



Conectando Pessoas.
Fortalecendo a Profissão!

Capacitação Profissional dos Funcionários de Empresas de Serviços Contábeis

Gustavo Oliveira Leite

gustavo.leite@hotmail.com

UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí

Luiz Fernando Pereira Deschamps

lfpdeschamps@gmail.com

UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí

Suzete Antonieta Lizote

lizote@univali.br

UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí

Resumo

O setor de recursos humanos tem como uma das funções, selecionar profissionais capacitados. Para tanto, é fundamental a capacitação e o treinamento, pois ele é um processo educacional que gera crescimento e mudanças, melhorando desta forma, o espírito de equipe, integração e criatividade. Este estudo tem como objetivo identificar a percepção dos funcionários de empresas de serviços contábeis em relação ao treinamento e capacitação em suas atividades profissionais. Em relação à metodologia, considera-se uma pesquisa quantitativa, descritiva e do tipo levantamento. A amostra, selecionada por conveniência e acessibilidade, foi composta por 150 profissionais contábeis. O instrumento de coleta, foi dividido em dois blocos em que o primeiro se referiu aos dados sociodemográficos e o segundo a percepção sobre o treinamento e capacitação das atividades desenvolvidas no escritório contábil em que atua. Os resultados obtidos apontaram que a maioria dos escritórios contábeis (67,40%) oferecem treinamentos aos seus funcionários com periodicidade mensal (35,90%), sendo para o departamento fiscal a maioria deles (38%), assim como a maioria dos respondentes desempenham suas atividades neste setor. Destaca-se também que 58,7% da amostra não recebe nenhum auxílio por parte do empregador para realizar os treinamentos e 38% dos respondentes afirmaram que o treinamento e capacitação são eficientes pois proporcionam crescimento profissional e maior desempenho às organizações. Considera-se, portanto, a importância de se pensar em planos constantes de treinamentos e capacitações, com o propósito de atender as necessidades estratégicas e operacionais da organização, além de possibilitar aos colaboradores o seu desenvolvimento.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Treinamento; Capacitação.

Linha Temática: Empregabilidade



1 Introdução

A gestão de recursos humanos tem um importante papel no sentido de buscar o envolvimento dos trabalhadores, sendo o treinamento um dos caminhos. Ele fornece ferramentas, técnicas e métodos que auxiliem no desenvolvimento de estratégias de gestão como alternativas para maximizar o desempenho individual e consequentemente das organizações.

Neste contexto, a capacitação passou a ser um meio para proporcionar a aprendizagem e promoção do desenvolvimento de competências, relacionando-se ao termo treinamento, que envolve eventos de curta e média duração, como cursos, oficinas, *workshops*, entre outros. Assim, é primordial o alinhamento entre o processo de capacitação, as diretrizes da organização e com o ambiente onde os colaboradores estão inseridos. Neste sentido, Gil, et al. (2020) salientam a necessidade de avaliação dos resultados de tais ações e que haja um ciclo permanente de melhorias em relação às capacitações ofertadas.

O treinamento, conforme afirmam Menegon e Zambarda (2019), é um processo de educação para aplicação do conhecimento em curto prazo e que utiliza metodologia e procedimentos organizados e planejados, nos quais os empregados, em geral, aprendem habilidades e conhecimentos técnicos-específicos e bem definidos para um determinado trabalho ou atividade.

O impacto do treinamento no trabalho, pode ser definido como a autoavaliação feita pelo participante e seus pares sobre os efeitos em seus níveis de desempenho, motivação, autoconfiança e abertura às mudanças nos processos de trabalho. Além disso, conforme colocam Abbad e Mourão (2012) existe uma crescente preocupação em identificar o retorno financeiro das ações de treinamento para as organizações, pois seria de se esperar que todos os treinamentos realizados tivessem impacto na melhoria de desempenho de seus participantes, pois não se justificaria as empresas realizarem investimentos em eventos instrucionais se elas não esperassem algum retorno positivo deles.

Diante deste contexto, este estudo buscou resposta ao seguinte questionamento: qual a percepção dos funcionários de empresas de serviços contábeis em relação ao treinamento e capacitação em suas atividades profissionais? Para tanto, definiu-se como objetivo geral identificar a percepção dos funcionários de empresas de serviços contábeis em relação ao treinamento e capacitação em suas atividades profissionais e como objetivos específicos: descrever os papéis e o perfil do contabilista no exercício de sua função; reconhecer a importância do treinamento e capacitação na área contábil e elencar os meios mais adequados para a aplicação dos treinamentos e capacitação.

O estudo tem sua importância voltada a evidenciar que os resultados esperados pelos gestores, poderão ser alcançados se os funcionários estiverem treinados e capacitados para enfrentar as adversidades que aparecerão no decorrer do exercício de sua função. Desta forma o treinamento deixa de ser uma despesa, mas um investimento com retorno econômico compensador e produtividade de qualidade, tornando os processos organizacionais mais eficazes. Especialmente este estudo, poderá proporcionar novos conhecimentos aos profissionais contábeis, acadêmicos e ao público em geral, podendo servir de base para construção de novas pesquisas, dando continuidade no aperfeiçoamento da ciência contábil.

Após esta introdução, o trabalho está estruturado em outras cinco seções. O marco teórico sobre o tema se apresenta na segunda seção e a abordagem metodológica na seguinte. Na sequência, se analisam os dados e na próxima seção apresentam-se as considerações finais e sugestões para futuros estudos. Por último, se listam as referências utilizadas.

2 Fundamentação Teórica

2.1 Os Papéis e o Perfil do Contabilista no Exercício de sua Função

Em virtude de todas as evoluções ocorridas no cenário contábil, onde o antigo “guarda-livros” passa a ter reconhecimento e destaque mediante os profissionais do ramo de gestão de empresas, destaca-se o reconhecimento das funções desempenhadas pelo contabilista. Foi destacado o termo “guarda-livros” pois, de acordo com Cotrin, Santos e Zotte Junior (2012, p. 8) “No início da prática contábil, era chamado de guarda-livros, e sua principal responsabilidade era a escrituração dos livros mercantis. Era conhecido também como um funcionário indireto do governo, pois era responsável em efetuar cálculos de impostos e preenchimentos de guias”

O perfil do contabilista atual é caracterizado pela representação de um profissional versátil, diferenciado, e que está disposto às mudanças que ocorrem nas legislações e regimentos do mundo corporativo em seus respectivos âmbitos e áreas de atuação, como contábil, fiscal, societário, departamento pessoal, entre outros. Tal afirmativa é confirmada por Marion (2009, p. 18), “[...]os estudantes que agora estão ingressando em uma faculdade de Ciências Contábeis devem ser preparados para interpretar, entender, analisar os Relatórios Contábeis, tirar conclusões úteis para assessorar as tomadas de decisão”.

Desta forma, Brondani et al. (2014) confirmam a premissa abordada por Marion, quando mencionam que os contadores dos dias de hoje não fazem apenas apurações de impostos e mantém o registro dos atos e fatos contábeis. O contador é ponto chave para a preservação do patrimônio de uma empresa, bem como de toda a gestão dos negócios.

Para Brandão e Buesa (2013, p. 3), a contabilidade é caracterizada por ser uma das áreas que tendem a proporcionar diversos nichos e ramos de atuação para um profissional. As atividades exercidas pelos contabilistas podem ser listadas de maneiras diversas, nos permitindo citar as mais relevantes e de maior representatividade desenvolvidas por estes profissionais, especificamente dentro de um escritório contábil, como por exemplo a do contabilista voltado à área contábil, definida pelo empregado que registra os atos e fatos contábeis e realiza a apresentação dos demonstrativos financeiros e econômicos, demonstrando os indicadores aos gestores da organização analisada e permitindo a precisão na tomada das decisões.

Não obstante, pode-se citar também o papel do contabilista voltado à área fiscal, que tem como principais atribuições as funções de impactar a empresa de maneira positiva no que diz respeito aos tributos das esferas federais, estaduais e municipais, através do uso do planejamento tributário e uso da elisão fiscal. Vale abordar também a importância do contabilista voltado à área do departamento pessoal, que elabora as folhas de pagamento, bem como a entrega e cumprimento de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas as quais é responsável. Além destas atividades que o contabilista pode exercer dentro de um escritório contábil, restam citar também as demais atividades abrangidas pela classe, como auditoria, perícia, consultoria, gestão pública, e até mesmo a área do ensino.

Cotrin, Santos e Zotte Junior (2012, p. 50) afirmam que “a função básica do contador é produzir informações úteis aos usuários da contabilidade para a tomada de decisão, por isso, cada número e informação têm seu significado, tudo é importante, pois cada dado avaliado traduz a representatividade dos negócios da empresa”. Partindo desta premissa, é possível refletir na opinião de que o contabilista possui importante papel na sociedade, análogo ao médico, logo que cuida da saúde das organizações.

Segundo Raza (2008, p. 17), os empreendedores e empresários devem abraçar a contabilidade como um item importante para sua gestão, e desta forma, torná-la um ponto chave

para que possam aplicar decisões seguras para seu negócio. Esta afirmativa é elucidada por Iudícibus, Marion e Faria (2009, p.22) “a contabilidade é o grande instrumento que auxilia a alta administração a tomar decisões, ela coleta os dados econômicos mensura monetariamente, registra e transmite as informações em forma de relatórios que contribuem para a tomada de decisões”.

2.2 Os Meios Adequados para Aplicação dos Treinamentos e Capacitações

Visando a melhoria nos processos organizacionais de cada instituição, para a aplicação de treinamento a empresa precisa identificar como ocorrerá a sua aplicação para não afetar os processos operacionais. Tal prerrogativa é afirmada por Neves e Steil (2019) quando discorrem que o treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimento, habilidades e competências em função de objetivos definidos.

No mercado, assim como em qualquer meio de atuação que se relacione direta ou indiretamente com a especialização profissional, Friedrich, et al. (2016) enfatizam que a instituição que espera resultados com um programa de treinamentos deve se ater a aspectos como rotatividade de pessoal e nível técnico almejado por cada célula de sua empresa. Complementam Farias e Resende (2020) que com um diagnóstico da real situação de seu corpo administrativo e operacional será possível a mensuração do resultado, bem como elencar possíveis melhorias após o término de cada fase deste projeto, tendo em vista que o resultado é o maior objetivo da implantação dele.

Para complementar o que é buscado por meio da pesquisa, é objetivado encontrar os meios mais adequados, observando modelos já aplicados por diversas instituições e de acordo com o que é colocado por inúmeros autores, referindo-se ao processo de aperfeiçoamento humano da organização. O treinamento tem diversos objetivos, conforme Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006), entre eles, destacam-se: preparar as pessoas para a execução imediata das diversas tarefas peculiares a organização; dar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer; e; mudar a atitude das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhes a motivação e tornando-as mais receptivas as técnicas de supervisão e gestão.

No momento que que é decidido a implementação do treinamento na instituição, deve-se ater a vários fatores dentre eles, o que mais se adequa ao fluxo de trabalho, disponibilidade de tempo e espaço e que trará o melhor resultado, os mais utilizados segundo Abrapp, (2013) são: presenciais: são treinamentos realizados com a presença de um instrutor ou facilitador, podendo ser realizados tanto nas dependências da organização (interno) quanto externamente; EAD – Ensino a Distância: são treinamentos realizados *on-line*, via chats, conferências, vídeos e outros; *On-the-Job*: são treinamentos realizados durante as atividades laborativas, no seu ambiente de trabalho, sob orientação de profissional que possua domínio sobre o conteúdo abordado.

Atualmente, o acesso à informação com o ensino foi muito beneficiado e de certa forma também melhor divulgado e com um custo mais competitivo, já que o ensino EAD proporciona uma amplitude maior, tanto para as instituições de ensino como para os “alunos”, assunto elencado por Santos, et al. (2020) o qual afirma que assim trouxe uma perspectiva com maiores possibilidades na educação.

Em meio às grandes mudanças que vêm acontecendo após a evolução das gerações X, Y e Z, o impacto das mudanças chegaram rápido ao mundo corporativo. Ao final dos anos 90

já se iniciava a preparação e treinamento junto as grandes revoluções nos modelos organizacionais das empresas, Scantamburlo, et al. (2019) afirmam que há muitas formas de passar conhecimento e treinar além dos métodos tradicionais e salas de aula, como palestras, *workshops* e seminários.

2.3 A Importância do Treinamento e Capacitação na Área Contábil

O profissional contábil carece cada vez mais de treinamento e capacitação, logo que o mercado em que se encontra sofre mudanças constantes, sobretudo na legislação que exige um nível de conhecimento elevado. O treinamento propicia ao empregado melhores conhecimentos e habilidades para que se renove em relação a sua respectiva área de trabalho e das inúmeras mudanças que o cerca. (ABBAD, MENESES, ZERBINI, (2010). Treinar “significa o preparo da pessoa para o cargo, enquanto o propósito da educação é o de preparar a pessoa para o ambiente dentro ou fora do seu trabalho” (CHIAVENATO, 2010, p. 495).

Chiavenato (2009, p. 388) afirma que antes, “[...] alguns especialistas em Recursos Humanos consideravam o treinamento como meio para adequar cada pessoa ao seu cargo, e com isso, desenvolver a força de trabalho na organização a partir dos cargos ocupados”. Contudo, para o empregado a capacitação e treinamento vai além da necessidade do mercado, tendo em vista o anseio por seu próprio desenvolvimento pessoal. Chiavenato (2010, p. 410) o define como “[...] um conjunto de experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que proporcionam oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional, e ele está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas o cargo atual”.

O mesmo autor (2000), discorre que o desenvolvimento profissional é a educação que alinha o homem para o seu crescimento profissional dentro da empresa o modificando, o aperfeiçoando e o desenvolvendo para exercer melhor suas funções. Desta forma, “investir no desenvolvimento das pessoas que realizam o trabalho nas organizações significa investir na qualidade dos produtos e serviços, e consequentemente atender melhor os clientes e ampliar as vendas” (TACHIZAWA, FERREIRA, FORTUNA, 2006, p. 220).

Desta forma, as empresas buscam otimizar resultados e assim elevar o nível de qualidade dos serviços prestados. Silva, et al. (2017) afirmam que, em empresas de serviços bem-sucedidas as pessoas são vistas mais como recurso a ser desenvolvido do que como custo a ser minimizado. Por isso, diversas empresas veem como um ponto positivo a promoção da capacitação técnico-profissional de seus funcionários independente do dispêndio financeiro que esteja envolvido.

Para Lacombe (2011) a capacitação técnico-profissional destina-se a melhorar o desempenho de profissionais nas funções que já exercem ou a capacitá-los para outras funções, em geral, de maior dificuldade. Este tipo de programa não se destina à formação de executivos para exercerem funções gerenciais de alto nível, mas ao aperfeiçoamento de profissionais em assuntos técnicos.

Este tipo de capacitação é uma das ferramentas mais valorizadas pelos processos de gestão de pessoas, devido a ter como objetivo principal o treinamento dos funcionários, além de oferecer possibilidades de crescimento profissional e organizacional. Segundo Chiavenato (2004, p. 338), “O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações”.

Os investimentos em capacitação profissional, apesar de todo custo envolvido, geram resultados positivos para as organizações quando aplicados de maneira efetiva, seja este resultado financeiro, ou até mesmo em forma de desenvolvimento pessoal e satisfação dos empregados em exercerem sua função sabendo que fazem a diferença para a empresa em que trabalham.

3 Metodologia

A natureza da pesquisa foi classificada como básica, pois tem como finalidade gerar mais compreensão sobre determinado assunto que já é pautado em algum meio de distribuição de conhecimento, sejam livros, periódicos, revistas, e envolve verdades já conhecidas universalmente, a fim de gerar valor científico e espalhar o tema. Galliano (1986, p. 26) esclarece que “ao analisar um fato, o conhecimento científico não apenas trata de explicá-lo, mas também busca descobrir suas relações com outros fatos e explicá-los”.

Quanto aos objetivos, se caracteriza como descritiva, logo que seu maior objetivo é demonstrar aos leitores uma análise detalhada dos eventos relacionados à treinamento e capacitação dentro dos escritórios contábeis, enfatizando a não-interferência dos pesquisadores em todos os dados coletados. Gil (1999, p. 42) afirma que “as pesquisas descritivas possuem como principal fim descrever as características de um grupo determinado de pessoas”

Em relação à forma de abordagem do problema esta pesquisa se enquadra como qualitativa-quantitativa, pois a coleta de informações será feita através de questionário para levantamento de estatísticas, e os algoritmos coletados servirão para a descrição do perfil do contabilista no que diz respeito ao tema abordado. Para Demo (2002, p. 7) “os pesquisadores e formadores de opinião preferem as pesquisas quantitativas pois os números podem ser testados, mensurados, experimentados e verificados, a fim de tomar um partido concreto com base nas estatísticas”.

No que tange aos procedimentos é um estudo de campo conduzido por levantamento com uso de questionário. Isto se aplica “quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (SEVERINO, 2000, p. 56).

O material para o estudo foi obtido por meio de um questionário de autopreenchimento com perguntas fechadas e abertas. Os questionários foram enviados via correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs*, no mês de abril de 2020. A população esteve composta por 313 discentes do Curso de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior localizada em Itajaí/SC e 100 colaboradores de escritórios de contabilidade das cidades de Itajaí, Balneário Camboriú e Itapema, os quais foram selecionados por acessibilidade. A amostra resultou em 150 respondentes, representando assim, 36,31% da população.

O instrumento estava organizado em dois blocos sendo que no primeiro se recolheram os dados socioeconômicos dos respondentes como gênero e idade e o segundo sobre a percepção dos funcionários sobre os treinamentos e capacitações. Os dados coletados foram organizados em uma planilha eletrônica Excel® e posteriormente efetuaram-se as análises descritivas com base nas frequências.

4 Resultados

4.1 Dados Sociodemográficos

Em relação ao gênero, se verifica a predominância feminina com 65% da amostra. Quando a questão é idade, pode-se observar que a maioria, equivalente a 73% possui idade entre 19 a 29 anos, e apenas 1% dos pesquisados acima de 49 anos.

4.2 Treinamento e Capacitação

Inicialmente, os respondentes foram questionados sobre sua participação em treinamentos antes de ingressar na empresa para incrementar suas habilidades ou melhorar sua percepção da área. Cerca de 54,3% dos entrevistados afirmaram que sim e 45,7% não fizeram. Estes resultados são satisfatórios, embora ainda é alta a quantidade de respondentes que não realizaram nenhum aperfeiçoamento. Infere-se que isto se deve ao fato de ser uma população jovem, conforme visto no item anterior e muitos, provavelmente estão ingressando no mercado de trabalho.

Na sequência, o intuito foi saber se o escritório contábil oferece algum tipo de treinamento. Os resultados foram satisfatórios, pois a maioria, ou seja, 67,40% afirmaram positivamente. Estes resultados convergem com os estudos de Galvão, Monte-Mor e Tardin (2017), os quais destacam que a qualificação profissional, o treinamento e a gestão adequada dos recursos humanos são procedimentos de vital importância para a crescimento e desempenho das empresas.

Em relação a periodicidade dos treinamentos ofertados, os resultados estão evidenciados no Gráfico 01.

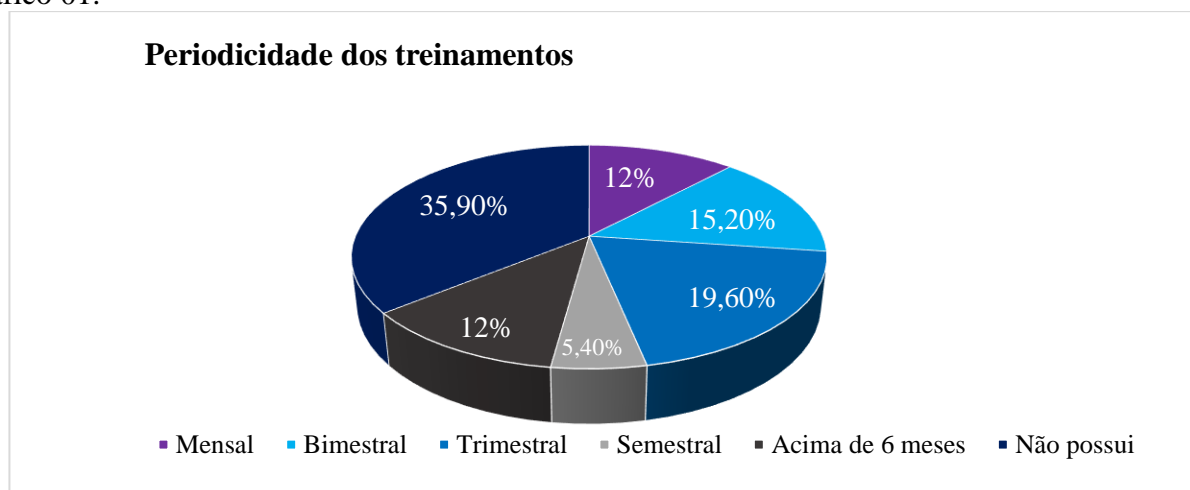


Gráfico 01 – Periodicidade dos treinamentos

Ao analisar o gráfico acima, se verifica que os escritórios, em sua maioria (35,90%) investem em treinamentos mensais aos seus funcionários e apenas 17,40% com periodicidade semestral ou com mais de 6 meses.

O Gráfico 02 exibe o departamento que os participantes da amostra executam suas funções.

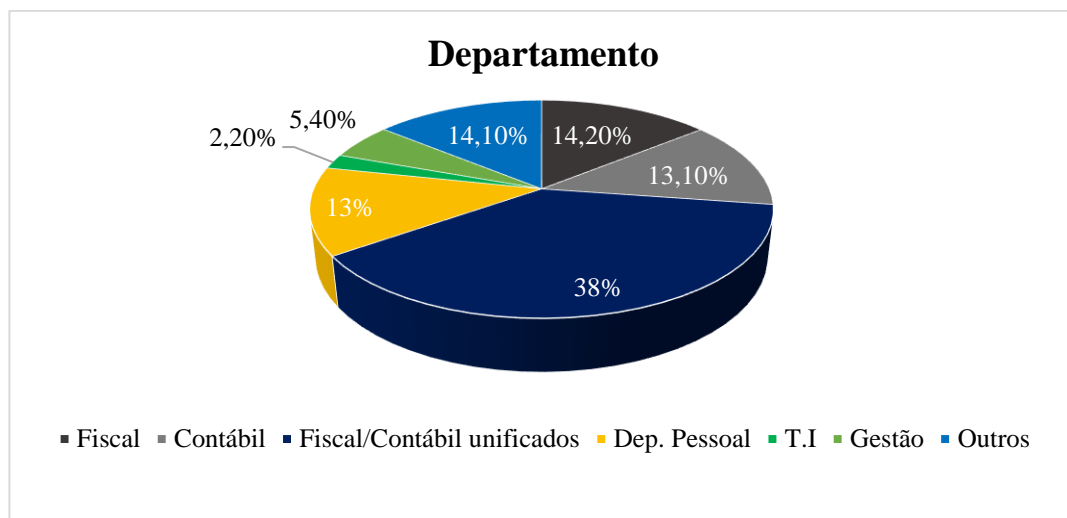


Gráfico 02 - Departamentos

Os dados do gráfico acima evidenciam que a maioria dos respondentes trabalham no fiscal/contábil unificado que está representado com 38%, seguido pelo setor fiscal com 14,1%, O setor considerado como outros, que pode ser interpretado como setores de condomínio e societário representam 14,1%. O setor contábil possui cerca de 13%. Setores como departamento pessoal/RH possuem 13% do total da amostra, já setores como o de TI e Gestão contribuem com 2,2% e 5,4%, respectivamente.

Dando continuidade a pesquisa, os respondentes foram questionados sobre qual a área que recebe a maior oferta de treinamentos. O Gráfico 03 apresenta os resultados.

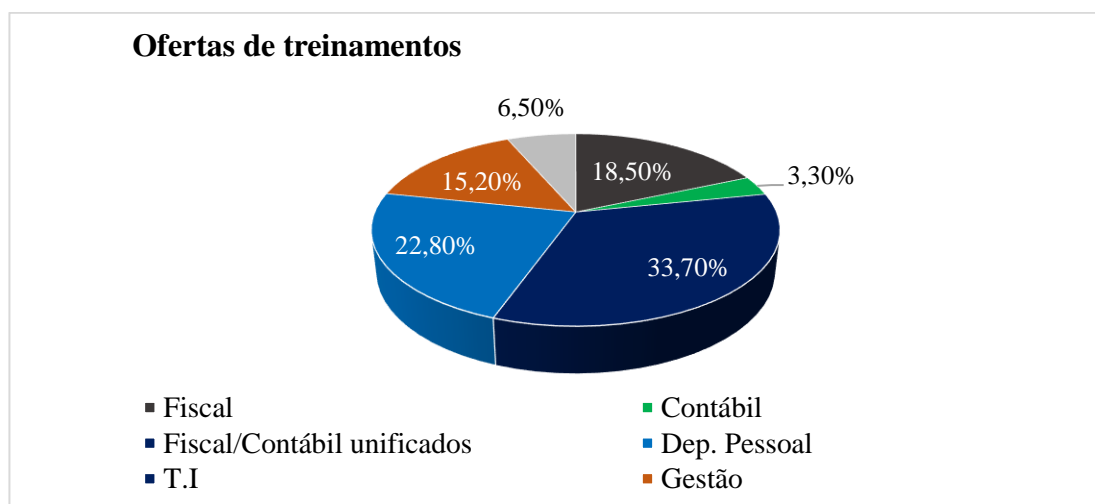


Gráfico 03 - Ofertas de treinamentos

Em relação as ofertas de treinamentos, conforme resultados no Gráfico 03, se observa que o departamento fiscal e contábil é o que está em maior evidência, com 33,70% das respostas. Este resultado pode ter sido em função da maioria dos respondentes trabalharem neste setor, conforme mencionado anteriormente. A área que se mostrou que um baixíssimo índice, no questionário apontando como “outros”, refere-se, de acordo com as respostas, ao setor

societário e condomínios, com apenas 6,5%.

Os incentivos aos treinamentos por parte do empregador são fundamentais para o aperfeiçoamento dos funcionários. Neste sentido, os respondentes foram questionados se recebem algum incentivo em forma de benefício ou projeto externo, custeado pelo empregador 58,7%, afirmaram que o escritório não apresenta qualquer projeto, benefício ou treinamento visando a qualificação profissional dele.

No que tange a eficiência dos treinamentos, os resultados se mostram no Gráfico 04.

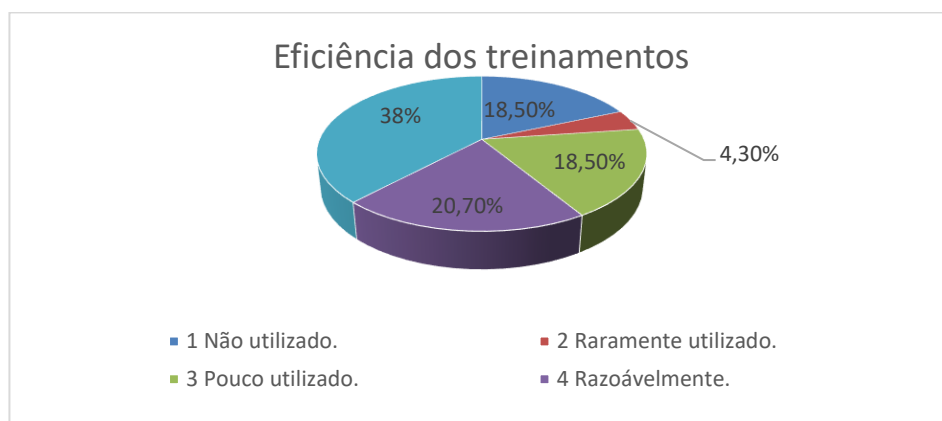


Gráfico 04. Eficiência dos treinamentos.

Os resultados deste questionamento, conforme se observa no gráfico acima, apontam que 38% dos respondentes afirmam que o treinamento se mostra eficiente ao profissional contábil, assim aqueles empregados que recebem do empregador benefícios para o incentivo de cursos e treinamentos, concordam que o escritório é o maior beneficiado. Porém 20,7% informaram não receber benefício, desta maneira utilizaram do índice 1 (não utiliza) para demonstrar de certa forma que o escritório que não oferta benefícios ao seu empregado é prejudicado em relação a qualidade prestada.

Neste sentido, é oportuno ressaltar os estudos de Coda e Coda (2014) que mostram que investimentos em treinamento podem aumentar o desempenho individual e organizacional e trazer benefícios tanto para o trabalhador quanto para o empregador, dada o desenvolvimento de competências e a promoção de atualização profissional gerada pelos treinamentos. Por outro lado, segundo Amorim e Silva (2013) para que tais investimentos mostrem resultados tangíveis para as organizações, os programas de treinamento devem ser adequadamente projetados e sua implementação posteriormente avaliada.

Por fim, conforme se apresenta no Gráfico 05, os respondentes foram questionados sobre qual treinamento acham importante realizar para seu aperfeiçoamento profissional.

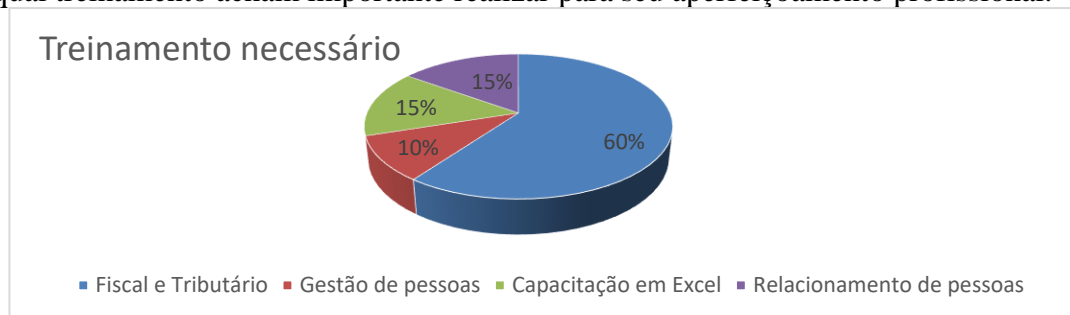


Gráfico 05 – Treinamento necessário

Com base nos resultados do Gráfico 05 se observa que o maior número é em relação a cursos e treinamentos voltados ao planejamento tributário (60%). Isto também deve ser analisado levando em consideração que a maioria dos respondentes atua neste setor. Por outro lado, a área fiscal exige sempre muita capacitação em função das inúmeras mudanças na legislação vigente.

5 Considerações Finais

O treinamento e a capacitação dos funcionários de uma organização não podem ser confundidos com a questão de realizar cursos e adequar informações. Deve buscar atingir o nível de performance desejado pela empresa considerando o desenvolvimento contínuo do indivíduo. Para que isso seja possível é essencial ter uma cultura interna adequada ao aprendizado. Este estudo teve como identificar a percepção dos funcionários de contabilidade em relação ao treinamento e capacitação em suas atividades profissionais.

Os resultados apontaram que que a maioria dos escritórios contábeis (67,40%) oferecem treinamentos aos seus funcionários com periodicidade mensal (35,90%), sendo para o departamento fiscal a maioria deles (38%), assim como a maioria dos respondentes desempenham suas atividades neste setor.

Destaca-se também que 58,7% da amostra não recebe nenhum auxílio por parte do empregador para realizar os treinamentos e 38% dos respondentes afirmaram que o treinamento e capacitação são eficientes pois proporcionam crescimento profissional e maior desempenho às organizações.

Com a realização deste estudo, se percebe que em meio às grandes mudanças que vêm acontecendo após a evolução das gerações X, Y e Z, o impacto das mudanças chegaram rápido ao mundo corporativo e os profissionais da área contábil carecem cada vez mais de treinamento e capacitação. Conforme afirma Lacombe (2011, p. 389) “Os contadores precisam ter um nível técnico elevado para acompanhar as complexibilidades que estão presentes em seu dia a dia, seja na interpretação da legislação tributária quanto na assessoria gerencial para tomada de decisão”

O treinamento pode permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Ele é uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e aos clientes e enriquece o patrimônio humano das organizações, sendo desta forma, o responsável pelo capital intelectual das organizações.

Este estudo teve como limitação as dificuldades de retorno das respostas da população selecionada. Como pesquisas futuras, sugere-se investigar as causas que levam parcela significativa de empresas não investirem em treinamento e capacitação aos seus funcionários.

Referências

ABBAD, G. D. S.; MOURÃO, L. Avaliação de necessidades de TD&E: proposição de um novo modelo. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 6, 2012, p. 107.

ABBAD, G.; MENESES, P.; ZERBINI, T. **Manual de treinamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ABRAPP. **Guia de boas práticas em treinamento e desenvolvimento**. Disponível em: <https://www.abrapp.org.br/produto/guia-de-boas-praticas-em-treinamento-e-desenvolvimento/>



Conectando Pessoas.
Fortalecendo a Profissão!

Acesso em: 10 maio 2020.

AMORIM, T. N. G. F.; DE BARROS SILVA, L. Treinamento no serviço público: uma abordagem com os servidores técnico-administrativos de universidade. **TPA-Teoria e Prática em Administração**, v. 2, n. 1, 2013, p. 1-28.

AQUINO, C. P. de. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo, 1980.

BRANDÃO, E. A. C.; BUESA, N. Y. O papel do escritório contábil consultoria versus serviços tradicionais. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**, v. 4, n. 1, 2013.

BRONDANI, G.; et al. As informações contábeis provenientes dos escritórios de contabilidade e sua utilização como ferramenta de gestão. **In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, Rio de Janeiro, Outubro de 2014.

CARVALHO, F. A. de; et al. Diversificação do treinamento em organizações contábeis. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 5., ed. esp. n. 1., 2011, p.1-22.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3. ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 9. ed., São Paulo: Atlas, 2009.

CODA, R.; CODA, D. A. Desempenho estratégico do departamento de gestão de recursos humanos: uma pesquisa exploratória acerca das implicações dos estilos comportamentais de seus profissionais. **BBRBrazilian Business Review**, v. 11, n. 4, 2014, p. 116-140.

COTRIN, A. M.; SANTOS, A. L.; ZOTTE Jr. L. A evolução da contabilidade e o mercado de trabalho para o contabilista. **Revista Conteúdo**, v. 2, n. 1, 2012, p. 50.

DEMO, P. **Avaliação qualitativa**. 7. ed., Campinas: Autores Associados, 2002.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009.

FARIAS, J. S.; RESENDE, M. M. Impact of training on the implementation of a new electronic system and acceptance of new technologies in a Federal Institution of Higher Education. **Revista de Administração da UFSM**, v. 13, n. 4, p. 773-791, 2020.

FRIEDRICH, M. P. A., et al. O treinamento de clientes e sua relação com a intenção de uso do internet banking. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 15, n. 5, p. 655-668, 2016.

GALLIANO, A. G. **O método científico: teoria e prática**. São Paulo: Harbra, 1986.

GALVÃO, K. C. C. M.; MONTE-MOR, D. S.; TARDIN, N. O efeito do treinamento na percepção do desempenho individual: uma análise baseada nos treinamentos ofertados pelo Instituto Federal do Espírito Santo (IFES). **Revista de Contabilidade e Organizações**. v. 11, n. 29, 2017, p. 3-16.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, E. P.; et al. Training and development from the management's viewpoint: a case study in the food sector. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 10, n. 1, p. 1-14, 2020.

IUDÍCIBUS, S. de; MARION, J. C.; FARIA, A. C. de. **Introdução à teoria da contabilidade**. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.





Conectando Pessoas.
Fortalecendo a Profissão!

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

MARION, J. C. **Contabilidade empresarial**. 15. ed., São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MENEGON, E. M. P.; ZAMBARDA, A. B. Percepção de colaboradores sobre as ações de treinamento em uma indústria têxtil. **NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 9, n. 1, 2019, pp. 7-20.

NEVES, E. O.; STEIL, A. V. Medidas da aprendizagem organizacional: revisão de literatura e agenda de pesquisa. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 708-728, 2019.

RAZA, C. Informações contábeis: o cliente não sabe pedir e o escritório contábil, na sua grande maioria, não está preparado para fornecer. **Boletim CRC SP**, n. 166, 2008, p. 16-17.

SANTOS, L. A. D.; et al. Atitudes sobre Treinamento à Distância com Base no Modelo TAM. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n. 2, p. 292-310, 2020.

SCANTAMBURLO, V. A., et al. Elementos formadores do capital intelectual no contexto das pequenas e médias empresas. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 9, n. 2, p. 61-75, 2019.

SILVA, M. C., et al. Treinamento e desenvolvimento de pessoas e seu impacto no atingimento de metas de vendas na era do conhecimento. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 15, n. 2, p. 20-35, 2017.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed., Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

