

Como formar profissionais aptos a trabalhar com softwares integrados, na área Contábil: desafio aos cursos de Ciências Contábeis

Resumo

A redução de capital além de aumentar o lucro líquido, as melhorias organizacionais com a diminuição de custos criou o valor para o acionistas, liberando recursos e fornecendo flexibilidade financeira que é de grande valia em tempos de dificuldades econômicas ao profissional contábil cabe otimizar o uso do ativo fixo recomendar alianças estratégicas e outro arranjos de compartilhamento da capacidade inovado da organização. Assim, o profissional tornou-se “Um acionador de desempenho” quer em crescimento de receitas redução de custos aumento do valor econômico agregado este artigo visa contribuir para a formação de profissionais capazes de evitar ariscar indefinidamente o patrimônio das companhias de que fazem parte, nesse sentido a contabilidade não pode ficar fechada na estruturação e mensuração quantitativas do patrimônio da empresa, mas sim, esta aberta a evolução na área de tecnologia da informação TI, criando modelos contábeis eficazes e orientando o empresário na aplicação desses modelos para satisfazer as necessidades da riqueza da empresa com eficácia.

Palavras Chaves: Profissional Contábil, TI, Perfil Profissional, Novos Desafios.

1. Introdução

O conhecimento se refere ao corpo teórico da profissão, que conduzirá à prática da profissão, ou seja, o saber fazer ou habilidade técnica. As habilidades estão relacionadas às aptidões individuais e à cultura na qual esse profissional está imerso. Serão entrevistados profissionais da Contabilidade, buscando traçar o seu perfil.

Procurar-se-á verificar, em termos de competência, os aspectos de conhecimento e atitude, que contemplem as variáveis do momento atual, e qual a conduta ética que conduzirá à eficiência e eficácia da profissão. Acredita-se que a valorização, cada vez maior da profissão, estará associada à qualidade da informação e a um novo modelo semiótico de cultura individual e corporativa, como objeto de investigação, por meio desta pesquisa de campo.

As transformações econômicas tendem a ser cada vez mais dinâmicas e, com o passar do tempo, novas necessidades de controle patrimonial vão surgindo e fazendo com que a Contabilidade pesquise novos mecanismos de análise e controle que, sobretudo, mude sua cultura. E isto será investigado para descobrir quais têm sido as atitudes profissionais em diferentes segmentos.

As competências e habilidades do atual contador devem diferir da do guarda-livros de outrora. A inserção do Brasil no cenário internacional, a evolução da tecnologia das telecomunicações, a disseminação da Informática, a mudança de perspectiva, que era centrada no indivíduo ou em pequenos grupos, agora é voltada para a sociedade, à rede de negócios, e para a informação em tempo real. Portanto, por intermédio da metodologia do estudo de

casos, procurar-se-ão exemplificar as mudanças na cultura contábil e no perfil do profissional que é exigido no mercado na atualidade.

Examinar-se-ão alguns casos, selecionados: Asec Administração e Serviços Empresariais S/C Ltda. – Cultura Hierárquica; Itautec Philco – Cultura Racional; Iveco Mercosul Ltda. – Grupo Fiat - Cultura Grupal; PriceWaterhouseCoopers – Cultura Inovativa.

Serão entrevistados, ao todo, 92 (Noventa e dois) profissionais, e buscar-se-á identificar as diferenças que existem no exercício da profissão contábil, no que se refere aos serviços apresentados pela empresa e à cultura contábil utilizada pela mesma

2. Procedimentos Metodológicos

Foram distribuídos trezentos questionários aos profissionais egressos dos cursos de Ciências Contábeis e obteve-se o retorno de noventa e dois. Foram também analisados currículos escolares dos cursos das Universidades A, B, C e D, com amostragem por julgamento, dos egressos de diversas Universidades de São Paulo, em aproximadamente 90 empresas. Os participantes eram formados em diversas Universidades de São Paulo, objeto desta pesquisa. Foi realizado um teste-piloto do questionário, com 10 profissionais. Os resultados permitiram um aprimoramento desse questionário, para facilitar o entendimento das questões, proporcionando resultados mais objetivos (vide Apêndices A, B e C).

3. A pesquisa

Os dados foram coletados e mensurados por meio de médias aritméticas, gerando, a partir daí, os gráficos que se seguem.

A pergunta n. 1 que dizia respeito ao ramo da empresa em que o egresso trabalha, mostrou que a maioria dos entrevistados (aproximadamente 38%) trabalha em empresas de consultoria contábil, aparecendo em segundo lugar empresas de Contabilidade (aproximadamente 24%), perfazendo um total de 62%. Os trinta e oito por cento restantes trabalham em outros segmentos, como: comercial (cerca de dezessete por cento); industrial (cerca de oito e meio por cento); educacional (seis e meio por cento) e bancário (aproximadamente cinco e meio por cento).

Isso permitiu verificar que os profissionais, em sua maioria, trabalham em empresas prestadoras de serviços contábeis, empresas essas que, para sobreviverem e crescerem, necessitam de bons profissionais, alinhados com as mudanças exigidas pelas empresas-clientes. (CAVALCANTI & ZAROWIN, 2000)

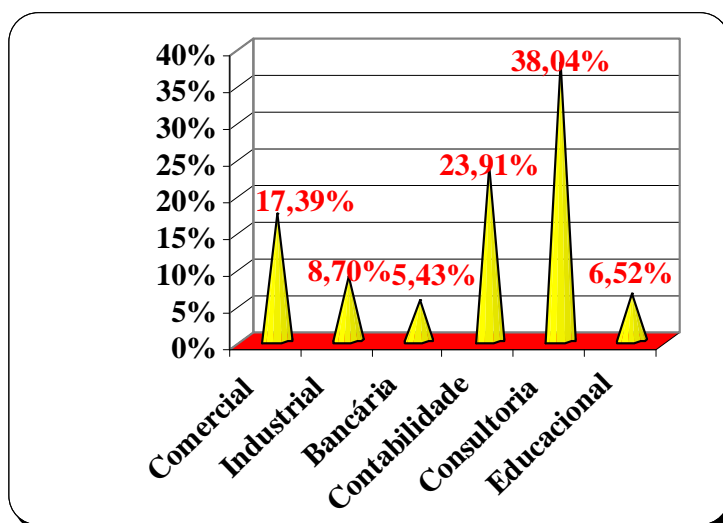


Figura 1 – Ramo de atividade dos entrevistados

Como a questão número um, a de número dois tinha por objetivo mostrar o perfil do segmento empregador, junto com as funções exercidas pelos profissionais contábeis. Assim, observou-se o que se segue, em ordem decrescente. Vinte e cinco por cento dos entrevistados disseram pertencer a outras funções, sem especificá-las. Cerca de vinte e um por cento são assistentes contábeis, seguidos dos analistas contábeis (aproximadamente dezoito por cento); supervisores (treze por cento); professores (seis e meio por cento) e, finalmente, técnicos, na ordem de cinco e meio por cento.

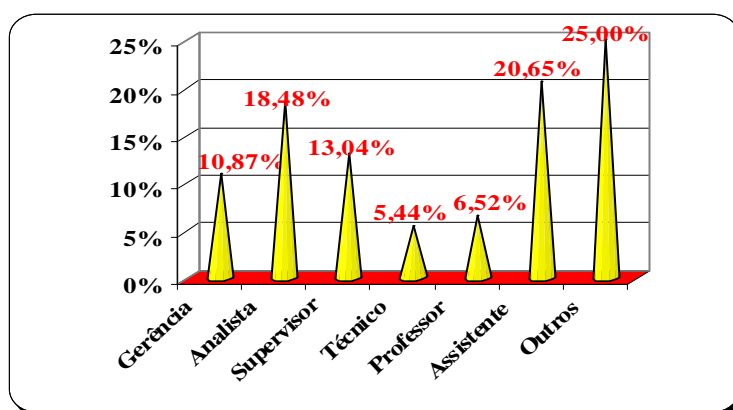


Figura 2 – Função exercida pelo profissional entrevistado

Na seqüência de questões para avaliar o perfil dos profissionais, achou-se por bem identificar o grau de formação acadêmica da equipe onde trabalha o entrevistado (questão n. 3), o que resultou que a maioria dos membros da equipe possui curso de graduação (quarenta e nove por cento), seguidos de vinte e oito por cento de técnicos em Contabilidade, pós-graduados (quatorze por cento) e com ensino médio (cerca de oito e meio por cento).

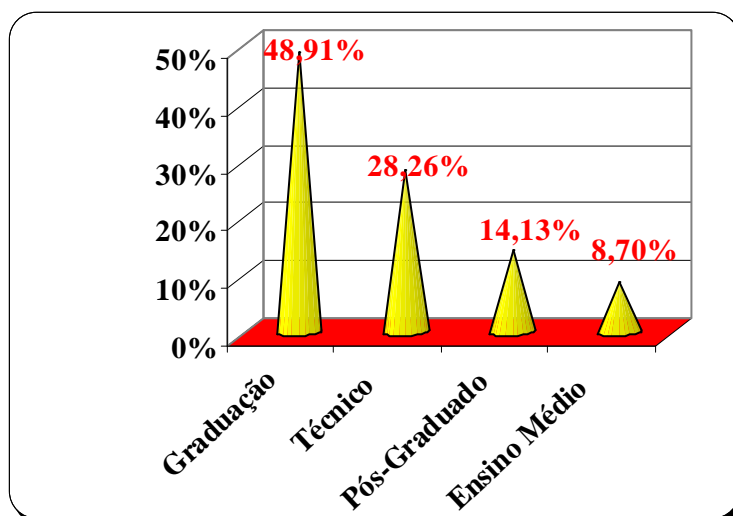


Figura 3 - Formação dos membros da equipe

Ainda sobre a equipe, identificou-se que quanto ao número de integrantes (questão 4), foram obtidos os seguintes resultados: até dez integrantes (sessenta e um por cento); até vinte (dezessete por cento); até cinquenta (treze por cento); até cem integrantes e acima de cem (cerca de quatro por cento).

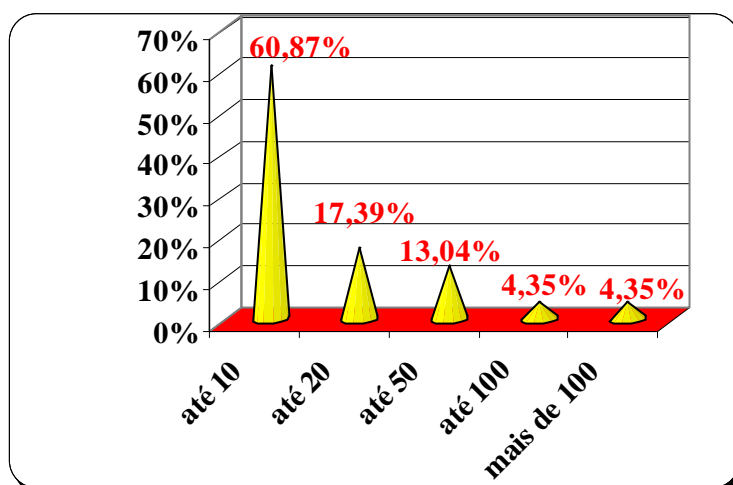


Figura 4- Número de integrantes da equipe de trabalho do entrevistado

Quanto ao tipo de empresa do entrevistado (questão 5), observou-se que cinquenta e três por cento constituem sociedade limitada; vinte e nove por cento são sociedades anônimas; cerca de oito e meio por cento, empresas individuais, seis e meio por cento classificaram as empresas em que trabalham como outras, sendo que apenas cerca de dois por cento são profissionais inseridos em empresas estatais..

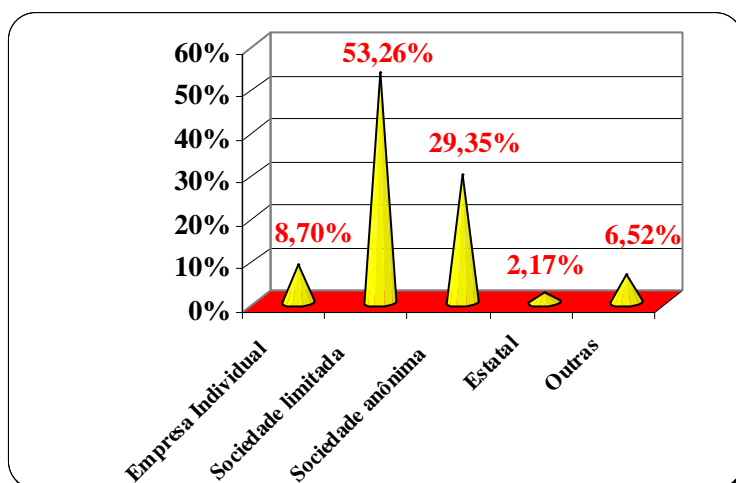


Figura 5-Tipo de empresa dos entrevistados

Descobriu-se que do total de empresas, aproximadamente noventa por cento, são nacionais, sendo que os restantes cerca de dez por cento são empresas transnacionais (questão 6).

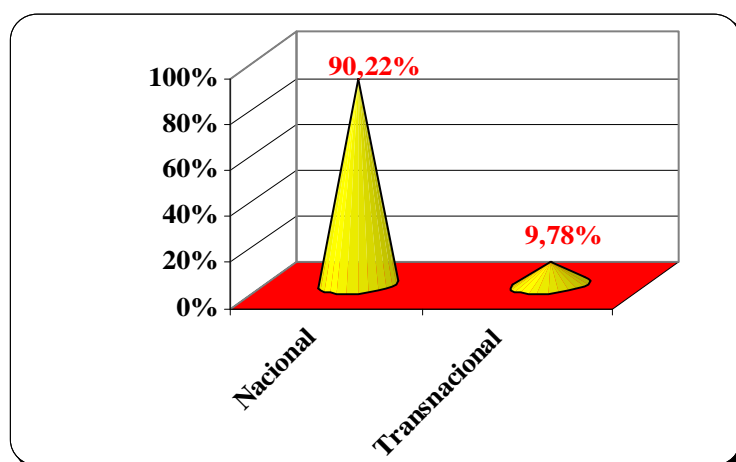


Figura 6-Procedência da empresa

Quanto ao tamanho, foi tomado como base o faturamento (questão 7). Assim sendo, as empresas foram classificadas em: micro, pequena, média e grande e os percentuais obtidos foram conforme tabela e gráficos a seguir. Observa-se, portanto, que a maioria (aproximadamente trinta e sete por cento) trabalha em empresas de grande porte, seguida de trinta e três por cento nas de médio porte, cerca de dezenove por cento nas de pequeno porte, sendo que apenas cerca de onze por cento afirmaram trabalhar em microempresas.

A oitava questão tinha por objetivo identificar se a Informática era utilizada no trabalho. Apenas aproximadamente quatro por cento disseram não utilizar a Informática em sua empresa. Na sequência, na nona questão verificou-se que dos que disseram utilizá-la, aproximadamente sessenta e um por cento usam software específico e o restante (cerca de trinta e nove por cento) usa software integrado. (LEME, 2004).

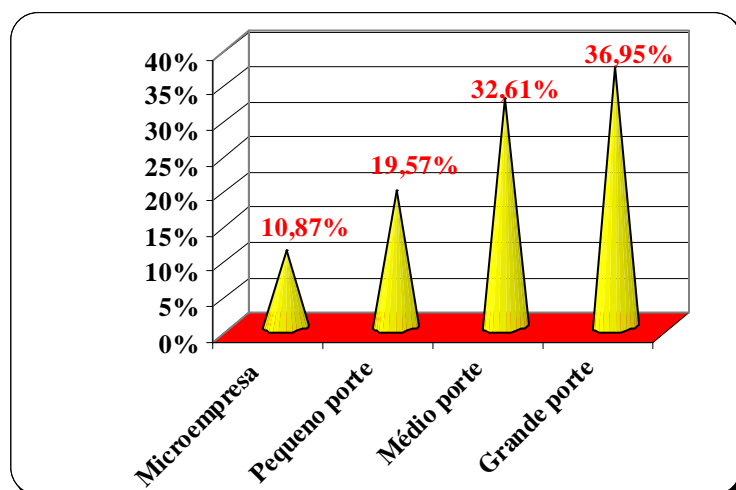


Figura 7- Enquadramento da empresa, conforme o faturamento mensal

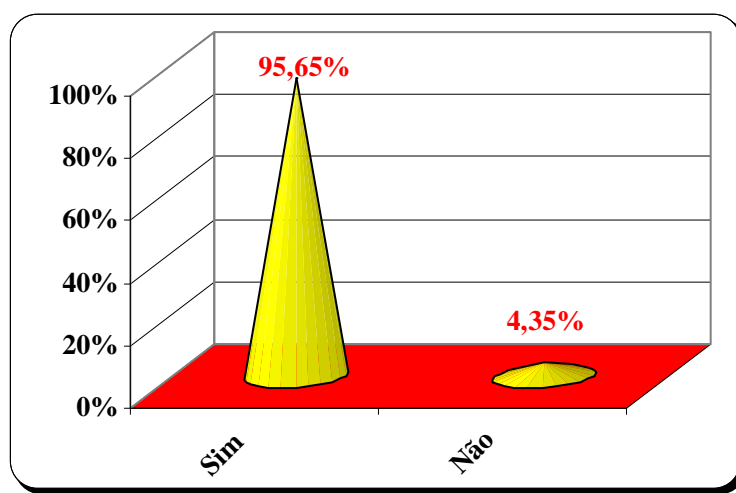


Figura 8-Utilização da Informática no trabalho

No que se refere aos serviços contábeis, a décima questão tinha por objetivo apresentar os tipos de serviços nas empresas pesquisadas, tendo sido apurado os seguintes resultados: cerca de quarenta e quatro por cento para os serviços de assessoria contábil, trinta por cento para técnicas contábeis, onze por cento para consultoria com aplicativos integrados de gestão, cerca de cinco por cento para consultoria com demonstração em tempo real, cerca de cinco por cento para consultoria de avaliação, fusão, incorporação e perícia contábil e aproximadamente três por cento, para outras atividades profissionais.

Quanto à cultura contábil Schein (1985) adotada pelas empresas pesquisadas, a décima primeira questão destacou a cultura hierárquica, com cerca de trinta e sete por cento das respostas apontando que o líder detém o comando, prevalece a burocracia e a autoridade. Vinte e sete por cento revelaram que a cultura adotada é a grupal, onde se adota a informação coletiva e o envolvimento do grupo, vinte e quatro por cento apontaram a cultura racional, onde se destacam: a produtividade, o objetivismo e o planejamento, enquanto doze por cento indicaram a cultura inovativa em que prevalecem: criatividade, flexibilidade, inovação e motivação.

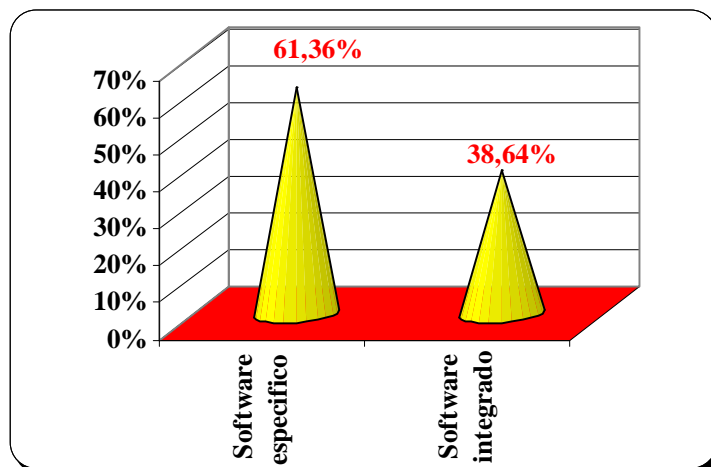


Figura 9- Tipo de software

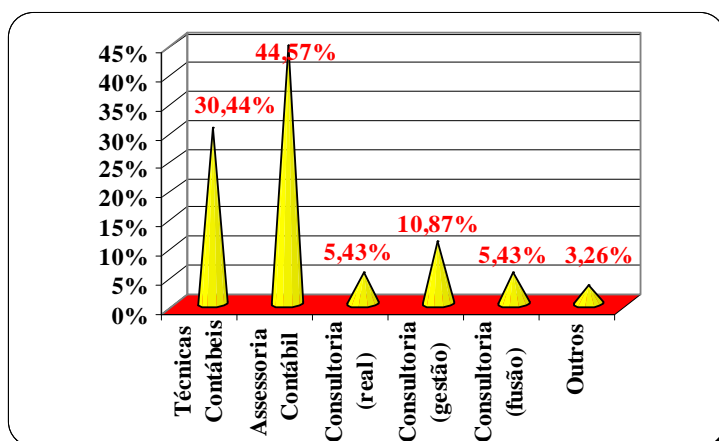


Figura 10- Tipos de serviços contábeis realizados na empresa em que trabalha

Já a décima segunda questão revelou as mudanças nos procedimentos contábeis que ocorreram na empresa, resultando que trinta e seis por cento das empresas não tiveram mudanças nos últimos dois anos, vinte e oito por cento mudaram os procedimentos há um ano, dezesseis por cento há dois anos, enquanto cerca de vinte por cento mudaram os mesmos neste ano.

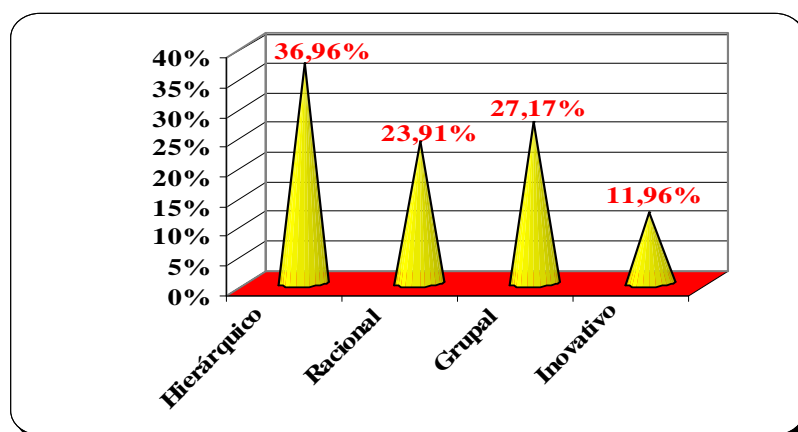


Figura 11-Cultura contábil

Na investigação se o curso de Contabilidade concluído deu ao egresso o conhecimento necessário para trabalhar na área contábil (questão 13), considerando as mudanças de cultura contábil ocorridas nas empresas, a questão revelou que pouco mais de noventa por cento dos entrevistados responderam positivamente, enquanto cerca de dez por cento responderam negativamente.

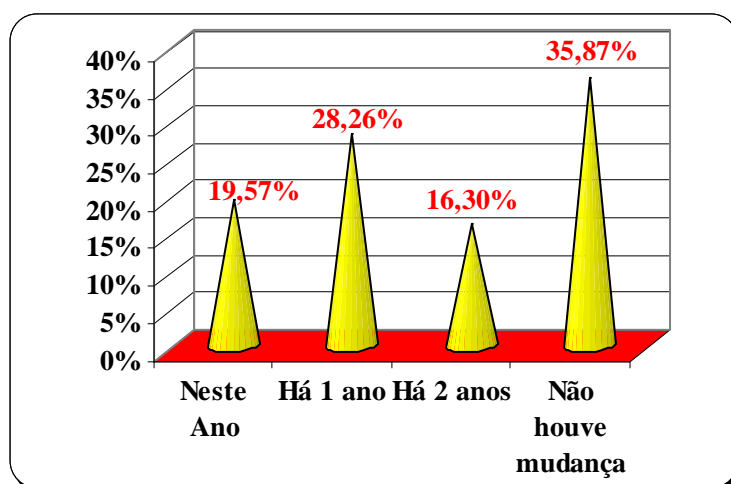


Figura 12-Mudanças nos procedimentos contábeis

Quanto à questão que avaliava se o curso contemplou aulas as quais permitissem o conhecimento de um software integrado contábil/financeiro (questão 14), oitenta e sete por cento responderam negativamente, sendo que apenas treze por cento afirmaram positivamente.

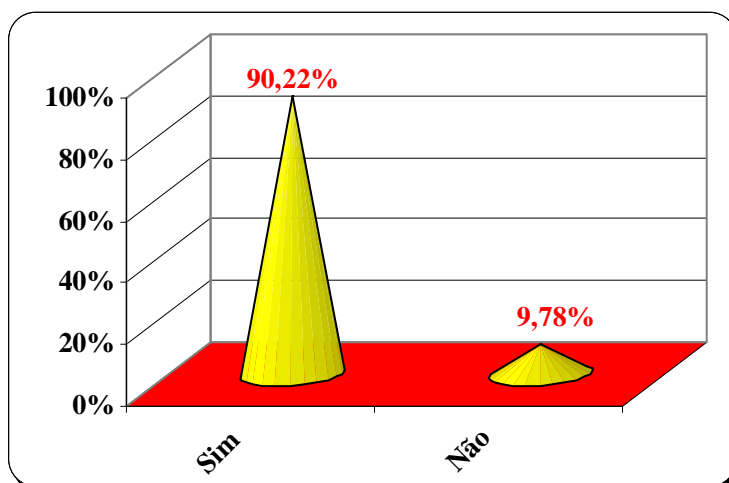


Figura 13- Conhecimentos proporcionados pelo curso, para trabalhar na área contábil

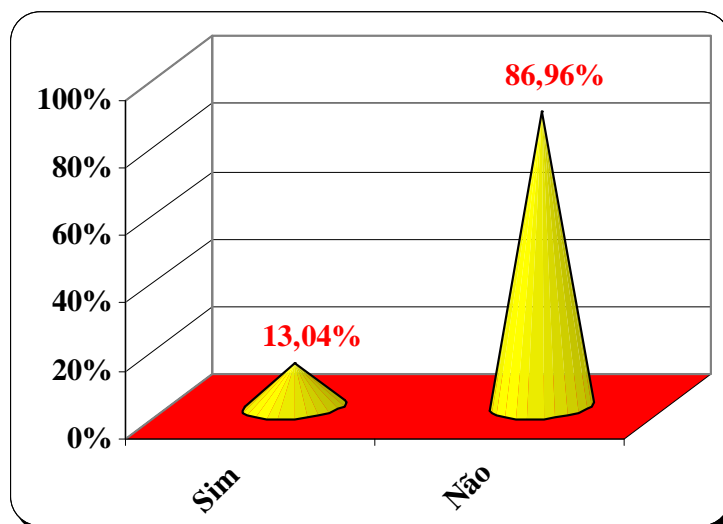


Figura 14-O curso contemplou aulas que permitissem o conhecimento de um software integrado contábil

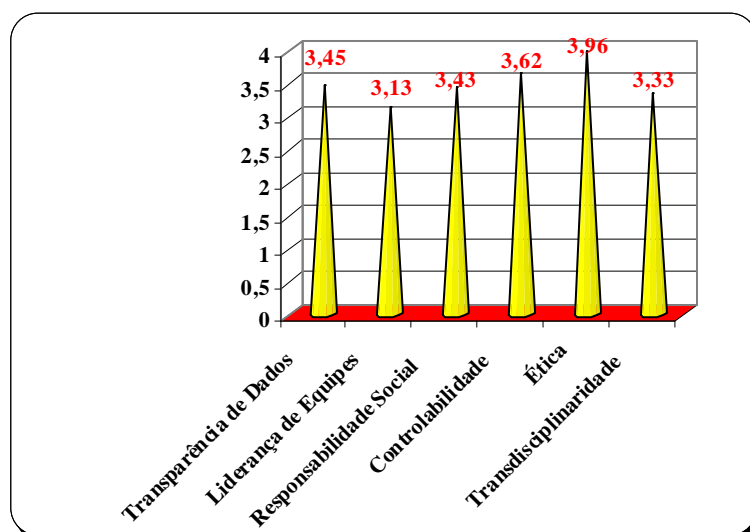


Figura 15-Notas Médias, para os quesitos que o curso propiciou

4. O Gerenciamento da Hexagonalidade: Contabilidade, Controlabilidade, Transparência, Administração do Conhecimento, Transdisciplinalidade, Tecnologia da Informação

Cabe-nos destacar que a sociedade digital-neural centra-se na fusão de três elementos importantes: telecomunicações, informática ou informação automática e gestão do conhecimento. Também cabe explicar que a teoria da comunicação compreende os seguintes elementos: emissor, receptor, mensagem, feedbacks positivo e negativo e direções onomasiológicas e semasiológicas. Outro elemento de destaque é o conceito pertinente aos talentos e competências humanas essenciais, extremamente necessárias a uma sociedade extremamente competitiva do tipo digital-neural. Por fim, no que tange à maximização da riqueza da comunidade como um todo, este conceito é conhecido na literatura internacional com o nome de stakeholders. A elevação do processo de T&D de colaboradores em nível de tomada de decisões estratégicas ou a ascensão estratégica do T&D. Esse procedimento desvincularia o processo de T&D da área de Recursos Humanos, voltando-se para o conceito de talentos e competências humanas essenciais, em forma de recursos estratégicos, liberando sua atuação no processo estratégico da organização, se sorte a maximizar suas competências essenciais em ambientes altamente competitivos. Em outras palavras, propomos a recentralização estratégica da área de competências humanas, de modo a atingir o aspecto corporativo, maior liderança, efetividade dos processos, foco no cliente externo e externo e flexibilidade, bem como a opinião dos canais de comunicação competentes. Desta forma, pretendemos que o processo de T&D siga um modelo de parceria, capaz de facultar existência de cooperação, criação de valor estratégico para a empresa, maximização da sinergia no time dos colaboradores do trabalho, dentre outros. O quadro a seguir esclarece:

Categorias	Função principal	Definição de políticas	Estabelecimento de padrões	Entrega de serviços	Forma de entrega dos serviços
Consultores	Funcionalidade limitada	Quartel-General	Unidades de negócios	Unidades de negócios	Ênfase nos gerentes operacionais
Influenciadores	Serviços selecionados	Quartel-General	Quartel-General e unidades de negócios	Quartel-General e unidades de negócios	Compartilhamento entre os gerentes operacionais e a alta direção
Diretores Padrinhos	Ampla espectro de funções e processos	Quartel-General	Quartel-General	Quartel-General	RH e outros profissionais de <i>staff</i>

Fonte: CONNOLY, Thomas R.; MARDIS, Walter; DOWN, James W. Transforming human resources. Management Review, Saranac Lake, NY, V.86, n.6. June 1997, p.15.

Quadro 1- O modelo de parceria

A disseminação do conceito de Job Rotation (JR). Trata-se de um conceito amplo, visto que seu arcabouço teórico-prático é uma rotação dos processos de trabalho, invocando multifuncionalidade como o Job Enrichment, o Job Enlargement e a capacidade de

flexibilidade da tomada de decisões; tudo isso dentro dos limites da função, e não do processo.

5. Conclusões da Pesquisa

Na aferição dos resultados que levassem à aceitação das hipóteses, pode-se concluir que no que se refere à Hipótese 1, O novo perfil do egresso dos cursos de Ciências Contábeis atende às exigências do mercado de trabalho, uma vez que contempla a mudança de cultura que está ocorrendo nas organizações, apresentando fortes indícios de ser confirmada.

Na percepção dos respondentes, o curso de Ciências Contábeis, forneceu o conhecimento necessário para trabalhar na área contábil, para fazer frente às mudanças de cultura contábil ocorridas nas empresas. Esse fato foi ratificado pela maioria dos entrevistados, num total de noventa por cento, mostrando que também esta hipótese apresenta fortes indícios de ser confirmada.

Na aferição dos resultados que levassem à aceitação das hipóteses pode-se concluir que no que se refere ao resultado das respostas da décima quinta questão, levando-se em conta um escore de 0 a 5, o mesmo mostrou que os cursos de Ciências Contábeis tiveram nota acima de três, em todos os seus quesitos, ou seja, acima da média do intervalo. Assim sendo, o curso propiciou, segundo os respondentes, o conhecimento necessário para que as suas atividades na empresa, dentro de sua especialidade, sejam alicerçadas pela transparência dos dados, facilitando a liderança de equipes, ao mesmo tempo em que imprime informações necessárias para o desencadear de ações de responsabilidade social, fornecendo também a competência necessária à controlabilidade e à transdisciplinaridade, além de aprimorar comportamentos que levem a atitudes éticas no serviço. Este resultado permite concluir que a Hipótese 2, A formação do futuro profissional contábil prioriza a proficiência, no que diz respeito à transparência de dados, liderança de equipes, responsabilidade social controlabilidade, ética e transdisciplinaridade, apresentou fortes indícios de ser confirmada.

Os resultados da questão quatorze permitiram avaliar quanto à terceira hipótese, uma vez que oitenta e sete por cento dos entrevistados responderam que o curso de ciências contábeis não contemplou aulas que os capacitassem para utilizar softwares integrados de Contabilidade. Esse resultado permitiu inferir que a Hipótese 3, Os cursos de Ciências Contábeis pretendem formar profissionais aptos a trabalhar com softwares integrados, investindo para isso, os cursos de contábeis ainda não conseguiram, na sua totalidade, a aplicação de softwares integrados.

Além dessas hipóteses, o trabalho permitiu verificar a identificação de alguns dados que merecem atenção especial, como: na sua maioria, os profissionais estão concentrados em empresas de prestação de serviços na área contábil, levando a indícios de que tal atividade se encontra, para a maioria das organizações, terceirizada. As equipes desses profissionais congregam, via-de-regra, até dez profissionais. Softwares específicos estão sendo utilizados, com tendência para aumento dos softwares integrados.

Quanto às mudanças culturais nas empresas, embora questões como: inovação, implementação de novos processos produtivos, e modernização e automatização dos escritórios, observa-se que a estrutura hierárquica ainda é conservadora, ficando atrás até mesmo do chão de fábrica de algumas indústrias, que já utilizam modelos japoneses de gestão como just-in-time, kamban, kaizen, célula de produção, qualidade total e metodologias iso.

O que se percebe é que, embora isto seja verdadeiro, os executivos estão tentando mudar alguns procedimentos como os trabalhos em equipes, visando a uma melhor

produtividade seguida de uma melhor qualidade nos serviços, por conta do aumento da concorrência e da exigência cada vez maior por parte dos clientes.

Uma questão que merece atenção é que aproximadamente setenta por cento dos entrevistados trabalham em grandes e médias empresas, contra trinta por cento nas micro e pequenas empresas. Esta consideração permite, conforme a literatura, inferir que o porte tem influência na velocidade e capacidade de investir em mudanças que levem a inovações constantes. Isso é sentido principalmente nas organizações que estão passando ou passaram por processo de certificação ISO 9000.

Embora Santos (2000) afirme que o desejo de mudanças nas organizações é observado nos perfis culturais mais desejados, que são o inovativo e o grupal, as organizações apresentam ainda, como perfil real, a cultura hierárquica, caracterizada pela busca da manutenção de fatores que atuam no ambiente interno e no sistema técnico.

Verificou-se, pela pesquisa, que algumas empresas ainda não conseguiram inovar em sua estrutura, apresentando, ainda, a velha estrutura hierárquica. As inovações Bertero (1996), percebidas se deram mais na implantação de processos automatizados, que reduziram postos hierárquicos, enxugaram sua estrutura, mas não conseguiram dinamizar as relações verticais chefe/subordinado que, em alguns momentos, são áreas de conflito, muitas vezes morosas, no processo de tomada de decisão.

Mesmo observando-se, que o mercado de trabalho, hoje, é extremamente exigente, obrigando: interdisciplinaridade, transmissão de uma visão globalizada dos processos tecnológicos, obtenção de uma cultura informatizada e atualização em diferentes áreas de conhecimento (CAVALCANTI, 2005), as empresas ainda não conseguiram inovar em sua estrutura.

Ao fazer uma breve análise das grades curriculares de quatro cursos de Ciências Contábeis, verificou-se que as Universidades pesquisadas direcionam o discente, por meio do curso de Ciências Contábeis, à prática da pesquisa científica, como também possibilita o desenvolvimento gerencial e internacional e o empreendedorismo, priorizando a formação de um profissional socialmente responsável. (IUDÍCIBUS, 2001)

“O empreendedor é uma pessoa criativa, marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém um alto nível de consciência do ambiente em que vive usando-a para detectar oportunidades de negócios” (Filion, 1991 apud CAVALCANTI et al., 2005).

Observou-se, também, que houve uma evolução do conteúdo dos cursos, o que vem a corroborar com a percepção dos egressos sobre adequar conhecimentos necessários às exigências do mercado e às mudanças culturais impostas pelo ambiente no qual as empresas se inserem.

Quanto às habilidades e competências, os projetos pedagógicos dos cursos analisados, a priori, se não cumprem totalmente os quesitos cobertos pela hipótese, contêm, no seu âmbito, propostas de atendê-los. (KAPLAN, 2004)

Houve, inclusive, avanço no que diz respeito à pesquisa no campo contábil, direcionada ao discente de graduação, atividade anteriormente voltada mais aos discentes de pós-graduação. Pode-se observar esse avanço por meio das propostas abordadas nos projetos pedagógicos das quatro Universidades investigadas, conforme mencionado no projeto pedagógico do curso da universidade A: “Para tanto, o estudo da Contabilidade é abordado como um sistema de informações à disposição dos usuários da informação contábil, que

permite a avaliação patrimonial e a mensuração dos resultados econômicos e financeiros alcançados, incentivando-se o corpo discente à prática da pesquisa científica, no campo da Ciência Contábil”.

A Universidade B valoriza as competências gerenciais, o empreendedorismo e a responsabilidade social: “torna-se imprescindível que o contador desenvolva competências gerenciais que englobem o empreendedorismo, a responsabilidade social e a visão sistêmica das organizações”, enquanto a Universidade C valoriza a competitividade e o crescimento de uma cultura competitiva, conforme relato: “A competitividade e a globalização da economia atingem, em cheio, o profissional da Contabilidade, uma vez que o seu maior campo de atuação são os empreendimentos negociais, e o crescimento da cultura da competição é inevitável dentro das empresas”; “Reverter os paradigmas utilitaristas impregnados na cultura da classe contábil, potencializando por meio de uma ação educativa, a (re)construção da Ciência Contábil e de suas finalidades como sistema de informações econômico-sociais”.

A Universidade D prioriza a formação de um profissional com conhecimentos amplos: “O objetivo do Curso é a formação de um profissional socialmente responsável e competente na aplicação e gerenciamento dos sistemas de informações contábeis, que dão suporte às decisões administrativas, nas organizações públicas e privadas. É, também, formar um profissional com conhecimentos amplos, inclusive quanto aos reflexos da internacionalização dos negócios empresariais”.

Esse avanço, que se observou no curso de Contábeis das Universidades pesquisadas, vem de encontro à afirmação de Padoveze (2003a, p.10): “A Ciência Contábil é ampla e nasceu para auxiliar a gestão empresarial em todos os seus segmentos. Essa é a verdadeira missão da Contabilidade”.

Bibliografia

- BERTERO, O . Cultura organizacional e instrumentalização do poder. In: FLEURY, Maria.T.L. e FISHER, Rosa. M. Cultura e Poder nas Organizações. São Paulo: Atlas, 1996.
- CAVALCANTI, M. (ORG) Gestão Estratégica de Negócios, 2º Ed. São Paulo, Thomson Learning, 2005.
- CAVALCANTI, M. e ZAROWIN, S. - Qualificação para o Trabalho e Aplicativos de Contabilidade: Estrada do Futuro – Março/ 2000, Ano II - N. 2, São Paulo, p.38.
- CONNOLY, THOMAS R.; MARDIS, W.; DOWN, J. W. Transforming human resources. *Management Review*, Saranac Lake, NY, V.86, n.6. June 1997, p.15.
- GIL, A. de L.. Gestão da qualidade empresarial. São Paulo: Atlas 1997.
- IUDÍCIBUS, SÉRGIO DE; MARION, JOSÉ CARLOS. Dicionário de Termos de Contabilidade. São Paulo: Atlas, 2001.
- KAPLAN, ROBERT S.; NORTON, DAVID P. Mapas Estratégicos. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- LEME FILHO, T. Business Intelligence no Microsoft Excel. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004.
- PADOVEZE, CLÓVIS LUÍS Controladoria Estratégica e Operacional. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- SCHEIN, Edgar. Organization Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.