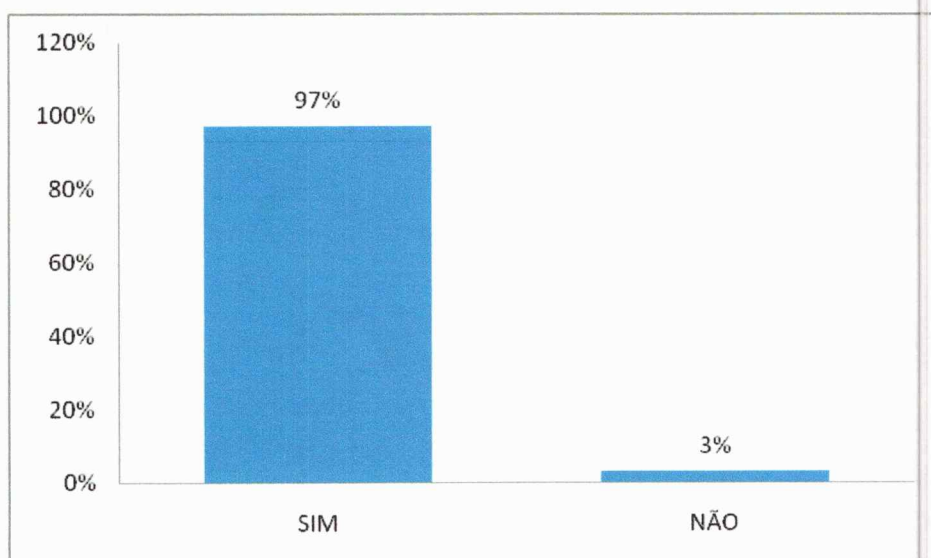
Gráfico 5: Rescisão por Justa Causa



Fonte: Pesquisa (2011)

Continuando as análises, procurou-se analisar o conhecimento dos entrevistados quanto a rescisão por justa causa, se esta pode ser homologada pelo sindicato ou ministério do trabalho, constatando-se que para 63% dos entrevistados esse informação esta correta, enquanto que 37% discordam da afirmativa, como mostra o gráfico 5.

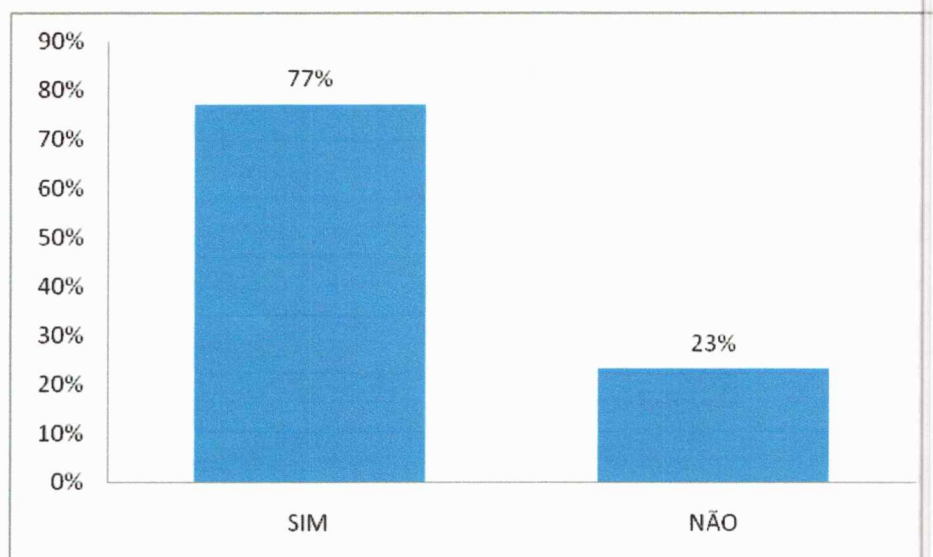
Gráfico 6: Horário Noturno – Adicional Noturno



Fonte: Pesquisa (2011)

O gráfico 6 apresenta dados referentes ao horário noturno, que quando transferido para diurno, o funcionário perde o direito ao adicional noturno. De acordo com o questionamento, 97% dos entrevistados afirmaram que concordam com a afirmativa e apenas 3% discordam.

Gráfico 7: Afastamento por Doença – Correção Salarial

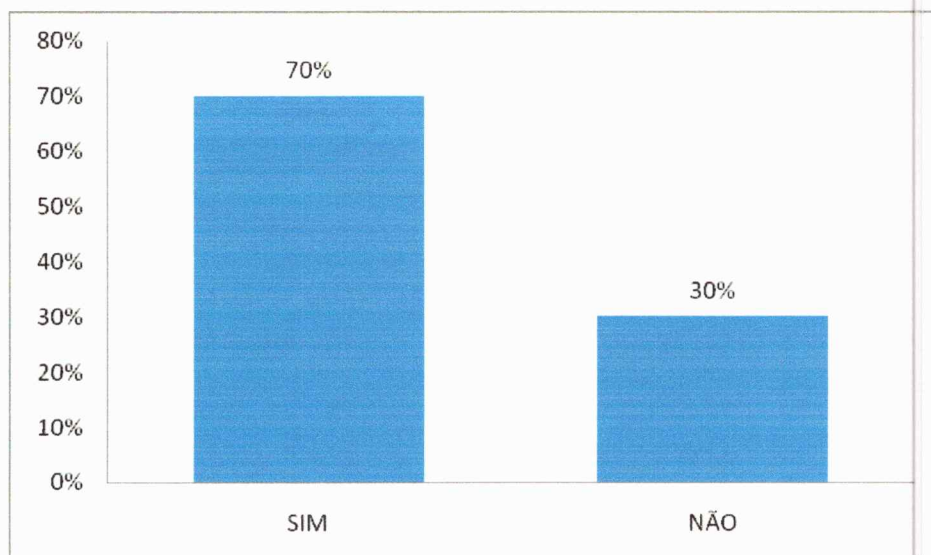


Fonte: Pesquisa (2011)

Quando do afastamento do empregado por motivo de doença, procurou-se analisar se este tem direito a correção salarial igual àquela obtida por outros funcionários, quando do seu retorno ao trabalho.

Assim, o gráfico 7 apresenta que 77% acham correto tal afirmativa, enquanto que 23% discordam do exposto.

Gráfico 8: Desistir de Aviso Prévio



Fonte: Pesquisa (2011)

Os dados do gráfico 8 apresentam o conhecimento dos entrevistados quanto a afirmativa: É possível desistir após ter dado aviso prévio ao empregado.

Então, 70% do total de entrevistados concordam com o exposto, já 30% discordam do relato.

Na pesquisa, ainda, procurou-se analisar a duração da jornada de trabalho, sendo que, 20% afirmou não conhecer e 80% disseram que a jornada por ser de 8 ou 6 horas/dia dependendo da instituição em que atua, o que corresponde a 40 ou 44 horas/semanal.

Os dados do gráfico 10 apresentam que para 90% dos entrevistados quando o trabalho for realizado em dia de feriado deve ser recompensado com seu pagamento em triplo, enquanto que 10% não concordaram com a afirmativa.

Depois das considerações os entrevistados foram questionados sobre o prazo para pagamento da remuneração das férias e/ou abono. Destes 50% afirmaram não saber, ou melhor, não têm conhecimento sobre o prazo. Dentre os que responderam a afirmativa, estes se dividiram em: 1 dia antes, no mesmo dia do início do período (na assinatura do recibo), 2 dias antes, até 15 dias, e 10 dias.

Percebe-se que as respostas foram bem diferenciadas, constatando-se que os entrevistados tem opiniões diferenciadas sobre o assunto, que deveria ser padronizado, para que não haver contradições no repasse de informações.

Em seguida, procurou-se analisar quantas vezes o empregado pode faltar ao serviço sem perder o direito às férias. Assim, 60% dos entrevistados não responderam ao questionamento ou afirmaram que não sabem precisamente da resposta. Aos que responderam, verificou-se respostas como: 5 dias, 15 dias, 28 dias, 13 dias, 8 dias, 1 dia.

Nota-se a variedade de respostas dos entrevistados, e o dado mais relevante é que 60% deles não conhecem o assunto.

Um outro questionamento foi quanto ao prazo para pagamento das verbas oriundas da rescisão do contrato de trabalho. Mais uma vez, 60% dos pesquisados não responderam o questionamento ou afirmaram que não sabem ou conhecem o assunto. Dentre os que responderam, destacou-se as seguintes afirmativas: 10 dias, 8 dias, 2 dias.

Esse dados são preocupantes, pois para atuar no setor de pessoal, tais informações são basilares e imprescindíveis para o desenvolvimento eficaz do setor.

Dando continuidade a pesquisa, buscou-se analisar qual a quantidade de horas extras permitidas para o funcionário. Assim, 67% dos entrevistados não responderam ou afirmaram não saber a resposta indagada no questionário. Aos que responderam, afirmaram não ter limite de horas, enquanto que outros disseram ser um limite de 2 horas/dia por funcionário, o permitido em legislação.

Por fim, a pesquisa verificou junto aos entrevistados a partir de quantos dias trabalhados já se tem direito ao 13º salário. Então, 37% do total de entrevistados afirmaram que não conhecem a resposta. Para os que responderam, as respostas variaram entre: 15 dias após começar a trabalhar, 1 dia (a partir da data da assinatura do contrato), somente com 30 dias de trabalho, após 90 dias, somente com 1 ano de trabalho.

Depois de colocar as análises e discussões dos dados, faz-se necessário algumas considerações finais, como também, recomendações, as quais estão descritas no capítulo a seguir.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Considerando o objetivo proposto pelo estudo, o qual busca analisar o grau de conhecimento dos estudantes do quarto ano do curso de ciências contábeis sobre o setor pessoal.

Sendo mais especificamente, demonstrar a importância do conhecimento sobre setor pessoal aos estudantes do quarto ano do curso de ciências contábeis para a prática profissional, como também, refletir sobre o retorno financeiro que esse conhecimento sobre setor pessoal pode trazer ao futuro profissional, destacam-se algumas considerações finais.

Visualizou-se quanto ao perfil dos entrevistados que a maioria deles têm até 30 anos de idade, e que mesmo ainda jovens já ocupam cargos importantes como analista contábil ou assistente administrativo.

Entretanto, quanto ao grau de conhecimento dos entrevistados pode-se notar uma grande diversidade de respostas aos questionamentos, fazendo com que se perceba a necessidade de especializações no assunto, para que entendam, primeiramente, a importância deste setor numa organização e, então, agreguem a isto a necessidade de padronizar as ideias, para que, concatenadas e organizadas neste contexto possam ser desenvolvidas com eficácia e eficiência.

Diante do exposto nas análises pode-se constatar que os entrevistados não conhecem bem do setor de pessoal, o que poderá proporcionar um certo grau de insatisfação para as empresas, uma vez que as informações serão desconhecidas, isto é, contraditórias.

Sabe-se, que cada caso poderá exigir condições especiais, mas no setor de pessoal são poucas as ocorrências especiais, uma vez que as atividades deste setor já se encontram fundamentadas, ou melhor, embasadas em legislações trabalhistas.

Diante disto, propõe-se algumas recomendações, que são:

- Especializações aos profissionais, quando ao setor de pessoal;

- Capacitações e participação em encontros, seminários e congressos da área para integralizar-se com a temática e suas novidades;
- Elaboração de práticas constantes na disciplina de Contabilidade Trabalhista, para que se fixe melhor o assunto discutido.

Diante das afirmativas, compreende-se que o objetivo do estudo foi alcançado, e espera-se com este impulsionar o desenvolvimento de novas pesquisas, visto que este não pretende esgotar a temática, mas sim, deixar posicionamentos que envolvam o aprimoramento de novas perspectivas teóricas, que poderão nortear questionamentos futuros.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação (2002). **Parecer CNE/CES 146/2002 – Homologado**. Despacho do Ministro em 09/5/2002, publicado no Diário Oficial da União nº 90, de 13/5/2002, Seção 1. Brasília, DF: Ministério da Educação.

BRASIL. Conselho Federal da Educação. Resolução no. 12, de 27 outubro de 1983. **Documenta**. Brasília, n. 275, p. 149-51, nov/1983.

COSENZA, José Paulo. Perspectivas para a profissão contábil num mundo globalizado – “Um estudo a partir da experiência brasileira”. **Revista Brasileira de contabilidade**. Brasília, Conselho Federal de Contabilidade. A XXX, nº 13 jul./ago. 2001, p. 43-63.

GIROTTI, Maristela. A formação dos profissionais contábeis. **Revista Brasileira de contabilidade**, Brasília, Conselho Federal de Contabilidade março/abril 2007.

HENDRIKSEN, Eldon S.; BREDA, Michael, F. Van. **Teoria da contabilidade**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCUBUS, Sérgio de. **Contabilidade gerencial**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

_____. **Teoria da contabilidade**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

LOURENÇO, Fátima. De contador a conselheiro. **PEGN**. São Paulo, n. 146, p. 58-9, mar. 2001.

MARION, José Carlos. **Preparando-se para a profissão do futuro**. 2002. Disponível em: <<http://www.marion.pro.br>>. Acesso em: nov. 2011.

MIRANDA, Daniela. **Contabilidade Básica**. São Paulo: IESAM, 2002.

OLIVEIRA, Katarina Pessoa. **Manual do trabalho de conclusão de curso**. Natal, 2011.

OLIVEIRA, Luís Martins de ...(et al.). **Manual de contabilidade tributária: textos e testes com as respostas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ROMANOWSKY, Luiz Roberto. Um estudo dos procedimentos metodológicos de ensino utilizados nos cursos de Ciências Contábeis. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília, Conselho Federal de Contabilidade. A. XXXI, nº 137 set./out. 2002, p. 83-97.

SÁ, Antonio Lopes. Carência de consultores contábeis. **Revista IT Brasil**. Outubro. 2007.

SANTOS, José Luis dos ...(et al). **Manual de práticas contábeis: aspectos societários e tributários**: atualizado pela deliberação CVM nº 488/05. São Paulo: Atlas, 2007.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 19. ed. São Paulo: Cortez, 1993.

SILVA, Tania Moura. Currículo Flexível: Evolução e Competência. **Revista Brasileira de Contabilidade do CFC**, edição Ano XXIX – No. 121 – Janeiro/Fevereiro 2000.

APÉNDICE



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE

FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE

Título da pesquisa: Uma Análise sobre o conhecimento dos estudantes do 4º ano de Contábeis sobre setor pessoal.

Senhor (a) Diretor (a),

Esta pesquisa tem por objetivo subsidiar a elaboração da monografia de graduação em Ciências Contábeis de Maria das Graças Régis, RG nº 1339.740 SSP/RN, sob a orientação da Profª Esp. Thereza Angélica Bezerra de Souza Santos do Departamento de Ciências Contábeis da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

Por oportuno, agradecemos a vossa preciosa colaboração e nos colocamos a disposição para outros esclarecimentos que se façam necessária.

Profª Esp. Thereza Angélica Bezerra de Souza Santos – thereza@farn.br – 84 9985-1078

QUESTIONÁRIO

DADOS DO ENTREVISTADO:

FAIXA ETÁRIA: () ATÉ 30 ANOS () De 30 A 40 ANOS () DE 40 A 50 ANOS () ACIMA DE 50 ANOS

CARGO (SE TRABALHA) _____

- 1. DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, CONTABILIDADE TRABALHISTA FOI UMA DAS DISCIPLINAS QUE VOCÊ SE IDENTIFICOU?
() SIM () NÃO () RAZOAVELMENTE
- 2. DE ACORDO COM O QUE APRENDEU EM SAULA, VOCÊ SE ACHA APTO A INGRESSAR NA ÁREA DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL?
() SIM () NÃO () RAZOAVELMENTE

3. CONSEGUE:

ITEM	SIM	NÃO	RAZOAVELMENTE
CONFECCIONAR UMA FOLHA DE PAGAMENTO?			
FAZER UMA RESCISÃO?			
FAZER UMAS FÉRIAS			

- 4. O QUE É CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO?
Resposta: _____
() NÃO SEI

- 5. NA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA É POSSIVEL A HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO OU NO MINISTÉRIO DO TRABALHO?

() SIM () NÃO

6. O EMPREGADO QUE TRABALHA NO HORÁRIO NOTURNO CASO SEJA TRANSFERIDO PARA O HORÁRIO DIURNO, PERDE O DIREITO AO ADICIONAL NOTURNO?

() SIM () NÃO

7. O EMPREGADO QUE SE AFASTOU POR MOTIVO DE DOENÇA, TEM O DIREITO DE CORREÇÃO SALARIAL IGUAL ÀQUELA OBTIDA POR OUTROS FUNCIONÁRIOS, APÓS SEU RETORNO AO TRABALHO?

() SIM () NÃO

8. É POSSÍVEL DESISTIR APÓS TER DADO AVISO PRÉVIO AO EMPREGADO?

() SIM () NÃO

9. QUAL A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO?

Resposta: _____

() NÃO SEI

10. ENTRE UMA JORNADA DE TRABALHO E OUTRA, DEVE HAVER 12 HORAS DE DESCANSO?

() SIM () NÃO

11. TRABALHO REALIZADO EM DIA DE FERIADO NÃO COMPENSADO É PAGO EM TRIPLO?

() SIM () NÃO

12. QUAL É O PRAZO PARA PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS E ABONO?

Resposta: _____

() NÃO SEI

13. QUANTAS VEZES O EMPREGADO PODE FALTAR AO SERVIÇO SEM PERDER O DIREITO ÀS FÉRIAS?

Resposta: _____

() NÃO SEI

14. QUAL É O PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS ORIUNDAS DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Resposta: _____

() NÃO SEI

15. QUAL A QUANTIDADE DE HORAS EXTRAS PERMITIDAS PARA O FUNCIONÁRIO?

Resposta: _____

() NÃO SEI

16. A PARTIR DE QUANTOS DIAS TRABALHADOS JÁ SE TEM DIREITO AO 13º SALÁRIO?

Resposta: _____

() NÃO SEI