

O CONTABILISTA NA FUNÇÃO DE DEPARTAMENTO PESSOAL/RH

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Edição 120 MAR/23 / 23/03/2023

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.7762782

Aline de Souza Silva de Oliveira¹

Vanessa de Oliveira Mello¹

Júlio Rocha²

RESUMO

O RH e o departamento pessoal são áreas que muito atraem para futuros contadores, pois os mesmos sabem das necessidades que empresas tem em contratar colaboradores para auxiliar no desenvolvimento de suas atividades. Os recursos humanos supervisionam os ativos de pessoas que impulsionam e puxam uma organização para suas metas e objetivos. A alta administração considera as políticas e programas de RH como fatores de sucesso porque orientam o desempenho do trabalhador, o que, por sua vez, tem impacto na lucratividade. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo geral, analisar a atuação do contador no departamento de pessoal. Como objetivos específicos, tem-se o de desenvolver uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão, mais precisamente explicar o papel do contador; expor um pouco sobre o departamento de pessoal e o RH e, por fim, a atuação do contador no departamento de pessoal e RH. A metodologia a ser utilizada é, por meio da consulta à fonte de pesquisas que tratem dos assuntos aqui abordados (sites,

livros e também através de web aulas e conteúdos trabalhados em aula) para, então promover as críticas construtivas pertinentes. Constatou-se que alinhar o departamento de RH e de gestão de pessoal com o aspecto contábil do negócio é uma estratégia de sucesso que cada vez mais empresas estão implementando em benefício da empresa como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: departamento pessoal. RH. Contador. Benéfico.

1 INTRODUÇÃO

O Departamento pessoal é uma área que muito atrai para futuros contadores, pois os mesmos sabem das necessidades que empresas tem em contratar colaboradores para auxiliar no desenvolvimento de suas atividades.

Nos dias de hoje, com todas atualizações, e informações que a todo tempo mudam, as empresas tem a necessidade de contratar profissionais conhecedores dessas atualizações para o acompanhamento regular no setor de pessoal.

Os recursos humanos supervisionam os ativos de pessoas que impulsionam e puxam uma organização para suas metas e objetivos. A alta administração considera as políticas e programas de RH como fatores de sucesso porque orientam o desempenho do trabalhador, o que, por sua vez, tem impacto na lucratividade.

Destarte a dúvida reside em como o contador atua nos departamentos de pessoal e recursos humanos?

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo geral, analisar a atuação do contador no departamento de pessoal.

Como objetivos específicos, tem-se o de desenvolver uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão, mais precisamente explicar o papel do contador; expor um pouco sobre o departamento de pessoal e o RH e, por fim, a atuação do contador no departamento de pessoal e RH.

Como justificativa, tem-se que não há como um negócio evoluir e permanecer sem respeitar e entender o papel e importância do contador nos recursos humanos.

A metodologia a ser utilizada é, por meio da consulta à fonte de pesquisas que tratem dos assuntos aqui abordados (sites, livros e também através de web aulas e conteúdos trabalhados em aula) para, então promover as críticas construtivas pertinentes.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O Contador

A contabilidade é a documentação dos processos operacionais para fins externos, por ex. para informar as partes interessadas, como proprietários, credores, fornecedores ou clientes. A contabilidade é apenas uma pequena parte da gestão contábil ou financeira em geral, mas é um excelente ponto de partida, especialmente para proprietários de pequenas empresas que desejam um crescimento sustentável dos negócios. Escrituração consiste em manter e manter livros financeiros. Esses livros financeiros são essenciais para a sobrevivência de pequenas e grandes empresas. (ADAM; DA CUNHA; BOFF, 2018).

Uma empresa, seja ela pequena ou grande, não pode escapar da atenção do fisco. As autoridades fiscais estão muito interessadas na arte de obter lucro enquanto empresa, mesmo que se trate “apenas” de um trabalhador independente, a trabalhar sozinho. A atenção do fisco está focada.

A contabilidade adequada é a base para o faturamento. Os dados contábeis são resumidos no contexto contábil e, portanto, fornecem informações sobre a situação financeira e econômica de uma empresa, bem como a utilização dos recursos financeiros. (ADAM; DA CUNHA; BOFF, 2018).

As empresas são divididas em diferentes classes de tamanho, dependendo de seus ativos totais, vendas e número de funcionários. O escopo da contabilidade

difere dependendo do tamanho da empresa.

Os dados contábilísticos são necessários em particular para o balanço comercial e o balanço fiscal.

A contabilidade ajudará a saber quando é hora de pegar o jeito ou aumentar sua base de funcionários. A contabilidade o ajudará a saber se sua empresa é capaz de arcar com as despesas extras incorridas para a contratação de novos funcionários. (ADAM; DA CUNHA; BOFF, 2018).

Contribui, também, ao planejar seu negócio com antecedência. Você pode chamar isso de orçamento; é tudo igual. Prever suas necessidades de negócios com antecedência e planejar compras e outras atividades de negócios será mais fácil com a contabilidade.

2.2 Departamento de Pessoal e o RH

O primeiro aspecto a ser levando em consideração é a diferenciação do setor de recursos humanos e o departamento de pessoal. O departamento de pessoal, seria como um auxiliar do setor de RH, tratando da parte burocrática do processo de seleção ou de rescisão contratual de funcionários, conclusão de folha salarial, controle e registro de ponto eletrônico, etc. (CHIAVENATO, 2010)

O setor de Recursos Humanos, trata, não só de um aspecto, mas de uma série de métodos, políticas e técnicas pesquisas cujo objetivo é melhorar o clima organizacional e desenvolver um norte para o melhor gerenciamento e administração o comportamento interno para os colaboradores do ente jurídico pertencente de modo a propiciar grande desenvolvimento e aumento na qualidade de vida do capital humano nas empresas. (CHIAVENATO, 2010)

Vinda de um processo revolucionário, a gestão de recursos humanos ganha destaque no Brasil, no período pós revolução industrial. Onde antes se esquecia do capital humano e se prezada tão somente a função, na contemporaneidade, vários vislumbres surgiram, mais precisamente na importância do fator humano

na atividade, e com isso, muitos abraçaram essas oportunidades e acabaram bem-sucedidos.

Isto porque, antes da revolução industrial no Brasil, a preocupação básica era o lucro impensável, afinal, mal existia concorrência, assim, pouco importava os métodos que se utilizava, pois poucos eram aqueles de detinham qualquer atividade empreendedora, sendo o comercio dominado pelos grandes empresários com apoio incondicional (por falta de opção e de apoio) por parte dos proletários. Contudo, atualmente, novas preocupações surgiram, tais como os cuidados com o capital humano.

Chiavenato (2010) descreve o RH como um ente é multifocal que abrange todas as áreas de uma instituição jurídica no que concerne ao capital humano.

É consignável, também, informar quais os dez pontos mais relevantes quando da implementação de um setor de RH. Observe-se:

Figura 1 :

1) Entenda o negócio da empresa, os conceitos, objetivos, valores e condutas.
2) Procure discutir com a alta administração sobre valores que deverão ser reforçados e os que deverão ser alterados.
3) Estabeleça e escreva as Políticas de RH.
4) Defina e estruture o Regimento Interno da empresa e o Código de Ética.
5) Estruture o Plano de Cargos, descrevendo cargos, funções, perfil, qualificações e competências.
6) Defina as políticas de recompensa: plano de carreira, benefícios, reconhecimento e recompensa, visando aumentar a motivação e busca por resultados.
7) Defina as necessidades de treinamentos e planos de desenvolvimentos dos funcionários.
8) Meça os retornos obtidos com os treinamentos através de Avaliações de Desempenho e resolve-los.
9) Faça pesquisas de Clima Organizacional e Avaliação 360 graus para identificar problemas.
10) Use softwares para acompanhar os processos e acompanhar cada colaborador, além de testes para identificação de competências e perfil profissional

Fonte: (Chiavenato 2010 – adaptado)

Dentre as funções do setor de RH se destacam: Recrutamento e seleção, Treinamento, desenvolvimento e capacitação; Definição de cargos e salários, Avaliação de desempenho, etc. Dentre os benefícios que o RH traz, podemos falar do recrutamento e preparo condizente com as necessidades da empresa, questões motivacionais, melhor planejamento nas estratégias envolvendo capital humano etc. Quanto ao treinamento e desenvolvimento, Chiavenato (2010) descreve como preparo para o cargo. Cada cargo requer qualidades especiais. Essas qualidades podem ser natas, ou seja, que derivam da própria essência pessoal e qualidades inatas que podem ser desenvolvidas. É no aperfeiçoamento ou no desenvolvimento dessas habilidades que entra o RH.

2.3 O Contador e o Departamento Pessoal/RH

A gestão tradicional de recursos humanos tem a perspectiva de ser um departamento totalmente separado da contabilidade. O que essa abordagem não reconhece, no entanto, é o papel integral que os funcionários desempenham em tornar e manter um negócio lucrativo. Abordagens de negócios mais modernas usam gerenciamento estratégico de recursos humanos que combina contabilidade de recursos humanos com sistemas de informação de recursos humanos.

Historicamente, os funcionários têm sido tratados como uma despesa comercial. Eles custam o dinheiro da empresa em termos de salário, benefícios, espaço de trabalho e muito mais. Dentro desse modelo, as funções tradicionais de RH teriam pouca conexão com a contabilidade. (MATHIAS, SERAFIM JUNIOR, 2020, p. 12)

Pesquisas e reflexões mais recentes sobre recursos humanos, no entanto, destacaram a necessidade da contabilidade de recursos humanos como forma

de aumentar a capacidade dos funcionários de melhorar o desempenho dos negócios.

A contabilidade de recursos humanos é um aspecto importante de qualquer negócio. É um relatório claro e preciso dos custos dos funcionários, incluindo salário, benefícios, treinamento, espaço de trabalho, etc. E também é um relatório claro e preciso da contribuição dos funcionários para a lucratividade da empresa. (BRAMBILLA, 2020.)

Em outras palavras, a contabilidade de recursos humanos quantifica a contribuição econômica dos funcionários para a organização, bem como calcula e apresenta o custo dos funcionários.

A contabilidade de recursos humanos é um novo ramo da contabilidade que reconhece o impacto bidirecional que os funcionários têm em um negócio. A ideia é que o capital humano é tanto um recurso do negócio quanto uma despesa. (BRAMBILLA, 2020.)

Para a organização, a contabilidade de recursos humanos pode ajudar na tomada de decisões estratégicas sobre recrutamento, alocação, desenvolvimento e manutenção de funcionários de uma maneira econômica que leva em consideração os parâmetros de custo/valor do negócio.

O uso dos dados dos sistemas de informação de recursos humanos para comunicar os principais problemas dos funcionários pode permitir que a empresa aborde seu gerenciamento de recursos humanos de forma dinâmica e evolutiva.

A retenção de funcionários é um exemplo claro de como as práticas de recursos humanos podem impactar a contabilidade e a lucratividade de uma empresa. A baixa retenção de funcionários custará qualquer dinheiro da empresa, devido à necessidade de anunciar novos funcionários, ao custo do treinamento e ao tempo necessário para que eles se tornem um membro verdadeiramente útil da equipe. O desempenho também pode ser baixo devido ao baixo moral e à

insatisfação. Isso pode afetar as metas de satisfação do cliente e as metas de lucratividade. (BASTOS FILHO, 2019)

As práticas de recursos humanos são essenciais para melhorar a retenção de funcionários. Os profissionais de RH são qualificados para identificar problemas em toda a empresa que podem estar afetando a rotatividade de funcionários. Eles também serão capazes de criar estratégias para melhorar a satisfação dos funcionários. Isso pode incluir foco no bem-estar, melhoria dos benefícios, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, entre outras estratégias. (BASTOS FILHO, 2019)

Se os recursos humanos forem mantidos completamente separados da contabilidade, pode ser difícil compartilhar essas informações importantes sobre a rotatividade de funcionários, o que pode impactar negativamente os dois departamentos. A contabilidade pode não estar ciente das questões relacionadas à satisfação dos funcionários e os recursos humanos podem não estar cientes do impacto que a alta rotatividade de funcionários está causando na empresa como um todo. (BASTOS FILHO, 2019)

Trabalhando juntos, os recursos humanos e a contabilidade podem ter uma ideia clara dos objetivos compartilhados dos funcionários e das estratégias que precisam ser adotadas para alcançá-los, com uma visão abrangente de melhorar a saúde do negócio.

Além de uma melhor comunicação entre recursos humanos e contabilidade, também é importante que tanto o gestor de RH quanto os da contabilidade gerencial tenham conhecimento de cada lado da moeda. (BRAMBILLA, 2020.)

Para os contadores gerenciais, uma compreensão das práticas de recursos humanos e como os funcionários estão se saindo e se sentindo pode ajudá-los a entender melhor as áreas de lucratividade que precisam ser abordadas para a empresa. Com esse conhecimento, eles podem melhorar o desempenho, implementar a tomada de decisões estratégicas e ter medidas mais claras do lado dos funcionários do negócio.

3 CONCLUSÃO

O presente trabalho trouxe aos seus elaboradores, uma visão mais crítica acerca do processo de gestão de uma empresa, bem como os cuidados para com o planejamento em uma entidade jurídica. Decerto, não resta dúvidas que tal atividade é de suma importância para o sucesso de qualquer empresa.

Constatou-se que o contador pode desempenhar importante papel, pós longo vão os dias em que os recursos humanos eram vistos como completamente separados da contabilidade.

Novas teorias de gestão estratégica de recursos humanos demonstram que a gestão de recursos humanos é fundamental para melhorar a retenção, o desempenho e a satisfação dos funcionários, e esses fatores de capital humano podem ter um impacto profundo na saúde e na produtividade dos negócios.

Alinhar o departamento de RH com o aspecto contábil do negócio é uma estratégia de sucesso que cada vez mais empresas estão implementando em benefício da empresa como um todo.

Não menos importante, constatou-se, também, que conhecimentos da área dos recursos humanos permeia grande parte das relações jurídicas da empresa e devem ser de conhecimento dos gestores, do contrário, é possível incorrer em graves problemas jurídicos.

REFERÊNCIAS

ADAM, Camila; DA CUNHA, Paulo Roberto; BOFF, Marinês Lúcia. Competências do contador na perspectiva da tríade universidade, pesquisa e mercado de trabalho. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 12, n. 3, pág. 221-245, 2018.

BASTOS FILHO, Luiz Antônio Bastos Filho. **A IMPORTÂNCIA DO CONTADOR PARA O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL**. 35f. Trabalho de Conclusão de Curso, (Ciências Contábeis). CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÁS Uni-ANHANGUERA, Goiânia, 2019.

BRAMBILLA, Mileni. **A escolha do perito contador e a relevância do laudo pericial em processos trabalhistas – a visão de juízes das varas do trabalho das cidades da região sul de Santa Catarina**. 31f. Trabalho de Conclusão de Curso, (Ciências Contábeis). Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, CRICIÚMA, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MATHIAS, Linda Rose Gimenez Mola. SERAFIM JUNIOR, Valdir. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA PERÍCIA CONTÁBIL SOB A PERSPECTIVA DOS PERITOS CONTÁBEIS DO TRT 9ª REGIÃO DO ESTADO DO PARANÁ.. **RAGC**, v. 8, n. 37, 2020. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/2179>>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹Discente do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Vassouras para obtenção do grau de contador.

²Professor/orientador.

[← Post anterior](#)

RevistaFT

A **RevistaFT** é uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2” em 2023**. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).

Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp: 11 98597-3405

e-Mail: contato@revistaft.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ: 48.728.404/0001-22



Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio de Janeiro-RJ | Brasil