



UNIFEOB

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS**

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

TÓPICOS CONTEMPORÂNEOS

**<PREFEITURA MUNICIPAL DE POÇOS DE
CALDAS>**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2020

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO
TÓPICOS CONTEMPORÂNEOS
**<PREFEITURA MUNICIPAL DE POÇOS DE
CALDAS>**

MÓDULO DE TÓPICOS CONTEMPORÂNEOS

GESTÃO INVEST. E RISCOS - PROF. RODRIGO S. DA COSTA

GESTÃO DE AGRIBUSINESS - PROF. DIRCEU F. BATISTA

GESTÃO DE PESSOAS - PROF. DIRCEU FERNANDES BATISTA

TÓPICOS ESP. CONTABILIDADE - PROF. RODRIGO S. DA COSTA

CONTABILIDADE PÚBLICA -PROF. RODRIGO SIMÃO DA
COSTA

ESTUDANTES:

ANGÉLICA L.HERNANDES , RA 19001546

VANESSA CRISTINA QUINTEIRO, RA 18002080

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 GESTÃO DE PESSOAS	8
3.1.1 PROCESSO DE COACHING NO SETOR PÚBLICO	9
3.1.2 CONSULTORIA, MENTORIA E OUTRAS TENDÊNCIAS	11
3.1.3 COACHING NO CONTEXTO DA LIDERANÇA NO SETOR PÚBLICO	13
3.2 CONTABILIDADE PÚBLICA	15
3.2.1 CONTABILIDADE PÚBLICA E IPSAS NO BRASIL	18
3.2.2 PRINCÍPIOS CONTÁBEIS APLICADOS À CONTABILIDADE PÚBLICA	24
3.2.3 LANÇAMENTOS BÁSICOS DA CONTABILIDADE PÚBLICA	29
4. CONCLUSÃO	41
ANEXOS	45

1. INTRODUÇÃO

O Projeto Integrado tem um papel muito importante na formação acadêmica, pois com ele articulamos as competências estudadas ao longo do curso, com casos reais de empresas, o que irá contribuir muito para o nosso desenvolvimento profissional.

Podemos dizer que o objetivo principal de um Projeto Integrado é articular de forma teórica e prática, promovendo a valorização das pesquisas individuais e coletivas. Podemos apresentar como objetivos específicos do Projeto Integrado:

- Contribuir para o nosso aprendizado através da solução de problemas;
- Capacitação para que sejam elaborados trabalhos com a metodologia adequada;
- Esclarecer, analisar e avaliar o conteúdo estudado, com o objetivo de descobrir possíveis soluções;
- Promover uma ligação entre os conteúdos estudados ao longo do curso;
- Desenvolver a capacidade de planejar e resolver problemas enfrentados dentro de cada disciplina na área de formação;
- Fazer com que as pesquisas científicas sejam métodos de resolução de problemas;
- Desenvolver a interdisciplinaridade por meio da construção do conhecimento coletivo;

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa que será abordada em nosso Projeto Integrado é a Prefeitura Municipal de Poços de Caldas, cujo o ramo de atividade trata-se da Administração Pública. É a organização pública cuja Missão é gerenciar a cidade, garantir condições dignas aos cidadãos e o desenvolvimento do município.

A Prefeitura Municipal é o poder executivo de uma cidade, onde o prefeito é o chefe do executivo municipal e tem de escolher secretários para as diversas áreas gerenciais.

Segue abaixo dados da Prefeitura Municipal de Poços de Caldas:

- Nome da Empresa: PREFEITURA MUNICIPAL DE POÇOS DE CALDAS
- CNPJ: 18.629.840/0001-83
- Endereço: Avenida Francisco Salles, 343- Centro
- CEP: 37701-013

A Prefeitura Municipal de Poços de Caldas, conta com um quadro de mais de 6000 servidores, sendo eles efetivos e contratados.

A Prefeitura é dividida da seguinte maneira:

- Administradores- Prefeito Sérgio Antônio Carvalho de Azevedo, Vice-Prefeito Flávio Henrique Faria;
- Administração Regional - Regional Sul, Regional Oeste, Regional Leste;
- Autarquias e Empresas Públicas- AME(Autarquia Municipal de Ensino), DMAE(Departamento Municipal de Água e Esgoto), DME(Departamento Municipal de Eletricidade),Água Mineral Poços de Caldas,Fundação Jardim Botânico, IASM (prestação de serviços médicos Unimed/Climepe);
- Casa dos Conselhos- CODEMA, CONDEPHACT-PC, CMAS, CMDCA, CMI, CONPEDE, CMPC, CMS, COAD, COMTUR, CMTEGR, CMDM, FUNDEB, CAE, Conselho Curador do Museu Histórico e Geográfico de Poços de Caldas, COMPIRÉ, CDEI, CONSEA, CME, CMJ, COPARP, CONDRAS, AME

(Conselho de Curadores), AME (Conselho Diretor da Autarquia), CCFJBPC, CMEL, Conselho Gestor do Fundo Municipal de Defesa dos Consumidores, Conselho Gestor do Fundo Municipal de Interesse Social, Conselho Consultivo do Recanto Japonês, COMDURT, COMVIDA;

→ Secretarias- Administração e Gestão de Pessoas, Controle Interno, Comunicação Social, Cultura, Defesa Social, Desenvolvimento Econômico e Trabalho, Educação, Esportes e Lazer, Fazenda, Governo, Planejamento, Desenvolvimento Urbano e Meio Ambiente, Procon, Procuradoria Geral do Município, Projetos e Obras Públicas, Promoção Social, Saúde, Serviços Públicos e Turismo;

3. PROJETO INTEGRADO

Será utilizado em nosso Projeto Integrado os seguintes conteúdos das Unidades de Estudo: Gestão de Pessoas e Contabilidade Pública.

Gestão de Pessoas é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações.

A gestão de pessoas ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários de uma empresa, e a área tem a função de humanizar as empresas.

O setor de gestão de pessoas possui uma grande responsabilidade na formação dos profissionais, e tem o objetivo de desenvolver e colaborar para o crescimento da empresa dos profissionais.

Para que a gestão de pessoas seja eficiente, é preciso desempenhar diversas ações que objetivem garantir o bem-estar dos seus colaboradores. Alguns princípios são muito importantes para que a gestão de pessoas seja muito eficaz, podemos citar 5 pilares fundamentais:

- **Motivação**- Motivar seus colaboradores deve ser considerado o pilar central para iniciar suas ações sobre a gestão de pessoas. A motivação é capaz de fazer com que os colaboradores estejam comprometidos com o propósito da empresa, incentivando as pessoas da equipe a darem o melhor de si, para terem resultados cada vez mais satisfatórios;
- **Comunicação**- Traçar estratégias que motivem a equipe é muito importante, mas sem uma boa comunicação esse plano não terá sucesso. Ter um bom canal de comunicação interna é essencial para identificar problemas e implementar ações efetivas com a sua equipe;
- **Trabalho em equipe**- Estimular a liderança é um importante para uma empresa, mas é igualmente importante incentivar e estimular o trabalho em equipe. A

gestão de pessoas precisa ter como uma de suas metas criar um ambiente propício e este processo;

- **Conhecimento e Competência-** É necessário que tanto a empresa como os colaboradores se conheçam a nível de suas competências. Para a organização é muito importante definir quais são as competências que desejam que as pessoas de sua equipe possuem para desempenhar determinadas funções;
- **Treinamento e Desenvolvimento-** A gestão de pessoas deve se preocupar com o crescimento dos seus colaboradores e oferecer constantes treinamentos para sua equipe;

Contabilidade Pública, é o ramo da contabilidade que estuda, interpreta, mensura, avalia e demonstra a execução dos orçamentos , dos atos e fatos da fazenda pública e o patrimônio público e suas variações.

O objetivo da Contabilidade aplicada ao setor público, é fornecer aos usuários informações sobre os resultados alcançados e os aspectos de natureza orçamentária, econômica, financeira e física do patrimônio da entidade.

A Contabilidade Pública (seja na área Federal, Municipal, Estadual ou no Distrito Federal), tem como base a Lei 4320, de 17 de Março, de 1964, que institui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos estados, municípios e do Distrito Federal.

É registrado pela Contabilidade Pública, a previsão da receita e a fixação da despesa, estabelecidas no Orçamento Público aprovado para o exercício, escritura a execução orçamentária da receita e da despesa, faz a comparação entre a previsão e a realização das receitas e despesas, controla as operações de crédito, a dívida ativa, os valores, os créditos e obrigações, revela as variações patrimoniais e mostra o valor do patrimônio.

A Contabilidade pública tem interesse também em todos os atos praticados pelo administrador, sejam de natureza orçamentária (previsão da receita, fixação da despesa, empenho, descentralização de créditos etc.) ou sejam meramente administrativos (contratos, convênios, acordos, ajustes, avais, fianças, valores sob responsabilidade,

comodatos de bens, etc.) representativos de valores potenciais que poderão afetar o patrimônio no futuro.

3.1 GESTÃO DE PESSOAS

Como a empresa abordada em nosso Projeto Integrado é a Prefeitura Municipal de Poços de Caldas, vamos falar um pouco sobre a Gestão de Pessoas no setor Público.

A **Gestão de Pessoas no Setor Público**, possui algumas particularidades, ao contrário do setor privado, onde o gestor pode contratar indivíduos que apresentem características vantajosas para a empresa, no setor público as contratações são feitas mediante concurso público, conforme exigido por lei.

Os responsáveis pela gestão de pessoas no setor público, devem saber com incentivar e motivar os servidores. A área de gestão de pessoas, tem a responsabilidade de exercer práticas de gerenciamento, planejamento, avaliação e recompensas, criando e mantendo um ambiente profissional e positivo na organização.

Em relação às práticas de gestão de pessoas, há uma concentração em torno da gestão de desempenho no setor público. Para Schikmann (2010), a política de avaliação de desempenho possui um papel importante para o desenvolvimento de uma cultura voltada para resultados, já que o alinhamento de objetivos individuais e das equipes às metas da organização implica o maior envolvimento dos funcionários de todos os níveis, os quais passam a se sentir pessoalmente responsáveis pelo desempenho da organização. Conforme Barbosa (1996), a questão da meritocracia e da sua avaliação é polêmica para toda a teoria da administração moderna, e o problema está relacionado à forma com que a situação é tratada, normalmente com a criação de decretos, ou outros mecanismos jurídicos e formais.

Integrada à questão do desempenho, tem-se a gestão da compensação. A gratificação de desempenho continua a ser uma estratégia adotada para recompor salários, e não para recompensar o alcance ou superação de desempenhos esperados; profissionais que ocupam cargos de direção ou em comissão continuam a receber gratificação sem que seu desempenho individual seja avaliado (Odelius; Santos, 2007).

Em relação à capacitação, Schikmann (2010) afirma que deve ocorrer de forma contínua, pois é essencial para desenvolver um quadro com as competências requeridas pela organização. Porém, o setor público, mesmo sendo intensivo em conhecimento, ainda não possui uma cultura e um ambiente voltados para a aprendizagem organizacional e/ou para a inovação e, com raras exceções, também não incentiva a educação continuada de seus servidores (Coelho, 2004).

3.1.1 PROCESSO DE COACHING NO SETOR PÚBLICO

Vamos começar esta unidade de ensino dando primeiramente a definição de Coaching. Coaching é um processo definido como um mix de recursos que utiliza técnicas, ferramentas e conhecimentos de diversas ciências como a administração, gestão de pessoas, psicologia, neurociência, linguagem ericksoniana, recursos humanos, planejamento estratégico, entre outras. A metodologia visa a conquista de grandes e efetivos resultados em qualquer contexto, seja pessoal, profissional, social, familiar, espiritual ou financeiro.

É um processo que produz mudanças positivas e duradouras em um curto espaço de tempo de forma efetiva e acelerada. Coaching significa tirar um indivíduo de seu estado atual e levá-lo ao estado desejado, mas de forma rápida e satisfatória. O processo de Coaching é uma oportunidade de visualização clara dos pontos individuais, de aumento da autoconfiança, de quebrar crenças limitantes, para que as pessoas possam conhecer e atingir seu potencial máximo e alcançar suas metas de forma objetiva e, principalmente, assertiva.

Conduzido de maneira confidencial, o processo de Coaching é realizado através de sessões, onde um profissional chamado Coach tem a função de estimular, apoiar e despertar em seu cliente o seu potencial infinito para que este conquiste tudo o que deseja. Por ser um processo completamente flexível, o Coaching pode ser aplicado em qualquer contexto e direcionado a pessoas, profissionais das mais diversas profissões e empresas de diferentes portes e segmentos.

Assim como nas empresas privadas, pode ocorrer no serviço público, até com grande incidência, a existência de um círculo vicioso na relação com os servidores e a administração, às vezes marcada pelo sentimento de desvalorização e desprestígio por parte dos governantes, ante a ausência de políticas de estado que adotem a gestão de pessoas como coluna vertebral da administração pública.

A administração pública tem sua atividade direcionada para fins que se resume em um único objetivo, qual seja, “o bem comum da coletividade administrada”. Dessa forma, toda atividade desenvolvida na administração pública, por seus servidores, deve se orientar para esse objetivo.

O Coaching no serviço público torna o responsável pelo aumento da eficiência das atividades desempenhadas pelos servidores, a ferramenta de autoconhecimento capaz de motivar servidores com estabilidade garantida e a inovação responsável pela melhora da comunicação entre líder e colaboradores.

Podemos dizer que o Coaching é como um combustível que tem a finalidade de fazer que se inicie a mudança na mentalidade do servidor público, pois estamos falando de desenvolvimento individual que possibilita o crescimento do grupo de trabalho. Sendo esta talvez a melhor forma de inserir o Coaching nas rotinas de trabalho, pois está se oferecendo ao servidor uma possibilidade real de crescimento.

Ser um Coaching se torna algo bem maior que uma metodologia, ou seja é uma ferramenta poderosa para fomentar o desenvolvimento de talentos e forças pessoais, que implique no crescimento e transformação do servidor em diversos aspectos – em especial, nos aspectos humano e profissional. Tais transformações podem alavancar a motivação do servidor a fim de que possa atrelar a atividade pública um novo significado e assim, ter um propósito de vida que estimule o engajamento com a atividade realizada no serviço público. O Coaching pode contribuir também com o desenvolvimento de inúmeras habilidades profissionais, tais como:

- Comunicação Eficaz;
- Empatia;
- Ouvir na essência;
- Gestão de tempo;

- Inteligência emocional;
- Autoconhecimento;
- Planejamento;
- Foco;
- Disciplina;
- Rapport;

A utilização da metodologia coaching no âmbito da administração pública além de auxiliar na concretização do princípio constitucional da eficiência, demonstra-se eficaz como ferramenta de implementação de um modelo de gestão pública de excelência.

3.1.2 CONSULTORIA, MENTORIA E OUTRAS TENDÊNCIAS

É muito comum as pessoas confundirem o coaching com mentoria ou consultoria. Essa confusão acontece por que esses processos têm como foco o aumento de resultados, sejam pessoais, profissionais ou organizacionais, com o propósito de elevar a performance de pessoas e empresas.

Melhorar os resultados pessoais e profissionais é o objetivo da maioria das pessoas e alguns processos, com a ajuda de um profissional especializado, são capazes de auxiliar no alcance desses objetivos. Dentre eles, a mentoria (ou mentoring) e a consultoria são alguns dos mais utilizados por diversas empresas e setores.

A consultoria é um serviço focado em diagnósticos e processos com a finalidade de suprir necessidades específicas do cliente por meio de recomendações de ações e apontamento de soluções. Podemos usar como exemplo uma empresa que atrasa constantemente a entrega de um determinado produto, resultando em prejuízos financeiros. Nesse caso, o consultor, que é um especialista em uma determinada área, irá fazer um diagnóstico do processo de produção deste produto, avaliar as informações coletadas, desenvolver um projeto e, por fim, implantar as soluções.

O processo de consultoria tem como foco principal o bom rendimento empresarial. Podemos dizer que os consultores ou empresas que prestam serviços de consultoria são contratados para fazer um estudo sobre as práticas, planos, equipe, projetos e atividades de uma empresa ou setor, com o intuito de diagnosticar problemas, identificar oportunidades, encontrar soluções, etc. Muitas empresas contam com a ajuda desses profissionais desde a abertura das mesmas, a fim de obter um planejamento estratégico eficiente desde o começo. Depois da abertura, os mesmos permanecem auxiliando as empresas, com a gestão de pessoal, avaliação de vendas, processos, negócios, parcerias, entre outras decisões.

A Mentoria (também chamada de mentoring), é uma atividade exclusivamente exercida por um profissional experiente em sua área de atuação. Se você acabou de assumir o cargo de diretor de marketing em uma nova empresa, por exemplo, e está inseguro em relação a desafios específicos, pode contratar um mentor com ampla bagagem em marketing para te dar conselhos que iluminarão o seu caminho. Esse profissional, um tipo de “tutor”, irá compartilhar com você conhecimentos e experiências para estimular o seu desenvolvimento nessa sua nova jornada.

Podemos falar que o mentor é um conselheiro que tem o objetivo de colaborar para o desenvolvimento profissional. Normalmente é alguém que tem muita vivência de mercado, conhecimento e experiência na área e que consegue fazer interlocução com o mentorado a partir das demandas deste. No entanto, as ações práticas vem do empreendedor que está na linha de frente. Esta é a grande diferença que separa os limites entre mentoria e consultoria.

Outra grande vantagem para quem conta com esse serviço, é poder economizar tempo, energia e dinheiro na tomada de decisão. Isso porque todas elas serão corretamente aconselhadas pelo mentor, evitando que decisões erradas sejam tomadas, desperdiçando tempo, energia e dinheiro.

Um mentor deve ter qualidades especiais como:

- precisa ser um bom ouvinte;
- empático;

- colaborativo;
- saber fazer as perguntas certas e ter uma comunicação assertiva para dizer coisas boas e também desagradáveis se for preciso.

A relação entre mentor e mentorado tem que ser acima de tudo ética, transparente e de confiança. Mentoria é compartilhamento e conexão.

3.1.3 COACHING NO CONTEXTO DA LIDERANÇA NO SETOR PÚBLICO

O coaching de liderança, é um profissional que vai orientar seus clientes com técnicas que podem aproximá-lo de uma vivência realizada por meio do exemplo a versão essência de um líder. Ele pode nos mostrar que nossas atitudes devem inspirar e servir de motivação para a equipe diariamente.

Outra atribuição de um coach de liderança é mostrar como estar antenado às novidades faz toda a diferença. É preciso se especializar para dominar tudo a sua volta, sejam questões do universo corporativo, sejam assuntos da natureza humana e pessoal.

Para exercer uma Liderança Estratégica, ser gestor de uma equipe deve-se conhecer: forças; virtudes; vulnerabilidades; saber exaltar e potencializar qualidades; ter habilidade para oferecer feedbacks precisos e construtivos; entender os seres humanos que compõem a equipe.

Tudo isso é muito importante, pois além de acumular conhecimento, é a segurança que você vai ter sempre que um colaborador ou um colega de trabalho tiver dúvidas e precisar de orientação.

Quando enfrentamos momentos de desafio, pressão, estresse ou se algo não sair como planejado, o líder estimula seus colaboradores a refletirem sobre cada situação, buscando apresentar ferramentas necessárias para resolver os problemas e concluir cada demanda.

Para entendermos como funciona a liderança no setor público, precisamos saber qual é a definição de líder, como é o seu trabalho. Líder é aquele que motiva e serve de

exemplo para os outros, é uma pessoa que se pode contar quando aparece algum problema. São muitos os estilos que marcam líderes das mais diversas características. Obviamente, o impacto que cada um gera sobre os liderados no ambiente corporativo também muda.

O líder precisa apresentar clareza estratégica, estrutura organizacional, valores e princípios, compromisso na adoção de práticas de reconhecimento, de remuneração e de salubridade do clima organizacional.

De modo geral, a função do líder pode ser definida como a de estabelecer e desenvolver relações de cooperação e mobilização de recursos, entre os quais as capacidades das pessoas, orientados para a consecução de resultados que atendam expectativas em diferentes níveis, desde o individual ao institucional com reflexos para a sociedade.

Semelhante ao que se passou no setor privado diante das novas demandas do mundo globalizado, as organizações públicas se veem pressionadas a reverem suas estruturas e dinâmicas de funcionamento, a fim de otimizarem seus processos e rotinas, assegurando melhor desempenho e resultados mais efetivos (PABLO et al., 2007). Nessa revisão de valores, o foco nos resultados, a valorização do espírito empreendedor estão sendo incorporados ao vocabulário dos líderes e gestores públicos.

A atualização dos processos da gestão pública baseada em princípios advindos da iniciativa privada, como gerenciamento, liderança e foco em resultados ainda é complicado e necessita de adequações. Estas adequações dos princípios de liderança do setor privado para a gestão pública vêm para atender a necessidade cada vez mais evidente de cidadãos que cobram e exigem mais transparência, eficiência e ética na gestão pública. Estas mudanças gerenciais podem auxiliar as lideranças políticas a trabalharem com equipes que estejam de fato comprometidas e preparadas tecnicamente para fazer com que o Estado cresça de forma eficiente e sustentável.

Podemos dizer que o ponto principal do exercício da liderança reside na equipe, a partir das relações individuais que o líder desenvolve com cada membro.

3.2 CONTABILIDADE PÚBLICA

A Contabilidade Pública é o ramo da contabilidade que estuda, interpreta, identifica, mensura, avalia, registra, controla e evidencia os fenômenos contábeis, econômicos, financeiros, físicos e orçamentários decorrentes de variações patrimoniais. O objetivo da contabilidade pública é administrar o patrimônio público por meio do registro de atos e fatos contábeis. Porém, a principal diferença entre a contabilidade feita em empresas privadas e a feita em empresas públicas, é que nas públicas o objetivo é a melhoria da gestão, e não os lucros.

A Contabilidade Aplicada ao Setor Público é o ramo da ciência contábil que aplica, no processo gerador de informações, os Princípios Fundamentais de Contabilidade e as normas contábeis direcionados ao controle patrimonial de entidades do setor público. Além disso, a análise contábil visa gerar relatórios que promovam a transparência e a prestação de contas à sociedade. Por isso, mesmo havendo uma gestão de receitas e despesas, um dos princípios da contabilidade pública é atender às necessidades e aos interesses dos cidadãos.

No Brasil, a contabilidade pública advém diretamente da legislação. O principal dispositivo legal é a Lei 4.320/64 de acordo com esta Lei, art. 101, os resultados gerais do exercício serão demonstrados no Balanço Orçamentário, no Balanço Financeiro, no Balanço Patrimonial, na Demonstração das Variações Patrimoniais, além de outros quadros demonstrativos.

Segundo a Norma Brasileira de Contabilidade (NBC - TSP Estrutura Conceitual), os Relatórios Contábeis de Propósito Geral das Entidades do Setor Público (RCPG) devem apurar:

→ A eficácia do órgão público em servir à sociedade;

- A situação atual dos recursos destinados a gastos futuros e as restrições para a utilização desses recursos;
- As atualizações das cargas tributárias que possam recair sobre os contribuintes no futuro para efetuar o pagamento de serviços correntes,
- A melhora ou a piora do órgão na prestação de serviços se comparado a exercícios anteriores.

Nos itens listados acima, é possível verificar que a proteção do orçamento público é uma das prioridades da contabilidade pública, pois visa sempre buscar serviços de maior qualidade com os menores preços. Tudo isso com o objetivo de servir aos cidadãos da melhor forma, sem que os impostos precisam ser muito altos.

A Contabilidade Aplicada ao Setor Público deve permitir a integração dos planos hierarquicamente interligados, comparando suas metas programadas com as realizadas, e evidenciando as diferenças relevantes por meio de notas explicativas.

A evidenciação deve contribuir para a tomada de decisão e facilitar a instrumentalização do controle social, de modo a permitir que se conheçam o conteúdo, a execução e a avaliação do planejamento das entidades do setor público a partir de dois níveis de análise.

1. A coerência entre os planos hierarquicamente interligados nos seus aspectos quantitativos e qualitativos;
2. Aderência entre os planos hierarquicamente interligados e a sua implementação.

As informações dos planos hierarquicamente interligados devem ser detalhadas por ano, ações, valores e metas. Na avaliação da execução dos planos hierarquicamente interligados, devem ser evidenciadas as eventuais restrições ocorridas e o seu respectivo impacto.

FORMALIDADE DO REGISTRO CONTÁBIL NO SETOR PÚBLICO

A entidade do setor público deve manter procedimentos uniformes de registros contábeis, por meio de processo manual, mecanizado ou eletrônico, em rigorosa ordem cronológica, como suporte às informações, São características do registro e da informação contábil no setor público, devendo observância aos princípios e às Normas Brasileiras Aplicadas ao Setor Público

- Comparabilidade – os registros e as informações contábeis devem possibilitar a análise da situação patrimonial de entidades do setor público ao longo do tempo e estaticamente, bem como a identificação de semelhanças e diferenças dessa situação patrimonial com a de outras entidades.
- Compreensibilidade – as informações apresentadas nas demonstrações contábeis devem ser entendidas pelos usuários. Para esse fim, presume-se que estes já tenham conhecimento do ambiente de atuação das entidades do setor público. Todavia, as informações relevantes sobre temas complexos não devem ser excluídas das demonstrações contábeis, mesmo sob o pretexto de que são de difícil compreensão pelos usuários.
- Confiabilidade – o registro e a informação contábil devem reunir requisitos de verdade e de validade que possibilitem segurança e credibilidade aos usuários no processo de tomada de decisão.

3.2.1 CONTABILIDADE PÚBLICA E IPSAS NO BRASIL

Os objetivos do IPSAS são servir ao interesse público pelo desenvolvimento de normas de alta qualidade para a elaboração de demonstrações contábeis por entidades do setor público, facilitando a convergência das normas nacionais às normas internacionais, melhorando assim a qualidade e uniformidade das demonstrações contábeis ao redor do mundo. O IPSAS alcança seus objetivos das seguintes formas:

- Emitindo Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público (IPSAS);
- Promovendo sua aceitação e convergência internacional a essas normas;
- e
- Publicando outros documentos que oferecem orientações sobre temas e experiências na elaboração de demonstrações contábeis no setor público.

As IPSAS são as diretrizes oficiais estabelecidas pelo IPSAS; IPSAS também emite outras publicações não-mandatárias, incluindo estudos, relatórios de pesquisas e artigos pontuais sobre temas específicos relacionados a questões que dizem respeito à elaboração das demonstrações contábeis do setor público

No Brasil, de acordo com Pietro e Martins (2015), às diretrizes para a convergência da contabilidade pública às IPSAS (International Public Sector Accounting Standards) tiveram início com a publicação da Portaria do Ministério da Fazenda nº 184, de 25/08/2008 e com as dez primeiras Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBC T 16). Além da NBC T 16.11, que aborda aspectos do sistema de informação de custos do setor público

A contabilidade aplicada ao setor público foi estruturada, inicialmente, com foco no registro dos atos e fatos relativos ao controle da execução orçamentária e financeira. Com o processo de convergência às IPSAS, buscou-se um novo modelo de gestão

pública, com a implementação de conceitos e procedimentos reconhecidos e utilizados internacionalmente, com foco na contabilidade patrimonial.

Sendo assim, como maneira de evidenciação e avaliação do patrimônio público, a NBC T 16.9 tem como objetivo estabelecer os aspectos conceituais para a adoção da prática de depreciação, amortização e exaustão dos bens.

As aplicações na prática destes normativos só entraram em vigor no início de 2015, com alterações que foram relatadas pelo Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul como: adoção do plano de contas único; regime contábil de competência integral; implementação de novos procedimentos patrimoniais; compatibilização com as novas demonstrações contábeis que passam a ser exigidas; e implantação de sistema de custos. Considerando o contexto de alteração normativa apresentado, pretende-se responder o seguinte problema de pesquisa: está sendo vantajosa a adoção do processo de convergência às IPSAS pelo Brasil.

A partir do ano 2000, com a criação do Comitê do Setor Público pela Internacional Federation of Accountants – IFAC, começaram a ser emitidas as primeiras Normas Internacionais de Contabilidade do Setor Público (IPSAS, em inglês) voltadas para a contabilidade governamental. (Cruvinel; Lima; & Santos, 2011). As IPSAS são, na visão de Chan (2008), a versão do governo das normas internacionais de contabilidade aplicadas ao setor privado (International Financial Reporting Standards - IFRS). O autor ainda relata que partindo da suposição de que há tantas transações comuns nos setores público e privado que é possível, e de fato preferível, ter um conjunto de princípios contábeis geralmente aceitos para ambos os setores.

No caso do setor público brasileiro, um trabalho em desenvolvimento, coordenado pelo Conselho Federal de Contabilidade, visa cumprir a agenda da convergência, em direção às International Public Sector Accounting Standard (IPSAS), publicadas pela International Federation of Accountants.

Em busca da legitimidade internacional, o início do processo de convergência no Brasil foi marcado, segundo Moura, Lima e Ferreira (2012) e Prieto e Martins (2015), com a publicação da Portaria nº 184 - MF, de 25/08/2008, que dispõe sobre as diretrizes

a serem seguidas no setor público na implementação da adequação das demonstrações contábeis do Brasil às normas emitidas pelo IFAC.

Com o objetivo de melhorar o reconhecimento, evidenciação e mensuração de atos e fatos contábeis, foram publicadas em 2008, as dez primeiras Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (NBC T 16), alinhadas às IPSAS.

Em 2011, com a publicação da Resolução CFC nº 1.366-11, foi aprovada a NBC T 16.11. Esta norma aborda aspectos do sistema de informação de custos do setor público.

NORMAS		
NBC T 16.1	1.128/08	Conceituação, Objeto e Campo de Aplicação
NBC T 16.2	1.129/08	Patrimônio e Sistemas Contábeis
NBC T 16.3	1.130/08	Planejamento e seus Instrumentos sob o Enfoque Contábil
NBC T 16.4	1.131/08	Transações no Setor Público
NBC T 16.5	1.132/08	Registro Contábil
NBC T 16.6	1.133/08	Demonstrações Contábeis
NBC T 16.7	1.134/08	Consolidação das Demonstrações Contábeis
NBC T 16.8	1.135/08	Controle Interno
NBC T 16.9	1.136/08	Depreciação, Amortização e Exaustão
NBC T 16.10	1.137/08	Avaliação e Mensuração de Ativos e Passivos em Entidades do Setor Público
NBC T 16.11	1.366/11	Sistema de Informação de Custos do Setor Público

Após a primeira aproximação das normas internacionais, em 2017, entrou em vigor a Norma Brasileira de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (NBC TSP) – Estrutura Conceitual, que é a primeira regra da área pública convergida às IPSAS e vai dar a direção para toda a contabilidade pública brasileira.

Além destas normas, a Secretaria do Tesouro Nacional (STN) edita periodicamente o Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (MCASP). O objetivo do MCASP é gerar informação útil, padronizada pelos procedimentos contábeis, para os usuários da informação contábil através de demonstrativos adequados aos padrões internacionais. Além de colaborar com o processo de elaboração e execução do orçamento e dos registros patrimoniais, econômicos e financeiros.

A IMPLANTAÇÃO DAS IPSAS TEM PROPORCIONADO SOLUÇÕES PARA ANTIGOS PROBLEMAS DA CONTABILIDADE PÚBLICA BRASILEIRA

Em relação à vertente custo-benefício da implantação, necessita-se compreender para que a informação seja considerada útil e detenha a qualidade relevante, é necessário, do indivíduo, o entendimento de que os benefícios esperados superem os custos

Além dessa consideração, de acordo com Machado-da-Silva, Gonçalves 1999 a difusão de dada estrutura para determinada organização depende de que outras organizações já a tenham pré testado para que os tomadores de decisão possam ter base de comparação e de percepção do custo/benefício de sua adoção

Como última vertente, a responsabilidade educacional busca verificar se os órgãos competentes estão sendo ministrados cursos, palestras e treinamentos que capacitem os usuários para adequação ao novo cenário da contabilidade pública brasileira.

À medida que aumenta o entendimento comum entre as instituições e profissionais no desenvolvimento das normas contábeis, as vantagens esperadas destas normas também aumentará

O IPSASB pode indicar como observadores representantes de organizações apropriadas com forte interesse na elaboração de demonstrações contábeis no setor público, que continuamente contribuem ao trabalho do IPSASB e tem interesse em endossar e apoiar as IPSAS. Esses observadores terão direito à palavra, mas não ao voto. Espera-se que possuam as devidas habilidades técnicas para participar plenamente nas discussões do IPSASB e participar regularmente das reuniões do IPSASB com vistas à compreensão de temas atuais. O IPSASB revisará anualmente a composição e o papel dos observadores.

O IPSASB publica Minutas para Discussão de todas as normas propostas para consulta pública. Em alguns casos, o IPSASB também pode lançar uma Chamada para Comentários antes do desenvolvimento de uma Minuta para Discussão. Isso oferece uma oportunidade para que aqueles afetados pelos pronunciamentos do IPSASB contribuam e apresentem suas perspectivas antes da finalização e aprovação dos pronunciamentos. O IPSASB considera no desenvolvimento de uma IPSAS todos os comentários recebidos em resposta às Chamadas para Comentários e Minutas para Discussão.

Cada membro do IPSASB tem um voto. Para fins de aprovação de Chamadas a Comentários, Minutas para Discussão e IPSAS, são necessários votos a favor de pelo menos dois terços dos direitos a voto do IPSASB. Um membro do IPSASB pode autorizar uma pessoa presente em uma reunião do IPSASB a votar em seu nome.

Reuniões do IPSASB com o objetivo de discutir o desenvolvimento e aprovar a emissão de Normas ou outros documentos técnicos estão abertas ao público. Documentos discutidos nas reuniões, inclusive as minutas das reuniões do IPSASB, são publicados no site do IPSASB.

O IPSASB publica um relatório anual, destacando seu programa de trabalho, suas atividades e o progresso alcançado em relação aos seus objetivos durante o ano, A IFAC revisará a eficácia dos processos do IPSASB pelo menos a cada três anos.

O IPSASB também tenta facilitar a conformidade com as IPSAS baseadas no regime de competência através do uso de disposições transitórias em determinadas normas. Quando houver disposições transitórias, elas podem conceder prazo adicional a

uma entidade para cumprir plenamente com as exigências de uma IPSAS específica baseada no regime de competência ou mitigar determinadas exigências na aplicação inicial de uma IPSAS. A qualquer momento uma entidade pode optar por adotar o regime de competência de acordo com as IPSAS. Nesse momento, a entidade deve aplicar todas as IPSAS baseadas no regime de competência e poderia optar por aplicar quaisquer disposições transitórias em uma IPSAS individual baseada no regime de competência

Após a decisão por adotar a contabilidade pelo regime de competência de acordo com as IPSAS, as disposições transitórias determinarão o prazo disponível para fazer a transição. Quando do vencimento das disposições transitórias, a entidade deve elaborar suas demonstrações completamente de acordo com todas as IPSAS baseadas no regime de competência.

A Norma Contábil Internacional para o Setor Público (IPSAS) 1, “Apresentação das Demonstrações Contábeis” inclui a seguinte exigência:

Uma entidade cujas demonstrações contábeis estejam de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público deve evidenciar esse fato. As demonstrações contábeis não devem ser descritas como estando em conformidade com as Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público a não ser que cumpram com todas as exigências de cada Norma Internacional de Contabilidade para o Setor Público, desde que sejam utilizadas apenas normas aplicáveis a situação considerada.

A adoção das IPSAS pelos governos é melhorar a qualidade e comparabilidade das informações financeiras divulgadas por entidades do setor público ao redor do mundo. O IPSASB reconhece o direito dos governos e normatizadores em âmbito nacional de estabelecer normas e diretrizes contábeis para fins de elaboração de demonstrações contábeis nas suas jurisdições. O IPSASB estimula a adoção das IPSAS e a convergência das normas nacionais às IPSAS. As demonstrações contábeis só podem ser consideradas como estando em conformidade com as IPSAS se estiverem em conformidade com todas as exigências de cada IPSAS aplicável.

3.2.2 PRINCÍPIOS CONTÁBEIS APLICADOS À CONTABILIDADE PÚBLICA

A contabilidade pública tem seus destaques os princípios orçamentários estão dispostos na Carta Constitucional de 1988 e na lei nº 4.320/64, que estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, é importante lembrar que a Contabilidade Aplicada ao Setor Público constitui ramo da Ciência Contábil e deve observar os Princípios de Contabilidade, que representem de forma predominante nos universos científico e profissional do país.

É importante destacar que os princípios da contabilidade, podendo ser alterados e atualizados ao longo do tempo, conforme as novas demandas sociais assim o exijam. No mais, tais princípios, tem como objetivo principal dar maior consistência e estabilidade ao sistema, deixando cada vez mais claro para todos os gastos públicos e como está sendo aplicado (palavra da população gasto o dinheiro)

Na aplicação dos Princípios de Contabilidade há situações concretas e situações onde a essência das transações deve prevalecer sobre seus aspectos formais, caracterizada por valorizar a essência de cada

operação ao invés do que está descrito em um documento, nota fiscal, contrato, entre outros.

Sempre foi muito clara a observância dos princípios na Contabilidade Geral, no entanto, visualizar os Princípios de Contabilidade aplicados ao setor público gera uma certa dificuldade, pois a contabilidade pública existe especificações diferentes da contabilidade privada, sempre devemos ficar atenta em todas as mudanças normas e lei, pois acontece quase que sempre alterações

Antes de tratarmos dos princípios é muito importante destacar também o que mudou nas resoluções que consagraram e interpretam os princípios de Contabilidade.

A **Resolução CFC nº 750/1993** consagra os Princípios de Contabilidade, que são de observância obrigatória o exercício da profissão contábil, constituindo condição de legitimidade das Normas Brasileiras de contabilidade.

Já a **Resolução CFC nº 1.111/2007** (Apêndice II da Resolução CFC nº750/1993) informa a adequada interpretação a ser alcançada para os Princípios de Contabilidade sob a perspectiva do setor público.

Na verdade, a **Resolução CFC. 1.282/2010** modificou substancialmente a Resolução CFC nº 750/1993, inclusive incluindo novo conteúdo para quase todos os demais Princípios da Contabilidade

As normas e práticas contábeis para o setor público, é importante fazer um paradoxo entre as novas exigências previstas para o setor público na prestação de contas e contratação de serviços, bem como as novas atribuições conquistadas pelos Tribunais de Contas, neste mesmo período, para que se torne suficientemente clara a aplicabilidade destas novas normas na contabilidade pública e seus principais reflexos no cotidiano da Administração Pública, os princípios da contabilidade trás todos os entendimentos sobre cada um.

Princípio 1: Entidade

O Princípio da ENTIDADE reconhece o Patrimônio como objeto da Contabilidade e afirma a autonomia patrimonial, a necessidade da diferenciação de um Patrimônio particular no universo dos patrimônios existentes, independente de pertencer a uma pessoa, um conjunto de pessoas, uma sociedade ou instituições de qualquer natureza ou finalidade, com ou sem fins lucrativos. Por consequência, nesta acepção, o Patrimônio não se confunde com aqueles dos seus sócios ou proprietários, no caso de sociedade ou instituição O PATRIMÔNIO pertence à ENTIDADE, mas a recíproca não é verdadeira. A soma ou agregação contábil de patrimônios autônomos não resulta em nova ENTIDADE, mas uma unidade de natureza econômico-contábil.

Perspectiva do Setor Público

O Princípio da Entidade se afirmar, para o ente público, pela autonomia e responsabilização do patrimônio a ele pertencente. A autonomia patrimonial tem origem na destinação social do patrimônio e a responsabilização pela obrigatoriedade da prestação de contas pelos agentes públicos.

Princípio 2: Continuidade

O Princípio da CONTINUIDADE pressupõe que a Entidade continuará em operação no futuro e, portanto, a mensuração e a apresentação dos componentes do patrimônio levam em conta esta circunstância.

Perspectiva do Setor Público

No âmbito da entidade pública, a continuidade está vinculada ao estrito cumprimento da destinação social do seu patrimônio, ou seja, a continuidade da entidade se dá enquanto perdurar sua finalidade.

Princípio 3: Oportunidade

O Princípio da OPORTUNIDADE refere-se ao processo de mensuração e apresentação dos componentes patrimoniais para produzir informações íntegras e tempestivas.

A falta de integridade e tempestividade na produção e na divulgação da informação contábil pode ocasionar a perda de sua relevância, por isso é necessário ponderar a relação entre a oportunidade e a confiabilidade da informação.

Perspectiva do Setor Público

O Princípio da Oportunidade é base indispensável à integridade e à fidedignidade dos processos de reconhecimento, mensuração e evidenciação da informação contábil, dos atos e dos fatos que afetam ou possam afetar o patrimônio da entidade pública, observadas as Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas ao Setor Público.

A integridade e a fidedignidade dizem respeito à necessidade de as variações serem reconhecidas na sua totalidade, independentemente do cumprimento das formalidades legais para sua ocorrência, visando ao completo atendimento da essência sobre a forma

Princípio 4: Registro pelo valor original

Agora chegamos no princípio que traz consigo uma peculiaridade, pois, nele está presente o antigo PRINCÍPIO DA ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA, que apesar de não possuir mais a envergadura de um Princípio de contabilidade, devida a revogação por meio da **Resolução CFC nº 1.282/2010**, a atualização monetária continua sendo uma técnica contábil prevista no novo texto da **Resolução CFC nº 750/1993**.

O Princípio do Registro pelo Valor Original determina que os componentes do patrimônio devem ser inicialmente registrados pelos valores originais das transações, expresso em moeda nacional.

As seguintes bases de mensuração devem ser utilizadas em graus distintos e combinadas, ao longo do tempo, de diferentes formas:

I – Custo histórico. Os ativos são registrados pelos valores pagos ou a serem pagos em caixa ou equivalentes e cais ou pelo valor justo dos recursos que são entregues para adquiri-los na data da aquisição.

Os passivos são registrados pelos valores dos recursos que foram recebidos em troca da obrigação ou, em algumas circunstâncias, pelos valores em caixa ou equivalentes de caixa, os quais serão necessários para liquidar os passivos no curso normal das operações;

II – Variações do custo histórico. Uma vez integrado ao patrimônio, os componentes patrimoniais, ativos e passivos, podem sofrer variações decorrentes dos seguintes fatores: custo corrente, valor realizável, valor presente, valor justo e atualização monetária.

Perspectiva do Setor Público

Nos registros dos atos contábeis será considerado o valor original dos componentes patrimoniais.

Valor Original, que ao longo do tempo não se confunde com o custo histórico, corresponde ao valor resultante de consensos de mensuração com agentes internos ou externos, com base em valores de entrada – a exemplo de custo histórico, custo histórico corrigido e custo corrente; ou valores de saída – a exemplo de valor de liquidação, valor de realização, valor presente do fluxo de benefício do ativo e valor justo.

Princípio 5: Competência

O Princípio da Competência determina que os efeitos das transações e outros eventos sejam reconhecidos nos períodos a que se referem, independentemente do reconhecimento ou pagamento.

O Princípio da Competência pressupõe a simultaneidade da confrontação de receitas e de despesas correlata.

Perspectiva do Setor Público

O Princípio da Competência aplica-se integralmente ao Setor Público.

Princípio 6: Prudência

O Princípio da PRUDÊNCIA determina a adoção do menor valor para os componentes do ATIVO e do maior valor para os do PASSIVO, sempre que se apresentem alternativas igualmente válidas para a quantificação das mutações patrimoniais que alterem o patrimônio líquido

O Princípio da Prudência pressupõe o emprego de certo grau de precaução no exercício dos julgamentos necessários às estimativas em certas condições de incerteza, no sentido de que ativos e receitas não sejam superestimados e que passivos e despesas não sejam subestimados, atribuindo maior confiabilidade ao processo de mensuração e apresentação dos componentes patrimoniais.

Perspectivas do Setor Público

As estimativas de valores que afetam o patrimônio devem refletir a aplicação de procedimentos de mensuração que prefiram montantes, menores para ativos, entre alternativas igualmente válidas, e valores maiores para passivos.

A prudência deve ser observada quando, existindo um ativo ou um passivo já escriturado por determinados valores, segundo os Princípios do Valor Original, surgirem possibilidades de novas mensurações.

A aplicação do Princípio da Prudência não deve levar a excessos ou situações classificáveis como manipulação do resultado, ocultação de passivos, super ou subavaliação de ativos. Pelo contrário, em consonância com os Princípios Constitucionais da Administração Pública, deve constituir garantia de inexistência de valores fictícios, de interesse de grupos ou pessoas, especialmente gestores, ordenadores e controladores.

3.2.3 LANÇAMENTOS BÁSICOS DA CONTABILIDADE PÚBLICA

A contabilidade Pública nasce na necessidade de apoio à administração pública moderna, pois é de fundamental importância para o controle e planejamento de todos os fatos que ocorrem dentro da entidade.

A Contabilidade Aplicada ao Setor Público é organizada na forma de sistema de informações, cujos subsistemas, conquanto possam oferecer produtos diferentes em razão da respectiva especificidade, convergem para o produto final, que é a informação sobre o patrimônio público.

De acordo com o Tribunal de Contas do estado de São Paulo a contabilidade aplicada ao setor público tem como objetivo apoiar no processo de tomada de decisão, através de informações sobre o que foi planejado, executado e resultados alcançados, incluindo os aspectos orçamentários, financeiros, econômicos e patrimoniais das

entidades do setor público, por meio de prestações de contas dos entes auxiliando no controle social.

No Brasil, a Lei nº 4.320/64 afirma que é utilizado o regime misto de para apuração do resultado ao findar um exercício, ou seja, é utilizado o regime de caixa e competência, esse entendimento do regime misto pode ser verificado ao ler o que diz o Art. 35, Título IV do Exercício Financeiro, da Lei 4.320/64: Pertencem ao exercício financeiro: I- as receitas nele arrecadadas; II – as despesas nele empenhadas”, ou seja, para as receitas utiliza-se o regime de caixa, e para as despesas o regime de competência. Sabe-se que o regime de competência traz mais eficiência para qualquer que seja a entidade (pública ou privada), pois através desse regime é possível ter um maior controle do patrimônio já que todos os fatos ocorridos são registrados no período que ocorre.

Principais motivos para utilizar o regime de caixa para arrecadação das receitas é entre outros: o conservadorismo do regime que permite apurar a situação financeira da entidade com base na informação do caixa único aborda que o regime de competência é considerado o método que apresenta de forma mais eficiente o comportamento econômico no resultado apurado ao fim do exercício, reconhecendo as receitas e despesas independentemente do recebimento e desembolso de recursos financeiros das disponibilidades do ente.

O sistema contábil está estruturado nos seguintes subsistemas de informações:

1. **Orçamentário** – registra, processa e evidencia os atos e os fatos relacionados ao planejamento e à execução orçamentária;
- **Financeiro** – registra, processa e evidencia os fatos relacionados aos ingressos e aos desembolsos financeiros, bem como as disponibilidades no início e final do período;
- **Patrimonial** – registra, processa e evidencia os fatos não financeiros relacionados com as variações qualitativas e quantitativas do patrimônio público;
- **Custos** – registra, processa e evidencia os custos dos bens e serviços, produzidos e ofertados à sociedade pela entidade pública;

- **Compensação** – registra, processa e evidencia os atos de gestão cujos efeitos possam produzir modificações no patrimônio da entidade do setor público, bem como aqueles com funções específicas de controle.

Os subsistemas contábeis devem ser integrados entre si e a outros subsistemas de informações de modo a subsidiar a administração pública sobre:

- desempenho da unidade contábil no cumprimento da sua missão;
- avaliação dos resultados obtidos na execução dos programas de trabalho com relação à economicidade, à eficiência, à eficácia e à efetividade;
- avaliação das metas estabelecidas pelo planejamento;
- avaliação dos riscos e das contingências;

A Contabilidade Aplicada ao Setor Público também está passando por diversas modificações, Normas Internacionais aplicadas ao setor público ou governamental vêm sendo discutidas no mundo inteiro, buscando então uma contabilidade mais eficiente e gerencial. Com a internacionalização dos mercados faz-se necessário que as informações contábeis possam ser comparadas, e por isso surge a necessidade de padronizar procedimentos em diversos países, permitindo assim que as informações sejam compreensíveis em todo o mundo, atendendo assim às demandas do setor público.

A considerar na contabilidade pública, verifica-se o intuito de dar à gestão de recursos públicos um caráter mais gerencial, podendo aperfeiçoar os processos, elevar a compreensão e comparabilidade, bem como possibilitar a uniformização dos procedimentos.

As Normas Aplicadas ao Setor Público são aplicáveis a todos os entes que fazem parte da Administração Pública e que são responsáveis pela guarda e gestão dos bens e recursos públicos, conforme o que estabelece a NBC T 16.1. Esse trabalho tem como Norma balizadora a NBC T 16.9 que apresenta regulamentações sobre o reconhecimento de Depreciação dos bens administrados pelos entes públicos.

A nova contabilidade aplicada ao Setor Público tem o enfoque mais patrimonial, com isso todas as variações e fatos que influencie no valor do patrimônio público

devem ser registrados a fim de se obter uma contabilidade eficiente e que transmita a real situação do órgão.

A administração pública precisa superar um desafio que é ser eficiente ao maximizar a utilização dos recursos públicos, no propósito de evitar utilização indevida e gastos desnecessários, fugindo dos objetivos dos entes públicos, que busca atender as demandas impostas pela sociedade, através de serviços básicos de qualidade, e para tanto se torna necessário a boa gestão do patrimônio público.

Já o plano de contas é considerado a disposição de contas contábeis utilizadas na elaboração de qualquer que seja o relatório contábil, e deve ser adequado com as necessidades de cada organização a implementação do Plano de Contas aplicado ao Setor Público vem da necessidade de melhor evidenciar os fenômenos que ocorrem no patrimônio público de ordem financeira e patrimonial, como também da busca pela padronização dos relatórios emitidos pela administração pública nacional.

O principal motivo para mudança do Plano de Contas utilizado pelos entes que compõe a administração pública foi a mudança de enfoque da contabilidade pública, onde a mesma tem deixado de ser exclusivamente orçamentária para de fato demonstrar o patrimônio público que o principal foco da contabilidade pública era o orçamento, e por consequência essa era o principal objetivo dos demonstrativos contábeis, deixando para segundo plano o patrimônio público.

As demonstrações contábeis buscam evidenciar a situação orçamentária, financeira e econômica das entidades, em determinando momento ou período. Para tanto, as demonstrações e seus registros contábeis devem estar pautados em princípios fundamentais que possam assegurar a uniformidade e a confiabilidade das informações nelas contidas. A adoção de princípios ajuda os usuários a compreender a abrangência e as limitações das informações contidas nessas demonstrações.

A Lei 4.320/64 já previa que todos os registros dos atos e fatos ocorridos na administração pública deve ser evidenciada de forma que se promova a transparência na execução orçamentária, financeira e patrimonial. a transparência são fundamentais para

o exercício do controle social, ou seja, o controle externo só pode de fato ser feito se houver a divulgação das informações em tempo hábil.

Com a instituição da Lei de Responsabilidade Fiscal, tornou-se imprescindível a evidenciação e a disponibilização de informações referente à gestão dos recursos públicos nas três esferas de governo, e o acesso deve ser por meio eletrônico e de acesso público transparência constituem requisitos indispensáveis para o exercício do controle social, que é a modalidade de controle externo cujo agente controlador é a sociedade civil organizada ou o cidadão.

O REGISTRO DE DEPRECIAÇÃO NO SETOR PÚBLICO.

A depreciação é a alocação sistemática do valor depreciável de um ativo ao longo da sua vida útil, Valor depreciável é o custo de um ativo, ou outro valor que figure nos livros em lugar do custo do ativo, menos o seu valor residual todos os elementos que fazem parte do Ativo Imobilizado têm um período limitado de vida útil econômica, isso com exceção de terrenos que ao passar dos anos sofre valorização. Por isso o custo desses ativos deve ser alocado de maneira sistemática aos exercícios beneficiados por seu uso no decorrer de sua vida útil econômica.

Procedimentos Contábeis

Patrimoniais aplicados à União, Estados, Distrito Federal e Municípios, alguns conceitos referentes a depreciação, assim como e instruções para a correta divulgação das informações pertinentes a ela. O Manual cita que todos os bens patrimoniais tangíveis sofrem o fenômeno chamado depreciação por diversas causas, como ação da natureza, obsolescência, entre outras, e essa perda de valor se inicia a partir do momento que esses elementos são colocados em uso os problemas principais ligados ao imobilizado tangível sujeito à depreciação podem ser assim resumidos: o problema da vida útil; o problema da avaliação (do ativo e da depreciação); o problema do método de depreciação, pois uma das dificuldades encontradas para calcular a depreciação, é a definição da vida útil do bem do ativo imobilizado diz que deve ser definida através de índices e parâmetros estabelecidos através de normas ou laudo técnico, porém ao estabelecer a vida útil de um bem, vale identificar que alguns bens móveis não estão

sujeitos a depreciação pela sua característica de agregação de valor ao passar do tempo como é o caso de obras de artes, antiguidades entre outros.

Alguns fatores são decisivos na estimativa da vida útil de um bem, são eles:

- A capacidade de geração de benefícios futuros, através de sua devida utilização;
- O desgaste físico influenciado pelo uso constante em suas atividades operacionais;
- A obsolescência tecnológica advindo de novos produtos lançados no mercado que tragam maiores benefícios e mais utilidade

Para que haja os devidos registros de depreciação do imobilizado, é importante que seus saldos iniciais sejam um tanto quanto consistente e de confiança para que o valor do ativo imobilizado corresponde ao valor justo, deve-se fazer a reavaliação dos bens registrados com valor inferior ao valor de mercado; e para os que apresentam valor superior, é necessário fazer a redução ao valor recuperável.

Métodos:

Não apresenta um método único de depreciação, e apenas dá alguns exemplos de métodos que podem ser utilizados, enfatizando que os métodos não são esgotados apenas a estes: Método linear; Método dos saldos decrescentes;

Método das unidades produzidas, destaca que deve ser estimado a vida útil dos bens que compõe o patrimônio público, com base na experiência da entidade com ativos semelhantes, ou seja, nem sempre os métodos citados anteriormente atendem às reais necessidades da entidade e para tanto deve ser realizado um estudo sobre a utilidade do bem na entidade, através de como e por quanto tempo esse bem será utilizado pela administração pública.

Todas as contas registrada pelo município é apresentada para a população pelo portal transparência de fácil acesso no site do município, outra forma também apresentada é nas audiências públicas que pode ser acompanhada pela população, estas audiências é de grande valor, pois nelas é explicada como está sendo aplicado os dinheiros, verbas e cotas para cada área do município.

Para a elaboração de um Balanço Patrimonial irá constar de acordo com os fatos ocorridos as contas a seguir apresentada é um modelo que podem constar no balanço, e para as contas do município fecharem, o ano deve ter ocorrido conforme o planejado do ano anterior, as contas principais que devem constar no balanço são:

LANÇAMENTOS

- Previsão da Receita Orçamentária

D 5.2.1.1 Previsão orçamentária da receita

C 6.2.1.1 Receita orçamentária a realizar

- Fixação da Despesa Orçamentária

D 5.2.2.1 Crédito inicial

C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito – Crédito disponível

- Reconhecimento de Crédito

Tributário

D 1.1.2.2 Créditos tributários / Contribuições a receber

C 4.1.1.2 Impostos sobre patrimônio e a renda (IPVA)

- Arrecadação de Tributos (IPVA)
- (posterior ao fato gerador)

D 1.1.1.1 Caixa e Equivalentes de Caixa em Moeda Nacional (F)

C 1.1.2.2 Créditos tributários / contribuições a receber (P)

D 6.2.1.1 Receita a realizar

C 6.2.1.2 Receita realizada

D 7.2.2.1 Controle da disponibilidade de recursos

C 8.2.2.1 Execução da disponibilidade de recursos – Disponibilidade por DR

- Arrecadação de Tributos (ICMS)

- (concomitante com o fato gerador)

D 1.1.1.1 Caixa e Equivalentes de Caixa em Moeda Nacional (F)
C 4.1.1.3 Impostos sobre a produção e a circulação (ICMS)

D 6.2.1.1 Receita a realizar
C 6.2.1.2 Receita realizada

D 7.2.2.1 Controle da disponibilidade de recursos
C 8.2.2.1 Execução da disponibilidade de recursos – Disponibilidade por DR

- Operação de Crédito

D 1.1.1.1 Caixa e equivalentes de caixa em moeda nacional (F)
C 2.1.2.3 Empréstimos de Curto Prazo (P)

D 6.2.1.1 Receita a realizar
C 6.2.1.2 Receita realizada

D 7.2.2.1 Controle da disponibilidade de recursos
C 8.2.2.1 Execução da disponibilidade de recursos – Disponibilidade por DR

- Contratação de Serviços
- Registro do contrato de serviços

D 7.1.2.4 Obrigações contratuais
C 8.1.2.4 Execução de obrigações contratuais

- Contratação de Serviços
- Empenho da despesa orçamentária de serviços

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito disponível
C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado a liquidar

D 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR
C 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR comprometida

- Contratação de Serviços

- Entrega da nota fiscal e liquidação da despesa orçamentária de serviços

D 3.7.2.2 Serviços Terceiros – PJ
C 2.1.5.2 Fornecedores de curto prazo (F)

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito Empenhado a Liquidar
C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito Empenhado Liquidado a Pagar

D 8.1.2.4 Execução de obrigações contratuais - Obrigações contratadas a executar
C 8.1.2.4 Execução de obrigações contratuais - Obrigações contratadas executadas

- Contratação de Serviços
- Pagamento da despesa orçamentária de serviços

D 2.1.2 Fornecedores de curto prazo (F)
C 1.1.1 Caixa e equivalentes de caixa em moeda nacional (F)

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado liquidado a pagar
C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado pago

D 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR comprometida
C 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR utilizada

- Aquisição de Veículos
- Empenho da despesa orçamentária de aquisição de veículo

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito disponível
C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado a liquidar

D 8.2.2.1 Execução da disponibilidade de recursos - Disponibilidade por DR
C 8.2.2.1 Execução da disponibilidade de recursos - Disponibilidade por DR comprometida

- Aquisição de Veículos

- Recebimento da nota fiscal e liquidação da despesa orçamentária de aquisição de veículos

D 1.2.3.1 Bens móveis - veículos (P)

C 2.1.2.2 Financiamentos de curto prazo (F)

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado a liquidar

C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado liquidado a pagar

- Depreciação

D 3.7.3.1 Depreciação (VPD)

C 1.2.3.9 * Depreciação, exaustão e amortização acumuladas - veículos (P)

- Alienação de Veículos
- Contabilização do valor líquido contábil

D 1.2.3.9 * Depreciação, exaustão e amortização acumuladas - veículos (P)

C 1.2.3.1 Bens móveis - veículos (P)

- Alienação de Veículos
- Reavaliação do valor do veículo

D 1.2.3.1 Bens móveis - veículos (P)

C 4.7.1.1 Exploração patrimonial (VPA)

- Alienação de Veículos

- Recebimento do valor da venda à vista

D 1.1.1.1 Caixa e equivalentes de caixa em moeda nacional (F)

C 1.2.3.1 Bens móveis - veículos (P)

D 6.2.1.1 Receita a realizar

C 6.2.1.2 Receita realizada

D 7.2.2.1 Controle da disponibilidade de recursos

C 8.2.2.1 Execução da disponibilidade de recursos - Disponibilidade por DR

- Precatório de Pessoal
- Reconhecimento da obrigação após decisão judicial

D 3.1.1.1 Remuneração a pessoal abrangido pelo RPPS

C 2.1.1.1 Pessoal a pagar – Precatórios curto prazo (P)

C 2.1.1.1 Pessoal a pagar - Precatórios longo prazo (P)

- Precatório de Pessoal
- Empenho

D 2.1.1.1 Pessoal a pagar - Precatórios curto prazo (P)

C 2.1.2.1 Pessoal a pagar - Precatórios curto prazo (F)

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito disponível

C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado a liquidar

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado a liquidar

C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado em liquidação

D 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR

C 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR comprometida

- Precatório de Pessoal

- Liquidação

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado em liquidação
C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado liquidado a pagar

- Precatório de Pessoal
- Pagamento

D 2.1.1.1 Pessoal a pagar - Precatórios curto prazo (F)

C 1.1.1.1 Caixa e equivalentes de caixa em moeda nacional (F)

D 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito empenhado liquidado a pagar

C 6.2.2.1 Disponibilidades de crédito - Crédito liquidado pago

D 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR comprometida

C 8.2.2.1 Execução da DR - Disponibilidade por DR utilizada

4. CONCLUSÃO

Chegamos ao último Projeto Integrado do nosso Curso de Ciências Contábeis e o sentimento que nos contagia neste momento é de gratidão! O aprendizado que tivemos com todos os Projetos Integrados feitos no decorrer do curso, só nos fez crescer e nos ajudou a ter uma noção de como será nossa vida depois de formados.

Este PI foi muito enriquecedor, pois conseguimos desenvolver um ótimo trabalho em equipe, tivemos uma troca de idéias e experiências que só contribui para a nossa vida profissional. Escolhemos a Prefeitura Municipal de Poços de Caldas e podemos ver de perto como funciona um órgão público.

As Unidades de estudo escolhidas para nosso PI foram: Gestão de Pessoas e Contabilidade Pública, onde conseguimos fazer uma ligação entre os dois temas para que pudéssemos trabalhar a empresa escolhida.

Sobre Gestão de Pessoas, podemos concluir que tem sido cada vez mais trabalhada nas empresas. Ter uma equipe com funcionários satisfeitos, motivados pode trazer muitos benefícios a empresa.

Ter uma equipe com qualidade é um grande diferencial sobre os concorrentes. Quando escolhemos as pessoas certas para exercer cada função, o empreendimento torna mais eficaz e produtivo, ganhando melhorias capazes de alavancar os negócios. Por isso, uma boa gestão de pessoas é indispensável ao sucesso empresarial.

Já a Contabilidade Pública é uma área que permite manter o controle permanente do patrimônio público. Ela diz respeito à administração direta e indireta, incluindo órgãos do governo, empresas públicas, sociedades de economia mista, agências regulamentadoras, autarquias e fundações.

A partir dessas informações, podemos traçar os principais objetivos da contabilidade pública:

→ Cuidar do patrimônio e das suas variações;

- Controlar o orçamento e sua execução, como previsão e arrecadação de receita, fixação e execução da despesa, dentre outros;
- Registrar os fatos contábeis (modificativos, permutativos, mistos);
- Registrar os atos potenciais praticados pelo administrador, que podem alterar qualitativa e quantitativamente o patrimônio;
- Fornecer ao gestor informações atualizadas e exatas para subsidiar a tomada de decisões;
- Incentivar o cumprimento da legislação;

Adquirimos muito conhecimento com todo o conteúdo estudado no decorrer do curso e só conseguimos expandir ainda mais com a realização do Projeto Integrado.

REFERÊNCIAS

ANGÉLICO, J.-CONTABILIDADE PÚBLICA- 8ª Edição, Editora: Atlas,2009.

BARBOSA, L. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil?. Revista do Serviço Público, Enap, v. 47, n. 3, p. 59-102, set-dez. 1996.

BIEHL, Kátia Andrade. Grupos e equipes de trabalho: uma estratégia de gestão. In: Bitencourt, Claudia (org.). Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004.

BRESSER PEREIRA, L.C. Estratégia e estrutura para um novo Estado. Revista do Serviço Público, v. 124, n. 1, p. 5-25, 1997.

COELHO, E. M. Gestão do conhecimento como sistema de gestão para o setor público. Revista do Serviço Público (RSP), v. 55, n. 1 e 2, p. 89-115, jan./jun. 2004.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, CFC (2016). NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE NBC T 16 – NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE APLICADAS AO SETOR PÚBLICO. Brasília: Conselho Federal de Contabilidade.

FAZENDA E PLANEJAMENTO- Sobre a Nova Contabilidade Pública.

Disponível em:<<https://portal.fazenda.sp.gov.br/servicos/normas-contabilidade>>
Acessado em 23/09/2020.

LCS- CONSULTORIA EMPRESARIAL-Qual a diferença entre Mentoria e Consultoria.

Disponível em:<lcsconsultoria.com.br/afinal-qual-a-diferenca-entre-mentoria-e-consultoria>Acessado em: 16/11/2020.

ODELIUS,C.C.; Santos, P. Avaliação de desempenho individual na administração pública federal: aspectos intervenientes no processo e nos resultados. Revista Economia & Gestão, v. 7, n. 15, p. 10-30, 2007.

PABLO, A.L. et al. Identifying, enabling and managing dynamic capabilities in the public sector. *Journal of Management Studies*, v. 44, n. 5, p. 687-708, 2007.

PORTAL DE CONTABILIDADE- Contabilidade Pública- Disponível em:<portaldecontabilidade.com.br/tematicas/contabilidadepublica.htm> Acessado em: 27/09/2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE POÇOS DE CALDAS- Portal da Prefeitura- Disponível em: <www.pocosdecaldas.mg.gov.br> Acessado em: 08/09/2020.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL- Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4320.htm> Acessado em 15/11/2020.

RH PORTAL- Liderança na Gestão Pública- Disponível em: <www.rhportal.com.br/artigos-rh/liderana-na-gesto-publica> Acesso em: 30/10/2020

SB COACHING- Mentoria, consultoria e coaching: entenda a diferença! Disponível em: <[www.sbcoaching.com.br/blog/mentoria-consultoria-e-coaching-entenda-a-diferença/](http://www.sbcoaching.com.br/blog/mentoria-consultoria-e-coaching-entenda-a-diferenca/)>. Acessado em: 30/10/2020.

SB COACHING- Gestão de Pessoas. Você sabe o que é gestão de pessoas e por que ela é tão importante para as empresas? Disponível em: <www.sbcoaching.com.br/coaching/gestao-pessoas>. Acessado em: 30/10/2020.

SCHIKMANN, R. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público. In: Camões, M. R. de S.; Pantoja, M. J.; Bergue, S. T. (Orgs.). *Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público*. Brasília: Enap, 2010.

ANEXOS

IMAGEM: PREFEITURA MUNICIPAL DE POÇOS DE CALDAS



Organograma Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

