

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - UFPR

JEFFERSON LUIZ ROSA

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE EMPRESAS DE CONTABILIDADE PARA  
APLICAÇÃO DO PRONUNCIAMENTO TÉCNICO PME (R1) – CONTABILIDADE  
PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS

CURITIBA

2013

JEFFERSON LUIZ ROSA

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE EMPRESAS DE CONTABILIDADE PARA  
APLICAÇÃO DO PRONUNCIAMENTO TÉCNICO PME (R1) - CONTABILIDADE  
PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em MBA - Auditoria Integral do Curso de Pós Graduação, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ilse Maria Beuren, Dra.

CURITIBA

2013

Dedico aos meus avós *in memoriam*, à minha mãe Ana Dirce, aos meus irmãos Alexandra, Emerson e Sérgio, à minha esposa Rita, e à minha querida filha Aline.

## AGRADECIMENTOS

A elaboração de uma obra desta magnitude exigiu do autor muita dedicação, momentos de dúvidas e questionamentos a este novo atributo. Vários obstáculos foram transpostos pelo caminho, conceitos novos adquiridos, revitalização de conceitos antigos e ainda a disposição de contribuições/interrelações para chegar à condição de sua conclusão.

A Deus, eis aqui, mais uma obra concluída, um sonho antigo realizado.

Agradeço em especial à minha avó materna, Dona Júlia, *in memorian*, saudades.

Ao meu pai, Walmor, *in memorian*, eis aqui o homem.

À minha mãe, Dona Ana, eis aqui a mulher.

Aos meus queridos irmãos, por estarem sempre ao meu lado.

À minha esposa Rita e minha filha Aline, pelo amor, alegria e dedicação.

Às empresas pesquisadas por participarem deste projeto com suas opiniões, adicionando ao contexto, e suas valiosas experiências com as respostas ao questionário de pesquisa.

À Professora Orientadora, Dra. Ilse Maria Beuren, pela atenção, paciência, e sabedoria no desenvolvimento deste trabalho científico.

Aos demais professores e colegas do MBA em Auditoria Integral da UFPR, pelo apoio e incentivo constante no decorrer deste projeto.

Enfim, agradeço a todos os colaboradores da UFPR, desde a mais singela ajuda, até o mais alto grau de cumplicidade.

“Para chegar até a condição de grande sábio, não basta saber bem de algo ou achar-se erudito, mas, pura e simplesmente passar adiante o que aprendeu, sem medo ou restrições”.

O autor.

## RESUMO

Este estudo objetiva verificar a qualificação profissional de empresas de contabilidade para aplicação do pronunciamento técnico PME (R1) - contabilidade para pequenas e médias empresas. Para tal realizou-se pesquisa de caráter descritivo e quantitativo, fundamentado em levantamento bibliográfico e pesquisa junto a determinada população. A pesquisa constitui-se de um levantamento bibliográfico sobre a convergência às normas internacionais de contabilidade, especificamente sobre o CPC PME (R1), com foco na formação profissional em empresas de contabilidade, estabelecidas na Cidade de Curitiba/Paraná. No levantamento ou *survey* aplicou-se um instrumento de pesquisa, utilizado na coleta de dados, em uma amostra de 20 empresas de contabilidade, selecionadas pelo critério de acessibilidade. Na análise dos dados foram analisados os conteúdos das respostas e tabulados os dados oriundos da aplicação do questionário. Os resultados demonstraram a importância da qualificação dos escritórios de contabilidade frente às novas normas internacionais de contabilidade. Verificou-se que as empresas de contabilidade se deparam com falta de recursos e/ou pessoal capacitado para a condução dos trabalhos de aplicação do referido pronunciamento. Em uma análise cognitiva identificou-se em que nível as universidades suprem as necessidades de formação de profissionais para as empresas de contabilidade. No contexto das empresas, levantou-se um quadro mostrando a promoção de educação continuada, informação relevante ao setor e aos órgãos de classe da profissão. Ainda, averiguou-se as mudanças na estrutura física e na sistemática de trabalho da empresa contábil após esta convergência. Conclui-se que a qualificação dos profissionais nas empresas de contabilidade é fundamental à aplicação do CPC PME - R1. As informações levantadas visam demonstrar os efeitos qualitativos e quantitativos causados com estas normas/regulamentações. A partir destas informações, verifica-se o impacto causado no patrimônio da organização contábil e na sistemática das rotinas de trabalho do profissional da contabilidade.

**Palavras-chave:** Qualificação profissional. Pronunciamento Técnico PME (R1). Empresas de contabilidade.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O ciclo de gestão do conhecimento.....	19
Figura 2 – A teia de aprendizagem: ênfases adotadas na literatura de AO.....	20
Figura 3 – Educação Corporativa: uma definição simplificada.....	23

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Instituição de ensino de Curitiba indicada para qualificação profissional.....	52
Gráfico 2	A prática de educação corporativa nas empresas de contabilidade...	57



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Diferenciadores que facilitam identificar uma comunidade de prática.....	21
Quadro 2	Mudança de paradigma de centro de T&D para universidade corporativa.....	22
Quadro 3	Organização em transição.....	24
Quadro 4	As noções, características de qualificações e competência.....	26
Quadro 5	Competências mapeadas pela pesquisa Mckinsey.....	27
Quadro 6	Os dois modelos de competência.....	27
Quadro 7	O perfil do profissional.....	28
Quadro 8	Competência do Contador.....	32
Quadro 9	Os Países do G20 que aderiram ao IFRS.....	33
Quadro 10	Estrutura do Balanço Patrimonial (BP). ....	35
Quadro 11	Estrutura da Demonstração do Resultado (DR). ....	35
Quadro 12	Estrutura da Demonstração do Resultado Abrangente (DRA).....	36
Quadro 13	Estrutura da Demonstração das Mutações do PL (DMPL).....	36
Quadro 14	Estrutura da Demonstração de Fluxo de Caixa (DFC) ....	37
Quadro 15	Organizações contábeis .....	41
Quadro 16	Construto de pesquisa.....	42
Quadro 17	Conhecimento do CPC PME (R1) e adoção a partir de qual ano...	46
Quadro 18	As principais mudanças do CPC PME (R1).....	47
Quadro 19	As expectativas nas organizações contábeis quanto a adoção das novas práticas.....	48
Quadro 20	Responsáveis pela implementação do CPC PME (R1).....	49
Quadro 21	Quantidade de colaboradores no setor contábil antes e depois do CPC PME (R1).....	49
Quadro 22	Percentual das receitas destinadas para qualificação dos colaboradores.....	50
Quadro 23	Universidades de Curitiba-PR. suprem a formação do profissional contábil.....	51

Quadro 24	Competências inerentes ao processo de convergência do CPC PME (R1).....	53
Quadro 25	Qualificações dos profissionais da contabilidade exigidos pelas organizações.....	54
Quadro 26	Controles de gestão nas organizações contábeis.....	54
Quadro 27	Convênios ou parcerias da organização com terceiros.....	55
Quadro 28	A organização contábil desenvolve educação continuada.....	56

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AO	Aprendizagem Organizacional
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BP	Balanço Patrimonial
CEPC	Código de Ética do Profissional Contador
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CPC	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
DFC	Demonstração do Fluxo de Caixa
DMPL	Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido
DR	Demonstração do Resultado
DRA	Demonstração do Resultado Abrangente
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
GQT	Gerenciamento da Qualidade Total
IAS	<i>International Accounting Standard</i>
IASB	<i>International Accounting Standard Board</i>
IFRS	<i>International Financial Reporting Standards</i>
ITG	Interpretação Técnico Geral
MBA	<i>Master Business Administration</i>
MEI	Micro Empreendedor Individual
NBC	Normas Brasileiras de Contabilidade
PME	Pequenas e Médias Empresas
PR	Paraná
RCI	Registro de Contabilidade Individual
REPeC	Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade
SESCAP	Sindicato das Empresas de Serv. Contábeis. Assess. Inform.Pesquisa
SICONTIBA	Sindicato dos Contabilistas de Curitiba e Região Metropolitana
TI	Tecnologia da Informação
T&D	Treinamento e Desenvolvimento
UC	Universidade Corporativa
UFPR	Universidade Federal do Paraná

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	14
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO .....	14
1.2 PROBLEMA DA PESQUISA .....	15
1.3 OBJETIVOS .....	15
1.3.1 Objetivo Geral .....	16
1.3.2 Objetivos Específicos .....	16
1.4 JUSTIFICATIVA .....	16
1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	18
2 REVISÃO DA LITERATURA .....	19
2.1 GESTÃO DO CONHECIMENTO .....	19
2.1.1 Aprendizagem organizacional (AO).....	20
2.1.2 Comunidades de prática.....	21
2.1.3 Educação corporativa no Brasil.....	22
2.2 COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL .....	25
2.2.1 Significado de competência e qualificação profissional.....	25
2.2.2 Tipos de competência e qualificação profissional .....	26
2.3 COMPETÊNCIAS PARA APLICAÇÃO DO PRONUNCIAMENTO PME (R1) .....	29
2.3.1 Caracterização do Pronunciamento Técnico PME (R1) .....	29
2.3.2 Competências necessárias para aplicação do Pronunciamento Técnico PME (R1) .....	30
2.3.3 Países integrantes do G20 que aderiram as normas internacionais (IFRS).....	32
2.4 EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E SUAS PRÁTICAS .....	33
2.4.1 Empresas prestadoras de serviços contábeis .....	33
2.4.2 Práticas das empresas de contabilidade .....	34
3 METODOLOGIA DA PESQUISA .....	39
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	39
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	40
3.3 CONSTRUTO DA PESQUISA .....	41
3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA .....	42
3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	43

3.6 FORMA DE ANÁLISE DE DADOS.....	43
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS .....	45
4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS DE CONTABILIDADE SELECIONADAS .....	45
4.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS DO PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC PME (R1) .....	45
4.2.1 Nível de conhecimento das empresas de contabilidade sobre o CPC PME (R1) .....	46
4.2.2 As principais mudanças do CPC PME (R1) .....	47
4.2.3 Expectativa das empresas de contabilidade quanto á adoção da nova norma contábil.....	48
4.3 FALTA DE RECURSOS E PESSOAL CAPACITADO PARA APLICAÇÃO DO PRONUNCIAMENTO TÉCNICO PME (R1) .....	48
4.3.1 Responsáveis pela implementação do CPC PME (R1) nas organizações contábeis.....	49
4.3.2 Estrutura funcional no setor contábil antes/depois do CPC PME (R1).....	49
4.3.3 Percentual das receitas da organização destinados a qualificação dos colaboradores.....	50
4.4 NÍVEL QUE AS UNIVERSIDADES SUPREM AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA AS EMPRESAS DE CONTABILIDADE ..	51
4.5 PLANEJAMENTO PARA ALINHAR AS NECESSIDADES DE PESSOAL CAPACITADO COM O DESENVOLVIMENTO DOS PROFISSIONAIS .....	52
4.5.1 Competências inerentes do processo de convergência ao CPC PME (R1).....	53
4.5.2 Qualificação profissional contábil exigidos pela organização .....	53
4.5.3 Programas de gestão nas organizações contábeis.....	54
4.5.4 Convênio ou parcerias entre organização e terceiros .....	55
4.6 EDUCAÇÃO CONTINUADA EM VISTA DO CONHECIMENTO NECESSÁRIO E DOS RECURSOS FINANCEIROS INVESTIDOS EM GESTÃO DE PESSOAS .....	55
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	58
5.1 CONCLUSÕES .....	58
5.2 RECOMENDAÇÕES .....	59
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICES.....	63

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A empresa é a força contemporânea mais poderosa de que se dispõe para estabelecer o curso dos eventos da humanidade. Ela transcende as fronteiras e os limites do nacionalismo, exercendo influência predominante nas decisões políticas e sociais (KINLAW, 1998).

O processo de organização de uma empresa, segundo Rocha (1995), dá-se em diversas etapas, que se iniciam na pesquisa dos problemas existentes na empresa, até a implementação das possíveis soluções encontradas. Neste sentido, a organização como um todo deve, periodicamente, promover a qualificação profissional internamente e atualizar-se externamente para o devido atendimento das necessidades de toda a sociedade.

De acordo com Ruas (2005, p. 17), a qualificação profissional é análoga ao contexto da aprendizagem organizacional. Ainda, segundo os autores, a qualificação profissional está interligada simultaneamente ao conhecimento. Cada vez mais são os serviços e a inteligência que fazem a diferença entre as empresas, e é o investimento nas competências que permite manter uma vantagem competitiva duradoura (BOUCHET, 1991).

A aprendizagem organizacional em empresas prestadoras de serviços de contabilidade ainda apresenta-se como uma lacuna de pesquisa, há pouco material bibliográfico no âmbito da qualificação profissional e de competências desse setor. Citam-se alguns exemplos: a educação corporativa ou universidade corporativa (UC) em empresas contábeis, a identificação e manutenção do capital intelectual das organizações prestadoras de serviços de contabilidade, a gestão do conhecimento, entre outras abordagens.

Neste contexto tipicamente brasileiro, destacam-se alguns segmentos que precisam ficar atentos a essa situação: os emitentes de leis/normas brasileiras, os conselhos e órgãos da classe contábil, o ensino superior público e privado, as empresas de consultoria no campo da contabilidade, as auditorias contábeis internas das empresas, as auditorias independentes (externas), a informática e/ou as TI's.

## 1.2 PROBLEMA DA PESQUISA

Atualmente, no Brasil, as empresas de contabilidade vêm passando por um momento de grandes mudanças, principalmente por intermédio do processo de convergência às normas internacionais, os *International Financial Reporting Standards* (IFRS).

Segundo o Diretor da Associação Nacional dos Executivos de Finanças Administração e Contabilidade (Anefac), Sr. Holland, a grande parte dos usuários da informação contábil ainda não está familiarizada com as novas normas contábeis. (PORTAL DA CONTABILIDADE, 2013).

Conforme já destacado, os IFRS são uma realidade no Brasil, em conformidade com a Lei n. 11.638/07, pois a partir do ano 2010 o padrão contábil internacional é de observância obrigatória para todas as entidades no Brasil, independente da sua forma de constituição ou porte.

O Pronunciamento Técnico CPC PME (R1) - contabilidade para pequenas e médias empresas, dentre as principais alterações destaca no item 3.10 a obrigatoriedade das empresas apresentarem um conjunto completo de demonstrações contábeis, pelo menos anualmente. De acordo com o item 3.17 do mesmo pronunciamento técnico, este conjunto é composto por: a) balanço patrimonial; b) demonstração do resultado do período; c) demonstração do resultado abrangente; d) demonstração das mutações do patrimônio líquido; e) demonstração dos fluxos de caixa; e f) notas explicativas.

Diante da situação apresentada, esse estudo traz uma abordagem sobre o tema, com foco nas práticas adotadas na qualificação profissional e suas adequações a esse tipo de organização. Portanto, o problema de pesquisa da presente investigação é: Qual a qualificação profissional de empresas de contabilidade para aplicação do pronunciamento técnico PME (R1) - contabilidade para pequenas e médias empresas?

## 1.3 OBJETIVOS

Os objetivos desta pesquisa estão divididos em dois grandes grupos: objetivo geral; e objetivos específicos.

### **1.3.1 Objetivo geral**

O objetivo geral do estudo é verificar a qualificação profissional de empresas de contabilidade para aplicação do pronunciamento técnico PME (R1) - Contabilidade para pequenas e médias empresas.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Com base no objetivo geral elaboraram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Apresentar as principais mudanças no pronunciamento técnico PME (R1) contabilidade para as pequenas e médias empresas;
- b) Verificar se as empresas de contabilidade se deparam com falta de recursos e pessoal capacitado para a condução dos trabalhos de aplicação do referido pronunciamento;
- c) Identificar em que nível as universidades suprem as necessidades de formação de profissionais para as empresas de contabilidade;
- d) Averiguar a qualificação profissional das empresas de contabilidade, caso possuam planejamento sistemático de ações que permitam alinhar as necessidades de pessoal capacitado com o desenvolvimento dos seus profissionais; e
- e) Analisar a promoção de educação continuada em vista do conhecimento necessário ao exercício profissional e do volume de recursos financeiros investidos em gestão de pessoas pelas empresas de contabilidade.

## **1.4 JUSTIFICATIVA**

Conforme Marconi e Lakatos (2009, p.155), “a monografia é o primeiro passo da atividade científica do pesquisador”. Segundo Martins e Lintz (2000, p. 17), “a monografia é um produto de uma construção intelectual do aluno-autor que revela sua leitura, reflexão, e interpretação sobre um tema da realidade”. De acordo com Beuren (2013, p. 40), “monografia é um trabalho acadêmico que objetiva a reflexão sobre um tema ou problema específico e que resulta de um procedimento de investigação sistemática”.



A contabilidade é uma ferramenta importante à sociedade contemporânea. Além de sua ampla, geral e irrestrita aplicabilidade, é um elemento fundamental de sobrevivência para qualquer tipo de sociedade, entidade e/ou pessoa física. Além de ressaltar as garantias e os direitos econômicos, está contida no tripé do comércio e da prestação de serviço mundial: a) governo, b) empresa ou contribuinte; e c) contabilidade. Estes três eixos necessitam estar em sintonia, como uma engrenagem dos relógios suíços, ou quem sabe ainda igualmente à natureza das coisas como: início, meio e fim (ROSA, 2012).

A partir do ano 2010 entraram em vigor as novas normas e padrões, os *International Financial Reporting Standards* (IFRS), advindos do *International Accounting Standard* (IAS). Estes tornaram-se obrigatórios para todas as empresas de capital aberto e as de capital fechado de médio e grande porte no País. No Brasil, a convergência iniciou-se através do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC's) e em conformidade com a Lei das S.A, nº 11.638/07 e nº 11.941/09 (MACEDO et al., 2012).

Em 2010, no Brasil também tornou-se obrigatória a implementação das novas normas internacionais de contabilidade para as pequenas e médias empresas, conforme estabelecido no Pronunciamento Técnico CPC PME (R1). Neste momento de transição, tal adaptação necessita, além de pessoal especializado, certo grau de conhecimento específico da matéria para certificação e a devida convergência das normas contábeis brasileiras. Ainda requer das organizações e/ou entidades contábeis um plano estratégico seguido de controles internos de qualidade.

Tal processo demanda de algumas variantes: a) pessoas capacitadas; b) tempo para transição às novas normas; c) acesso à informática, *software*, internet; d) inter-relação entre empresa x governo x contabilidade; e e) primazia da essência sobre a forma. Ludícibus, Martins e Gelbecke (2008) consideram que esta “talvez a mudança mais relevante que estamos tendo no Brasil” porque as normas são orientadas por princípios e “não por enorme conjunto de regras detalhadas”.

No Brasil, as empresas prestadoras de serviços de contabilidade fazem o elo entre as instituições públicas/privadas e o governo no âmbito nacional, estadual, e municipal. Esta sinergia faz com que as informações prestadas tenham eficácia em relação aos seus propósitos.

No entanto, o atual ambiente impõe uma situação um tanto quanto complexa, seja pela disponibilidade de recursos físicos e financeiros, quer pela cultura/política dos empresários de contabilidade, ou quiçá pela imposição do mercado.

## 1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A composição deste trabalho científico constitui-se de cinco capítulos. No primeiro apresenta a introdução do estudo, com destaque à contextualização do tema, o problema da pesquisa, os objetivos geral e específicos, a justificativa do estudo e a organização do trabalho.

No segundo capítulo se apresenta a revisão bibliográfica. Inicia-se com gestão do conhecimento nas empresas, com abordagem nos novos horizontes de gestão da aprendizagem organizacional e competências, a gestão do capital intelectual através da educação corporativa no Brasil, e o desenvolvimento de competências dos profissionais. Seguem-se os significados, os tipos, e as principais diferenças entre competência e qualificação profissional. Na sequência, focalizam-se as competências para aplicação do Pronunciamento Técnico PME(R1), em especial os conceitos e sua caracterização.

No terceiro capítulo evidencia-se a metodologia da pesquisa utilizada neste trabalho. Inicia-se com o delineamento, a população e amostra, e o construto da pesquisa. Em seguida, demonstram-se os procedimentos de coleta dos dados e a sua forma de análise.

No quarto capítulo foram devidamente alinhados a descrição e análise dos resultados. Primeiramente faz-se a caracterização das empresas de contabilidade selecionadas para esta pesquisa. Em seguida, aborda-se sobre a falta de recursos e pessoal capacitado para aplicação do Pronunciamento Técnico PME (R1), a observância do planejamento organizacional para estas necessidades, e a educação continuada em vista do conhecimento e recursos investidos em gestão de pessoas.

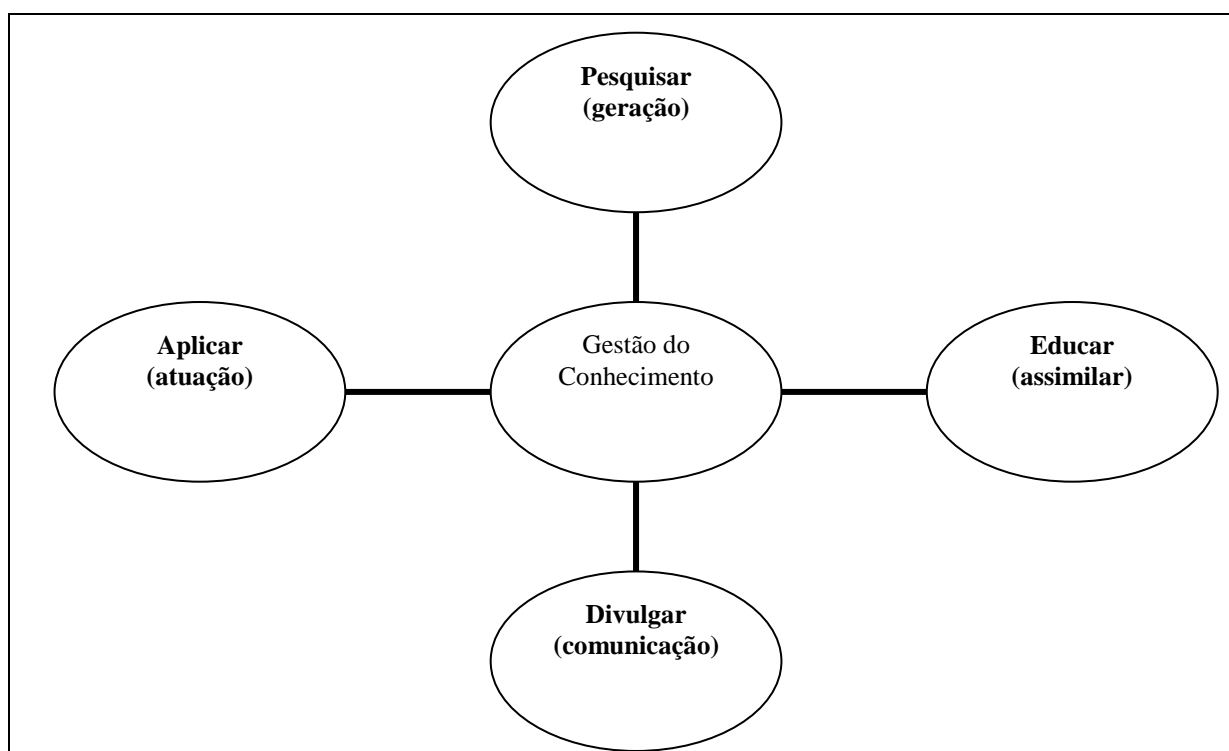
No capítulo final, constam as ponderações sobre o tema objeto de estudo, com as devidas conclusões e recomendações, para que no futuro esta pesquisa seja alvo de consultas, críticas e/ou sugestões no ambiente acadêmico e empresarial.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Para fundamentar a pesquisa objeto desse estudo, é indispensável a compreensão de alguns conceitos abordados durante seu desenvolvimento, descritos no embasamento teórico a seguir.

### 2.1 GESTÃO DO CONHECIMENTO

Para que um modelo de gestão do conhecimento favoreça a inteligência empresarial é fundamental intensificar e otimizar as atividades relacionadas ao ciclo de gestão específico sobre o negócio e a empresa (EBOLI, 2004, p. 127). Na Figura 1 apresenta-se o ciclo de gestão do conhecimento.



**Figura 1 – Ciclo de gestão do conhecimento**

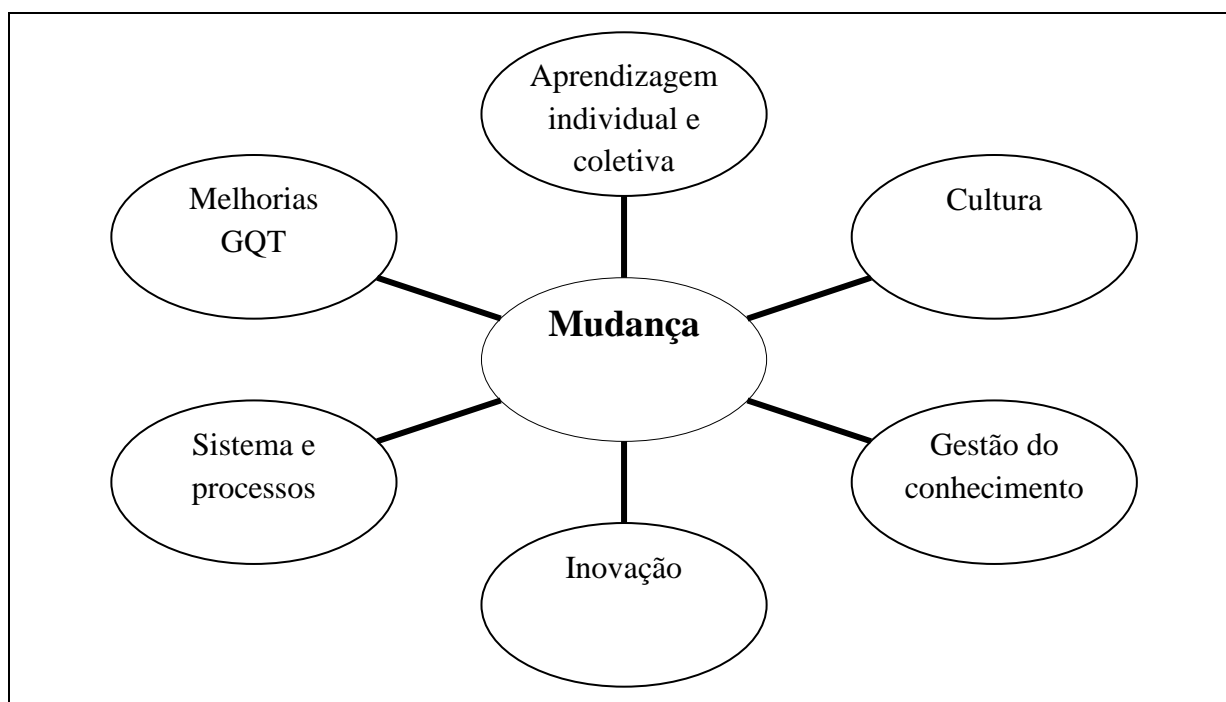
Fonte: Adaptado de Eboli (2004, p. 127).

Nesta seção apresentam-se aspectos conceituais de gestão do conhecimento, com ênfase em definições, finalidades, tipologias de qualidades profissionais e competências na aprendizagem organizacional. Segue-se com uma abordagem sobre o capital intelectual e a educação corporativa no Brasil, com foco para empresas de serviços de contabilidade.

### 2.1.1 Aprendizagem Organizacional - AO

Aprendizagem organizacional é um processo contínuo de apropriação e geração de novos conhecimentos nos níveis individual, grupal e organizacional, envolvendo todas as formas de aprendizagem – formais e informais – no contexto organizacional, alicerçado em uma dinâmica de reflexão e ação sobre as situações-problema e voltado para o desenvolvimento de competências gerenciais (RUAS, 2005).

De acordo com Ruas (2005), demonstra-se na Figura 2 um diagrama representando a teia da aprendizagem nas organizações: identificando seis focos na literatura de aprendizagem organizacional.



**Figura 2 - A teia de aprendizagem: ênfases adotadas na literatura de AO.**

Fonte: Adaptado de Ruas (2005, p. 17).

No contexto socioeconômico, estas abordagens da Figura 2 possibilitam uma visão sistêmica de todo o processo para a implementação da aprendizagem organizacional, e instigam as práticas de acordo com a situação específica (customizada) de cada organização. De acordo com Ruas (2005, p. 36), “especialmente no setor de serviços, atividade econômica predominante no contexto atual de negócios, o foco é cada vez mais dirigido para os resultados e para a responsabilidade do que para a tarefa”.

## 2.1.2 Comunidades de prática

Segundo Groop e Tavares (2007), o conceito de comunidades de prática dentro de uma organização surge a partir de que a prática, o fazer conjunto, cria mais do que produtos – forma conhecimentos, criatividade e aprendizado. Ainda, isto produz o conhecimento estratégico, que faz a diferença no mundo dos negócios, produzindo o destaque no mercado, impulsionando a competitividade e a economia.

Segundo Wenger, McDermott e Snyder (2002), as pessoas que tem uma tarefa em comum:

na medida em que passam tempo juntas, tipicamente compartilham informação, insight e aconselhamento. Elas se ajudam mutuamente a resolver problemas. Elas discutem situações, suas aspirações e necessidades, ponderam sobre assuntos comuns, exploram idéias e funcionam como caixa de ressonância. Elas podem criar ferramentas, padrões, desenhos genéricos, manuais e outros documentos, ou podem simplesmente desenvolver uma compreensão tácita que compartilham. [...] Com o passar do tempo, desenvolvem uma perspectiva única sobre seu tópico bem como um corpo de conhecimento, práticas e abordagens comuns. Também desenvolvem relações pessoais e estabelecem maneiras de interagir. Elas até desenvolvem um senso de identidade comum e se transformam em uma comunidade de prática.

No Quadro 1 apresentam-se os diferenciadores que facilitam identificar uma comunidade de prática, conforme Wenger, McDermott e Snyder (2000).

**Quadro 1 – Diferenciadores que facilitam identificar uma comunidade de prática**

Diferenciadores	Grupos formais	Times de projeto	Redes informais	Comunidades de prática
Qual objetivo?	Entregar um produto/serviço.	Executar uma tarefa específica.	Coletar e trocar informações.	Desenvolver capacidades de construção e troca de conhecimentos.
A quem pertence?	Hierarquia.	Definidos pelas lideranças.	Amigos, colegas de trabalho.	Membros se selecionam.
O que aglutina?	Ordens de serviço e objetivos comuns.	Etapas e metas do projeto.	Necessidades recíprocas.	Paixão, compromisso e identidade com especialidade do grupo.
Quanto tempo?	Até próxima reorganização do grupo.	Até conclusão do projeto.	Enquanto houver justificativas para conectar.	Enquanto houver interesse dos membros na manutenção do grupo.

Fonte: Adaptado de Wenger, McDermott e Snyder (2000, p. 55).

De acordo com Groop e Tavares (2007), os elementos de identificação de uma comunidade de prática, uma atividade recorrente comum, são pelo menos

alguns destes elementos: a) espaço físico; b) divisão do tempo; c) exigências para com o corpo quanto ao gasto energético; d) conhecimento especializado e vocabulário próprio; e) situação social vis-à-vis, outros grupos numa estrutura complexa de divisão de trabalho.

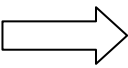
Tratar a organização como uma rede de comunidades de prática em constante auto-organização, estabelece um modelo dinâmico que se aproxima mais da realidade vivida, isso traz um diferencial qualitativo para a gestão (GROOP; TAVARES, 2007).

### 2.1.3 Educação Corporativa no Brasil

Para Eboli (2004), a troca de paradigma na gestão de empresas, a passagem da administração taylorista-fordista para a gestão flexível, gerou forte impacto no comportamento das organizações. Estruturas verticalizadas e altamente centralizadas cedem espaço para estruturas horizontais e amplamente descentralizadas. Com base nesta visão surgem as áreas de treinamento e desenvolvimento (T&D) das empresas.

A migração do T&D tradicional para a educação corporativa ganhou foco e força estratégica, evidenciando-se como um dos pilares de uma gestão empresarial bem sucedida (EBOLI, 2004, p. 38). No Quadro 2 exibe-se a mudança de paradigma de centro de T&D para universidade corporativa.

**Quadro 2 – Mudança de paradigma de centro de T&D para universidade corporativa**

<b>MUDANÇA DE PARADIGMA</b>		
<b>Centro de treinamento</b>		<b>Educação corporativa</b>
Desenvolver habilidades	<b>Objetivo</b>	Desenvolver as competências críticas
Aprendizado individual	<b>Foco</b>	Aprendizado organizacional
Tático	<b>Escopo</b>	Estratégico
Necessidades individuais	<b>Ênfase</b>	Estratégias de negócios
Interno	<b>Público</b>	Interno e externo
Espaço real	<b>Local</b>	Espaço real e virtual
Aumento das habilidades	<b>Resultado</b>	Aumento da competitividade

Fonte: adaptado de Meister (1999, p. 50).

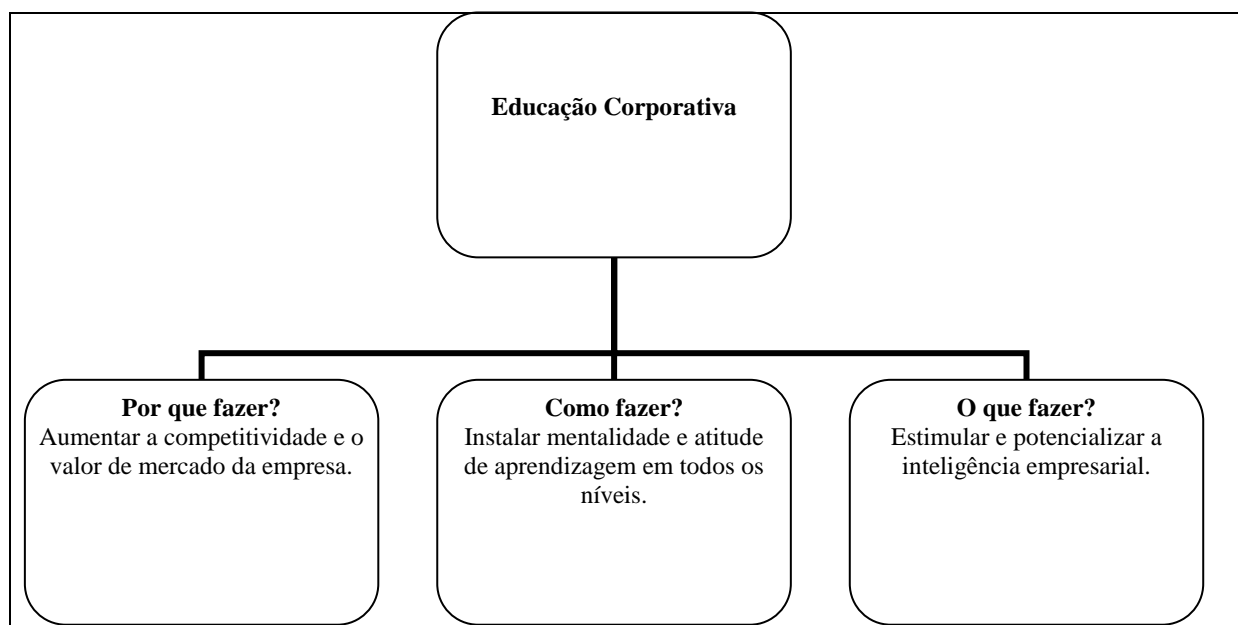
No que concerne à educação corporativa no Brasil, segundo Bernardo Kliksberg (BID, 1999):

Atualmente na América Latina, todos os olhares estão postos na educação. A educação deixou de ser um aspecto marginal da realidade. Está no centro do cenário histórico e político da América Latina, tanto em termos de expectativa da opinião pública quanto em termos de decisão... A educação sempre teve legitimidade moral... A educação tem legitimidade política [...].

De acordo com Parry (1996), a competência, numa definição simplificada, é resultante de três fatores básicos:

- a) Conhecimentos - relacionam-se à compreensão de conceitos e técnicas. É o saber fazer;
- b) Habilidades - representam aptidão e capacidade de realizar e estão associadas à experiência e ao aprimoramento progressivo. É o poder fazer;
- c) Atitudes - referem-se a postura e ao modo como as pessoas agem e procedem em relação a fatos, objetos e outras pessoas de seu ambiente. É o querer fazer.

Pautado em Parry (1996), na Figura 3 ilustram-se as principais ideias abordadas sobre a relação entre competências, gestão do conhecimento e um sistema de educação corporativa integrada.



**Figura 3 – Definição simplificada de Educação Corporativa**

Fonte: Adaptado de Eboli (2004, p. 53).

Segundo Eboli (2004), os sete princípios de sucesso de um sistema de educação corporativa são:

- a) Competitividade - valorizar a educação como forma de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores;
- b) Perpetuidade - processo de transmissão da herança cultural, a fim de perpetuar a existência da empresa;
- c) Conectividade - objetiva ampliar a quantidade e a qualidade da rede de relacionamentos com o público interno e externo;
- d) Disponibilidade - oferecer atividades e recursos educacionais de fácil uso e acesso;
- e) Cidadania - estimular o exercício da cidadania individual e corporativa, formando atores sociais;
- f) Parceria - para desenvolver competências é exigido que estabeleçam parcerias internas (com líderes e gestores) e externas (instituições de nível superior);
- g) Sustentabilidade - ser um centro gerador de resultados para a empresa, sempre agregando valor ao negócio.

Essa diferenciação, que permitiu definir os sete princípios de sucesso na educação corporativa, vem ao encontro do conceito de estratégia organizacional, ou seja, as práticas são as escolhas organizacionais que permitem transformar as competências empresariais em competências humanas (EBOLI, 2004).

No Quadro 3 faz-se uma demonstração sintética do quadro organizacional como era antes e depois do século XXI.

**Quadro 3 – Organização em transição**

<b>Modelo Antigo</b>	⇨	<b>Protótipo do século XXI</b>
Hierarquia	<b>Organização</b>	Rede de parcerias e alianças
Desenvolver a maneira atual de fazer negócios	<b>Missão</b>	Criar mudanças com valor agregado
Autocrática	<b>Liderança</b>	Inspiradora
Domésticos	<b>Mercados</b>	Globais
Custo	<b>Vantagem</b>	Tempo
Ferramentas para desenvolver a mente	<b>Tecnologia</b>	Ferramentas para desenvolver a colaboração
Homogênea	<b>Força de trabalho</b>	Diversa
Funções de trabalho separadas	<b>Processo de trabalho</b>	Equipes de trabalho interfuncionais
Segurança	<b>Expectativas do funcionário</b>	Desenvolvimento pessoal
Tarefa das instituições de ensino superior	<b>Educação e treinamento</b>	América corporativa, empresas educacionais com fins lucrativos

Fonte: adaptado de Meister (1999, p. 3).



Para Meister (1999), os cinco fenômenos necessários para a mudança cultural nas empresas são: a) a emergência da organização enxuta e flexível; b) o advento e consolidação da “economia do conhecimento”; c) a redução do prazo de validade do conhecimento; d) o novo foco na capacidade de empregabilidade; e e) mudança fundamental no mercado da educação global.

No Brasil, há aproximadamente cem organizações brasileiras ou multinacionais, tanto no campo público quanto no privado, que já implementaram sistemas educacionais pautados nos princípios e práticas de Universidade Corporativa (UC) (EBOLI, 2004). Segundo a autora, as principais empresas que fizeram a experiência são: Abril, Accor, Albert Einstein, Ambev, Amil, Banco do Brasil, Banco Itaú, BNDES, Carrefour, Caixa Econômica Federal, Cia Vale do Rio Doce, Correios, Datasul, Elma Chips, Embraer, Embratel, Ericson, Fiat, Ford, Globo, GM, Habib's, IBM, McDonald's, Metrô-SP, Motorola, Natura, Nestlé, Petrobras, Previdência.

## 2.2 COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Nesta seção apresentam-se aspectos conceituais sobre competências e qualificação profissional, em especial definições, tipos de competências e qualificações, com a finalidade de aplicação do Pronunciamento Técnico PME (R1) para empresas de contabilidade.

### 2.2.1 Significado de competência e qualificação profissional

De acordo com Ruas (2005), a noção de competência aproxima-se mais da capacidade de combinar e mobilizar adequadamente recursos já desenvolvidos (recursos tangíveis). Enquanto, a noção de qualificação é um *stock* de conhecimentos e habilidades.

No Quadro 4, comparam-se as noções conceituais e as diferenças da composição entre qualificação e competência dentro de um contexto socioeconômico.

**Quadro 4 – Características de qualificação e competência**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>COMPETÊNCIA</b>
Relativa estabilidade da atividade econômica	Baixa previsibilidade de negócios e atividades
Concorrência localizada	Intensificação e ampliação da abrangência da concorrência
Lógica predominante: indústria (padrões)	Lógica predominante: serviços (eventos)
Emprego formal e forte base sindical	Relações de trabalho informal e crise dos sindicatos
Organização do trabalho com base em cargos definidos e tarefas prescritas e programadas	Organização do trabalho com base em metas, responsabilidades e multifuncionalidade
Foco no processo	Foco nos resultados
Baixa aprendizagem	Alta aprendizagem

Fonte: Ruas (2005, p. 37).

Observa-se nas comparações do Quadro 4, que a qualificação tem predominância em indústrias, sendo o foco no processo, já a competência focaliza nos resultados e tem predominância nos setor de serviços. Nota-se, também, o destaque para a palavra eventos, pois de acordo com Zarifian (2001), no contexto econômico o conceito de evento tem lugar privilegiado e pode ser definido como uma forma de imprevisto.

Algumas correntes científicas distinguem a qualificação profissional de uma empresa ou de um profissional em um esquema contemporâneo, como sendo: a) especialista - excelente em um determinado campo; b) generalista - razoavelmente bom em diversos campos.

## **2.2.2 Tipos de competência e qualificação profissional**

Coopers e Lybrand (1997) apresentam quatro categorias de competências, inter-relacionadas: 1) as competências interacionais englobam as capacidades interpessoais e de liderança; 2) as competências de solução de problemas incluem a capacidade de percepção, planejamento e organização, e a capacidade de decisão; 3) as competências de capacitação são demonstradas na necessidade de mudar e o empreendimento de mudança; 4) as competências de comunicação significam a capacidade de se comunicar de forma eficiente e eficaz, de forma escrita, oral e nas interações interculturais.

Goleman (1999) criou inclusive o conceito de competência emocional, com base nos cinco componentes da inteligência emocional em ação: autoconhecimento, autocontrole, automotivação, empatia e sociabilidade. Segundo a pesquisa Mckinsey (2012 p. 34), as empresas brasileiras buscam as seguintes competências para o

profissional atual: a) liderança; b) comunicação e idiomas; c) competências técnicas; e d) pensamento criativo. No Quadro 5, evidenciam-se as competências mapeadas pela pesquisa Mckinsey “O que as empresas buscam” (MCKINSEY, 2012).

**Quadro 5 – Competências mapeadas pela pesquisa Mckinsey**

	<b>Competências</b>	<b>Qualificações</b>
<b>a.</b>	<b>Liderança</b>	
	- ética	Atitudes de comprometimento/responsabilidade para a empresa e a sociedade.
	- trabalho em equipe	Resolver conflitos e zelar pelo ambiente agradável para todos.
	- liderança	Capacidade, influência e visão ampla da realidade.
<b>b.</b>	<b>Comunicação e idiomas</b>	
	- domínio da língua local	Falar português corretamente em todas as situações.
	- conhecimento de inglês	É a língua do trabalho global.
	- comunicação oral	Expressar-se oralmente, expor idéias e se fazer entender.
	- comunicação escrita	Colocar no papel as idéias de maneira organizada, com clareza.
<b>c.</b>	<b>Competências técnicas</b>	
	- conhecimento de computação	Exigências na área de TI's, e domínio de softwares específicos.
	- matemática básica	Domínio da matemática e noções de matemática financeira.
	- conhecimento teórico	Formação profissional consistente e atualização constante.
	- conhecimento prático	Experiências práticas ao longo da carreira.
<b>d.</b>	<b>Pensamento criativo</b>	
	- criatividade	Identificar um problema comum a muitos e achar uma solução.
	- resolução de problemas	Saber quebrar problemas difíceis em pormenores, e reagir positivamente.

Fonte: Mackinsey (2012, p. 34).

De acordo com o presidente da Andrade Gutierrez, um dos maiores conglomerados da América Latina, Otavio Azevedo, “profissionais qualificados é o segredo do sucesso de seu negócio” (MCKINSEY, 2012, p. 33).

No Quadro 6 mostram-se os dois modelos de competências que interferem nas práticas de gestão. No modelo A, a competência se limita a saber executar operações ou um saber-fazer prescritivo, enquanto o modelo B, o profissional competente é aquele que sabe ir além do saber-fazer, portanto tomar iniciativas (LE BOTERF, 2003).

**Quadro 6 – Dois modelos de competências**

<b>Modelo A (Concepção taylorista e fordista)</b>	<b>Modelo B (Perspectiva da economia do saber)</b>
Operador	Ator
Executar o prescrito	Ir além do prescrito
Executar operações	Executar ações e reagir a acontecimentos
Saber-fazer	Saber agir
Adotar um comportamento	Escolher uma conduta
Malha estrita para identificar competência	Malha larga para identificar competência
Gerenciamento pelo controle	Gerenciamento pela condução
Finalização sobre o emprego	Finalização sobre a empregabilidade

Fonte adaptado de Le Boterf (2003, p. 91).

Para Le Boterf (2003), a competência profissional consiste em mobilizar e combinar recursos, a qual denomina de: a) instrumentalização de recursos pessoais, b) instrumentalização de recursos de seu meio. Enquanto a primeira é incorporada - constituída por saberes, saber-fazer, aptidões ou qualidades e por experiências acumuladas; a segunda é objetivada - constituída por máquinas, instalações materiais, informações e redes relacionais.

Em uma analogia linguística, Le Boterf (2003) aborda a definição da competência utilizando dois eixos: (x) eixo do paradigma (relação de recursos); (y) eixo sintagmático (produzir competências). Uma das características essenciais da competência consiste em escolhê-los e combiná-los em relação a objetivos visados, alguns exemplos: problemas a resolver, projetos a conduzir, atividades a realizar, entre outros (LE BOTERF, 2003, p. 94). Em conformidade com Le Boterf (2003), no Quadro 7 faz-se um resumo das principais características esperadas do profissional.

**Quadro 7 – O perfil do profissional**

O profissional: aquele que sabe administrar uma situação profissional complexa.	Saber agir e reagir com pertinência	Saber o que fazer.
		Saber ir além do prescrito.
		Saber escolher na urgência.
		Arbitrar, negociar, decidir..
		Saber encadear ações de acordo com uma finalidade.
	Saber combinar recursos e mobilizá-los	Construir competências.
		Saber tirar partido de seus recursos e seu meio.
	Saber transpor	Saber memorizar múltiplas situações.
		Saber distanciar-se.
		Saber utilizar seus metaconhecimentos.
		Determinar e interpretar indicadores de contexto.
		Saber criar condições para transponibilidade.
	Saber aprender e aprender a aprender	Tirar lições da experiência.
		Descrever como se aprende.
		Agir em circuito duplo.
	Saber envolver-se	Envolver sua subjetividade.
Saber assumir riscos.		
Saber empreender.		
Ética profissional.		

Fonte: Le Boterf (2003, p.94).

No Quadro 7, observa-se um perfil completo do profissional contemporâneo, desde o saber fazer e reagir com competência às adversidades no seu trabalho, transpor os obstáculos das tarefas mais difíceis, tirar proveito das novas experiências, ainda a importância de saber o grau de responsabilidade ético-financeira das suas atividades executadas.

Bortolotto (2013, p. 1) menciona que:

As grandes transformações que vem acontecendo em decorrência principalmente da globalização, da tecnologia e posturas emergentes fizeram surgir um novo perfil profissional. Para enquadrar-se nesse perfil moderno, o profissional precisa ser gestor de sua própria carreira e apresentar características como: flexibilidade, capacidade de aprendizado contínuo e ser multifuncional.

Ainda, conforme relato de Bortolotto (2013, p. 8), “a qualificação e a atualização precisam ser uma preocupação permanente do profissional que pretenda conquistar e manter elevada a sua empregabilidade”.

Nas empresas brasileiras, no passado quem investia na qualificação dos funcionários era a própria empresa, hoje nota-se uma mudança de paradigma, o investidor na carreira profissional é o próprio funcionário. Portanto é indispensável na vida do profissional que ele invista na sua qualificação, agregue valor, aprofunde conhecimentos e detenha uma ótima relação *networking*. (BORTOLOTTI, 2013)

## 2.3 COMPETÊNCIAS PARA APLICAÇÃO DO PRONUNCIAMENTO PME (R1)

Nesta seção apresentam-se aspectos conceituais de competências para aplicação do Pronunciamento Técnico PME (R1), com ênfase em definições, tipos e finalidades das competências e a necessidade de qualificação profissional em empresas de serviços de contabilidade.

### 2.3.1 Caracterização do Pronunciamento Técnico PME (R1)

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) alcança seus objetivos primariamente por meio do desenvolvimento e publicação dos seus Pronunciamentos Técnicos, Interpretações e Orientações, de forma convergente com as Normas Internacionais de Contabilidade, emitidas pelo *IASB*, e promoção do uso desses documentos em demonstrações contábeis para fins gerais no Brasil.

O CPC afirma que o Pronunciamento Técnico PME (R1) surgiu em separado para aplicação às demonstrações contábeis para fins gerais de empresas de pequeno e médio porte (PMEs), conjunto esse composto por sociedades fechadas e sociedades que não sejam requeridas a fazer prestação pública de suas contas. Este Pronunciamento é denominado: Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas (PMEs).

Em conformidade com o Pronunciamento Técnico CPC PME (R1), as pequenas e médias empresas são: a) empresas que não tem obrigação pública de prestação de contas; e b) empresas que elaboram demonstrações contábeis para fins gerais para usuários externos. Exemplos destes incluem proprietários que não estão envolvidos na administração do negócio, credores existentes e potenciais, e agências de avaliação de crédito.

O objetivo das demonstrações contábeis de pequenas e médias empresas é oferecer informação sobre a posição financeira (balanço patrimonial), o desempenho (resultado e resultado abrangente) e fluxos de caixa da entidade, que é útil para a tomada de decisão por vasta gama de usuários que não estão em posição de exigir relatórios feitos sob medida para atender suas necessidades particulares de informação (CPC PME R1, item 2.2).

As características qualitativas de informação em demonstrações contábeis devem atender as seguintes condições: a) compreensibilidade, b) relevância, c) materialidade, d) confiabilidade, e) primazia da essência sobre a forma, f) prudência, g) integralidade, h) comparabilidade, i) tempestividade, j) equilíbrio entre custo e benefício (CPC PME R1, item 2.4 ao 2.14).

No Pronunciamento Técnico CPC PME (R1), item 3.17, as pequenas e médias empresas devem apresentar/elaborar o conjunto completo das seguintes demonstrações contábeis para fins gerais:

- a) BP ao final do período;
- b) DR do período de divulgação;
- c) DRA do período de divulgação (que pode ser apresentada em quadro demonstrativo próprio ou dentro das mutações do patrimônio líquido);
- d) DMPL para o período de divulgação;
- e) DFC para o período de divulgação;
- f) Notas explicativas, compreendendo o resumo das políticas contábeis significativas e outras informações explanatórias.

### **2.3.2 Competências necessárias para aplicação do Pronunciamento Técnico PME (R1)**

A contabilidade vem ganhando destaque nas corporações mundiais, principalmente, devido ao processo de convergência para as normas contábeis

internacionais, que são dispostas pelo *International Accounting Standards Board* (IASB). O objetivo principal do IASB é “promover a interação dos mercados de capitais de todo o mundo com uma linguagem comum para relatórios financeiros” (IASB, 2008a, p. 1).

A convergência para os padrões contábeis internacionais tem se tornado um assunto relevante, com agenda definida para sua adesão em muitos países ao redor do mundo. No Brasil, coube ao Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) a responsabilidade de emitir pronunciamentos contábeis de acordo com as normas IFRS (COSTA et al., 2012).

Constituído em 2005 pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) tem a atribuição de elaborar os pronunciamentos contábeis brasileiros em conformidade com as normas internacionais, conforme preceitua a Lei nº 11.638/07.

De acordo com Costa et al. (2012), o início das mudanças dos padrões contábeis brasileiros para o padrão internacional ocorreu formalmente com a edição das Leis nº 11.638/07 e nº 11.941/09, que alteraram os dispositivos da Lei nº 6.404/76, modernizando a contabilidade e exigindo que as empresas brasileiras passassem a utilizar pronunciamentos contábeis baseados nas normas internacionais de contabilidade.

A adoção das normas internacionais certamente exigirá um novo perfil dos profissionais de contabilidade. Nesse sentido, Cardoso (2006, p. 50) afirma que:

Os contadores deverão, a cada dia, atualizar-se, adaptar-se às novas realidades e às exigências, com o IFRS – *International Financial Reporting Standard*. Tal demanda exige cada vez mais a capacidade e a habilidade dos contadores e auditores, tanto no campo da interpretação, como no do julgamento e da mensuração dos eventos econômicos.

Sobre as competências dos contadores, Souza (2009, p. 56) assinala que elas podem ser divididas em três dimensões diferentes:

- a) Conhecimento: fatos, informações, princípios e conceitos. O conhecimento é aprendido pelo estudo, pela experiência e pelo treinamento.
- b) Habilidades: capacidade física e mental de desempenhar uma tarefa.
- c) Capacidades: atributos duradouros que influenciam no desempenho do trabalho, como leitura numérica.

No Quadro 8, exemplificam-se tais dimensões.

**Quadro 8 - Competências do Contador**

<b>Capacidades</b>	Análítica
	Comunicação
<b>Habilidades</b>	Estratégica
	Informática
	Negociação
	Ouvir eficazmente
	Atendimento
	Relacionamento externo
<b>Conhecimentos</b>	Ferramentas de controle
	Legal
	Contabilidade e finanças
	Planejamento
	Técnicas de gestão
	Gestão da informação

Fonte adaptado de Souza (2009, p. 57).

O Quadro 8 revela que no novo perfil do profissional da área contábil devem estar contidos: uma boa capacidade de comunicação e de forma analítica, possuir diversas qualidades, como por exemplo: de estrategista, negociador, marketing, e exímio na área da informática.

Ainda, na profissão, ser um especialista e deter conhecimentos de gestão empresarial.

### **2.3.3 Países integrantes do G 20 que aderiram às novas normas internacionais (IRFS)**

Segundo dados da Deloitte (2011), de 174 países pesquisados, 93 exigem que companhias listadas adotem o IFRS, 25 permitem, seis exigem apenas para algumas atividades, 21 estenderam a aplicação para além das empresas listadas e apenas 29 não permitem a aplicação do IFRS. No Quadro 9 destacam-se os países integrantes do G 20 em relação à aplicação do IFRS:



**Quadro 9 - Países do G 20 que aderiram às IFRS**

<b>País</b>	<b>Aplicação para companhias listadas</b>
África do Sul	Desde 2005
Alemanha	Desde 2005
Arábia Saudita	Não permitida
Argentina	A partir de 2012
Austrália	Desde 2005
Brasil	Desde 2010
Canadá	A partir de 2011
China	Em processo
EUA	Previsto para 2011
França	Desde 2005
Índia	Em processo, sem data prevista
Indonésia	Em processo, definição sobre data definitiva prevista para 2011
Itália	Desde 2005
Japão	Em processo, definição sobre data definitiva prevista para 2012
México	A partir de 2012
Reino Unido	Desde 2005
República da Coreia	A partir de 2011
Rússia	Em processo, requerido para instituições financeiras e algumas emissoras de valores
Turquia	Desde 2005
União Européia	Desde 2005

Fonte: Elaborado com base no guia "Who we are and what we do?" IASB/IFRS 2011.

Martins et al. ( 2012, p. 6) salientam que:

Apesar de diversos países estarem convergindo para os padrões contábeis do IAS/IFRS, e de ser possível afirmar que este vem se consolidando como o padrão contábil internacional, os Estados Unidos ainda não aderiram a esse novo cenário, o que indica que ainda haverá muita discussão em torno do tema.

Vale ressaltar que o cenário atual já apresenta algumas alterações em relação ao exposto no Quadro 9. A convergência contábil é fundamental para os negócios em âmbito de economias globalizadas.

## 2.4 EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E SUAS PRÁTICAS

Nesta seção apresenta-se uma abordagem sistêmica e de forma sintética sobre as empresas de contabilidade, e suas práticas.

### 2.4.1 Empresas prestadoras de serviços contábeis

Cassarro (1999) define empresa como uma entidade jurídica que tem a obrigação de apresentar lucro, e este deve ser suficiente para permitir sua expansão e o atendimento das necessidades sociais. Neste contexto, a empresa tem como

finalidade principal atender as prioridades das pessoas ou de outras empresas na sociedade em geral com o objetivo específico de apresentar lucro.

De acordo com Franco (1991), empresa é toda entidade constituída sob qualquer forma jurídica para exploração de uma atividade econômica, seja mercantil, industrial, agrícola ou de prestação de serviços. Assim, pode ser classificada de acordo com a atividade econômica que desenvolve em três segmentos distintos: primária (o setor que obtém recursos da natureza), secundária (a transformação de matérias-primas) e terciária (as prestadoras de serviços e comércio).

Neste último segmento é onde estão inseridas as empresas prestadoras de serviços de contabilidade com regulamentação própria. Segundo Lunelli (2013), foi publicada a Lei nº 12.249, de 11 de junho de 2010 (Seção V; art.76/77), que dentre outras providências altera o Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1.946; texto regulamentador da profissão contábil em território nacional.

Em concordância com o órgão de classe (CRCPR, 2014), os tipos de empresas prestadoras de serviços de contabilidade estão subdivididos em três categorias: a) sociedades, b) empresários, e c) Registro de Contabilidade Individual. Nas sociedades enquadram-se: Empresa Limitada (LTDA), Empresa de Sociedade Civil (S/C), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), e o Micro Empreendedor Individual (MEI).

Em dezembro (2010), o Conselho Federal de Contabilidade alterou os dispositivos do Código de Ética Profissional do Contabilista (CEPC), por meio da Resolução CFC nº 803/ 96 e da Resolução CFC nº 1.307/10. Segundo o novo texto, o CEPC passa a se chamar Código de Ética Profissional do Contador (CEPC). (ROSA, 2012).

No Brasil, as empresas prestadoras de serviços contábeis passam por constante atualização, renovação, mutação. Sucessivamente, através do aprimoramento da profissão de seus colaboradores, principalmente, por intermédio de cursos, palestras, consultorias e, mais recentemente, por meio da educação continuada conforme NBC PA12 R1 (Norma Brasileira de Contabilidade, 2013).

#### **2.4.2 Práticas das empresas de contabilidade**

Todas as demonstrações contábeis citadas no Pronunciamento Técnico PME (R1), item 3.17, estão de acordo com as normas internacionais de contabilidade em

convergência às normas brasileiras, em específico a Resolução NBC ITG 1000 e Resolução 1.255/2009 do CFC (Conselho Federal de Contabilidade). Assim, tem-se conforme Rosa (2012) o apresentado a seguir.

O Balanço Patrimonial (BP) é uma das demonstrações contábeis que visa à evidenciar, de forma sintética, a situação patrimonial da empresa e dos atos e fatos consignados na escrituração. No Quadro 10 mostra-se a forma de apresentação dos grupos (contas sintéticas) no encerramento do exercício.

**Quadro 10 – Estrutura do Balanço Patrimonial - BP**

<b>Ativo</b>	<b>Passivo</b>
Ativo Circulante	Passivo Circulante
Ativo Não Circulante	Passivo Não Circulante
	Patrimônio Líquido

Fonte: Rosa (2012, p.52).

A Demonstração do Resultado (DR) é utilizada para apurar o resultado em determinado período (Lucro ou Prejuízo) através do confronto de receitas x despesas x custos. No Quadro 11 apresenta-se uma síntese de um modelo.

**Quadro 11 – Estrutura da Demonstração do Resultado - DR**

(=) Receitas; (-) Custos; (-) Despesas; (=) Lucro.
---

Fonte: Rosa (2012, p. 53).

A Demonstração do Resultado Abrangente (DRA) pode ser apresentada em quadro demonstrativo próprio ou dentro das mutações do patrimônio líquido (CFC, 2013). Lunelli (2013) destaca que:

Na prática o resultado abrangente visa apresentar os ajustes efetuados no Patrimônio Líquido como se fosse um lucro da empresa, por exemplo, a conta ajuste da avaliação patrimonial, registra as modificações de ativos e passivos a valor justo, que pelo princípio da competência não entram na DRE, no entanto, no lucro abrangente estas variações serão computadas, a fim de apresentar o lucro o mais próximo da realidade econômica da empresa.

Segundo Rosa (2012) a entidade deve divulgar em notas explicativas os ajustes de reclassificação relativos á componentes dos outros resultados abrangentes. No Quadro 12 apresenta-se esta nova demonstração contábil.

**Quadro 12 – Estrutura da Demonstração do Resultado Abrangente - DRA**

<p><b>(=) Lucro Líquido ou Prejuízo do exercício</b>          (+/-) Outros Resultados Abrangentes;          Variação de reserva de reavaliação (quando existente). Ganhos ou perdas em planos de previdência complementar ou conversão das demonstrações contábeis p/externo. Ajuste de avaliação patrimonial.          (+/-) Resultados Abrangentes de empresas Investidas (quando reconhecidas pela Equivalência Patrimonial);</p>
--

**(=) Resultado Abrangente total do exercício**

Fonte: Rosa (2012, p.122).

A Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL), como o próprio nome indica, tem por objetivo evidenciar as mutações ocorridas no exercício nas contas patrimoniais integrantes do grupo do Patrimônio Líquido. As mutações podem tanto aumentar quanto diminuir o valor contábil do grupo como um todo ou apenas mudar sua composição interna.

No Quadro 13, mostra-se a forma de apresentação estrutural das mutações do patrimônio líquido.

**Quadro 13 – Estrutura da Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido – DMPL**

Descrição	Capital			Reservas			LPA	Total
	Subscrito	A realizar	Realizado	Capital	Reavaliação	Lucro		
<b>Saldo em 31/12/x1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ajuste exe.anterior	0	0	0	0	0	0	0	0
Correção.monetária	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Aumento Capital:</b>								
Reservas/lucros	0	0	0	0	0	0	0	0
Subscrições	0	0	0	0	0	0	0	0
Rev.de reservas	0	0	0	0	0	0	0	0
Lucro líq. Exercício	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Destinação/lucro:</b>								
Reserva legal	0	0	0	0	0	0	0	0
Reserva estatutária	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras reservas	0	0	0	0	0	0	0	0
Dividendos	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Saldo em 31/12/x2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fonte: Rosa (2012, p. 120).

A Demonstração de Fluxo de Caixa (DFC) pode ser incorporada às demonstrações contábeis tradicionalmente publicadas pelas empresas. Basicamente, o relatório de fluxo de caixa deve ser segmentado em três grandes áreas: I. Atividades Operacionais; II. Atividades de Investimento; III. Atividades de financiamento. No Quadro 14 evidencia a demonstração de fluxo de caixa pelo método direto.

**Quadro 14 – Estrutura da Demonstração de Fluxo de Caixa – DFC (Método Direto)**

<b>EMPRESA:</b>	<b>PERÍODO:</b>	
<b>ATIVIDADES OPERACIONAIS</b>		
<u>ENTRADAS</u>		0,00
REC.CLIENTES	0,00	
...	0,00	
<u>SAÍDAS</u>		(0,00)
PGTO FORNECEDOR M.P	(0,00)	
PGTO FORNECEDOR "Y"	(0,00)	
PGTO ALUGUEL	(0,00)	
...	(0,00)	
<b>1.FLUXO DE CAIXA LÍQUIDO OPERACIONAL</b>		<b>0,00</b>
<b>ATIVIDADES INVESTIMENTOS</b>		
<u>ENTRADAS</u>		0,00
...	0,00	
<u>SAIDAS</u>		(0,00)
PGTO FORNCECEDOR MÁQUINAS E EQUIP.	(0,00)	
PGTO VEÍCULOS	(0,00)	
...	(0,00)	
<b>2.FLUXO DE CAIXA LÍQUIDO INVESTIMENTOS</b>		<b>0,00</b>
<b>ATIVIDADES DE FINANCIAMENTOS</b>		
<u>ENTRADAS</u>		0,00
CAPITAL SOCIAL	0,00	
EMPRESTIMOS	0,00	
...	0,00	
<u>SAÍDAS</u>		(0,00)
PGTO JUROS, DIV.	(0,00)	
...	(0,00)	
<b>3.FLUXO DE CAIXA LÍQUIDO FINANCEIRO</b>		<b>0,00</b>
<b>4.CAIXA LÍQUIDO DO PERÍODO (1-2+3)</b>		<b>0,00</b>
<b>5.SALDO INICIAL DAS DISPONIBILIDADES</b>		<b>0,00</b>
<b>6.SALDO FINAL DAS DISPONIBILIDADES (4+5)</b>		<b>0,00</b>

Fonte: Rosa (2012, p. 118).

A legislação em vigor referente a demonstração de fluxo de caixa permite a elaboração de duas formas: pelo método direto e pelo método indireto.

As Notas Explicativas, em conformidade com o pronunciamento técnico CPC PME (R1), e segundo as Normas Brasileiras de Contabilidade (NBCT 6, itens do 6.2.2 ao 6.2.3), compreendem:

- a) As notas explicativas são parte integrante das demonstrações contábeis;
- b) As informações contidas nas notas explicativas devem ser relevantes, complementares e/ou suplementares àquelas não suficientemente

evidenciadas ou não constantes nas demonstrações contábeis propriamente ditas;

- c) As notas explicativas incluem informações de natureza patrimonial, econômica, financeira, legal, física e social, bem como os critérios utilizados na elaboração das demonstrações contábeis e eventos subsequentes ao balanço.

Os seguintes aspectos devem ser observados na elaboração das notas explicativas: (NBC T 6, 2013)

- a) as informações devem contemplar os fatores de integridade, autenticidade, precisão, sinceridade e relevância;
- b) os textos devem ser simples, objetivos, claros e concisos;
- c) os assuntos devem ser ordenados obedecendo a ordem observada nas demonstrações contábeis, tanto para os agrupamentos como para as contas que os compõem;
- d) os assuntos relacionados devem ser agrupados segundo seus atributos comuns;
- e) os dados devem permitir comparações com os de datas de períodos anteriores;
- f) as referências às leis, decretos, regulamentos, normas brasileiras de contabilidade e outros atos normativos devem ser fundamentadas e restritas aos casos em que tais citações contribuam para o entendimento do assunto tratado na nota explicativa.

Denota-se que as notas explicativas são informações importantes de referência econômico-financeiro-social dentro de leis e normas que regem a matéria com a finalidade de explicar para terceiros, de forma sucinta, quais foram os critérios de contabilização utilizados no Balanço Patrimonial do período, com abrangência também em eventos futuros da empresa.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A palavra método, segundo Ruiz (1996, p. 137), “é de origem grega e significa o conjunto de etapas e processos a serem vencidos ordenadamente na investigação dos fatos ou na procura da verdade”. Conforme Beuren (2013, p. 53), o termo “procedimentos” representa as diversas formas peculiares a que está subordinado cada objeto de pesquisa, nas diversas etapas do método. A esse conjunto, método e procedimentos, convencionou-se chamar metodologia da pesquisa.

Marconi e Lakatos (2009, p.109) afirmam que a especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois corresponde, a um só tempo, às questões: Como? Com quê? Onde? Quanto? Correspondem aos seguintes componentes: a) método de abordagem; b) métodos de procedimento; c) técnicas; d) delimitação do universo; e) tipo de amostragem; e f) tratamento estatístico.

#### 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Delineamento, da literatura científica da língua inglesa, que delinea, diz respeito a como classificar os tipos de pesquisa com base nos procedimentos técnicos utilizados. Para este trabalho, a metodologia de pesquisa adotada segmentou-se de três formas: a) quanto aos objetivos: descritiva, b) quanto aos procedimentos: modelo bibliográfico e de levantamento ou *survey*, e c) quanto á abordagem do problema: é quantitativa.

Quanto ao delineamento, existem dois grandes grupos: a) pesquisa bibliográfica, e b) pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica, no seu delineamento, é desenvolvida com base em material já publicado (GIL, 2002). Ainda, segundo o autor, as etapas para a pesquisa científica são: escolha do tema; levantamento bibliográfico preliminar; formulação do problema; elaboração do plano provisório; busca das fontes; leitura do material; fichamento; organização lógica do assunto; e redação do texto.

A pesquisa documental caracteriza-se por materiais que ainda não receberam nenhuma análise aprofundada. Esta tipologia visa selecionar, tratar e interpretar a informação bruta, buscando extrair dela algum sentido e introduzir-lhe algum valor. (SILVA; GRIGOLO, 2002). A diferença entre pesquisa bibliográfica e documental

está na natureza das fontes, enquanto a primeira se utiliza das contribuições de diversos autores sobre diversos assuntos, a outra vale-se de materiais ainda objetos de pesquisa (GIL, 2002).

Esta pesquisa tem caráter descritivo e quantitativo, pois fundamenta-se em levantamento bibliográfico e pesquisa junto a determinada população, além da descrição e análise dos dados levantados. O delineamento da pesquisa constitui-se de um levantamento bibliográfico sobre a convergência às novas normas internacionais de contabilidade, especificamente sobre o CPC PME (R1), com foco na formação profissional em empresas de contabilidade, estabelecidas na Cidade de Curitiba/Paraná.

O delineamento utilizado neste trabalho científico caracteriza-se como sendo o método de abordagem hipotético-dedutivo, de procedimentos comparativo e estatístico, através de técnicas de levantamento. Na técnica *survey*, “trata-se a pesquisa por amostragem, isto é, selecionando dados ou fenômenos mediante tratamento estatístico (GIL, 2002, p. 50)”. As principais vantagens apontadas pelo autor para estes levantamentos são: conhecimento direto da realidade, economia e rapidez, e quantificação.

### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

População ou universo da pesquisa é a totalidade de elementos distintos que possui certa paridade nas características definidas para determinado estudo (COLAUTO; BEUREN, 2013). De acordo com Colauto e Beuren (2013, p. 120), “amostra é uma pequena parte da população ou do universo selecionada em conformidade às regras”.

Através de amostragem não probabilista, participaram deste estudo científico um universo total de 20 empresas prestadoras de serviços de contabilidade localizadas na Cidade de Curitiba, Capital do Estado do Paraná, Brasil. Selecionaram-se de forma não aleatória, por acessibilidade, uma vez que foram pesquisadas empresas/empresários conhecidos pelo pesquisador.

Organizações devidamente regulamentados na forma da lei, como sociedades empresárias e seus congêneres, com registros atualmente ativos no órgão da classe contábil, Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRC-PR), e representados aqui neste trabalho pelo seu respectivo responsável perante aos



órgãos públicos e a sociedade, sendo dentre eles: a) o titular, b) empresário, c) sócio, e d) administrador.

Conforme dados da coordenadoria de registros do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2013), os indicadores reais com referência aos tipos de organizações contábeis ativos atualmente na União, são: a) no Brasil 82.055; b) no Paraná 7.348; c) em Curitiba 2.480.

No Quadro 15, destaca-se a distribuição destas unidades totais das regiões, nas esferas federal, estadual e municipal. Sendo classificados cada uma destas esferas de acordo com os três tipos de organizações da área contábil: sociedades, empresários, e escritórios individuais.

**Quadro 15 - Organizações contábeis ativas no Brasil**

Organizações de Contabilidade	Regiões		
	Brasil	Paraná	Curitiba e cidades da circunscrição
Sociedades	33.229	3.334	1.284
Empresários	6.488		
Escritórios Individuais	42.338	4.014	1.196
Total	80.055	7.348	2.480

Fonte: Coordenadoria de Registros do CFC (Conselho Federal de Contabilidade).

Os dados estatísticos do CFC apontam que o Estado do Paraná está em terceiro lugar no *ranking* de empresas prestadoras de contabilidade regularmente ativas no Brasil, com 8,95% do total. À frente estão, respectivamente, o Estado de São Paulo com 24,93% e o Rio Grande do Sul com 11,19%.

### 3.3 CONSTRUTO DA PESQUISA

Desenvolve-se com base nos objetivos específicos o construto de pesquisa como instrumento de utilização nos questionários junto a população, e a amostra delimitada.

No Quadro 16, apresenta-se o construto para a pesquisa de campo, onde se espera por parte do pesquisador encontrar respostas aos objetivos específicos anotados neste trabalho, com o intuito de propiciar ao meio acadêmico brasileiro um referencial prático para análises mais aprofundadas sobre o tema.

**Quadro 16 - Construto da pesquisa**

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Questões</b>
Apresentar as principais mudanças do pronunciamento técnico PME (R1) contabilidade para as pequenas e médias empresas.	Qual conhecimento a sua empresa tem sobre o CPC PME (R1)?
	A partir de que ano a empresa adotou essa nova norma contábil?
	Quais as principais mudanças no pronunciamento técnico PME (R1)?
	Qual é a expectativa quanto á adoção das normas do CPC PME (R1)?
Verificar se as empresas de contabilidade se deparam com falta de recursos e pessoal capacitado para a condução dos trabalhos de aplicação do referido pronunciamento.	Quem são os responsáveis pela implementação do Pronunciamento Técnico PME (R1) na sua organização?
	Quantos funcionários atuavam no setor contábil da organização antes da nova prática contábil?
	Quantos funcionários atuam no setor contábil da organização após a nova prática contábil?
	Quanto das receitas(%) a organização dispõe para qualificação dos seus colaboradores?
Identificar em que nível as universidades suprem as necessidades de formação de profissionais para as empresas de contabilidade.	As disciplinas de graduação do curso de contabilidade estão alinhadas às novas normas?
	O cronograma do curso de Pós Graduação na área contábil abrange as novas práticas contábeis?
	Qual instituição de ensino a organização indica para a qualificação dos profissionais?
	As universidades suprem a formação de profissionais em contabilidade?
Averiguar a qualificação profissional das empresas de contabilidade, caso possuem planejamento sistemático de ações que permitam alinhar as necessidades de pessoal capacitado com o desenvolvimento dos seus profissionais.	Quais as competências que a sua empresa julga inerentes ao processo de convergência ao CPC PME (R1)?
	Quais as qualificações do profissional contábil exigidos pela organização?
	Há algum tipo de convênio/parceria entre a organização e terceiros para qualificação profissional?
	A empresa de contabilidade tem programas de gestão?
Analisar a promoção de educação continuada em vista do conhecimento necessário ao exercício profissional e do volume de recursos financeiros investidos em gestão de pessoas pelas empresas de contabilidade.	A empresa contábil desenvolve a educação continuada para os seus colaboradores? Em qual entidade?
	A organização de contabilidade pratica a educação corporativa?

Fonte: Elaboração própria.

### 3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA

De acordo com Triviños (1987) os instrumentos de pesquisa são meios neutros que adquirem vida definida quando os pesquisadores lhes atribuem certa teoria. Colauto e Beuren (2013. p.128) explicam que:

Os instrumentos de pesquisa a serem utilizados nos trabalhos monográficos dependem, num primeiro momento, dos objetivos que o investigador pretende alcançar e do universo a ser pesquisado. Tecnicamente, os instrumentos de pesquisa são entendidos como preceitos ou processos que

o cientista deve utilizar para direcionar, de forma lógica e sistemática, o processo de coleta, análise e interpretação dos dados.

A ciência possui inúmeras formas de obter dados para subsidiar seus propósitos. Entende-se que os instrumentos de coleta de dados mais abordados pelas ciências sociais no campo da Contabilidade sejam a observação, os questionários, as entrevistas, os *checklists* e a pesquisa documental (BEUREN, 2013)

Seguindo esta linha de raciocínio, especificamente nesta pesquisa desenharam-se os seguintes meios/ instrumentos: pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário.

### 3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para Colauto e Beuren (2013), os procedimentos de coleta de dados, em função da tipologia do instrumento de coleta de dados, o estudante deve utilizar a técnica de análise descritiva, com o uso de recursos estatísticos para analisar as variáveis investigadas.

Neste estudo, os procedimentos adotados para coleta dos dados para as devidas análises foram por intermédio de um levantamento nas empresas com seus respectivos responsáveis. Dez questionários foram enviados por *email*, ferramenta útil da informática, retornando as respostas para o pesquisador e os outros dez questionários foram respondidos diretos no aplicativo *surveymonkey*. Esta ferramenta foi importante para o andamento da pesquisa, ela tem um plano básico gratuito para até 10 perguntas por questionário.

Assim, elaborou-se um questionário com 10 perguntas e outro com seis perguntas, totalizando as 16 perguntas do questionário de pesquisa. Para se ter acesso a este sistema é necessário ter cadastrado uma conta no *gmail* do google.

### 3.6 FORMA DE ANÁLISE DE DADOS

Na análise de dados, conforme Gil (1999), o objetivo é organizar sistematicamente os dados de forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema de investigação.

Kerlinger (1980, p. 353) define o processo de análise como “a categorização,

ordenação, manipulação, e sumarização de dados”. Segundo o autor, o objetivo substancia-se em reduzir grandes quantidades de dados brutos em uma forma interpretável e mensurável.

Na análise dos dados desse estudo efetivou-se a codificação das respostas, a tabulação de dados e a interpretação dos resultados obtidos no levantamento. Para maior clareza e transparência, faz-se uma sucinta demonstração em quadros.

Neste estudo foram transcritas as pesquisas realizadas nas empresas selecionadas, com a tabulação e análise de modo imparcial e idôneo as respostas ao questionário. Foram determinadas palavras-chaves para manter o sigilo dos respondentes e a ética da pesquisa, não havendo assim desvio do conteúdo.

## 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Nesta seção apresentam-se as 20 empresas de contabilidade selecionadas para esta pesquisa. Com os dados coletados, conforme o questionário aplicado nas organizações, verifica-se o conhecimento e aplicabilidade do Pronunciamento Técnico CPC PME(R1) nas empresas prestadoras de serviços de contabilidade. Observa-se também se há falta de recursos e pessoal capacitado para aplicação do referido pronunciamento. Analisa-se ainda se as universidades suprem as necessidades de formação de profissionais. E finaliza-se com o planejamento e a educação continuada para alinhar estas demandas.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS DE CONTABILIDADE SELECIONADAS

As 20 empresas prestadoras de serviços de contabilidade selecionadas para a pesquisa localizam-se na Cidade de Curitiba - Capital do Paraná. A forma de sociedade civil regulamentada por estas empresas é sob o regime de sociedade empresária limitada, mais conhecida como sociedade "LTDA". Sendo assim, por sua característica jurídica possuem em sua formação dois ou mais sócios(as) ou administradores(as).

As organizações contábeis pesquisadas estão qualificadas quanto ao porte como pequenas e médias empresas. Após inter-relação pessoal, o pesquisador optou em selecionar as empresas de contabilidade (objeto de estudo) pelo método de abordagem por conveniência, com a intenção de promover tanto no questionário quanto nas respostas uma dinâmica mais ágil, ações de flexibilidade e segurança no seu encerramento.

Em concordância a ética profissional da classe/categoria, pela boa prática contábil, todas as empresas serão codificadas pelo pesquisador em numeral, ou seja, tratadas pelo nº 1 a 20. Esta aplicação no processo de análise dos dados deu-se por sigilo, imparcialidade, e ética contábil. Tendo em vista a relação entre as partes (pesquisador e pesquisado), tal qual a confiança mútua e a responsabilidade.

### 4.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS DO PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC PME (R1)

Inicialmente, as empresas de contabilidade foram questionadas quanto ao

nível de conhecimento do CPC PME (R1), e em que ano adotaram essa nova norma contábil. Além disso, quais foram as principais mudanças neste pronunciamento técnico e quais são as expectativas das organizações contábeis frente às novas normas contábeis.

#### 4.2.1 Nível de conhecimento das empresas de contabilidade sobre o CPC PME (R1)

As primeiras questões do instrumento de pesquisa investigaram a abordagem conceitual e a verificação da aplicabilidade na prática do referido pronunciamento.

No Quadro 17 mostra-se se as empresas prestadoras de serviços de contabilidade na cidade de Curitiba-Paraná tem conhecimento do CPC PME (R1) e identifica-se a adoção da nova prática contábil e a partir de qual ano.

Quadro 17 – Conhecimento do CPC PME (R1) e adoção á partir de qual ano.

<b>Empresas Pesquisadas</b>	<b>Conhecimento do CPC PME (R1)</b>	<b>Adoção a partir do ano</b>
1	Parcial	2011
2	Parcial	2010
3	Total	2010
4	Total	2010
5	Parcial	2010
6	Parcial	2010
7	Parcial	2011
8	Total	ainda não adotou
9	Nenhum	ainda não adotou
10	Total	2010
11	Parcial	2013
12	Parcial	2011
13	Parcial	2013
14	Parcial	2012
15	Parcial	2010
16	Parcial	2013
17	Parcial	2011
18	Parcial	2012
19	Parcial	2012
20	Parcial	2009

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Quadro 17, conforme as respostas das empresas pesquisadas, exclusivamente a empresa nº 9 respondeu que não tem conhecimento do CPC PME (R1), 70% disseram ter conhecimento parcial e 25% das empresas responderam conhecer totalmente. Quando da adoção do referido pronunciamento, averiguou-se que apenas 10% ainda não adotaram a nova prática, e 30% das

empresas iniciaram no ano 2010.

Nota-se com base nos dados levantados, que 95% das empresas de contabilidade pesquisadas na cidade de Curitiba, PR. estão adequadas a nova prática contábil e, por conseguinte, estão alinhadas no que diz respeito às demonstrações contábeis e/ou financeiras de acordo com o padrão internacional.

#### 4.2.2 As principais mudanças no CPC PME (R1)

De forma sintética foram listadas algumas opções julgadas relevantes pelo pesquisador, a fim de verificar a percepção dos respondentes sobre o tema. A empresa pesquisada poderia assinalar mais de uma opção, ou seja, questão de múltipla escolha. No Quadro 18 apresentam-se as principais mudanças do CPC PME (R1) aplicadas nas empresas de contabilidade na cidade de Curitiba, PR.

Quadro 18 – As principais mudanças do CPC PME (R1)

<b>Opções de resposta</b>	<b>Empresas pesquisadas</b>
Classificação das contas do ativo, do passivo, patrimônio líquido, e de resultado realizada com base no que determina a MP 449/08.	nº 1, 3, 7, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 20.
Simplificação de alguns princípios de reconhecimento e mensuração dos grupos: ativo, passivo, receita e despesa.	nº 7, 8, e 9.
Mensuração subsequente dos ativos e passivos financeiros e não-financeiros.	Nenhuma.
A apresentação das demonstrações contábeis devem ser expressas de modo comparativo.	nº 1, 2, 4, 5, 6, 7, 12, 15, 16, 19, 20.
Inclusão de notas explicativas e carta de apresentação em conjunto com as demonstrações contábeis.	nº 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 17, 20.

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se no Quadro 18, que as principais mudanças detectadas pelas 20 empresas pesquisadas são: a) 50% classificação das contas do ativo, do passivo, do patrimônio líquido, e de resultado de acordo com MP 449/08; b) 15% a simplificação de alguns princípios de reconhecimento e mensuração dos grupos patrimoniais; c) 55% apontaram todas as demonstrações contábeis devem ser expressas de modo comparativo; e d) 60% apontaram a inclusão de notas explicativas e a carta de apresentação nas demonstrações contábeis.

Neste quadro destaca-se a opção relativa a mensuração dos ativos financeiros e não-financeiros, em que não se obteve nenhuma resposta. Talvez isso decorra do fato de se tratar de empresas que fazem a escrituração contábil de pequenas empresas.

### 4.2.3 Expectativa das empresas de contabilidade quanto a adoção da nova norma contábil

Diante da eminente aplicação das novas normas e técnicas de trabalho na área contábil, especificamente o pronunciamento técnico PME (R1), as empresas de contabilidade respondentes depararam-se com avaliações futuras e subjetivas. No Quadro 19 evidenciam-se as expectativas dos escritórios de contabilidade frente às novas normas contábeis.

Quadro 19 – Expectativas das organizações contábeis quanto à adoção das novas práticas

Opções de resposta	(% Empresas pesquisadas)			
	nenhuma	pequena	média	Grande
Valorização da profissão contábil.	20%	25%	25%	30%
Alavancagem nas receitas da organização contábil.	35%	35%	20%	10%
Aumento nos serviços prestados pela empresa de contabilidade.	5%	25%	30%	40%
Concorrência e competitividade no setor empresarial.	15%	25%	20%	40%
Inclusão no curso de Ciências Contábeis disciplinas voltadas às PME's.	10%	15%	25%	50%

Fonte: Dados da pesquisa

Diante das alternativas expostas no Quadro 19 desenha-se uma tendência com as expectativas das empresas de contabilidade na cidade de Curitiba, PR. Ressalta-se que há grandes expectativas em torno do tema, sendo: aumento nos serviços prestados pela empresa de contabilidade, a concorrência e competitividade do setor empresarial com 40%, e a inclusão no curso de Ciências Contábeis disciplinas voltadas às PME's, apontada por 50%. A única exceção está na opção de alavancagem nas receitas das organizações contábeis, figurando como pequena e nenhuma expectativa, conforme 35% dos respondentes.

### 4.3 FALTA DE RECURSOS E PESSOAL CAPACITADO PARA APLICAÇÃO DO PRONUNCIAMENTO TÉCNICO PME (R1)

Nesta pesquisa, abordou-se sobre a relação entre empresa e os seus colaboradores, para fazer frente à aplicação das novas normas de contabilidade no exercício da profissão contábil das empresas prestadoras de serviços de contabilidade no seu dia-a-dia.



### 4.3.1 Responsáveis pela implementação do CPC PME (R1) nas organizações contábeis

No Brasil, as empresas prestadoras de serviços de contabilidade necessitam cada vez mais de mão-de-obra qualificada de seus colaboradores para realizar a nova prática contábil. No Quadro 20 destaca-se quem são os responsáveis pela implementação desta nova norma nas organizações contábeis.

Quadro 20 – Responsáveis pela implementação do CPC PME (R1)

<b>Opções de resposta</b>	<b>Empresas pesquisadas</b>
Proprietários(as) da empresa	nº 7, 9, 14, 19.
Administradores(as)	Nenhuma.
Contadores(as)	nº 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20.
Técnicos em contabilidade	Nenhuma.
Outras	Nenhuma.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme os dados levantados e expostos no Quadro 20, constata-se que 80% dos responsáveis pela implementação desta nova prática nas empresas do setor contábil da cidade de Curitiba, PR. são os Contadores, e os 20% restantes são os próprios proprietários que detêm esta prerrogativa.

### 4.3.2 Estrutura funcional no setor contábil antes/depois do CPC PME (R1)

Para verificação da estrutura da empresa, no Quadro 21 demonstra-se quantos funcionários atuavam no setor contábil da empresa antes do CPC PME (R1) e quantos atuam após a adoção desta nova norma contábil.

Quadro 21 – Quantidade de colaboradores no setor contábil antes e depois do CPC PME (R1)

<b>Opções de resposta</b>	<b>Empresas pesquisadas</b>	
	<b>Antes do CPC PME</b>	<b>Depois do CPC PME</b>
0 a 4	nº 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20.	nº 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 18, 19.
5 a 8	nº 10.	nº 10, 20.
8 a 12	Nenhuma.	Nenhuma.
Acima de 12	nº 9.	nº 9

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se no Quadro 21, com relação aos colaboradores atuantes antes e após do referido pronunciamento nas empresas prestadoras de serviços de

contabilidade, que 95% dos pesquisados responderam que não houve mudanças no seu quadro funcional e ainda que a faixa entre estes 95% estão entre 0 e 4 funcionários.

A única exceção, isto é, mudança constatada foi na empresa nº 20 que migrou da faixa 0 a 4 para 5 a 8 colaboradores no setor contábil.

#### **4.3.3 Percentual das receitas da organização destinados à qualificação dos colaboradores**

Foram questionadas as 20 empresas de contabilidade de Curitiba, PR, quanto das receitas a entidade destina para qualificação de seus colaboradores. No Quadro 22 mostra-se quanto das receitas em porcentagem (%) as empresas de contabilidade dispõem para a qualificação de seus colaboradores.

Quadro 22 – Percentual das receitas destinadas para qualificação dos colaboradores

<b>Opções de resposta</b>	<b>Empresas respondentes</b>
não se aplica	nº 7, 11, 17, 18, 19.
entre 0% e 1%	nº 1, 4, 8, 14.
entre 1% e 2%	nº 3, 19.
entre 2% e 3%	nº 9, 10, 15, 16.
entre 3% e 4%	nº 13.
acima de 4%	nº 2, 5, 6, 12, 20.

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se no Quadro 22 que os dados mais relevantes foram: a) 25% dos respondentes informaram que destinam acima de 4% das receitas; b) 40% apontaram entre 0% e 1% / 2% e 3%; e c) 25% disseram não aplicar nada na qualificação de seus colaboradores.

A empresa pesquisada nº 7 incluiu uma opção, reportando ser variável, dependendo da necessidade de adequação às exigências fiscais.

Conforme já mencionado, a qualificação profissional atualmente deve ser gerenciada pela própria pessoa, cada vez mais as médias e pequenas empresas não se preocupam com a questão do conhecimento e sim com os resultados.

Em síntese, á procura do conhecimento pelo profissional da contabilidade deve ser algo pessoal, uma questão de aprimoramento das suas qualificações. Ainda, o domínio de outro idioma torna-se indispensável.

#### 4.4 NÍVEL QUE AS UNIVERSIDADES SUPREM AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA AS EMPRESAS DE CONTABILIDADE

De forma sintética, questionou-se as empresas prestadoras de serviços de contabilidade sobre o nível de qualificação das universidades para a formação dos profissionais, qual a sugestão ou opinião para o tema e ainda qual instituição de ensino da Cidade de Curitiba-PR é indicada para o segmento contábil.

No Quadro 23 demonstra-se o quanto as universidades de Curitiba, PR. suprem as necessidades dos profissionais de contabilidade.

Quadro 23 – Universidades de Curitiba-PR. suprem a formação do profissional contábil

<b>Empresas pesquisadas</b>	<b>Opções de resposta</b>	<b>Caso negativo, qual sua sugestão.</b>
1	Não.	Aumento na carga horária das disciplinas voltadas á prática e conteúdos abordados direcionados para análise das PME's.
2	Sim.	-
3	Não.	Aumento na carga horária das disciplinas voltadas á prática.
4	Não.	Aumento na carga horária das disciplinas voltadas á prática.
5	Sim.	-
6	Sim.	-
7	Não.	Aumento na carga horária das disciplinas voltadas á prática.
8	Sim.	-
9	Sim.	-
10	Não.	Conteúdos abordados direcionados para análise das PME's.
11	Sim.	-
12	Não.	Aumento da carga horária das disciplinas voltadas a prática
13	Sim.	-
14	Sim.	-
15	Não.	Aumento da carga horária das disciplinas voltadas a prática
16	Sim.	-
17	Sim.	-
18	Sim.	-
19	Sim.	-
20	Não.	Maior exigência quanto ao nível de conhecimento teórico do graduados.

Fonte: Dados da pesquisa.

O Quadro 20 demonstra que 56,25% dos respondentes estão de acordo com a formação dos profissionais da contabilidade pelas instituições de ensino de Curitiba, PR. Porém, 43,75% são negativos no que concerne à seguintes assertivas:

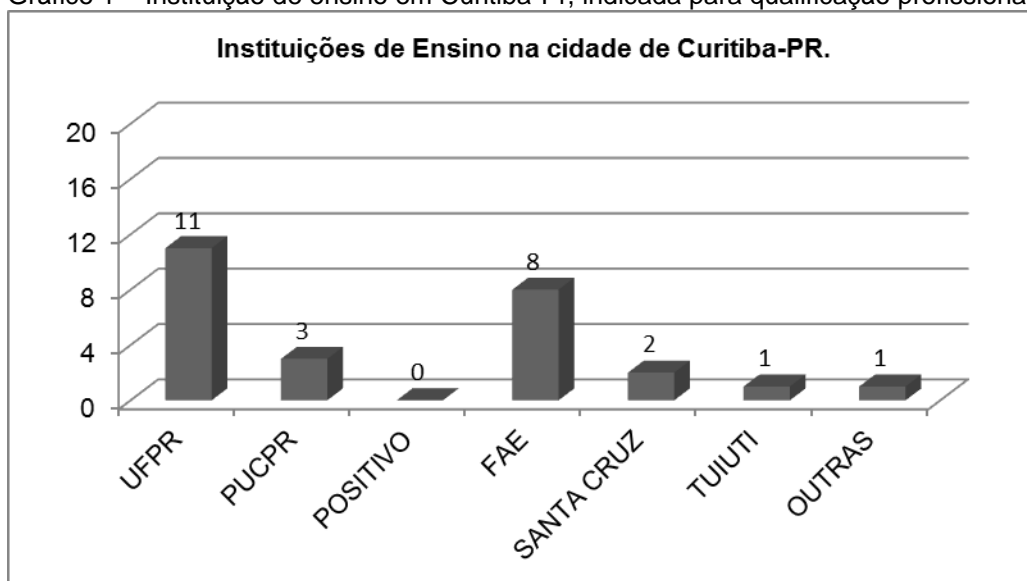
- a) aumento na carga horária das disciplinas voltadas à prática; e

b) conteúdos abordados direcionados para análise das PME's.

Nota-se uma preocupação mediana para a praticidade dos graduados, uma exigência atual e pertinente neste nicho de mercado.

No Gráfico 1, em conformidade com os dados coletados das empresas pesquisadas, nomeia-se e qualifica-se a instituição de ensino na cidade de Curitiba-PR. indicada para os profissionais do setor contábil.

Gráfico 1 – Instituição de ensino em Curitiba-Pr, indicada para qualificação profissional.



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme o Gráfico 1, as três principais universidades para a qualificação dos profissionais da contabilidade na Cidade de Curitiba, PR indicadas foram: em primeiro a UFPR com 56,25%; em segundo a FAE com 43,75%; e em terceiro a PUCPR com 18,75% das respostas. Como a questão era de múltipla escolha, houve a opção por mais de uma instituição de ensino.

#### 4.5 PLANEJAMENTO PARA ALINHAR AS NECESSIDADES DE PESSOAL CAPACITADO COM O DESENVOLVIMENTO DOS PROFISSIONAIS

Em referência à questão de gestão empresarial, foram abordados os temas sobre as qualificações dos profissionais e competências das empresas de contabilidade, e ainda se existe na organização contábil algum tipo de parceria ou convênio com terceiros.

#### 4.5.1 Competências inerentes ao processo de convergência ao CPC PME (R1)

Neste item abordou-se algumas opções sobre as competências que as organizações contábeis julgam inerentes ao processo de convergência à nova prática contábil. No Quadro 24 exibem-se as competências informadas pelas empresas de contabilidade.

Quadro 24 – Competências inerentes ao processo de convergência do CPC PME (R1)

<b>Opções de resposta</b>	<b>Empresas pesquisadas</b>
De acordo com a lei 10.406/2002 Novo Código Civil Brasileiro art.1.179.	nº 9, 20.
Atualização da Lei 9.245/46 na 10.249/10 (seção V art.76/77).	nº 20.
Adequação da Lei 6404/76 para as Leis 11.638/07 e 11.941/09.	nº 4, 20.
Conhecimento dos pronunciamentos técnicos: CPCs; NBC's; e ITG's.	nº 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20.
Estudos sobre as Resoluções 1.055/05 e 1.152/09 CFC.	nº 20.
Adoção dos padrões IRFS (International Reporting Financial Standard).	nº 1, 3, 10, 12, 20.
Convergência das demonstrações contábeis a norma NBC ITG 1000.	nº 4, 10, 12, 20.
Apoio de serviços de terceiros (consultoria/auditoria).	nº 20.
Controles internos de qualidade, informatizados e controles de gestão.	nº 12, 20.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se no Quadro 24, que em 80% das respostas foram indicadas como a principal competência do profissional o conhecimento dos pronunciamentos técnicos CPC's, NBC's, e ITG's, Outros dados relevantes que destacaram--se com 25% foi a adoção dos padrões IFRS e, por fim, 20% anotaram a convergência das demonstrações contábeis à norma NBC ITG1000.

#### 4.5.2 Qualificação do profissional contábil exigidos pela organização

Além das competências dos profissionais das organizações contábeis retratadas, há também a necessidade de profissionais qualificados para a execução da nova prática contábil. No Quadro 25 evidencia-se qual a qualificação dos profissionais da contabilidade exigidos nas empresas de contabilidade na cidade de Curitiba, PR.

Quadro 25 – Qualificações dos profissionais da contabilidade exigidos pelas organizações

<b>Opções de resposta</b>	<b>Empresas pesquisadas</b>
Analista contábil	nº 7, 9, 14, 17, 19.
Técnico em contabilidade	nº 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 14, 16, 18, 20.
Bacharel em contabilidade	nº 3, 10, 11, 12, 13, 15, 20.
Auditor contábil / Consultor contábil	Nenhuma.
Perito contábil	nº 8
Idiomas / outras	Nenhuma.

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se no Quadro 25, com relação à qualificação do profissional contábil, a exigência mais relevante é de 50% para os técnicos em contabilidade, seguido da qualificação bacharel em contabilidade com 35%, e analista contábil com 30%, as outras opções somaram apenas 5%.

Este diagnóstico apresenta a importância dos técnicos em contabilidade, porém a responsabilidade civil e comercial deve ser observada pela entidade a fim de suprir prerrogativas perante a lei, como por exemplo, assinatura de balanços.

#### 4.5.3 Programas de gestão nas organizações contábeis

Apontar a necessidade de programas de gestão pelas empresas de contabilidade é importante para a percepção dos seus colaboradores. No Quadro 26 apresentam-se as respostas a esta questão.

Quadro 26 - Controles de gestão nas organizações contábeis

<b>Opções de resposta</b>	<b>Empresas pesquisadas</b>
Sim	nº 9, 10, 13, 14, 20.
Não	nº 2, 3, 5, 6, 8.
Somente operacional	nº 1, 4, 7, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19.

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se no Quadro 26, que a maioria dos pesquisados tem somente programas de gestão operacional fixados com 60%. Ainda, responderam que tem e não tem programas de gestão 25% e 15%, respectivamente.

#### 4.5.4 Convênio ou parcerias entre a organização e terceiros

Neste ítem foram questionadas as empresas de contabilidade em relação se existem convênios e/ou parcerias com terceiros. No Quadro 27 constam as respostas com as suas devidas constatações.

Quadro 27 – Convênios ou parcerias da organização com terceiros

<b>Opções</b>	<b>Empresas pesquisadas</b>
Há convênios	nº 9, 12, 13, 20.
Há parcerias	nº 7, 14.
Não existem	nº 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19.

Fonte: Dados da pesquisa

Constata-se no Quadro 27 que na maioria, isto é, em 70% das empresas pesquisadas não existem quaisquer tipo de convênio ou parceria com terceiros. Apenas 20% dos respondentes afirmaram ter convênios e 10% de parcerias.

Este quadro mostrado acima deveria ser inversamente proporcional, para beneficiar qualitativa e quantitativamente toda a organização, uma questão de renovação para as empresas contábeis.

#### 4.6 EDUCAÇÃO CONTINUADA EM VISTA DO CONHECIMENTO NECESSÁRIO E DOS RECURSOS FINANCEIROS INVESTIDOS EM GESTÃO DE PESSOAS

Finaliza-se a pesquisa de campo com as empresas de contabilidade respondentes declarando de forma direta se existe o desenvolvimento da educação continuada para seus colaboradores e também a constatação se há ou não a nova modalidade do conhecimento “educação corporativa” nos escritórios contábeis.

O Quadro 28 desenha a questão da educação continuada nas empresas de contabilidade na cidade de Curitiba, PR.

Quadro 28 – A organização contábil desenvolve educação continuada

<b>Empresas pesquisadas</b>	<b>Opções</b>	<b>Caso afirmativo, qual entidade.</b>
1	Sim	Cursos do CRC-PR
2	Não	-
3	Sim	Cursos do CRC-PR
4	Não	-
5	Não	-
6	Não	-
7	Sim	Cursos do CRC-PR, do SESCAP-PR, do SICONTIBA, e Empresas de Consultoria.
8	Sim	Curso do SESCAP-PR
9	Não	-
10	Sim	Cursos do CRC-PR, SESCAP-PR, SICONTIBA.
11	Não	-
12	Sim	Cursos do SESCAP-PR e Empresas de Consultoria
13	Sim	Cursos do CRC-PR, do SESCAP-PR, do SICONTIBA, e Empresas de Consultoria.
14	Sim	Cursos do CRC-PR, do SESCAP-PR, do SICONTIBA.
15	Não	-
16	Não	-
17	Não	-
18	Não	-
19	Não.	
20	Sim.	Cursos do CRC-PR, do SESCAP-PR, do SICONTIBA, e Empresas de Consultoria.

Fonte: dados da pesquisa.

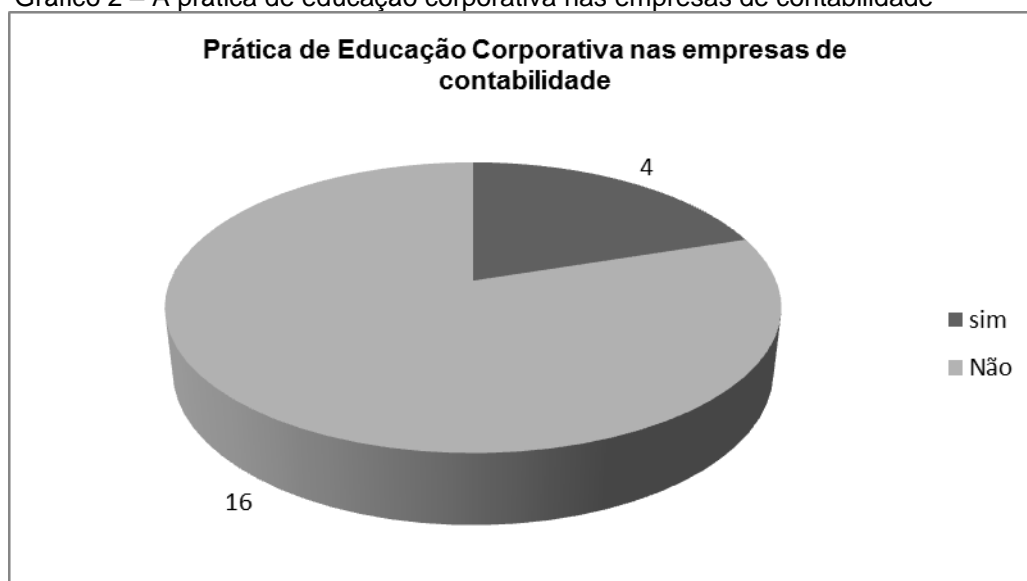
Em análise, o Quadro 28, de múltipla escolha, aponta que 55% das empresas de contabilidade não desenvolvem educação continuada. A outra parte, 45%, responderam que praticam a modalidade, sendo as três entidades principais: a) através de curso do CRC-PR com 37%, b) curso do SESCAP-PR com 37% e c) por intermédio do SICONTIBA com 26% das indicações.

O diagnóstico acima apresenta um alinhamento do curso do CRC-PR e do SESCAP-PR nas empresas prestadoras de serviços de contabilidade na cidade de Curitiba, PR.

Enfim, aporta-se o final deste trabalho, em síntese, com uma modalidade nova na realidade brasileira, uma questão relativa ao conhecimento. Foram questionadas as 20 empresas prestadoras de serviços de contabilidade da cidade de Curitiba, PR sobre a prática da educação corporativa nas organizações. No Gráfico 2 apresentam-se as respostas coletadas sobre a gestão do conhecimento.



Gráfico 2 – A prática de educação corporativa nas empresas de contabilidade



Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se no Gráfico 2, que somente quatro empresas (20%) responderam que têm a prática de educação corporativa na organização. Esta pesquisa surpreendeu o autor, haja visto que ainda não existe a prática da educação corporativa nas empresas de contabilidade em Curitiba, Paraná. Talvez os temas foram assemelhados pelos respondentes: educação continuada x educação corporativa.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Neste capítulo apresentam-se as conclusões deste trabalho científico, e com destreza, verdade, entendimento, as recomendações sobre o tema pesquisado para reflexões futuras.

### 5.1 CONCLUSÕES

Este estudo objetiva verificar a qualificação profissional de empresas de contabilidade para aplicação do pronunciamento técnico PME (R1) - contabilidade para pequenas e médias empresas. Para tal realizou-se pesquisa de caráter descritivo e quantitativo, fundamentado em levantamento bibliográfico e pesquisa junto a determinada população.

Com relação a pesquisa bibliográfica utilizada, foram selecionadas as referências em livros e periódicos, onde buscou-se as informações mais relevantes para o tema em questão. E as pesquisas nos portais de contabilidade via internet tiveram a observância total do pesquisador, onde foram reportados comentários e conceitos de outros autores sobre esta nova prática contábil no Brasil.

Os resultados da pesquisa empírica revelaram que as empresas de contabilidade da cidade de Curitiba, PR estão em conformidade com a nova prática contábil, ou seja, dentro dos padrões estabelecidos em leis e normas brasileiras. A percepção dos respondentes das empresas de contabilidade, conforme apresentado nos quadros 17 a 28, e nos gráficos 1 e 2 deste trabalho, apresentaram resultados satisfatórios quanto do discernimento sobre o tema em questão.

Na pesquisa constatou-se ainda a necessidade de investimento, parcerias e convênios para a adequação às novas leis/regulamentações, no que concerne à qualificação dos funcionários do setor contábil, frente ao Pronunciamento Técnico CPC PME (R1).

Conclui-se que o processo de qualificação profissional das empresas prestadoras de serviços de contabilidade pesquisadas é uma cadeia cíclica, fundamental para eficácia do negócio, dos clientes, dos fornecedores, e dos colaboradores. A realização desta pesquisa remete para uma questão recorrente, que é a gestão das empresas prestadoras de serviços de contabilidade.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se para futuras pesquisas sobre o tema, inicialmente, o desenvolvimento de um novo estudo, considerando empresas prestadoras de serviços de contabilidade de outra cidade, para fins comparativos dos resultados.

Outra possibilidade é a escolha de uma tipologia diversa da aqui utilizada, isto é, quanto ao procedimento: por levantamento ou *survey* sob dados aleatórios e não por conveniência, utilizado neste estudo. Este método utilizado por acessibilidade é mais ágil e prático, porém as respostas tem uma dose de acolhimento e/ou proteção de responsabilidade mútua, tendo em vista a relação de afetividade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, et al. Análise da percepção sobre expressões de incerteza presentes nas normas internacionais de contabilidade. **Revista UnB Contábil**, v. 11, n. 1-2, p.240-259, jan./dez.2008.

BEUREN, Ilse Maria. Trajetória da construção de um trabalho monográfico em contabilidade. In: BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. pp 46-75.

BORTOLOTTI, Márcia Fernanda Pasa. **O profissional e a gestão da sua carreira**. Disponível em: <[e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/download/523/434](http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/download/523/434)>. Acesso em: 18 jan. 2014.

BRASIL. **Lei nº. 11.638, de 28 de dezembro de 2007**. Altera e revoga dispositivos da Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade, 2013**. Disponível em: <<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>>. Acesso em: 12 set. 2013.

COLAUTO, Romualdo Douglas; BEUREN, Ilse Maria. Coleta, análise e interpretação dos dados. In: BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. pp 117-144.

COLUNISTAS DO PORTAL EDUCAÇÃO. **Conceito de empresa, 2014**. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/contabilidade/artigos/42997/conceito-de-empresa#ixzz2imFs3apk>>. Acesso em: 25 out. 2013.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). **Pronunciamento Técnico CPC PME (R1) – Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas**. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br>>. Acesso em: 13 out. 2013.

COSTA, Jorge A.; THEÓFILO, Carlos R.; YAMAMOTO, Marina M. A aderência dos pronunciamentos contábeis do CPC às normas internacionais de contabilidade. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 15, n. 2, p. 110-126, maio/ago 2012.

Delegacia do CRCPR em Curitiba. **Estatísticas de registros ativos - escritórios, 2013**. Disponível em: <<http://www.crcpr.org.br/new/content/faleConosco/enderecoDelegacia.php?id=000>> Acesso em: 12 set. 2013.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

GROPP, Beatrice M. C.; TAVARES, Maria das Graças P. **Comunidades de prática: gestão de conhecimento nas empresas**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2006.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

MACEDO, Marcelo A.S.; ARAUJO, Marcelo B.V.; BRAGA, Josué P. Impacto do processo de convergência as novas normas internacionais de contabilidade na relevância das informações contábeis. **REPeC. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 6, n. 4, art. 2, p. 367-382, out./dez. 2012.

MACKINSEY & COMPANY. Como encantar as empresas. **Revista Você S.A.** São Paulo: Editora Abril, p.31-34 fev. 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Andressa Iovine, JOÃO, Belmiro Nascimento. MARION, José Carlos. Perfil da pesquisa contábil sobre IFRS: uma revisão bibliométrica dos artigos internacionais sobre a matéria. **Revista Científica Hermes**, v. 7, p. 133-154, 2012.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron books, 1999.

NBC PA 12 (R1). **Norma Brasileira de Contabilidade - DOU 17/12/2013**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/nbc-pa-12.htm>>. Acesso em: 27 jan. 2014.

NBCT 6. **Da Divulgação das Demonstrações Contábeis**. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/t62.htm>>. Acesso em: 27 jan. 2014.

PARRY, S.B. *The quest for competencies*. **Training**, p. 48-54, jul.1996.

Reinaldo Luiz Lunelli. **Contabilidade Internacional para Pequenas e Médias Empresas, 2013**. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/contabilidadepme.htm>>. Acesso em: 28 set. 2013.

PORTAL DE CONTABILIDADE. **Profissão Contábil Tem Nova Regulamentação, 2013**. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/profissaocontabilregulamentada.htm>>. Acesso em: 28 set 2013.

ROSA, Jefferson Luiz. **Bem-vindo à Contabilidade**. Quatro Barras: Prottexto, 2012.

RUAS, Roberto L. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, Roberto L.; ANTONELLO, Claudia Simone; BOFF, Luiz Henrique. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e**

**competência.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

SOUZA, Ricardo Garcia de. **Normas internacionais de contabilidade: percepções dos profissionais quanto às barreiras para sua adoção no Brasil.** Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: 2009.

SURVEYMONKEY. Aplicativo para questionário de pesquisa. Disponível em: <<https://surveymonkey.com>>. Acesso em: 17 maio 2014.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Sou aluno da UFPR do curso de Pós-Graduação MBA Auditoria Integral 2013.

Peço-lhes a gentileza de responder o referido questionário. Todas as informações serão tratadas com zelo, sigilo profissional e de forma confidencial.

Agradeço desde já, sua compreensão e colaboração.

**Nome do respondente:** \_\_\_\_\_

### Questões:

**1. Qual conhecimento a sua empresa tem sobre o CPC PME (R1)?**

- ( ) nenhum  
( ) parcial  
( ) total

**2. A partir de que ano a empresa adotou essa nova norma contábil?**

- ( ) 2009  
( ) 2010  
( ) 2011  
( ) 2012  
( ) 2013  
( ) ainda não adotou

**3. Na sua opinião. Quais as principais mudanças no pronunciamento técnico PME (R1)?**

( ) Classificação das contas do ativo, do passivo, patrimônio líquido, e de resultado realizada com base no que determina a MP 449/08.

( ) Simplificação de alguns princípios de reconhecimento e mensuração dos grupos: ativo, passivo, receita e despesa.

( ) Mensuração subsequente dos ativos e passivos financeiros e não-financeiros.

( ) A apresentação das demonstrações contábeis devem ser expressas de modo comparativo.

( ) Inclusão de notas explicativas e carta de apresentação em conjunto com as demonstrações contábeis.

**4. Na sua opinião. Qual é a expectativa quanto á adoção das normas do CPC PME (R1)? Marque com (x).**

Expectativas	nenhuma	pequena	média	grande
Valorização da profissão contábil.				
Alavancagem nas receitas da organização contábil.				
Aumento nos serviços prestados pela empresa de contabilidade.				
Concorrência e competitividade no setor.				
Inclusão na Academia de Ciências Contábeis, disciplinas voltadas as PME's.				



- 5. Quem são os responsáveis pela implementação do Pronunciamento Técnico PME (R1) na sua organização?**
- Proprietários(as) da empresa: titular, sócio(a)
  - Administradores(as)
  - Contadores(as)
  - Técnicos em contabilidade
- 6. Quantos funcionários atuavam no setor contábil da organização antes da nova prática contábil?**
- 0 á 4
  - 5 á 8
  - 9 á 12
  - acima de 12
- 7. Quantos funcionários atuam no setor contábil da organização após a nova prática contábil?**
- 0 á 4
  - 5 á 8
  - 9 á 12
  - acima de 12
- 8. Quanto das receitas(%) a organização dispõe para qualificação dos seus colaboradores?**
- não se aplica
  - entre 0 e 1%
  - entre 1 e 2%
  - entre 2 e 3%
  - entre 3 e 4%
  - acima de 4%
- 9. Na sua opinião. As universidades da Cidade de Curitiba suprem a formação de profissionais em contabilidade?**
- sim
  - não
- Caso negativo, qual a sua sugestão?**
- aumento na carga horária das disciplinas voltadas á prática contábil.
  - Conteúdos direcionados para análise de pequenas e médias empresas.
  - qualificação profissional dos professores.
  - outras especifique: \_\_\_\_\_
- 10. Qual instituição de ensino em Curitiba-PR. a organização indica para a qualificação dos seus profissionais?**
- UFPR
  - PUC-PR
  - POSITIVO
  - FAE
  - SANTA CRUZ
  - TUIUTI
  - Outras

**11. Quais as competências que a sua empresa julga inerentes ao processo de convergência ao CPC PME (R1)?**

- De acordo com a lei 10.406/2002 Novo Código Civil Brasileiro art.1.179.
- Atualização da Lei 9.245/46 na 10.249/10 (seção V art.76/77).
- Adequação da Lei 6404/76 para as Leis 11.638/07 e 11.941/09.
- Conhecimento dos pronunciamentos técnicos - CPCs - NBC's - ITG's.
- Estudos sobre as Resoluções 1.055/05 e 1.152/09 CFC.
- Adoção dos padrões IRFS (International Reporting Financial Standard)
- Convergência das demonstrações contábeis ao NBC ITG 1000.
- Apoio de serviços de terceiros (consultoria/auditoria)
- Controles internos de qualidade, informatizados
- Controles de gestão

**12. Quais as qualificações do profissional contábil exigidos pela organização?**

- Analista contábil
- Técnico em contabilidade
- Bacharel em contabilidade
- Auditor contábil
- Consultor contábil
- Perito contábil
- Idiomas

**13. Há algum tipo de convênio ou parceria entre a organização e terceiros para qualificação profissional?**

- há convênios
- há parcerias
- não existem.

**14. A sua empresa de contabilidade tem programas de gestão?**

- sim
- somente operacional
- não

**15. A sua empresa contábil desenvolve a educação continuada para os seus colaboradores?**

- não  sim

**Caso sim. Em qual entidade?**

- curso do CRC-PR
- curso do SESCAP-PR
- curso do SICONTIBA
- outros cursos: á distância, por meio de palestras, em consultorias...

Especifique: \_\_\_\_\_

**16. A educação corporativa pode ser definida como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação a estratégia de longo prazo de uma organização. A sua organização de contabilidade pratica a educação corporativa?**

- sim  não

Obrigado!