

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**LEONARDO LUIZ LOPES FILHO**

**UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO UTILIZADO PELOS  
PRESTADORES DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO E  
MÉDIO PORTE NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA**

JOÃO PESSOA/PB  
2014

**LEONARDO LUIZ LOPES FILHO**

**UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO UTILIZADO PELOS  
PRESTADORES DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO E  
MÉDIO PORTE NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, do Departamento de Finanças e Contabilidade, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis, tendo como orientador o professor Me. Marcelo Pinheiro.

JOÃO PESSOA  
2014

**LEONARDO LUIZ LOPES FILHO**

**UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO UTILIZADO PELOS  
PRESTADORES DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO E  
MÉDIO PORTE NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Resultado: \_\_\_\_\_  
João Pessoa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

**BANCA EXAMINADORA**

\_\_\_\_\_  
**Orientador: Prof.º. Me. Marcelo Pinheiro de Lucena**

\_\_\_\_\_  
**Professora Me. Helida Cristina Cavalcante Valerio**

\_\_\_\_\_  
**Professor Me. Jaimar Medeiros de Souza**

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a toda a minha família, principalmente aos meus pais, meus mestres, Leonardo Luiz Lopes e Laura de Souza Costa Lopes, que sempre estiveram me apoiando e acreditando em meu potencial.*

## **AGRADECIMENTOS**

Quero agradecer em primeiro lugar a Deus, porque sem ele não seríamos nada e graças a Ele estou tendo esta oportunidade única de trilhar o meu caminho, passando por todos os momentos de tristeza e decepção com fé e coragem.

Aos meus pais, Leonardo Luiz Lopes e Laura de Souza Costa Lopes por todo o esforço para comigo, incentivando nos estudos e nos ajudando a enfrentar todas as pedras que aparecem em nosso caminho.

Às minhas irmãs, Ana Laura Costa Lopes e Ana Beatriz Costa Lopes que estiveram todo o tempo comigo e entre brigas e beijos foram importantes de forma simples e necessária na conclusão deste projeto.

A minha namorada, Luíza, que com muito amor, atenção e compreensão me ajudou em todos os momentos, até aqueles em que não pude estar presente para consola-la ela sempre me incentivou a correr atrás dos meus objetivos.

A toda minha família, que nunca deixaram de acreditar em mim, motivando-me em todos os momentos que precisei, um ênfase especial aos meus primos Iago Costa, Emmanuel e Tiago Lopes que são como irmãos para mim.

A todos os meus amigos, que fizeram parte deste momento em minha vida e que ao longo de todos esses quatro anos sempre me confortaram nos momentos de desespero, e trouxeram alegria e paz para minha casa. Menções honrosas a todas as amizades e laços antigos que levarei comigo para toda a minha vida.

Ao meu Professor Orientador Marcelo Pinheiro, principalmente pela assistência, carinho e boa vontade na hora da orientação, sem contar com o grande homem que é.

A Nodgi e Leonardo, e a todos os que fazem parte da Contabilize Assessoria Contábil, que durante todo este tempo me apoiaram gritantemente.

A todos que fazem parte Universidade Federal da Paraíba, e que direta ou indiretamente fizeram parte dessa história. Agradeço a todos os mestres que me ensinaram o caminho para chegar até aqui.

“Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado.”

(Roberto Shinyashiki)

## RESUMO

Cada empresa tem o seu próprio regimento e usa de métodos distintos para contratar um novo funcionário, algumas preferem colocar na empresa um funcionário mais barato, já outras optam pelo funcionário mais caro, este por sua vez grande parte das vezes é mais eficiente com suas atividades e trazem mais benefícios à empresa, este trabalho tem como objetivo fazer um levantamento sobre como são feitas as contratações das empresas prestadoras de serviços contábeis responsáveis pela contabilidade das Pequenas e Médias Empresas situadas no município de João Pessoa. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e descritiva. Apelou-se a um modelo de questionário semiestruturado, com perguntas abertas e fechadas, aplicado aos gestores de 30 empresas contábeis em universo de 142 ativas no Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba em 2014.

Foram analisados quantos escritórios usavam de um método de contratação, quais os métodos que eles mais utilizavam quais os critérios que eram postos em prática na hora de contratar funcionários, e por fim os respondentes colocaram se eles consideram importante para uma empresa o processo de contratação. Após a análise vimos que grande parte das micro e pequenas empresas prestadoras de serviços contábeis do município de João Pessoa, se utilizam apenas de entrevistas orais e análises curriculares para escolher uma pessoa responsável para trabalhar junto com os seus clientes.

**Palavras-chave:** Processo de contratação, pequenas e medias empresas, critérios para contratar.

## ABSTRACT

Every companies have their own regiment, and use a kind of forms to hire a new employee, someone's prefer put to work in the company a more expansive employee, and him, at the most of the time are very benefic to the company, but sometime, the firm put a less expansive and suffer. This job, have like functionality make a survey about how are make the hires on micro and little firms that service accountant, located at Joao Pessoa. Was realized a bibliographic and descriptive research. Was used a kind of questionnaire, with open and closed questions, and apply for managers of 30 accountant companies, on a universe of 142 actives at CRC – Conselho Regional de Contabilidade da Paraiba em 2014 .

Was been analyzed how many accountant firms use forms of hire, how the forms their used much and what are the test they do to hire someone, and at the end the answers put if him think that the contract forms are important. After analyzed we see that a large group off micro and lithe firms that service accountant at Joao Pessoa, utilized only oral interviews and belonging to a curriculum to find a person to work with their clients .

**Keywords:** accounting firms, forms of hire.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PME	- Pequenas e Médias Empresas
SEBRAE	- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
IBMEC	- Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais
BNDES	- Banco Nacional do Desenvolvimento
CFC	- Conselho Federal de Contabilidade
CRC/PB	- Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba
FINAME	- Agência Especial de Financiamento Industrial
TJLP	- Taxa de Juros de Longo Prazo
PROGER	- Programa de Geração de Emprego e Renda
FAT	- Fundo de Apoio ao Trabalhador
RAIS	- Relação Anual de Informações Sociais

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos Entrevistados.....	39
Tabela 2 – Quantidade de Funcionarios.....	40
Tabela 3 – Utilização de Processos de Contratação.....	41
Tabela 4 – Métodos aplicados pelas Empresas.....	41
Tabela 5 – Utilização de Criterios.....	42
Tabela 6 – Importância dos Critérios usados na Contratação.....	42
Tabela 7 – Prejuízo com Funcionários .....	45
Tabela 8 – Importância do Processo de Contratação .....	45
Tabela 9 – Empresas sem Processo de Contratação.....	46

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1 Problematização</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2 Objetivos</b> .....	<b>15</b>
1.2.1 Objetivo Geral .....	155
1.2.2 Objetivos Específicos.....	15
<b>1.3. Justificativa da Pesquisa</b> .....	<b>155</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>177</b>
<b>2.1 Micro e Pequenas Empresas</b> .....	<b>17</b>
<b>2.2 Dificuldade das Micro e Pequenas Empresas</b> .....	<b>19</b>
2.2.1 Dificuldade de Sobrevivencia.....	19
2.2.2 Dificuldade das Micro e Pequenas Empresas nos dois primeiros anos .....	23
<b>2.3 Micro e Pequenas Empresas no Brasil</b> .....	<b>24</b>
2.3.1 As Micro e Pequenas Empresas no País .....	24
2.3.2 A importancia das Micro e Pequenas empresas na Economia do Brasil .....	27
<b>2.4 Situacao do Contador perante as Micro e Pequenas Empresas</b> .....	<b>32</b>
<b>2.5 Papel do Contador</b> .....	<b>32</b>
2.5.1 O trabalho do Contador alem da Regulamentacao.....	32
2.5.2 O que o Contador pode e deve fazer.....	33
2.5.3 Um Exemplo de Influencia do Contador.....	34.
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	<b>33</b>
<b>3.1 Tipologia da Pesquisa</b> .....	<b>355</b>
<b>3.2 Amostra e Universo da Pesquisa</b> .....	<b>355</b>
<b>3.3 Coleta dos Dados</b> .....	<b>36</b>
<b>3.4 Análise dos Dados</b> .....	<b>37</b>
<b>3.5 Descrição das Etapas da Pesquisa</b> .....	<b>37</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>38</b>
<b>4.1 Perfil dos Entrevistados</b> .....	<b>38</b>
<b>4.2 Empresas Quanto as Contratacoes</b> .....	<b>40</b>
<b>4.3 Importancia do Processo de Contratacao</b> .....	<b>45</b>
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>47</b>
<b>5.1 Limitações da Pesquisa</b> .....	<b>47</b>
<b>5.2 Recomendações</b> .....	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>49</b>
<b>APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO</b> .....	<b>54</b>



## 1 INTRODUÇÃO

No século XX o mundo viu o mercado de trabalho mudar bruscamente como mudou, após a revolução industrial no final do século XVIII onde os trabalhos considerados permanentes passaram a ser substituídos pelas máquinas, a tecnologia e a globalização também chegou visando mudar todo o mercado de trabalho e os trabalhadores passaram por um processo de preparação para todas essas mudanças precisando se atualizar e se qualificar. Segundo Berceli (2009, [s.p.]), “[...] [o] mercado de trabalho, diante de um desequilíbrio crônico, apresenta como traço mais marcante a crise do desemprego que atinge a massa trabalhadora dos países, até mesmo os mais desenvolvidos”.

De acordo com o autor a mudança mais significativa foi o alto número de desempregados após essas mudanças.

Ainda segundo o autor :

Mais do que nunca, cada um de nós está vendo-se compelido a ter que comprovar seu valor diante de um mercado de trabalho no qual, além de outros concorrentes rivais, há que se procurar valer mais do que as máquinas que nos ameaçam como nossos prováveis substitutos. Deixando de lado a especialização em profundidade, torna-se importante a visão generalista e interdisciplinar. (BERGAMINI, 2002, p.113).

O mercado de trabalho está procurando pessoas capacitadas, nesta época que estamos, o capital intelectual é o que se sobressai, as pessoas trabalham agora manuseando máquinas, usando-as de forma que aperfeiçoem o trabalho. “O ritmo das mudanças torna-se acelerado. E, nesse ambiente de constantes alterações, o que as empresas precisam é de pessoas que saibam lidar com as incertezas, fazendo funcionar os sistemas atuais e os novos que a própria globalização estará pedindo”. (FIGUEIREDO, 1999, p. 77).

Com este comportamento do mercado de trabalho só resta as empresa cautela na hora de contratar e gerir os novos funcionários. “O contrato de trabalho é a convenção pela qual uma pessoa se obriga a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direção desta mediante retribuição.” (art. 26, Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro).

## 1.1 Problematização

As empresas devem saber quais os passos que deve seguir para conseguir bons funcionários, muitas vezes, a contratação de um novo colaborador é feita às pressas e devido à correria, nem sempre há tempo para integrar o funcionário na equipe. Segundo o Sebrae (2014) “Grandes empresas fazem um ou três meses de integração. No caso de uma PME, ela deve fazer a apresentação para a equipe de trabalho, mencionar quais são os valores e o que é praticado no dia a dia. Uma pequena atitude como essa já ajuda na integração e no desenvolvimento de um novo funcionário”.

Ainda segundo o Sebrae (2014): “É importante mostrar os pontos que precisam ser desenvolvidos, identificar os potenciais talentos e ajudar o funcionário que não tem um bom desempenho”,

Gestão de recursos humanos é o esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento das pessoas nas organizações, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem. A gestão de pessoas envolve um conjunto de ações preliminares de planejamento das necessidades mútuas entre a organização e as pessoas, o arranjo dos recursos necessários á satisfação dessas necessidades, seguido dos esforços de direção desse conjunto, orientados pelo vector resultante do produto dos objetivos institucionais e individuais, constantemente balizado pelo confronto entre o desempenho efetivo e previsto com vistas às correções de curso do processo. (Bergue, 2007:18).

Tudo isso nos leva ao seguinte questionamento:

**As empresas se utilizam de algum processo na hora de contratar?**

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Este trabalho tem como objetivo verificar se as empresas prestadoras de serviços contábeis de pequeno e médio porte da cidade de João Pessoa usam algum processo de contratação.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- a) Verificar quantos dos escritórios aqui de João Pessoa adota um sistema de contratação;
- b) Verificar como é realizada a contratação dos funcionários;
- c) Analisar qual a porcentagem dos que utilizam e se consideram importante;

## **1.3. Justificativa da Pesquisa**

Para que o processo de recrutamento se inicie é necessário que o responsável pelo departamento em causa, ou seja, aquele que necessita de reforçar os seus recursos humanos, identifique as funções que o novo trabalhador irá desempenhar, o tipo de produto/serviço que vai produzir/desempenhar, o tipo de cliente para quem vai trabalhar, o perfil do candidato que deseja. Essa informação vai ser dada a conhecer ao responsável pelo recrutamento, que vai trabalhar em conjunto com o responsável pelas entrevistas e o diretor do dito departamento. (Chiavenato, 2002).

Ainda segundo o autor Chiavenato (1999,p.107),

[...] A seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho pessoal, bem como a eficácia da organização. No fundo está em jogo o capital intelectual da organização que

a seleção deve preservar ou enriquecer.

Se a empresa visa fazer uma boa contratação, o processo de recrutamento do funcionário deve ser cauteloso, ele consiste segundo França (2010, p. 34), em “escolhas dos candidatos mais adequados para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análises, avaliação e comparação de dados”.

O grande desafio atual é a condução do processo de contratação que, na maioria das vezes, é falho. A falta de critérios e de instrumentos adequados é um dos principais motivos deste fracasso, podendo, na maioria das vezes, gerar grandes perdas financeiras. Isso sem falar sobre os custos que enganos como estes podem causar com relação à perda de tempo ou de clientes. (NANIAS,2003)

Toda grande empresa deve ter um bom time, mas e quando esse time precisa ser desfeito? A empresa deve adotar critérios para contratar uma pessoa que consiga suprir a ausência desse seu funcionário da melhor forma possível, e para isso deve saber escolher seu sucessor, entrevistas, questionários tudo é viável nessas horas, mas o principal é ter sempre um mesmo processo para contratar. Uma empresa sem um plano de contratação pode ter grandes prejuízos com a entrada de um mau funcionário, perda de clientes, prejuízos financeiros, principalmente em empresas prestadoras de serviços contábeis que os funcionários são obrigados diariamente a enviar declarações sobre pena de multas altíssimas caso omissão do envio, e o funcionário novo deve ser responsável o suficiente para lidar com essas situações da melhor maneira.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo está dividido em cinco seções. A primeira fala a respeito das Micro e Pequenas Empresas, um estudo geral a respeito. Na segunda, consta a revisão da literatura feita sobre as Pequenas e Médias Empresas e suas Dificuldades, a terceira seção traz informações sobre as Micro e Pequenas em Empresas no Brasil. Na quarta seção vemos sobre A situação do Contador perante as Micro e Pequenas Empresas, e subseqüentemente o papel do Contador para com essas empresas.

### 2.1 Micro e Pequenas Empresas

As micro e pequenas empresas vêm conseguindo grande importância no Brasil, e com seus empreendimentos contestam com 40% do Produto Interno Bruto (PIB), apostilam Matias e Lopes Júnior (2003). Uma das amplas preocupações da sociedade brasileira está inventariada ao fechamento, depois de pouco tempo de atividade, das micro e pequenas empresas que são as responsáveis pela criação de muitos postos de trabalho. De acordo com pesquisa do Sebrae a taxa de mortalidade destas empresas é em média de 60% já nos primeiros quatro anos de vivência.

A acepção de pequena e média empresa corresponde a distintivas que necessitam ser advertidas, porque têm vários modos de classificação que podem ser por fatores legais, abalizando o faturamento bruto anual, e ainda a classificação de a partir do número de empregados e o setor de atividade. No universo das empresas brasileiras, as micro e pequenas empresas simulam 98% destas e obedecem a 59% da mão-de-obra ocupada. Necessita-se notar, que a micro, pequena e média empresa tem algumas peculiares próprias segundo Pinheiro apud Rodrigues (2000):

- a) A empresa é de propriedade de um individuo ou de pequeno grupo de pessoas;
- b) É administrada pelo(s) proprietário(s) de forma independente e, mesmo quando profissionalizada(s), este(s) se conserva(m) como principal centro de decisões;

- c) O seu capital é financiado, basicamente, pelo(s) proprietário(s);
- d) Tem uma área de operações limitada, geralmente, à da sua localização ou, quando muito, à região onde está situada;
- e) A sua atividade produtiva não ocupa uma posição de destaque ou predominância em relação ao mercado.”

LA Rovere (1999), denota que as micros, pequenas e médias empresas vêm sendo há muitos períodos centro de atenção de analistas econômicos devido a sua potencialidade de origem de renda e de ocupação. Após a era do fordismo, tal atenção se intensifica à medida em que os predicados de flexibilidade e aceleração de ajustamento às demandas do mercado características de muitas MPEs são apreciadas.

Segundo Fillion (1996), a maior parte dos países usa o critério do número de empregados para a categorização do porte das empresas. A justificativa para a vasta adoção deste critério é que a informação é mais com facilidade acessível, mais facilmente mostrada pela maior parte das empresas e mais naturalmente controlada.

De acordo com Gonçalves (1994), em países como o Brasil onde há elevado desequilíbrio regional, micro e pequenas empresas podem oferecer um importante papel para a descentralização industrial. Encontram-se na literatura e em algumas publicações pertinentes de distintos parâmetros para definir e classificar as empresas que são ponderadas micro e pequenas empresas, para fins de estudo e para ajuste com o desígnio de usufruir dos melhoramentos da lei. Montano (1999), enfatiza que para fins didáticos, encontra-se em primeiro lugar a classificação inerente à estrutura da organização da microempresa e da pequena empresa, na qual o proprietário concentra aproximadamente todas as atividades, exercendo diferentes funções ao mesmo tempo. Uma outra classificação é aquela na qual o parâmetro utilizado é o volume monetário ou econômico da empresa. Esta classificação é usada pelas leis federais e estaduais para fins de tributação, considerando os limites de faturamento e seu ajuste como micro e pequena empresa.[8]Santana[9] (2009) afirma que:

“... se as MPE's demoram para perceber o turbilhão que as assola e em adotar medidas gerenciais eficazes, elas perdem competitividade e acabam

sendo devoradas pelos concorrentes. As micros e pequenas empresas, pela sua estrutura organizacional e também pela forma como são gerenciadas, são muito vulneráveis às mudanças do ambiente e, por isso, precisam desenvolver ferramentas gerenciais que possibilitem agilizar e aperfeiçoar o processo decisório.”

Partindo-se do princípio de Chade (2000), segundo estimativas do Sebrae, há cerca de três milhões e meio de MPMEs no Brasil, das quais 1,9 milhões são microempresas. As estatísticas a respeito de constituição de firmas individuais nos últimos dez anos estimam ainda que pelo menos metade das empresas registradas no Brasil são de pequeno porte.

Em 2011, das 16.016 indústrias exportadoras, 63,7% eram constituídas como micro e pequenas empresas, com participação de 12,4% do valor exportado. O retrato do Brasil em 2003, relacionado à classificação das empresas por porte e setor é o seguinte: na indústria, o percentual de micro e pequenas empresas são de 96,37 %; no comércio, é de 99,2 % e no setor de serviços é de 97,43 %. Em relação à repartição dos empregos nas micro e pequenas empresas disseminadas pelo país, nota-se que 33,43 % delas estão no âmbito industrial; 68,05 % estão no comércio e 36,85 % no campo de serviços. (IBGE, 2009).

No Brasil, o micro e pequenas empresas vêm alcançando uma participação cada vez mais econômica, totalizando 86% do geral de empresas de acordo com o IBGE (2012), destacando-se como fontes de emprego e renda no país e colaborando de forma crescente para o aumento do produto interno bruto – PIB.

## **2.2 Dificuldades das Micros e Pequenas Empresas**

### **2.2.1 Dificuldades de sobrevivência**

Há um desacerto entre o processo de criação de empresas e as percentagens de encerramento de atividades de pequenos negócios. Especialmente nos primeiros anos de existência, há uma grande suscetibilidade das micros e pequenas empresas ao encerramento. Estudos na área de Empreendedorismo observam taxas de

criação de empreendimentos e seus conflitos econômicos, tomando como apontador os resultados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que tratam de avaliar a taxa de atividade empreendedora em diversos países. Evidentemente que esses parâmetros são coeficientes importantes, no entanto, eles necessitam ser analisados no contexto econômico local, considerando-se também os índices de mortalidade dos negócios.

Para Rodhen (1993), avaliar e abranger o processo de entrada de micro e pequenas empresas no contexto atual da economia, caracterizada pela formação de blocos regionais e pela globalização, torna-se um trabalho super relevante, tendo em vista que só sobrevivem o nesse novo mercado aquelas empresas que conhecerem bem o mercado no qual agem e se readequarem no sentido de acatar às novas exigências impostas, quais sejam, agilidade de ações, predicado, custos ajustados e especialmente, ter no cliente o foco central de atuação.

Azevedo (1992) ressalta que as estatísticas oficiais referentes à extinção de empresas não expressam a realidade brasileira, pois muitos negócios fecham sem dar baixa nas instituições oficiais. O autor considera que em torno de 50% das pequenas empresas abertas no Brasil não sobrevivem ao primeiro ano, e que nem todas fracassam, pois, algumas são compradas ou fecham para se transformar em novos negócios.

Analisando os índices de mortalidade de empresas recém constituídas, o SEBRAE[16](2000) divulgou que, dependendo do estado da federação, elas alteram de 30% a 61% para empresas com até um ano de existência, de 40% a 68% no segundo ano e de 55% a 73% no terceiro ano. Estas elevadas taxas são uma representação das principais dificuldades enfrentadas pelas MPE's: falta de capital de giro; carga tributária elevada; e recessão da economia no país. Quando as empresas pesquisadas requerem ajuda para conduzir ou gerenciar os negócios, a maioria recorre ao contador. E, por fim, a pesquisa apontou os fatores que, na opinião dos empresários, são mais notáveis para o sucesso da empresa: ter um bom administrante; ter boa informação do mercado onde operam; e uso de capital próprio.

Najberg (2000) enfatiza que a análise da sobrevivência de empresas em diversos países leva em conta fatores diferentes, tal como a idade e o tamanho da empresa, a amplitude de capital, a novidade, a produtividade e a estrutura de administração da empresa. Certas conclusões vêm sendo marcadas em estudos

dessa classe, como por exemplo, em relação ao tempo, que tem indicado um grau de correlação com a mortalidade de empresas, à medida que as mais novas têm confirmado maiores chances de fracasso nos primeiros anos e, por outro lado, se elas resistem ao fracasso inicial há forte possibilidade de um crescimento acelerado em seguida.

No Brasil, a maior parte das microempresas termina suas atividades com pouco mais de um ano de exercício social, conforme pesquisas viventes. Algumas conseguem prolongar seu período de vida, desempenhando o seu papel na vida tratada economicamente e socialmente, de sua comunidade, como geradoras de empregos e produtos que representam a riqueza da comunidade e de uma nação. Dentre os principais fatores que colaboram para o encerramento das atividades, encontram-se aqueles arrolados à falta de tecnologia. Ações relacionadas à flexibilidade e agilidade de decisões são necessárias para a solução destes problemas. (PALERMO, 2002)

De acordo com Versiani e Gaspar (2000), há condições para a sobrevivência das MPE apesar das probabilidades baixas de seu crescimento devido principalmente a pouca disponibilidade de capital próprio, a baixa capacidade de obter financiamentos em longo prazo e a limitação em relação aos prazos na amortização dos empréstimos. Portanto, pode-se inferir, de forma geral, que as MPE seriam mais frágeis, tendo que defrontar e buscar resistência à forte posição das grandes empresas e que não há garantias factuais de que possam crescer.

De acordo com estudos desenvolvidos por Degen (1989), 85% dessas empresas não passam mais do que cinco anos de existência. As evidências desfavoráveis ao segmento de MPE atreladas a importância econômico-social desse grupo de empresas, justificam a adoção de programas, em nível nacional, de estímulo ao segmento por parte do setor público.

Fruto direto de tais dificuldades é o elevado índice de mortalidade, chegando a 61% do total de micro e pequenas empresas no primeiro ano de atividade, de acordo com estudo do SEBRAE e Méthodos Consultoria intitulado “A micro e pequena empresa no comércio exterior” (2002). Assim, não obstante o Brasil tenha uma população empreendedora, por falta de preparo e apoio necessário, o brasileiro também muito fracassa. O país apresenta alta mobilidade social e econômica, nele se despertam muitas oportunidades. Entretanto, a falta de estrutura adequada em termos de aparato legal, contábil e gerencial, a legislação tributária ainda

desfavorável, as exigências burocráticas, a carência de crédito e de uma política sistêmica de apoio e incentivo às micro e pequenas empresas levam a altas taxas de insucesso.

Estudo realizado pelo Sebrae (2009) demonstra as conseqüências da rápida existência das MPE onde, só em São Paulo, o custo da mortalidade das empresas implicou na perda de 281 mil ocupações e de quase R\$ 15 bilhões, além de mostrar que as pequenas empresas com até quatro funcionários figuravam como aquelas em que se verificam os maiores números de nascimentos e mortes, visto que elas foram ocorrentes por 92% das empresas que nasceram e por 93% das que foram extintas.

Holmes e Haswell (1989) afirmam que a competência gerencial e a falta de experiência no ramo também são consideradas fatores contribuintes para a mortalidade precoce de pequenas empresas na Austrália. Seus estudos mostram que das 418 empresas falidas entre os anos de 1981 e 1985, 90% tiveram sua morte relacionada a um dos dois fatores citados acima.

Do mesmo modo que a noção de sucesso pode ir além do lucro e ser sinônimo de auto-realização, o conceito de fracasso não se restringe necessariamente a uma situação de perda financeira. Em geral, o que ocorre é que o fracasso é interpretado igual a descontinuidade dos negócios, mesmo que as causas que levaram a essa condição sejam consideradas “positivas”. Assim, por exemplo, situações nas quais o empreendedor negocia a marca de seu produto a um concorrente por um montante que seja lucrativo e o deixe satisfeito na negociação, implicando no encerramento de sua empresa, são muitas vezes consideradas como fracasso. (RIQUELME, 2002).

No que tange aos problemas financeiros, Matias e Lopes Júnior (2002), explanam que a maior parte dos pequenos empresários passa por problemas de falta de caixa para extinguir seus compromissos de curto prazo e os problemas podem prosseguir por diversos anos, sendo importante a administração criteriosa do caixa para o sucesso e a supervivência de uma pequena empresa.

As pequenas empresas proporcionam um baixo alento gerencial, em conseqüência da falta de postura empreendedora, que é a base de toda tecnologia gerencial moderna, por meio da qual seriam adequados de inovar e valorizar os recursos disponíveis. Barros e Modenesi (1973) afiançam que a capacidade administrativa dos gerenciadores das pequenas empresas é um fator limitativo ao

seu equilíbrio e crescimento.

No entanto, VOS (1998), considera que a baixa capacitação gerencial transcorre da premissa de que estas empresas são em sua maior parte familiares. Além disso, o tamanho amortizado das empresas faz com que seus sócios possuam um horizonte de planejamento de curto prazo, ficando estagnados num ambiente vicioso onde a resolução de problemas diários previne a definição de estratégias de longo prazo e de inovação.

## 2.2.2 Dificuldades das Micro e Pequenas Empresas nos dois primeiros anos.

A microempresa, muito ainda que não apreenda o porte das grandes corporações, necessitará dentro de suas probabilidades trabalharem de modo a aprofundar melhoria social para a comunidade que a constitui e a cerca. Basta para isso que desempenhe seu desígnio capitalista com responsabilidade, de modo a consentir aos alicerces da justiça social. E para que isso aconteça, maior atenção necessita ser demitida ao princípio do tratamento beneficiado para as empresas de pequeno porte, com escoro no artigo 179 da Constituição, onde se origina que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios necessitam demitir às microempresas e às empresas de pequeno porte um tratamento jurídico distinguido, objetivando seu incentivo pela simplificação de suas obrigações de cunho administrativo, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.(PASSOS, 2004)

Para André (1993), Comumente as empresas menores têm atividades diferentes e estruturas flexíveis que apadrinham respostas rápidas a mudanças no mercado. Fora isso, estas empresas podem atuar em nichos que proporcionam uma alta taxa de inovação. Enfim, o ambiente das empresas pequenas distorce a uma maior motivação dos empregados em desenvolver a produtividade e a competitividade por meio de inovações.

De acordo com o que coloca Bianchi (1996), no âmbito de mercado aberto, as MPME's só necessitam ser competitivas se forem individualizadas, e operarem num contexto de cooperação onde a entrada de novas firmas seja instigada e a ação de freeriders seja impedida, de modo a sustentar a capacidade de inovação e

crescimento da rede

## **2.3 Micro e Pequenas empresas no Brasil**

### **2.3.1 As Micro e Pequenas empresas no País**

A história das micro e pequenas empresas no Brasil começam a ganhar destaque com o advento do processo de globalização. Segundo Oliveira (1997) este processo teve início nas últimas décadas do século XX fazendo com que os governos do ocidente comecem a liberar o comércio, o fluxo de capitais, a privatização de empresas estatais, conscientes de que esta nova arma estratégica sirva para o desenvolvimento da economia de mercado, orientados por organismos tais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e a Organização Mundial de Comércio (OMC).

A economia de mercado é conduzida pelas forças capitalistas, que de certa forma se utilizam da cultura neoliberalista que defende os interesses dos países que possuem a hegemonia econômica mundial. Por outro lado a lógica do capital pertencente à sociedade civil não implica no total afastamento do Estado, porém este se desvencilha das áreas econômicas lucrativas, privatizando-as, e mantendo contato com as questões sociais dando início ao chamado terceiro setor. Contudo, o terceiro setor se organiza em torno de instituições de promoção daqueles setores prejudicados no mercado, dentre eles as micro e pequenas empresas. Para que isto ocorra, aparece a oferta de créditos, capacitação e assessoria através de serviços de apoio como o SEBRAE e outras instituições (Montaño, 1999).

De acordo com Mamede (2007), a inserção das micro e pequenas empresas no mercado, pode-se distinguir de duas formas fundamentais: aquelas que produzem certa mercadoria ou serviço para o consumidor direto, ou para o distribuidor, ou seja, o intermediário comercial, e aquelas que produzem certa mercadoria ou serviço para uma grande ou média empresa. No primeiro caso, as chamadas empresas de produção final, por encontrarem-se livres no mercado, definem o tipo de produto, sua qualidade, seu preço e seu público-alvo. Na outra

forma, do segundo caso, as chamadas empresas satélites, produzem uma mercadoria ou serviço para uma grande matriz ou subcontratante. Assim, o mercado desta forma de micro e pequenas empresas está restrito às empresas subcontratadas que utilizam sua produção como insumo. Estes modelos encontram muita dificuldade para enfrentar o mercado, uma vez que não apresentam condições favoráveis de competitividade. Seguindo esta afirmação e dentro de uma visão de economia globalizada, as micro e pequenas empresas necessitam de estratégias integradoras, ou seja, de união para que possam negociar dentro de um perfil de escala.

Segundo o BNDES (2010) a proliferação das micro e pequenas empresas é um resultado do processo de globalização, uma vez que as grandes empresas buscam maior eficiência, com a contratação de empresas menores, ou seja, terceirizando atividades.

Outro fator importante vivido no Brasil em relação ao aumento do número de micro e pequenas empresas é em decorrência a mão de obra demitida em virtude dos avanços tecnológicos. Estas pessoas saindo do mercado formal de trabalho criam novas empresas que prestam serviços às empresas maiores.

Muito se fala em relação à morte de novas micro e pequenas empresas, porém o número de novas empresas no mercado ainda é maior. Além disso, o espírito empreendedor brasileiro leva as empresas a buscarem se adequar a novas tendências de gestão, havendo a necessidade de que as empresas sejam mais enxutas, menores e que apresentem maior produtividade sem deixar de lado a qualidade desta produção.

A seguir dados do SEBRAE sobre as micro e pequenas empresas que representam o maior marco de sustentação da economia brasileira, gerando empregos e divisas.

Quadro 01: Representação das micro e pequenas empresas no Brasil



Fonte: Sebrae (2012)

Segundo Drucker, (1992, p.34): “Empreendedores inovam; empreender é a ação que contempla os recursos com a nova capacidade de criar riqueza”. No momento em que o país busca contornos para a crise econômica, optando pelo combate ao desemprego e pela busca do crescimento sustentável, o estímulo aos empreendedores e às micro e pequenas empresas representa uma alternativa eficaz.

Desta forma O Portal Administrador (2010) afirma que:

O BNDES e o FINAME incluem a aquisição de máquinas e equipamentos novos, operações no âmbito dos programas de desenvolvimento regional e financiamento de parceria de capital de giro necessário á consecução do empreendimento. O custo financeiro dos financiamentos concedidos é composto da Taxa de Juros de Longo Prazo (TJLP) e de um spread para cada produto. Pelo Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), o governo busca promover ações que gerem emprego e renda, mediante concessão de linhas especiais de crédito e programas integrados de capacitação técnico-gerencial e de qualificação profissional a setores normalmente com pouco ou nenhum acesso ao sistema

financeiro, basicamente compostos de pequenos empreendimentos. O PROGER utiliza recursos do Fundo de Apoio ao Trabalhador (FAT) em financiamentos realizados por intermédio do Banco do Brasil (BB), do Banco do Nordeste do Brasil (BNB) e da Caixa Econômica Federal (CEF). O Banco do Brasil disponibiliza a empresas com faturamento bruto anual de até R\$ 5 milhões e que proporcionem geração ou manutenção de emprego e renda linhas de investimentos de até R\$ 400 mil, a serem pagos no prazo máximo de 60 meses (incluindo 12 meses de carência), a uma taxa de 5,33% ao ano.

Desta forma é possível perceber que as micro e pequenas empresas possuem um papel fundamental no contexto econômico e social brasileiro. A realidade da economia brasileira ainda passa por inúmeras dificuldades, sobretudo pela importância que tem neste cenário, uma vez que os programas governamentais ainda são insuficientes para atender a demanda destas empresas, principalmente no tocante ao crédito, pela dificuldade que as micro e pequenas empresas encontram na aquisição destes créditos e também em relação às taxas de juros ainda existentes.

O crescimento do mercado, acessível no momento de qualquer parte do mundo, promovendo o crescimento contínuo tanto nas variedades de produtos e serviços, quanto na abertura de novos espaços, principalmente às micro e pequenas empresas.

Para Barros (1997) uma das saídas para as micro e pequenas empresas discutidas em encontros no Brasil, é a formação de redes, cooperativas e consórcios capazes de permitir a potencialização de recursos, contribuindo assim para o processo de inovação, a busca do conhecimento, do relacionamento, dos sistemas logísticos, de comunicação e principalmente na garantia financeira.

### 2.3.2 A importância das Micro e Pequenas Empresas na economia do Brasil

Antes de se definir o que são micro e pequenas empresas é imprescindível entender o que é empresa. Pelo artigo 6 da Lei Nº 4.137, de 10 de setembro de 1962, “Considera-se empresa, toda organização de natureza civil ou mercantil destinados à exploração por pessoa física ou jurídica de qualquer atividade com fins

lucrativos.”

Para Krepsky (1992,p.14) “A empresa é um organismo econômico que sob seu próprio risco recolhe e põe em atuação, sistematicamente, os elementos necessários para obter um produto destinado á troca”.

A partir dessas definições pode-se entender que a empresa seja ela, micro e pequena, são organizações de atividade econômica, cujo objetivo em comum é utilizar os recursos materiais, financeiros e humanos e transformá-los em produto ou serviço em função de seu consumidor/cliente.

Ao tratar-se da classificação da empresa quanto ao seu porte, é prudente a recorrência a algum parâmetro. Não há no mundo, uma concordante universal no que se refere á conceituação e classificação das MPE’S, pois cada país adota conceitos particulares e de acordo com suas realidades para ser capaz de atender o mercado de origem.

Para Longenecker et al (1997, p.27), especificar qualquer padrão de tamanho para definir empresas é algo necessariamente arbitrário porque as pessoas adotam padrões diferentes para propósitos diferentes [...]. Uma empresa pode ser descrita como “pequena” quando comparada com empresas maiores, mas “grande” quando comparada com menores.

Segundo Chér (1991, p.17), “Existem muitos parâmetros para definir as pequenas e médias empresas, muitas vezes dentro de um mesmo país, como no Brasil”. Isso mostra que nenhuma definição que se possa ter a respeito de micro e pequenas empresas será algo absoluto, que não possa ser questionado, mas apenas limitado a determinados pontos de vista, ou órgãos aos quais essas definições estão vinculadas.

No caso do Brasil, atualmente faz-se uso de duas formas de classificação do porte das empresas brasileiras: quanto ao número de funcionários e quanto ao faturamento das empresas.

O serviço Brasileiro de Apoio ás Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal promovem a classificação das referidas empresas segundo o número de funcionários combinado com o setor de atuação da empresa.

Como visto anteriormente, a realidade brasileira atualmente é composta por MPE’s, que são fundamentais para a geração de emprego e renda. O

empreendedorismo é o impulso fundamental neste caso, o que ocasiona e mantém em marcha o motor capitalista constantemente criando novos produtos, novos métodos de produção, novos mercados e sobrepondo-se aos antigos métodos menos eficientes e mais caros (SCHUMPETER, 1982). Neste cenário, as MPE's surgem, dando oportunidade para que os empreendedores consigam buscar com êxito seus sonhos norteados por valores éticos e justos.

As micro e pequenas empresas proporcionam oportunidade e iniciativa para que as pessoas possam ver as coisas sob um ponto de vista diferente, aproveitando as oportunidades para começar e desenvolver negócios. Desta forma ocupam-se novos nichos, identificando a utilização de recursos tecnológicos, mercadológicos, entre outros. De acordo com Souza (1995), além da relevância socioeconômica, as pequenas empresas oferecem contribuições em todos os campos, merecendo destaque:

Estímulo á livre iniciativa e á capacidade empreendedora; Relação capital/trabalho mais harmonioso; Possível contribuição para a geração de novos empregos e absorção de mão de obra seja pelo crescimento das pequenas empresas já existentes ou pelo surgimento de novas; Efeito amortecedor das conseqüências das flutuações na atividade econômica; Manutenção de certo nível de atividade econômica em determinadas regiões; Contribuição para a descentralização das atividades econômicas, em especial na função de complementação as grandes empresas; Potencial de assimilação, adaptação, introdução e, algumas vezes, geração de novas tecnologias de produto e de processo (Souza, 1995, p.25).

Desta forma, as micro e pequenas empresas buscam oportunidades de negócios através da observação de tendências que influenciam o dia a dia, tentando prever quais e quando vão ocorrer mudanças e como estas mudanças podem afetar os negócios. Essas mudanças acabam gerando novas tendências, que podem desenvolver novas oportunidades.

Segundo Longernecjer et al (1997) as empresas de pequeno porte no cenário empresarial não são só compostas por empresas comerciais, mas também é bem representado por organizações industriais que contribuem para o bem estar econômico da nação, pois produzem uma parte substancial do total de bens e serviços, contribuindo assim de forma geral similar ás grandes empresas.

A situação financeira das micro e pequenas está atrelada á demanda por

seus produtos e serviços e ao respectivo pagamento por eles. Geralmente estas empresas costumam ter pouca reserva financeira no curto prazo, dificultando os negócios. Outro fator limitador do crédito para as micro e pequenas empresas são as garantias exigidas e o histórico destas empresas junto às instituições de crédito. Apesar da importância que as micro e pequenas empresas possuem, os empresários brasileiros encontram dificuldades para comercializarem seus produtos e serviços, por fatores diversos que afetam sua produtividade e que estão relacionados à sua estrutura organizacional simples (Pinheiro, 1996).

Desta forma percebe-se que inovar é a palavra de ordem para o sucesso dos negócios das micro e pequenas empresas, assim como para qualquer ramo de atividade independentemente do seu tamanho.

Segundo Chiavenato (1995, p.3),

As pequenas empresas constituem o cerne da dinâmica da economia dos países, as impulsionadoras do mercado, as geradoras de oportunidades, as proporcionadoras de empregos, mesmo em situações de recessão. Boa parte da oferta de empregos nos países adiantados provém das empresas de pequeno porte, ao passo que as grandes empresas estão reduzindo seu quadro de pessoal.

A inovação oferece oportunidade para as micro e pequenas empresas exportarem seus produtos. Segundo o IBGE (2010) os setores que se destacam são a fabricação de máquinas e equipamentos, produtos de madeira, móveis e indústrias diversas, produtos alimentícios, bebidas e produtos agropecuários. Estes negócios se destacam pela grande utilização de mão de obra, diferente de algumas das grandes empresas, cujos processos produtivos se caracterizam por fatores como a economia em escala e a robotização. De acordo com Silva et al (1996, p.12),

O setor de serviços vem ocupando um lugar de destaque na maioria dos países que outrora tiveram sua economia sustentada pela atividade manufatureira. A urbanização das populações, o avanço tecnológico, a automação das indústrias e, ainda, a busca por melhoria de qualidade de vida são alguns fatores que impulsionam o crescimento deste setor nos países industrializados.

A fusão entre métodos tradicionais e as novas tecnologias podem representar o sucesso das micro e pequenas empresas, uma vez que as mudanças no mercado não param. Também as práticas de gestão e de inovação devem levar em

consideração a sustentabilidade. Desta forma as micro e pequenas empresas poderão continuar o trabalho, empregando e oportunizando o desenvolvimento da economia, visto que elas são de extrema importância para o cenário econômico local, regional, e nacional (Dornelas, 2005).

Diante do processo de globalização, o qual significa fazer negócios em um determinado número de países em todo o mundo, uma vez que a globalização é algo muito mais abrangente, novas maneiras se criam na busca do equilíbrio tanto na produção de qualidade de produtos ou serviços como na qualidade destes. Com as necessidades específicas das diversas bases de clientes locais, novas empresas se formam na busca constante da melhoria da qualidade, e da capacidade de satisfação do cliente e da redução dos tempos de ciclo dos processos.

Segundo Morelli (1994, p.11):

As grandes corporações, por causa de seu gigantismo e sua burocracia, têm encontrado muita dificuldade em adaptar-se aos novos conceitos de flexibilidade, competitividade e inovação, conceitos estes oportunos para caracterizarem globalização. Uma das soluções está, então, em subdividir-se e desdobrar-se (fragmentação) em pequenos empreendimentos, pois, assim, conseguem com maior facilidade adaptar-se rapidamente às mudanças, especialmente no que tange à tecnologia, qualidade e redução de custos, mesmo porque o tempo é fator fundamental neste cenário de globalização.

Porém, Morelli (1994, p.12), revela que “Há cem anos, eminentes autoridades têm nos dito que as empresas pequenas estão sendo engolidas pelas “gigantes” e tendem a desaparecer. Há cem anos os fatos têm provado que tais afirmações não têm sentido. A empresa pequena vai tão bem, como ia há cem anos.”

Deste modo há grandes oportunidades para os pequenos empreendimentos, especialmente no setor de serviços, já que é um segmento onde se verifica forte demanda. Por outro lado, o fenômeno da globalização parece que foi adotado pelas pequenas unidades de negócios e a idéia de que as grandes indústrias manufatureiras já não mais detêm as melhores oportunidades de sucesso profissional é uma verdade comprovada.

Finalmente pode-se dizer que as pequenas e as grandes empresas são antagônicas, ou seja, uma tende a buscar a eliminação da outra neste processo de

globalização. Por outro lado, percebe-se que o relacionamento de ambas são complementares.

#### **2.4 Situação do contador perante as ME e PE**

O que encontramos na maioria dos escritórios atualmente é uma grande prestação de serviços às Micro e Pequenas Empresas. Isto com razão, visto que, em dados divulgados pelo Sistema Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), referentes ao ano de 2005, nos quais o número de Micros e Pequenas Empresas representa 99% do total das empresas no Brasil.

O Contador acabava se portando como um simples calculador de impostos, contribuições, etc. Isso acaba desvalorizando a imagem do profissional contábil, pois, por se preocupar apenas com a parte burocrática da empresa, ele acabava por trabalhar indiretamente para o Governo, deixando os gestores dessas empresas carentes de dados e informações que ele conhece melhor do que qualquer um. Informações estas indispensáveis como ferramentas para o planejamento e para uma melhor gestão da empresa.

Sendo assim, muitas dessas empresas acabam não suportando as pressões normais do cotidiano e encerram suas atividades com pouco tempo de vida. Dados do Sebrae mostram que cerca de 71% das Micro e Pequenas Empresas abertas anualmente no Brasil fecham antes de completar cinco anos. E o Contador tem sua parcela de culpa nisso.

Preocupados com isso, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) firmou uma parceria com o Sebrae Nacional e criou um programa denominado de "Contabilizando Sucesso", que tem como objetivo formar contadores capazes de auxiliar micro e pequenas empresas não só com contas, mas com gestão em geral.

Essa preocupação surgiu devido a uma pesquisa realizada pelo próprio Sebrae, que mostra que 42% dos donos de micro e pequenos empresários, quando têm problemas, buscam ajuda com o contador. Diz Juarez Domingues Carneiro, conselheiro do Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Ainda segundo a pesquisa, 25% dos empresários não buscam ajuda nenhuma

## 2.5 Papel do Contador

### 2.5.1 O trabalho do contador além da regulamentação.

É enganosamente fácil de definir o que faz um Contador. Podemos basear-nos no Decreto-Lei nº 9.295/46, de 27 de maio de 1946, que define as atribuições do Contador:

Das atribuições profissionais

"Art.25. São considerados trabalhos técnicos da contabilidade:

- a) organização e execução de serviços de contabilidade em geral;
- b) escrituração dos livros de contabilidade obrigatórios, bem como de todos os necessários no conjunto da organização contábil e levantamento dos respectivos balanços e demonstrações;
- c) perícias judiciais e extrajudiciais, revisão de balanços e de contas em geral, verificação de haveres, revisão permanente ou periódica de escritas, regulações judiciais e extrajudiciais de avarias grossas e comuns, assistências aos conselhos fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica conferidas por lei aos profissionais da contabilidade."

Essa descrição é sucinta e não cobre a extensa gama de atividades que o Contador tem de realizar para atender seus clientes.

No decorrer das interações do dia-a-dia, o Contador acabará atuando ora como assessor de planejamento, como conselheiro, ora como psicólogo, ora despachante, ora como preposto, ora como representante. Tudo isso sem falar de um dos pontos mais básicos e fundamentais: ele é chamado a dar aval profissional às ações da empresa, perante bancos, fornecedores, acionistas, e o Governo, evidentemente.

### 2.5.2 O que o Contador pode e deve fazer

No parágrafo "a" do artigo acima diz que o Contador deve dedicar-se aos serviços em geral. Podemos indagar: o que é contabilidade? O que ela inclui? Inicialmente, é fundamental observar que a contabilidade não pode restringir-se, por assim dizer, àquelas atividades obrigatórias, comerciais, fiscais e tributárias, a que

usualmente a maioria dos contadores se dedica, privilegiadamente. Tem que incluir a contabilidade gerencial ou decisória que, tem objetivos mais voltados à administração da empresa. Como, entre outros:

- a) Objetivos vinculados ao suporte à administração;
- b) Elaboração de orçamentos;
- c) Auxílio à elaboração do fluxo de caixa;
- d) Previsão e avaliação de impacto de eventos futuros;
- e) Não se restringe a técnicas e conceitos contábeis, e utiliza instrumentos e informações da economia, administração, finanças e estatística;

### 2.5.3 Um exemplo de influência do contador

A produtora e apresentadora Tamy Simas, da Bichos e Cia. Promoções e Eventos, fala com seu contador, Roberto Cabral, praticamente todos os dias. "Quando precisa decidir em que segmentos atuar ou se vai fechar novos negócios, sempre conversa com ele." Ela acredita que a maioria dos empresários pede ajuda aos contadores por causa da proximidade". A resposta é imediata, ele já conhece a empresa e os meus gostos, então é a primeira pessoa a quem recorro.

A Bichos e Cia. começou com eventos no setor de animais de estimação, mas cresceu e, aos três anos, atua em diversas áreas. Tamy apresenta um programa na TV Gazeta, em São Paulo. "Estava em outra emissora, e a idéia de mudar foi sugestão do contador". Ela estuda uma proposta para levar o programa para Portugal.

Segundo Cabral:

"É muito comum o contador se envolver com os negócios da empresa e ir além de apenas cuidar das contas. Especialmente no caso das empresas pequenas, o contador conhece o negócio e o empresário particularmente, então o profissional acaba dando orientações para outras coisas".

Quando não consegue esclarecer as dúvidas, Cabral orienta os clientes a buscar outro tipo de ajuda, como consultores ou cursos. Ainda segundo Cabral:

"Indico alguém que conheço, mas não deixo o cliente na mão". Ele diz que

muitas vezes os clientes extrapolam bastante os limites da função do contador, mas não se importa. "Acaba sendo uma demonstração de confiança no nosso trabalho".

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipologia da Pesquisa**

Esta pesquisada é classificada como exploratória descritiva, porque teve como intuito descrever informações e características de uma população. Segundo Gil (1991, p. 45), “pesquisas exploratórias têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. [...] na maioria dos casos assumem a forma de pesquisa bibliográfica ou de estudo de caso”.

Segundo Mattar (1999), “as pesquisas descritivas compreendem grande número de métodos de coleta de dados compreendendo: entrevistas pessoais, entrevistas por telefone, questionários pelo correio, questionários pessoais e observação”.

Este trabalho também é quanto a sua essência, quantitativo. O objetivo da pesquisa quantitativa é medir relações entre variáveis por associação e obter informações sobre determinada população. “As análises quantitativas são muito divulgadas e, nesse sentido, sua planificação geralmente necessita de menos explicações que as análises qualitativas” (CONTANDRIOPOULOS, 1994, p.90).

Este trabalho foi bibliográfico, visto que livros, pesquisas, dissertações, artigos, monografias e periódicos foram usados como fonte de pesquisa. Todos estes dados serviram para auxiliar na execução desse projeto.

#### **3.2 Amostra e Universo da Pesquisa**

O universo da pesquisa eram todas as empresas de serviços contábeis da cidade de João Pessoa/PB, hoje existem 142 organizações contábeis registradas e ativas segundo o Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba (2014). Já a

amostra do estudo foi realizada por 30 escritórios, este número corresponde a aproximadamente 21% do universo de pesquisa, houve um grande problema quanto às aplicações dos questionários, uma gama de empresas não disponibilizou acesso ao empresário contábil nem ao gestor responsável para a execução do questionário, em outros casos foi dito que a resposta seria eletronicamente, porém, não houve retorno.

Para efeitos de explicitação, as empresas prestadoras de serviços contábeis do município de João Pessoa que não possuíam funcionários, não responderam ao questionário, houve casos também em que o escritório de contabilidade optou por não responder, visto que seus funcionários não tinham a carteira assinada.

### **3.3 Coleta dos Dados**

Segundo Gil (1999, p. 128), o questionário pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.” O trabalho aqui desenvolvido usou de um modelo de questionário retirado do trabalho de VERAS, MEDEIROS e CARVALHO (2007, p.63), contendo perguntas abertas e fechadas, visando oferecer as informações necessárias para resolução dos objetivos propostos.

Segundo Oliveira (1997, p. 165) afirma que o questionário apresenta as seguintes características: (1) deve ser a espinha dorsal de qualquer levantamento, (2) deve reunir todas as informações necessárias (nem mais nem menos), (3) deve possuir linguagem adequada.

O questionário foi dividido em três partes, a primeira parte é de identificação do respondente e da empresa com perguntas sobre o gênero e a idade do gestor e tempo de vida da empresa, na sequência temos mais duas perguntas sobre quantidade de funcionários e estabilidade empregatícia na empresa.

Na segunda parte temos cinco perguntas fechadas, todas ligadas as contratações, nessa parte do questionário procuramos saber qual método que as empresas usam para contratar seus funcionários, e quais critérios ela julga importante para a admissão dos mesmos, por fim, temos uma última questão que

interroga as empresas sobre uma possível contratação errada que chegou a lhes render prejuízo.

Na terceira parte temos apenas três perguntas sendo uma delas aberta, nesta etapa o foco já é na concepção das empresas sobre a importância do processo de contratação, as respostas dessa etapa foram analisadas e confrontadas com as perguntas sobre os funcionários.

A respeito da aplicação dos questionários foram utilizados dois recursos: in loco, onde foram feitas visitas esporádicas a diversos escritórios, e via e-mail aos gestores e empresários das empresas prestadoras de serviços contábeis do município de João Pessoa.

### **3.4 Análise dos Dados**

Para auxiliar na análise dos dados, foram construídas planilhas no programa *Microsoft Office Excel* 2010, em todas as tabelas foram aplicados procedimentos estatísticos e matemáticos simples, tais como: cálculo de média, porcentagens, proporção, totais e distribuição crescentes e decrescentes.

Devido à ajuda das tabelas foi possível realizar uma amostragem a respeito das características dos gestores e empresários, e sobre as contratações das empresas.

### **3.5 Descrição das Etapas da Pesquisa**

Como toda pesquisa, no início foi realizado uma pesquisa bibliográfica, com a intenção de colher o material teórico a ser utilizado.

Na sequência foi construído o questionário para ser usado na coleta dos dados nas empresas prestadoras de serviços contábeis no município de João Pessoa, este questionário foi aplicado in loco e via e-mail aos contadores responsáveis pela resolução.

Após a coleta dos dados, foram construídas planilhas no programa *Microsoft*

*Office Excel 2010.*

No fim, foram construídas tabelas e gráficos com o intuito de facilitar o entendimento dos dados, e auxiliar também na análise dos mesmos.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A pesquisa foi realizada com 30 (trinta) empresas que prestam serviços contábeis no município de João Pessoa/PB, a pesquisa foi realizada entre os períodos de Maio de 2014 a Junho de 2014. Hoje temos em João Pessoa 142 Empresas Contábeis ativas, de acordo com o Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba – CRC/PB (2014), a quantidade de empresas pesquisadas equivale a aproximadamente 21% desse montante.

Para responder os questionários a respeito do processo de contratação, foram interrogados os gestores das empresas de prestação de serviços contábeis, para que a informação tenha o máximo de confiabilidade possível atendendo assim aos critérios estabelecidos pela pesquisa.

Na próxima parte do trabalho será apresentado o resultado obtido após as aplicações dos questionários e as análises dos mesmos. Foram desenvolvidos tabelas e gráficos separados por estruturas para explicitar o resultado do trabalho e após as figuras uma descrição do que foi obtido.

### **4.1 Perfil dos Entrevistados**

Nessa primeira etapa foi perguntado a respeito do perfil dos entrevistados. Todos os entrevistados são responsáveis pelas empresas prestadoras de serviços contábeis no município de João Pessoa. O perfil de cada um foi analisado conforme a Tabela 1 mostrada logo abaixo.

Tabela 1 - Perfil dos Entrevistados

Características	Descrição	Frequência	Percentual (%)	Total acumulado (%)
Gênero do Respondente	Masculino	20	66,67%	66,67%
	Feminino	10	33,33%	100,00%
Idade do Respondente	Até 25 anos	4	13,33%	13,32%
	De 26 a 35 anos	11	36,67%	49,99%
	De 36 a 45 anos	7	23,33%	73,32%
	Mais de 45 anos	8	26,67%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Conforme está sendo explicitado na Tabela 1, os homens estão em maior quantidade totalizando 66,67% dos entrevistados. De acordo com o Conselho Regional de Contabilidade – CFC (2014) “Cerca de 55% dos profissionais da Contabilidade no Brasil são homens”, porém o número de mulheres profissionais da Contabilidade no Brasil vem aumentando a cada ano. De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2013) “Cerca de 41% dos profissionais da Contabilidade no Brasil são mulheres”, hoje já vimos esse número subir para 45% em apenas 1 ano. Contudo na pesquisa apenas 33,33% do total de entrevistados é do gênero feminino.

Quanto à idade, vemos que a pesquisa foi realizada em maior dimensão com gestores entre 26 a 35 anos, estes representam aproximadamente 37% do total de entrevistados, mas por outro lado vemos um dado bem positivo, aproximadamente 13% dos gestores que responderam ao questionário possuíam idade de até 25 anos, o que mostra que existem dentro do mercado de trabalho muitos empresários contábeis jovens. Vemos também que existem muitos empresários em atividade que possuem uma idade mais avançada, os entre 36 a 45 anos representam 23% e os com mais de 45 anos representam aproximadamente 27% dos entrevistados.

As perguntas em sequencia visaram observar quantos funcionários cada empresa possuía e qual o tempo em média que esses funcionários passam trabalhando na empresa. Segue a tabela 2 explicitando os resultados.

**Tabela 2 – Quantidade de funcionários**

	Descrição	Frequência	Percentual (%)	Total acumulado (%)
<b>Quantidade de funcionários</b>	Apenas 1	8	26,67%	26,67%
	2 a 4	13	43,33%	70,00%
	5 a 8	7	23,33%	93,33%
	Mais que 8	2	6,67%	100,00%
<b>Tempo de trabalho em média dos funcionários na empresa</b>	Menos de 1 ano	6	20,00%	20,00%
	Entre 1 a 2 anos	12	40,00%	60,00%
	Entre 3 a 4 anos	10	33,33%	93,33%
	Mais que 4 anos	2	6,67%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Percebe-se que dentre as trinta empresas entrevistadas apenas duas possuem mais que oito funcionários, essas equivalem a apenas 6,67% do montante de organizações pesquisadas. As empresas prestadoras de serviços contábeis que possuem o maior percentual são as de apenas um funcionário e aquelas que trabalham com 2 a 4 funcionários, representando respectivamente 26,67% e 43,44%, somadas elas representam mais que a metade do total de empresas.

Quanto ao tempo médio de trabalho dos funcionários, vemos que a maioria das instituições entrevistadas não consegue manter seus funcionários por muito tempo, cerca de 60% perde seus funcionários antes dos dois anos de trabalho.

## 4.2 Empresa quanto as Contratações

Foram levantados os dados referentes aos métodos de contratação das empresas prestadoras de serviços contábeis, foram perguntados sobre utilização, critérios levados em conta na hora da contratação e sobre problemas com funcionários antigos.

Segue abaixo as Tabela 3 e 4 mostrando o resumo das respostas dos respondentes.

**Tabela 3 – Utilização de processos de Contratação**

Características	Descrição	Frequência	Percentual (%)	Total acumulado (%)
<b>Utilização de Métodos de Contratação</b>	Sim	25	83,33%	83,33%
	Não	4	13,33%	96,66%
	Apenas em casos isolados	1	3,34%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Olhando a Tabela nos certificamos que uma maioria gritante se utiliza de algum processo para contratar, 83,33% das empresas contábeis entrevistadas responderam que sim, ao questionário, a empresa que sozinha optou pela alternativa “Apenas em casos isolados” se justificou alegando que só considerava viável em casos de uma contratação de grande porte, ou seja de um funcionário bem remunerado, as outras quatro empresas nada afirmou.

As empresas que responderam a pergunta sobre métodos de contratação positivamente, responderam ao quadro subsequente.

Segue em Tabela 4 com os dados.

**Tabela 4 – Métodos Aplicados pelas Empresas**

Método	Nunca Usou	Usa
1. Recrutamento de pessoas para o cargo através de jornais, internet entre outros	50,00%	50,00%
2. Análise curricular	11,54%	88,46%
3. Prova Escrita	65,38%	34,62%
4. Testes de Redação para observar a pretensão de cada concorrente	76,92%	23,08%
5. Entrevista Oral	0,00%	100,00%
6. Outros		

\* 100 % referente a 26 empresas as outras 4 não responderam.

Todas as empresas que responderam a este quadro do questionário disseram que se utilizam da entrevista oral para analisar os pretendentes, testes de redação e prova escrita foram os métodos menos usados, apenas 34,62% das empresas aplicam provas escritas aos candidatos ao emprego e menos empresas ainda se utilizam de testes de redação para observar a pretensão dos funcionários, apenas

23%. A análise de currículos é usado por quase 90% dos escritórios para avaliação dos funcionários. Nota-se então que a maior parte das empresas se utilizam da análise curricular em conjunto com a entrevista oral para contratar seus funcionários, e quanto ao recrutamento foi dividido por igual, algumas empresas não se utilizam da internet, nem jornais para divulgar a oferta de trabalho, o que nos faz pensar que tudo se passa no boca a boca.

Os critérios de contratação foram também abordados, seguem na sequencia duas tabelas mostrando sobre os critérios de contratação, na tabela 5, vemos as respostas quanto a utilização e na tabela 6 vemos quais os critérios considerados mais importantes.

**Tabela 5 – Utilização de critérios de Contratação**

Características	Descrição	Frequência	Percentual (%)	Total acumulado (%)
Utilização de Métodos de Contratação	Sim	30	100,00%	100,00%
	Não	0	0,00%	100,00%
	Apenas em casos isolados	0	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

**Tabela 6 – Importância dos critérios usados na contratação**

Crítérios	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante
1. Experiência no mercado de trabalho	0,00%	6,67%	50,00%	43,33%
2. Ser Jovem	33,33%	46,67%	20,00%	0,00%
3. Como se apresenta a sociedade	0,00%	26,67%	50,00%	23,33%
4. Ser saudável	23,33%	50,00%	20,00%	6,67%
5. Entusiasmo do candidato	0,00%	6,67%	50,00%	43,33%
6. Relacionar-se bem com os outros	0,00%	13,33%	33,33%	53,34%
7. Resultados alcançados anteriormente	0,00%	16,67%	46,67%	36,66%
8. Estabilidade Empregatícia	13,33%	23,33%	33,33%	30,01%
9. Experiência em supervisão	40,00%	53,33%	6,67%	0,00%
10. Formação acadêmica	0,00%	16,67%	30,00%	53,33%
11. Participou de projetos na instituição onde estudou	56,67%	20,00%	23,33%	0,00%
12. CRE	66,67%	23,33%	10,00%	0,00%
13. Outras	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Na Tabela 5 podemos ver que todos os participantes usam de algum critério

para contratar, inclusive os quatro que não se utilizam de um processo de contratação e o que utiliza processos de contratação apenas em casos excepcionais.

Na Tabela 6, já existem uma gama maior de informações, podemos averiguar que quanto à experiência no mercado de trabalho, 93,33% das empresas prestadoras de serviços contábeis no município de Joao Pessoa consideram de importante, a muito importante que o candidato tenha experiência no mercado de trabalho, apenas 6,67% considera a experiência como pouco importante.

Quando tratamos sobre ser jovem, as empresas não demonstraram isso como um critério para se contratar alguém, 80% classificaram como pouco importante e nada importante, isso se deve ao fato de muitas empresas de contabilidade procurar pessoas mais velhas e com mais experiência. Apenas 20% dos entrevistados considerou ser jovem uma característica importante.

O modo como nos portamos diante da sociedade é um problema que vive em pauta, na pesquisa vemos que de fato, é importante, 73,33% das organizações contábeis veem como um critério entre importante e muito importante para se contratar uma pessoa, só 26,67% que não considerou importante.

Ser saudável foi um dos critérios que mais dividiram a opinião dos respondentes, cerca de 73% ainda classificaram como pouco importante a nada importante, porem do outro lado da moeda 27% considerou de importante a muito importante ter um funcionário saudável dentro da empresa, que não tenha que faltar toda semana por motivos de doença.

Por incrível que parece, o entusiasmo de um candidato chegou a ser tão importante quanto à experiência no mercado de trabalho, então para uma pessoa conseguir o trabalho tem que se mostrar entusiasmada com a oferta de emprego, 93,33 % das empresas acham entre importante a muito importante ter um candidato animado e pronto para trabalhar.

Se relacionar bem é fundamental para toda a sua vida, e quando se esta a procura de emprego ou dentro de um, temos que levar a serio a forma como tratamos os outros, deve-se mesclar ser líder com ser simpático, não podemos simplesmente ignorar os outros para passar algum espirito de liderança, respeitar e impor respeito é algo primordial dentro de um escritório ou de quaisquer empresa, no trabalho analisamos que aproximadamente 84% dos gerentes e empresários que responderam ao questionário consideram entre importante a muito importante o

candidato saber se relacionar com os demais.

Seus resultados atingidos em outras empresas vão lhes dar nome suficiente para você crescer, quando o candidato sai de uma empresa após ter aumentado o lucro dela, satisfeito os clientes, este tem seu nome requerido em vários empregos, este é o critério que mostra definitivamente se o funcionário sabe fazer o serviço de forma a ajudar a empresa, e os dados coletados mostram que os escritórios contábeis valorizam este tipo de funcionário, cerca de 84% das empresas apreciam um funcionário com um bom antepassado, 16% não considerou os resultados obtidos como importante.

O critério mais equilibrado definitivamente foi o da estabilidade empregatícia, cada grupo de empresas teve uma opinião, 13,33% considerou como nada importante o funcionário ter ou não uma estabilidade empregatícia, 23,33% considerou um pouco importante, 33,33% considera importante o candidato ter certa estabilidade nos empregos e 30,01% dos escritórios considera muito importante que o pretendente a cargo não tenha um histórico de saídas rápidas das empresas onde trabalhou.

Experiência em supervisão não foi considerada como um critério determinante, em torno de 93% dos escritórios contábeis, consideraram que o funcionário ter experiência em supervisão não tem tanta importância para sua contratação.

As formações acadêmicas todos já sabem que é de suma importância, e os dados mostraram que realmente faz diferença ter uma boa formação, 30,00% classificou como importante, e 53,33% como muito importante, uma pequena parte de empresas que considerou como pouco importante, 16,67%.

Quanto a participação em projetos dentro da instituição de ensino não foi considerado como um algo fundamental, poucos escritórios consideraram importante o funcionário ter participado de algum projeto durante o seu tempo de universidade, apenas 23,33%.

O CRE, assunto bastante comentado dentro da universidade para os escritórios pouco ajuda na hora de definir os contratados, 90% dos gerentes e empresários contábeis consideraram o CRE como nada importante a pouco importante.

Na segunda parte do questionário havia um último questionamento, procurando saber quantas empresas já tiveram prejuízos com seus funcionários, na

Tabela 7 você pode verificar o resultado.

**Tabela 7 – Prejuízo com funcionários**

	Descrição	Frequência	Percentual (%)	Total acumulado (%)
<b>Prejuízos com contratação de Funcionários</b>	Sim	13	43,33%	43,33%
	Não	17	56,67%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Um numero que chega a assustar, quase metade das empresas já tiveram prejuízos com contratações mal feitas, 43,33% das empresas prestadoras de serviços contábeis da cidade de Joao Pessoa. Pode ser averiguado que das cinco empresas que votaram “não” na pergunta sobre a utilização de um processo de contratação quatro responderam positivamente que já tiveram prejuízos com funcionários.

### 4.3 Importância do Processo de Contratação

Como foi averiguada, parte das empresas que não se utilizam de processos de contratação tiveram prejuízos por causa de seus funcionários, na terceira parte do questionário foi perguntado as empresas se elas consideravam importantes o Processo de Contratação.

Foi construído uma tabela de acordo com as respostas da pergunta.

**Tabela 8 – Importância do Processo de Contratação**

	Descrição	Frequência	Percentual (%)	Total acumulado (%)
<b>Importância do Processo de Contratação</b>	Sim	28	93,33%	93,33%
	Não	2	6,67%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

A Tabela 8 mostra que 93,33% dos respondentes consideraram o processo de contratação importante, apenas quatro empresas apontaram o processo como não importante, estas representando 6,67% do montante.

As quatro empresas que responderam a pergunta negativamente, tiveram que responder mais duas questões uma aberta e outra fechada, o resultado foi o seguinte:

**Tabela 9 – Empresas sem Processo de contratação**

	Descrição	Frequência	Percentual (%)	Total acumulado (%)
<b>Sem um processo de contratação a empresa consegue crescer</b>	Sim	2	100,00%	100,00%
	Não	0	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Nenhuma das duas consideraram o processo de contratação fundamental para desenvolvimento de uma empresa, na questão posterior elas deram suas explicações, uma afirmou que processo de contratação não mede a capacidade de desenvolvimento do funcionário, por sua vez, não mostra qual funcionário pode se sair melhor no emprego, outra afirmou que o custo de tempo que ele terá com recrutamento, análise de provas de redação, não tornam o processo eficiente.

## **5 CONCLUSÃO**

O objetivo principal deste trabalho era mostrar a importância do processo de contratação, mostrar que processo de contratação não é algo exclusivo de grandes empresas, pequenas e médias empresas também devem ter cuidado para contratar, principalmente quando se trata de uma empresa prestadora de serviços de contabilidade onde esta sujeita a vários ônus por omissão no envio de declarações a receita federal, ministério público, receita estadual entre outros.

Para chegar a essa conclusão foram realizados questionários em 30 empresas contábeis de João Pessoa/PB, isso representa aproximadamente 21% das empresas ativas e registradas no Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba.

Observou-se que a grande maioria das empresas se utiliza de entrevistas orais e análise de currículos como processo de contratação, e uma pequena minoria aplicam provas escritas e de redação e fazem uma seleção prévia divulgando a oferta de emprego nos jornais e internet.

Contudo ainda existem algumas empresas prestadoras de serviços contábeis na cidade de Joao Pessoa, que não consideram o processo de contratação importante e colocam na sua empresa funcionários apenas por indicação.

Os contadores devem buscar mudar o cenário atual, onde os escritórios oferecem os mesmos serviços não tem um diferencial para atrair um cliente, os processos de contratação em grandes empresas como o Google chega a durar semanas, mas quando ocorre o fato da admissão esses funcionários que custaram caro vão fazer a empresa crescer cada vez mais.

### **5.1 Limitações da Pesquisa**

Houveram limitações na pesquisa, uma gama de escritórios dificultou o acesso até o gestor e o empresário contábil, outros se comprometeram a enviar as respostas do questionário via e-mail, porém nada foi recebido.

## **5.2 Recomendações**

O intuito é que os resultados obtidos nesse trabalho motivem as empresas de serviços contábeis a criarem uma rotina de contratação, onde os pretendentes ao cargo disponível sejam os mais testados possíveis, para que a empresa acerte na hora de trazer um novo contribuinte para seu escritório.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, João H. Como iniciar uma empresa de sucesso. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

BARROS, F. J. R.; MODENESI, R. L. Pequenas e médias indústrias: análise dos problemas, incentivos e sua contribuição ao desenvolvimento. Rio de Janeiro: IPEA/INPES, 1973.

BERGUE, Sandro Trescastro, “Gestão de Pessoas em organizações Públicas”, 2ª edição, 2007;

BERCELI, Claudemir Sidnei. A globalização e o mercado de trabalho do administrador. Disponível em: <[HTTP://www.administradores.com.br](http://www.administradores.com.br)>. Acesso em: 18 maio. 2014.

BERGAMINI, Cecília W. Gestão empresarial: o fator humano. São Paulo, Atlas, 2002.

BIANCHI, P, NUEVO Enfoque en el Diseño de Políticas para las Pymes – Aprendiendo de la experiencia europea. Documento de Trabajo 72, CEPAL, 1996

CARVALHO, Paulo de Barros. Curso de direito tributário. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CALMON DE PASSOS, Joaquim José. Função social do processo. Jus navigandi. 2004. Disponível em . Acesso em 05 de janeiro de 2004.

CAMPOS, E. & TEIXEIRA, F. L. C (2004). Adotando a tecnologia de informação: análise da implementação de sistemas de “groupware”. RAE-Eletrônica – v.3, n.1, Art. 2, jan./jun. 2004.

CHADE, Jamil, Pequena Empresa Poderia Exportar Mais. Gazeta Mercantil, São Paulo, 29 de maio de 2000

DEGEN, J. R. O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial. São Paulo: Mc Graw Hill, 1989.

ETZIONI, Amitai. Análise Comparativa de Organizações Complexas: sobre o poder, o engajamento e seus correlatos. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

FIGUEIREDO, José Carlos. O ativo humano na era da globalização. São Paulo, Negócio Editora, 1999.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi, "Práticas de recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos, São Paulo: atlas, 2007.

FABRETTI, Láudio Camargo. **Contabilidade Tributária**. 8ª edição, São Paulo: Editora Atlas, 2003.

FIPECAFI – **Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras**, FEA/USP.

FILION, L.J. The nature of small business and its implications for managerial activities. Small business, Marketing and Society Conference, USSR, 1991.

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

GEM- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Executive Report 2002. Disponível em <http://www.gemconsortium.org/document.asp?id=214>.

GONÇALVES, M.F. A pequena empresa e expansão industrial. Lisboa: Associação Industrial Portuguesa, 1994.

HOLMES, Scott & HASWELL, Stephen. Estimating the business failure rate: a reappraisal. Journal of Small Business Management. July, 1989, V.27, n3, p68.

OLIVEIRA, S. L. Tratado de Metodologia Científica. São Paulo, Pioneira, 1997.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

MUNHOZ, Dércio Garcia. Economia aplicada: técnicas de pesquisa e análise econômica. Brasília: UNB, 1989.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

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

Oliveira, Gustavo Pedro de **Contabilidade tributária** / Gustavo Pedro de Oliveira. -4. Ed. Ver. Atual. – São Paulo: Saraiva, 2013.

SOISTAK, Jorge. **A Importância do Planejamento**.

OKAMOTTO, Paulo. **Sebrae e a lei geral das micro e pequenas empresas**. *Revista Courobusiness*. Ed. nº 40, mai/jun 2005.

IBGE. Estatísticas do Cadastro Central de Empresas, Brasília, 2002.

IBGE. As Micro e Pequenas Empresas Comerciais e de Serviços no Brasil 2001. Estudos & Pesquisas Informação Econômica Número 1. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2003.  
JULIEN, Pierre- André, Small Businesses a Research Subject: Some Reflections on Knowledge of Small Businesses and Its Effects on Economic Theory. *Small Business Economics* 5, 1993

LA ROVERE, Renata L, As Pequenas e Médias Empresas na Economia do Conhecimento: implicações para políticas de inovação In: Lastres, H.M.M., e Albagli, S., Informação e Globalização na Era do Conhecimento. Rio de Janeiro:Campus, 1999

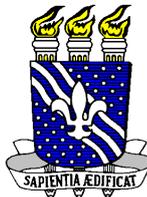
MATIAS, Alberto Borges.; LOPES JÚNIOR, Fábio. Administração financeira nas empresas de pequeno porte. – São Paulo: Manole, 2002.

- MONTAÑO, Carlos. Microempresa na era da globalização. São Paulo: Cortez Editora, 1999. v.69.
- MORRIS, M.J. Iniciando uma pequena empresa com sucesso: como fugir das armadilhas e resistir firmemente aos primeiros anos cruciais. São Paulo: Makron, McGraw-Hill, 1991.
- NAJBERG, S. et al. Sobrevivência das Firms no Brasil. Revista do BNDES, Rio de Janeiro, 7, 13, p.33-48, 2000.
- PALERMO, Fernanda Kellner de Oliveira. As micro e pequenas empresas como propulsoras do desenvolvimento econômico e social. Contribuição para o incremento das atividades econômicas no âmbito do Mercosul.. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 55, mar. 2002.
- RHODEN, S.M.I. Planejamento financeiro nas pequenas e médias empresas brasileiras. Análise, Porto Alegre: Edipucrs, v. 4 n.1, 1993. p.75-94.
- RIQUELME, H. e WATSON, J. Do Venture capitalists' implicit theories on new business success/failure have empirical validity? International Small Business Journal, 20,4, p.395-420, 2002.
- RODRIGUES, Mônica E. O conhecimento nas micro e pequenas empresas: Um estudo sobre sua absorção e utilização nas micros e pequenas empresasfluminenses. Dissertação de mestrado. COPPEAD/UFRJ. Fev/2000.
- SANTANA, José. [www.empresario.com.br/](http://www.empresario.com.br/) consulta realizada em 10/09/09.
- SEBRAE Avaliação de 1999 e perspectivas para o ano 2000.
- SEBRAE-SP. Sobrevivência e mortalidade das empresas paulistas de 1 a 5 anos. Marco Aurélio Bedê, (coordenador). – São Paulo : SEBRAE, 2005.
- VERSIANI, A.F.; GASPAR, R.M. Posicionamento e crescimento de PMEs: um estudo no setor de confecção da região metropolitana de Belo Horizonte . In: Encontro anual da associação dos programas de pós-graduação em administração – enanpad, 2000.
- VOS, Jan-Peter; KEIZER, Jimme e HALMAN, Joop M., Diagnosing Constraints in Knowledge of SMEs. Technological Forecasting and Social Change 58, 1998

WELSH, S. A.; WHITE, S. F. A small business is not a little big business. Harvard Business Review, p. 18-32, july-aug 1981.

## APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO

### QUESTIONÁRIO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE**

### **ESTUDO SOBRE A UTILIZAÇÃO DE UM PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA**

#### **1. Identificação**

1.1 Gênero do respondente: Masculino (  ) Feminino (  )

1.2 Idade: \_\_\_\_\_

1.3 Tempo em que a empresa existe: \_\_\_\_\_

1.4 Quantos funcionários com curso superior a empresa tem?

- (  ) Apenas 1.
- (  ) Entre 1 e 4 funcionários.
- (  ) Entre 4 e 8 funcionários.
- (  ) Mais de 8 funcionários.

1.5 Qual o tempo que os funcionários passam em média trabalhando para a empresa?

- (  ) Menos de 1 ano.
- (  ) Entre 1 e 2 anos.
- (  ) Entre 3 a 4 anos.
- (  ) Mais que 5 anos

#### **2. Contratações**

2.1 A empresa se utiliza de algum processo de contratação? (Caso sim, responder a 2.2)

- (  ) Sim.
- (  ) Não.

( ) Apenas em casos isolados. (especificar) : \_\_\_\_\_

2.2 Marque qual Método para contratar a empresa se utiliza.

Exigências	Utilização	
	Nunca Usou	Usa em todas as contratações
1. Recrutamento de pessoas para o cargo através de jornais, internet entre outros.		
2. Análise de currículo		
3. Prova escrita		
4. Testes de Redação para ver quais os candidatos com melhor pretensão		
5. Entrevista Oral		
6. Outro (Especificar):		

2.3 A empresa usa algum critério na hora de contratar? (Caso a resposta seja positiva responder a 2.4)

( ) Sim

( ) Não

( ) Outros (especificar): \_\_\_\_\_

2.4 Quais critérios que a empresa julga importante na hora contratar um novo funcionário:

Critérios	Julga			
	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante
1. Experiência do mercado de trabalho				
2. Ser jovem				
3. Como ele se apresenta a sociedade				
4. Ser saudável				
5. Entusiasmo do candidato				
6. Relacionar-se bem com os outros				
7. Resultados alcançados anteriormente				
8. Estabilidade Empregatória				
9. Experiência em Supervisão				
10. Formação acadêmica.				
11. Se participou de projetos dentro da instituição onde estudou				
12. CRE obtido ao fim do curso				
13. Outras (especificar):				

2.5 A empresa já fez alguma contratação que deu prejuízo?

( ) Sim

( ) Não

### 3. Importância do processo de contratação

3.1 Você considera o processo de contratação importante? (Caso a resposta seja negativa responder a 3.2 e 3.3)

(  ) Sim

(  ) Não

(  ) Outros (especificar): \_\_\_\_\_

3.2 Você acredita que uma empresa conseguiria crescer sem um processo na hora de contratar seus funcionários?

(  ) Sim

(  ) Não

(  ) Outros (especificar):

\_\_\_\_\_

3.3 Cite o(s) motivo(s) que você acredita que não tornam o processo de contratação importante.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_