



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO CONTÁBIL E FINANCEIRA



PATRICIA ADRIANA DOS REIS

**AS COMPETÊNCIAS DE UM PROFISSIONAL CONTÁBIL SOB A
ÓTICA DOS PROPRIETÁRIOS DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DO
MUNICÍPIO DE PATO BRANCO-PR.**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

PATO BRANCO
2017

PATRICIA ADRIANA DOS REIS

**AS COMPETÊNCIAS DE UM PROFISSIONAL CONTÁBIL SOB A
ÓTICA DOS PROPRIETÁRIOS DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DO
MUNICÍPIO DE PATO BRANCO-PR.**

Monografia apresentada como requisito à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Contábil e Financeira, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Campus Pato Branco.

Orientadora: Prof^a. Ma. Luciane Dagostini.

PATO BRANCO

2017



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Pato Branco
1 *Curso de Ciências Contábeis*
Especialização em Gestão Contábil e
Financeira



TERMO DE APROVAÇÃO

Título do Trabalho de Monografia

As Competências de um Profissional Contábil sob a Ótica dos Proprietários dos Escritórios Contábeis do Município de Pato Branco – PR.

Nome da aluna: **Patricia Adriana dos Reis**

Esta monografia de especialização foi apresentada às 20 horas, do dia 19 de abril de 2017, como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista em Gestão Contábil e Financeira, do Departamento de Ciências Contábeis - DACON, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

(Aprovado, Aprovado com restrições, ou Reprovado).

Prof^a. Ma. Luciane Dagostini
Orientadora

Prof. Dr. Sandro César Bortoluzzi
Avaliador - UTFPR

Prof. Dr. Eliandro Schvirck
Avaliador UTFPR

O ORIGINAL ASSINADO ENCONTRA-SE NA COORDENAÇÃO DO CURSO.

Dedico este trabalho em especial aos meus pais, pelo incentivo, cooperação e apoio, em todos os momentos desta caminhada. Dedico também ao meu noivo, pela sua compreensão durante os momentos ausentes e aos meus amigos e amigas que estiveram ao meu lado, me dando força e me trazendo alegria.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida, pela fé e perseverança para vencer os obstáculos.

Aos meus pais, pela orientação, dedicação e incentivo nessa fase do curso de pós-graduação e durante toda minha vida.

À minha orientadora professora Mestra Luciane Dagostini, que me orientou, pela sua disponibilidade, interesse e receptividade com que me recebeu e pela prestatividade com que me ajudou.

Agradeço aos pesquisadores e professores do curso de Especialização em Gestão Contábil e Financeira da UTFPR, Campus Pato Branco.

Enfim, sou grata a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para realização desta monografia.

“Se todos fizéssemos o que somos capazes,
ficaríamos espantados com nós mesmos”.

(THOMAS EDISON)

RESUMO

REIS, Patricia Adriana dos. **As competências de um profissional contábil sob a ótica dos proprietários dos escritórios contábeis do município de Pato Branco-PR.** 2017. 54 f. Monografia (Especialização Gestão Contábil e Financeira). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017.

Os escritórios contábeis estão constantemente recrutando novos profissionais, para tanto os mesmos devem estar qualificados para atender as demandas existentes. Partindo desta premissa, este estudo tem como objetivo identificar as competências de um profissional contábil sob a ótica dos proprietários dos escritórios contábeis do município de Pato Branco-PR. A pesquisa foi realizada com base no questionário adaptado de Cardoso (2006) e Silveira (2013), aplicado aos proprietários dos escritórios contábeis, ou aos seus respectivos representantes no momento da contratação de novos profissionais. Quanto ao objetivo esta pesquisa, caracteriza-se como descritiva, o procedimento caracteriza-se por levantamento ou *survey* e, quanto à abordagem, é de natureza qualitativa e quantitativa. O resultado da pesquisa apontou que as competências mais procuradas pelos proprietários dos escritórios de contabilidade na contratação de um contador são: conhecimentos voltados principalmente nas áreas de tributária, trabalhista, gerencial e financeira; quanto às habilidades, são elas: iniciativa, relacionamento interpessoal, flexibilidade para mudanças e liderança; e as atitudes: responsabilidade, dedicação, pontualidade e cooperação. Além das competências citadas verificou-se que a formação continuada e a experiência profissional também são requisitos importantes para um profissional contábil.

Palavras-chave: Profissionais. Competência. Requisitos.

ABSTRACT

REIS, Patricia Adriana dos. **The skills of an accounting professional from the perspective of the owners of the accounting offices from the city of Pato Branco-PR.** 2017. 54 f. Monografia (Especialização Gestão Contábil e Financeira). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017.

The accounting offices are constantly recruiting new professionals, therefore they must be qualified to meet the existing demands. Based on this premise, this study aims to identify the skills of an accounting professional from the perspective of the owners of the accounting offices from the city of Pato Branco-PR. The research was carried out based on the questionnaire adapted from Cardoso (2006) and Silveira (2013), applied to the owners of the accounting offices, or to their respective representatives when hiring new professionals. Regarding the objective of this research, it is characterized as descriptive, the procedure is characterized by survey and the approach is qualitative and quantitative. The result of the research pointed out that the skills most sought after by the owners of the accounting offices in hiring an accountant are: knowledge mainly focused in the areas of tax, labor, managerial and financial; Skills, they are: initiative, interpersonal relationship, flexibility for change and leadership; And attitudes: responsibility, dedication, punctuality and cooperation. In addition to the aforementioned competencies, it was found that continuing education and professional experience are also important requirements for an accounting professional.

Keywords: Professionals. Competence. Requirements.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dimensões da competência.....	28
Figura 2 - Localização geográfica do município de Pato Branco.....	33

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Idade	37
Tabela 2 - Tempo de atuação na área contábil	38
Tabela 3 - Conhecimentos mais utilizados e requisitados.....	39
Tabela 4 - Habilidades mais relevantes	40
Tabela 5 - Atitudes importantes.....	41
Tabela 6 - Competências do Contador.....	42
Tabela 7 - Melhor forma para o aperfeiçoamento e desenvolvimento de novas competências	43
Tabela 8 - Principal quesito na hora da contratação do funcionário.....	44
Tabela 9 - Como a profissão contábil é vista hoje.....	45
Tabela 10 - A dimensão da competência mais difícil de ser desenvolvida.....	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Curso Superior de Ciências Contábeis	18
Quadro 2 - Categoria I: Conhecimentos de Formação Geral e da Natureza Humanística e Social (de 15 a 25% da carga horária total).....	19
Quadro 3 - Quadro 03 – Categoria II: Conhecimentos de Formação Profissional (de 55 a 75% da carga horária total)	19
Quadro 4 - Quadro 04 – Categoria III: Conhecimentos ou Atividades de Formação Complementar (de 10 a 20% da carga horária total).....	20
Quadro 5 - Conteúdo Mínimo Distribuído em Áreas de Conhecimento (segundo o Edital nº 04/97).....	20
Quadro 6 - Conteúdos sugeridos por Área de Conhecimento.....	21
Quadro 7 - Conteúdos para a Formação de Contadores	22
Quadro 8 - Dicionário de Competências do Contador	29
Quadro 9 - Estudos relacionados	30

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	13
1.2	PROBLEMA DA PESQUISA.....	14
1.3	OBJETIVOS.....	14
1.3.1	Objetivo Geral	14
1.3.2	Objetivos Específicos	15
1.4	JUSTIFICATIVA.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	ENSINO DA CONTABILIDADE.....	17
2.2	A PROFISSÃO E O PROFISSIONAL CONTÁBIL.....	22
2.3	O PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO MERCADO DE TRABALHO.....	24
2.3.1	Competências	27
2.4	ESTUDOS RELACIONADOS.....	30
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	33
3.1	LOCAL DA PESQUISA OU LOCAL DO ESTUDO.....	33
3.2	TIPO DE PESQUISA OU TÉCNICAS DE PESQUISA.....	34
3.3	COLETA DOS DADOS.....	35
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	36
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	37
4.1	PERFIL DO ENTREVISTADO.....	37
4.2	PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO MERCADO DE TRABALHO.....	38
4.2.1	Conhecimentos	39
4.2.2	Habilidades	40
4.2.3	Atitudes	41
4.2.4	Competências	42
4.2.5	Aperfeiçoando e Desenvolvendo novas competências	43
4.3	SÍNTESE DOS RESULTADOS OBTIDOS.....	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	APÊNDICE	52

2 INTRODUÇÃO

A história da contabilidade é muito antiga e iniciou-se quando o homem deixou a caça e dedicou-se à agricultura e pastoreio. Essa mudança fez surgir à necessidade de controlar os patrimônios e as transições de troca e venda dos produtos comercializados, fruto das novas culturas praticadas. Há indícios de que as primeiras cidades comerciais eram dos fenícios, porém, a prática do comércio não era exclusiva destes, sendo exercida nas principais cidades da antiguidade (ZANLUCA; ZANLUCA, 2016).

A atividade de troca e venda dos comerciantes semíticos requeria o acompanhamento das variações de seus bens quando cada transação era efetuada. As trocas de bens e serviços eram seguidas de simples registros ou relatórios sobre o fato. Mas as cobranças de impostos na Babilônia já se faziam com escritas, embora rudimentares. Um escriba egípcio contabilizou os negócios efetuados pelo governo de seu país no ano 2000 a.C. (ZANLUCA; ZANLUCA, 2016).

Conforme a economia e a sociedade avançavam, junto com elas avançava a contabilidade. Foi no século XIX que as sementes para o ensino da Contabilidade no Brasil foram lançadas. Porém, o curso superior de Ciências Contábeis e Atuariais surgiu em 22 de setembro de 1945, por meio do Decreto-lei nº. 7988, com duração de quatro anos, concedendo o título de Bacharel em Ciências Contábeis aos seus concluintes. No entanto, com o passar das décadas, os cursos tiveram que adaptar-se às necessidades e exigências do mercado e da sociedade (PELEIAS et al., 2007).

Sendo assim, a presença do contabilista é cada vez mais imprescindível para a sociedade e para as organizações, sejam elas de finalidade lucrativa ou não. A principal característica desta profissão, no século XXI, é o conhecimento aplicado. Não menos importante, o contabilista precisa ser um profissional flexível, autodidata e preparado para enfrentar desafios de uma profissão na qual a competição e exigências crescem a cada dia (ZANLUCA, 2016).

Sua função, neste século, pode ser considerada a de um gestor de informações. Seu conhecimento deve ser amplo, compreendendo as normas internacionais de contabilidade, legislação fiscal, comercial e correlatas (ZANLUCA, 2016).

Outras habilidades imprescindíveis são: capacidade de se expressar de forma clara e sintética, ótima redação, domínio de recursos de informática (planilhas, textos, internet) e conhecimentos de estatística (ZANLUCA, 2016).

O contabilista precisa conhecer e utilizar-se de relações humanas, além de técnicas de administração. Não pode ficar alheio ao mundo que o cerca e precisará ler continuamente, tornando-se um autodidata por excelência. Precisa ser ético, ter capacidade de inovar e criar, desenvolvendo também sua capacidade de adaptação - pois mudanças fazem parte do cenário empresarial e corporativo (ZANLUCA, 2016).

Uma análise das competências individuais dos contadores deverá, portanto, considerar o contexto de mudanças existentes atualmente na profissão. Foi buscando identificar quais as competências essenciais a esses profissionais que Cardoso (2006) desenvolveu um dicionário de competências do profissional contábil. Além disso, ele destaca que competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Portanto, o profissional deve ter conhecimento, o saber técnico e científico, deve possuir as habilidades, ou seja, ter a capacidade de saber como aplicar os conhecimentos e, por último, mas não menos importante, ter atitude, querer fazer a diferença (CARDOSO, 2006).

2.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Diante das constantes mudanças em termos de legislações, da procura por profissionais competentes e capacitados, e do aperfeiçoamento e versatilidade da profissão contábil surge a necessidade de identificar quais as demandas do mercado. Sendo assim o tema é: as competências de um profissional contábil sob a ótica dos proprietários dos escritórios contábeis do município de Pato Branco-PR.

2.2 PROBLEMA DA PESQUISA

Em se tratando de perfil do profissional em Contabilidade, de certa forma, este é estabelecido pelo mercado que seleciona as competências e habilidades da profissão que atendam a demanda do mercado. Atualmente, a contabilidade tem um grande envolvimento com os aspectos comportamentais, este fato provém do desenvolvimento tecnológico acelerado, oportunizando a divulgação das informações em tempo real e, conseqüentemente, possibilitando o atendimento das necessidades das organizações na tomada de decisões embasadas em informações atualizadas (SILVEIRA, 2013).

Neste contexto, o perfil atual do contador não está somente ligado às técnicas e registros, uma vez que estes profissionais necessitam dispor de competências específicas para atender o mercado de trabalho de nossa época. Entre essas características podem-se citar os conhecimentos teóricos, obtidos na formação acadêmica, as habilidades constituídas pela prática, experiência e domínio do conhecimento adquirido e, por fim, as atitudes do próprio ser humano (SILVEIRA, 2013).

De forma que a presente pesquisa tem o intuito de identificar o perfil do profissional em contabilidade que atenda a demanda do mercado de trabalho do município de Pato Branco – PR. Para tal, elenca-se a seguinte problemática de pesquisa: Quais são as Competências exigidas para o profissional de contabilidade atuar no mercado de trabalho?

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 Objetivo Geral

- Identificar as competências de um profissional contábil sob a ótica dos proprietários dos escritórios contábeis do município de Pato Branco-PR.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Apresentar as competências e seus reflexos na formação de um perfil profissional;
- Verificar quais são os meios/métodos mais utilizados e praticados para desenvolver e aprimorar as competências;
- Identificar quais são as competências requeridas pelo mercado de trabalho, traçando, assim, o perfil profissional desejável.

2.4 JUSTIFICATIVA

Atualmente o contador, para exercer a profissão, necessita muito mais que o diploma de bacharel em Ciências Contábeis e o registro profissional. Em suma, em uma economia globalizada, o contador deve estar preparado para atender as obrigações atuais, bem como dispor de características multiprofissionais e ser flexível às constantes mudanças que permeiam a área. Desta forma, o mesmo deve estar apto a tomar decisões, identificar e corrigir falhas, de tal modo que possa resolver futuras adversidades que surgirem no desempenho de sua função (SILVEIRA, 2013).

Portanto, apresenta-se admissível estudar a conciliação da evolução da formação acadêmica com a realidade da profissão, de modo que a busca por profissionais qualificados e competentes é cada vez mais constante em nossa realidade. Diante desta perspectiva, torna-se essencial identificar quais as competências exigidas de um profissional para o mercado de trabalho e avaliar o perfil profissional desejado (SILVEIRA, 2013).

Deste modo, acredita-se que este estudo poderá colaborar com as pesquisas sobre o ensino superior da contabilidade, o qual procura apresentar o perfil profissional contábil desejado pelo mercado de trabalho do município de Pato Branco – PR.

Em relação aos aspectos práticos, este trabalho pode ser empregado pelos gestores do Curso, objeto deste estudo, para o aprimoramento do processo de

formação do acadêmico do Curso de Ciências Contábeis, na medida em que, conhecendo as competências que o mercado espera do contador, caso necessário, revisem sua matriz curricular, tomando decisões para a melhoria da qualidade do ensino. Da mesma forma, não apenas será atendida a missão do curso, de modo que os alunos egressos também poderão contribuir na gestão das organizações.

Em relação aos escritórios de contabilidade, este estudo possibilitará uma fonte de consulta para a busca de novos profissionais, o conhecimento das exigências dos demais escritórios de contabilidade em relação aos seus profissionais e, por fim, aos colaboradores destes escritórios e estudantes para realinharem os planos e metas sobre a educação contínua e complementar.

A presente pesquisa justifica-se por haverem estudos relacionados com o tema, entretanto, enfatizam o perfil do profissional contábil sob outras óticas, sendo estes: Caroso (2006); Machado e Casa Nova (2008); Pires, Ott e Damacena (2009); Guerra et. al (2011); Santos et. al (2011); Silveira (2013); Reis et. al (2014); Raffaelli e Portulhak (2015); os quais procuraram desenvolver a questão teórica da literatura por meio de realização de pesquisas na esfera da realidade de diversas empresas.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão abordados assuntos relacionados à temática e o problema proposto neste trabalho, trazendo a contextualização de diversos autores referentes ao tema. Inicialmente será contextualizado sobre a evolução do ensino da contabilidade, seguido da evolução da profissão contábil e do profissional de contabilidade e, por fim, será apresentado o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho.

3.1 ENSINO DA CONTABILIDADE

As sementes para o ensino comercial e de Contabilidade no Brasil foram lançadas no século XIX, com a vinda da Família Real Portuguesa, em 1808. Até então, a atividade comercial brasileira resumia-se à venda dos bens produzidos ao mercado internacional (PELEIAS et al., 2007).

Formar um profissional que esteja apto a atuar em um mundo globalizado e consiga se sobressair aos conhecimentos técnico-científicos abrangentes é um desafio posto a todos os atores envolvidos, sejam órgãos de classe, profissionais da área, governos, academias, entre outros (MULATINHO, 2007).

Nesse contexto é necessário preparar o aluno para ingressar no mercado de trabalho, o que significa não torná-lo somente um mero produtor de métodos e técnicas, mas um profissional criativo, com iniciativa, com facilidade de relacionamento interpessoal, abertura ao novo, busca de aprendizado contínuo e visão interdisciplinar (MULATINHO, 2007).

O local propício para a construção do conhecimento, e conseqüente formação humana, é a instituição de ensino superior, porém para que se alcancem as competências requeridas é necessário o uso da criatividade e do senso crítico (MARION, 2001; MULATINHO, 2007).

Ocorreram profundas modificações no ensino superior brasileiro, em especial no Curso de Ciências Contábeis, em decorrência da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, em que foram estabelecidas as Diretrizes e Bases da Educação

Nacional. Foi criado o Conselho Federal de Educação (CFE), que estabelecia os currículos mínimos no ensino superior brasileiro (através da Resolução emitida em 08 de fevereiro de 1963), dividindo o curso de Ciências Contábeis em dois ciclos: o ciclo básico e o ciclo profissional, estruturados conforme o Quadro 1 (SILVA; MOURA, 2002; MULATINHO 2007):

Quadro 1 - Curso Superior de Ciências Contábeis

Ciclo Básico	Ciclo Profissional
Matemática; Estatística; Direito; Economia.	Contabilidade Geral; Contabilidade Comercial; Contabilidade de Custos; Auditoria e Análise de Balanços; Técnica Comercial; Administração; Direito Tributário.

Fonte: Resolução expedida em 08 de fevereiro de 1963.

Embora o estabelecimento do currículo mínimo aplicasse matérias obrigatórias, as instituições de ensino tinham a liberdade de adequar suas grades curriculares de acordo com o perfil profissional que desejavam formar e, também, de acordo com a demanda do mercado de trabalho local (MULATINHO, 2007).

Com relação ao tempo de duração do curso, o CFE delimitou que obrigatoriamente as Instituições de Ensino superior (IES) deveriam manter uma carga horária anual de 772 horas e, ao final do curso, um total de 2.700 horas, deixando a cargo das instituições a distribuição da carga horária desde que não desviasse das horas anuais e totais. Neste período os cursos de Ciências Contábeis estavam voltados às matérias de cunho técnico em detrimento das disciplinas humanísticas. (MULATINHO, 2007).

Em 1983 os professores Hilário Franco e Eliseu Martins, entre outros, apresentaram o trabalho “Currículo Básico do Contador: orientação técnica *versus* orientação humanística”. Trabalho apresentado no II Congresso Interamericano de Educadores da Área Contábil, em que propuseram a inserção de disciplinas de cunho humanística (MULATINHO, 2007, p. 59):

Que nos ensine a pensar, a disciplinar o nosso pensamento e a metodizar nossas pesquisas e indagações científicas. Precisamos nos libertar da atávica tendência de formarmos administradores/contadores, ou economistas/contadores, para formarmos, apenas e acima de tudo, Contadores capazes de dialogar com administradores, economistas, engenheiros, etc. Ao nosso tempo que o Contador deve ser pessoa altamente versada e vocacionalmente dirigida para trabalhar com números e

valores, de forma relativa, sem nunca perder o sentido da materialidade, também atuam num ambiente econômico que, em seu ambiente mais amplo, é social e institucional, e no qual a habilidade para lidar com as pessoas e grupos, e mesmo a cultura geral e humanística, são aspectos fundamentais para o sucesso de sua atuação.

O currículo do curso de Ciências Contábeis passou por uma nova reformulação, através da Resolução nº 03, de 05 de outubro de 1992, expedida pelo CEF, no qual foram fixados os conteúdos mínimos e a duração dos cursos em 2.700 horas. O currículo adotado estabelecia que 2/3 do curso fossem compostos por disciplinas obrigatórias e o restante composto por disciplinas eletivas, de acordo com cada instituição. Desta forma, os discentes poderiam optar pela área de seu interesse e também suprir a demanda das peculiaridades regionais onde iriam atuar (MULATINHO, 2007).

De acordo com esta resolução, os conteúdos eram divididos em três categorias, conforme mostram os quadros a seguir:

Quadro 2 - Categoria I: Conhecimentos de Formação Geral e da Natureza Humanística e Social (de 15 a 25% da carga horária total)

Disciplinas Obrigatórias	Disciplinas Obrigatórias e Eletivas
Língua Portuguesa; Noções de Direito; Noções de Ciências Sociais; Ética Profissional.	Noções de Psicologia; Filosofia da Ciência; Cultura Brasileira, e Outras.

Fonte: Resolução nº. 03/92 (Conselho Federal de Educação)

A segunda Categoria apresentada, denominada de Conhecimentos da Formação Profissional, estava estruturada da seguinte forma:

Quadro 3 - Categoria II: Conhecimentos de Formação Profissional (de 55 a 75% da carga horária total)

Conhecimentos Obrigatórios de Formação Profissional Básica	Conhecimentos Obrigatórios de Formação Profissional Específica	Conhecimentos Eletivos
Administração Geral; Economia; Direito Trabalhista; Direito Comercial; Direito Tributário; Direito Societário; Matemática; Estatística.	Contabilidade Geral; Teoria da Contabilidade; Análise das Demonstrações Financeiras; Auditoria; Perícia Contábil; Administração Financeira e Orçamento Empresarial; Contabilidade Pública; Contabilidade e Análise de Custos.	Contabilidade Gerencial; Sistemas de Contabilidade; Contabilidade Agrícola e Pecuária; Contabilidade de Seguros; Contabilidade de Cooperativas; Contabilidade Previdenciária; Contabilidade Imobiliária; E Outras Disciplinas.

Fonte: Resolução nº. 03/92 (Conselho Federal de Educação)

Finalmente, a terceira Categoria contemplava os Conhecimentos ou Atividades de Formação Complementar, e tinha em seus conteúdos Obrigatórios as seguintes disciplinas:

Quadro 4 - Categoria III: Conhecimentos ou Atividades de Formação Complementar (de 10 a 20% da carga horária total)

Conhecimentos Obrigatórios de Formação Instrumental
Jogos de Empresas; Laboratório Contábil; Estudo de Caso; Trabalho de Conclusão de Curso; Estágio Supervisionado; E Outras Disciplinas.

Fonte: Resolução n°. 03/92 (Conselho Federal de Educação)

Em 20 de dezembro de 1996 foi aprovada a Lei n°. 9.394, mais conhecida como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), essa lei em seu Art. 53, Inciso II, determinou a fixação dos currículos dos cursos e programas observados às diretrizes gerais pertinentes que o MEC atribuiu às Universidades. Dessa forma, as IES passaram a ter mais autonomia na implementação de seus cursos e quanto ao currículo a ser adotado, sem deixar de considerar as diretrizes mínimas que as normas traziam (MULATINHO, 2007).

Em 1997, o MEC publicou o Edital n° 04, convocando as IES para encaminharem suas propostas curriculares, com o objetivo de elaborar as diretrizes curriculares dos cursos de graduação. Este Edital também apresentou competências e habilidades, definindo o perfil geral dos profissionais de Contabilidade. Ainda em relação aos conteúdos mínimos a serem ministrados pelas IES, estabeleceu dez tópicos, perfazendo 50% da carga horária total, listando diversas áreas de conhecimento como demonstra o Quadro 5:

Quadro 5 - Conteúdo Mínimo Distribuído em Áreas de Conhecimento (segundo o Edital n° 04/97)

Conteúdos	Áreas do Conhecimento
Administração	Teoria Geral da Administração; Estratégia Empresarial; Comportamento Organizacional.
Economia	Teoria da Firma (Monopólio, Oligopólio, Concorrência Perfeita, etc); Cenários Econômicos e Economia Internacional; Economia das Empresas.
Direito	Legislação Social e Trabalhista; Direito Tributário; Direito Comercial e Societário.
Métodos Quantitativos	Medidas de Tendência Central e de Dispersão; Análise de Regressão e Correlação;

	Análise de Série Temporal; Cálculo Diferencial e Integral.
Teoria da Contabilidade	História do Pensamento Contábil; Ativo e Passivo e sua Mensuração; Receitas, Despesas, Perdas e suas Mensurações; Princípios Fundamentais de Contabilidade e Harmonização Internacional.
Contabilidade Financeira	Princípios, Normas e procedimentos de contabilidade Financeira; Elaboração e Evidenciação das Demonstrações Contábeis;
Contabilidade Tributária	Contabilidade de Tributos Federais, Estaduais e Municipais; Planejamento Tributário.
Contabilidade Gerencial	Métodos de Custeio; Sistemas de Acumulação de Custos; Análise de Custos; Descentralização (Preço de Transferência e Centro de Resultado).
Conteúdo de Auditoria	Controles Internos; Princípios, Normas e Procedimentos em Auditoria; Papéis de Trabalho.
Controladoria	Sistemas de Informações; Processo de Planejamento, Execução e Controle; Avaliação de Desempenho; Responsabilidade de Prestar Contas da Gestão Perante a Sociedade (<i>Accountability</i>)

Fonte: Edital nº 04/97 (MEC).

A complementação do restante da carga horária (50%), o Edital sugeriu os seguintes conteúdos descritos no Quadro 6:

Quadro 6 - Conteúdos sugeridos por Área de Conhecimento

Abrangência dos Conteúdos
<ul style="list-style-type: none"> • Teoria da Comunicação (Semiótica); • Sociologia das Organizações; • Sistemas de Informações; • Teoria e Análise de Sistemas; • Análise de Cenários Econômico-Financeiros; • Demonstração do Valor Adicionado; • Balanço Social; • Mensuração e Avaliação Patrimonial; • Contabilidade e Prática de Constituição, Alterações e Encerramento de Empresas; • Contabilidade Societária; • Logística e Gestão Estratégica de Custos; • Estrutura e Análise Técnica de Mercado de Capitais; • Contabilidade Inflacionária, Juros e Câmbio; • Informação Contábil para Decisões de Créditos; • Gestão de Tecnologias e de Processos Avançados de Produção; • Planejamento Estratégico, Tático, Operacional e Orçamentos; • Aquisições, Fusões, Incorporações, Cisões, Privatizações, Formação de Grupos, etc; • Auditoria Interna, Arbitragens e Perícias Contábeis; • Análise de Riscos e de Carteira de Investimentos; • Operações de Arrendamento, <i>Factoring</i>, Derivativos, Securitização, etc. • Contabilidade Internacional; • Contabilidade Social; • Contabilidade Ambiental; • Contabilidade, Orçamento e Auditoria Governamental; • Contabilidade de Recursos Humanos e Outras Formas de Contabilidade Específica;

- Estágios Supervisionados, Jogos de Empresas, Trabalhos de Conclusão de Curso e Atividades Complementares.

Fonte: edital n°. 04/97 (MEC).

Em 16 de dezembro de 2004, o MEC homologou a Resolução n° 10, instituindo as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de graduação em Ciências Contábeis, oferecidos pelas Instituições de Ensino Superior em todo território nacional como apresentado no Quadro 7.

Quadro 7 - Conteúdos para a Formação de Contadores

Formação Básica	Formação Profissional	Conhecimentos Eletivos
Estudos relacionados com outras áreas do conhecimento, sobretudo Administração, Economia, Direito, Métodos Quantitativos, Matemática e Estatística.	Estudos específicos relacionados às Teorias da Contabilidade, além de suas relações com a Atuária, e da Auditoria, da Controladoria e suas aplicações peculiares ao setor público e privado.	Estágio Curricular Supervisionado, Atividades Complementares, Estudos Independentes, Conteúdos Optativos, Prática em Laboratório de Informática, utilizando <i>softwares</i> atualizados para Contabilidade.

Fonte: Resolução n° 10/2004 (CES/CNE).

É importante frisar que esta Resolução, em seu Art. 5° destaca a relação dos Cursos de Ciências Contábeis às exigências de organismos internacionais, tais como a Organização Mundial de Comércio (OMC), em proporcionar harmonização das normas e padrões contábeis internacionais. Ressaltando aspectos da organização curricular, em seus conteúdos, na adequação às novas demandas.

É notável que todas as mutações ocorridas no decorrer da evolução dos currículos dos Cursos de Ciências Contábeis, se deram por meio de legislações que procuravam formar recursos humanos hábeis, multidisciplinares, criativos, críticos, flexíveis às mudanças de ambiente, e com um profundo embasamento técnico-científico (MULATINHO, 2007).

3.2 A PROFISSÃO E O PROFISSIONAL CONTÁBIL

Historicamente pode-se dizer que no Brasil a profissão é exercida desde o início da colonização, pois em 1549 ocorreu a primeira nomeação feita por Dom João III para contador geral e guarda-livros. Porém, o primeiro relato contábil é datado de 1770, quando o Rei de Portugal expediu uma carta determinado que

todos os guarda-livros deveriam se matricular na Junta do Comércio. Sendo assim, essa data pode ser considerada como a primeira regulamentação da profissão no Brasil (SANTOS et al., 2011).

A profissão passou a se desenvolver com mais força no país a partir da chegada da corte Portuguesa em 1807, a expansão do comércio e a instalação do governo provisório de Dom João VI, em 1808. A Lei nº 556 de 25 de julho de 1850 instituiu o Código Comercial, tornando obrigatória a escrituração contábil e a elaboração anual das demonstrações do Balanço Geral. Esse foi um grande marco em termos de legislação para o avanço da contabilidade (SANTOS et al., 2011).

Em 22 de agosto de 1860, a Lei Imperial nº 1.083, conhecida como a Lei dos entraves, é considerada a primeira Lei das Sociedades por Ações. Regulamentada em 03 de novembro do mesmo ano pelo Decreto nº 2.679, objetivava corrigir alguns pontos do código comercial, determinando a obrigatoriedade da publicação e entrega ao Governo das demonstrações, conforme modelos e prazos por ela estabelecidos (SANTOS et al., 2011).

Em 1931 a profissão do contador foi regulamentada e o ensino da contabilidade organizado, por meio do Decreto nº 20.158. A segunda Lei das Sociedades por Ações foi instituída em 1940 pelo Decreto-Lei nº 2.627. A nova lei estabeleceu procedimentos para a contabilidade nacional, como regras para avaliação de ativos, para apuração e distribuição de lucros, criação de reservas, e padrões para a publicação do balanço e da demonstração de lucros e perdas (SANTOS et al., 2011).

No ano de 1946 com o Decreto-Lei nº. 9.295 surgem o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Contabilidade, responsáveis por fiscalizar e organizar a classe contábil. O decreto também definiu o efetivo perfil dos profissionais de contabilidade e limitou as atribuições dos contabilistas (SANTOS et al., 2011).

A Lei nº 3384/58 dá nova denominação a profissão de guarda-livros determinando que os profissionais habilitados como guarda-livros e técnicos em contabilidade deveriam integrar a categoria profissional dos técnicos em contabilidade, com as atribuições e prerrogativas até então dos guarda-livros. No mesmo ano o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) por meio da resolução declara atividade privativa dos contabilistas a escrituração dos livros fiscais (SANTOS et al., 2011).

Profissional da Contabilidade é a terminologia usada para Contador (com curso universitário de Ciências Contábeis) ou Técnico em Contabilidade (com curso técnico de ensino médio), quando se refere conjuntamente aos dois profissionais. Para exercer a profissão, o Contador ou Técnico em Contabilidade precisam ser aprovados em Exame de Suficiência e registrados em CRC (PERICIA CONTÁBIL, 2017).

De acordo com o art. 2 da resolução nº 853/99, o exame era uma prova destinada a equalizar e comprovar a obtenção de conhecimentos médios, desenvolvidos nos cursos de Bacharelado em Ciências Contábeis e no de Técnico em Contabilidade. O exame era aplicado duas vezes ao ano, semestralmente, em todo território nacional sendo o mesmo necessário para fins de requerimento do registro profissional em qualquer Conselho Regional de Contabilidade. O primeiro exame ocorreu no segundo semestre de 2000 e perdurou até 2004. Em 2005 o mesmo deixou de ser obrigatório para se obter o registro profissional (NETO; KUROTORI, 2009).

Em 11 de junho de 2010, foi publicada a Lei nº 12.249/2010, cujo Art. 12 destaca que os profissionais somente poderão exercer a profissão após a regular conclusão do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, reconhecido pelo Ministério da Educação, aprovação em Exame de Suficiência e registro no Conselho Regional de Contabilidade a que estiverem sujeitos. Sendo assim, os formados a partir dessa data estavam novamente obrigados ao Exame de Suficiência, o que se mantém até hoje (CFC, Lei nº 12.249/2010).

Segundo o Conselho Regional de Contabilidade do Paraná – CRC/PR, no estado existem 34.161 profissionais da Contabilidade entre Contadores e Técnicos em Contabilidade e 7.954 escritórios de contabilidade. Na cidade de Pato Branco – PR, objeto de estudo deste trabalho, atualmente existem 513 contadores, 96 técnicos em contabilidade, e um total de 48 escritórios de contabilidade ativos.

3.3 O PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO MERCADO DE TRABALHO

O profissional contábil exerce um papel de grande responsabilidade para a sociedade. A função por ele assumida, suas prerrogativas profissionais e o conjunto

de informações por ele gerenciadas, o tornam um dos principais agentes no processo de gestão das entidades. Contudo, para poder responder às necessidades que o cercam é fundamental que ele entenda, claramente, qual a sua relevância e atividade na sociedade (SANTOS et al., 2011).

Segundo Mohamed e Lashine (2003, apud PIRES et al. 2009), a atuação do contador tem sofrido alterações nos últimos anos, devido a fatores como a globalização e as inovações tecnológicas da informação, essas modificações exigem do contador o desenvolvimento de novas competências, habilidades e conhecimentos nas áreas relacionadas à comunicação, informática, conhecimentos globais, análise, entre outras (SANTOS et al., 2011).

O profissional contábil, assim como qualquer outro, deve exercer sua profissão combinando competência e ética, ou seja, deve ser correto, honesto e sincero na abordagem de seu trabalho profissional, além de conduzir-se de maneira consistente com a boa reputação de sua profissão e abster-se de qualquer conduta que possa trazer descrédito à profissão (FAHL; MANHANI, 2006);

De acordo com Franco (1999), a ética e a competência profissional são indissociáveis. Assim, ser ético é tão importante quanto ser capaz, por outro lado, exercer a profissão com incompetência é também atentar contra a ética profissional. Assim, além da boa formação ética, o contador deve conhecer o Código de Ética Profissional do Contabilista, e as orientações do Comitê de Ética da IFAC - Federação Internacional de Contadores (FAHL; MANHANI, 2006);

A contabilidade possui um amplo leque de áreas afins em que o profissional pode atuar, sendo assim há inúmeras oportunidades de emprego em seu ramo. Essas oportunidades compreendem procedimentos diários de uma organização referentes às operações de compras, vendas, cálculos de salários, tributos, análises das demonstrações, entre outros (SILVEIRA, 2013).

Nesse sentido, quem opta por este segmento deve manter-se atualizado e buscando desenvolver suas aptidões como o empreendedorismo e a liderança, além de possuir uma boa dose de consciência ética. (FIGUEIREDO; FABRI, 2000; SILVEIRA, 2013)

Para o contador destacar-se em um mercado competitivo é necessário ser moderno, criativo, estar sempre em busca de novos conhecimentos e inovações tecnológicas que possam auxiliá-lo no exercício de sua profissão, além de tentar fugir dos padrões, mudar, inovar (SILVA, 2000; SILVEIRA, 2013).

Schawez (2001, p. 4) faz o seguinte questionamento: “quais seriam, afinal, os desafios da profissão contábil nesse liminar de milênio?” Segundo o autor, existem três desafios para o contador:

O primeiro desafio, que será vencido concomitantemente com os demais, é mudar a imagem. O profissional contábil deve ser e passar a imagem de pessoa dinâmica, bem informada, deter as informações, saber utilizá-las e saber retransmiti-las.

O segundo é abandonar a ideia da contabilidade tradicional, tal tarefa continuará sendo feita, pelo menos a curto prazo, diante das exigências fiscais e legais, mas o profissional da contabilidade do novo milênio irá apenas supervisionar o trabalho, esclarecendo dúvidas, solucionando problemas e desenvolvendo aspectos estratégicos.

O terceiro desafio é deter a informação de tudo que ocorre na empresa, tratar esses dados de forma que sejam úteis aos gestores do negócio. Conquistar um canal aberto de comunicação com os usuários, pois são de vital importância que as mesmas estejam adequadas as duas necessidades, sob pena da perda de utilidade das mesmas, bem como do executor. (SCHAWEZ, 2001, p. 4)

A manutenção da permanência no mercado se faz através da atualização constante. Aqueles que ficam presos ao passado, e só conhecem, exclusivamente, a contabilidade em termos de partidas dobradas, apenas debitando e creditando, sem agregar nenhum valor à empresa, estarão com seus dias contados (CORDEIRO; DUARTE, 2006; SILVEIRA, 2013).

Além do exposto, outra aliada para o desenvolvimento da profissão é a tecnologia. Por seu intermédio os usuários têm condições de obter informações em tempo real, permitindo tomadas de decisões rápidas, além de manter um arquivo dessas informações em bases de dados dos computadores. E, principalmente, tratando-se de tecnologia, necessita estar preparado em nível nacional e internacional para interpretar as informações geradas pelos relatórios, dando suporte às organizações na tomada de decisão (CORDEIRO; DUARTE, 2006; SILVEIRA 2013).

Diante disso, surge um novo perfil de contador, com a total compreensão da contabilidade, tanto em empresas públicas quanto em empresas privadas, e disposto em apresentar todas as possibilidades de decisões com todos os valores sociais existentes na sociedade. Como afirma Abreu (2012, p. 36):

O contador no novo perfil nacional deve ter uma formação com uma visão global que o habilita a compreender o meio social, político, econômico e cultural, onde estão inseridas tomadas de decisões em um mundo diversificado e inter dependentemente. Deve ter uma formação técnica e

científica para desenvolver atividades específicas da prática profissional, com capacidade de externar valores de responsabilidade social, justiça e ética.

Para que os contadores se enquadrem ao novo perfil delineado, estando, inclusive, aptos para enfrentar a concorrência, há necessidade de desenvolver e ampliar competências.

3.3.1 Competências

Objetivando conceituar o termo competência, Ramirez (2000, p. 37) comenta que esta é “decorrente de requisitos que permitam a identificação mais direta com uma profissão e que possam ser adquiridas, no sistema educacional e na formação decorrente da atuação profissional do indivíduo”.

Para o autor, o conceito de competência é discorrido com um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que explicam um alto desempenho.

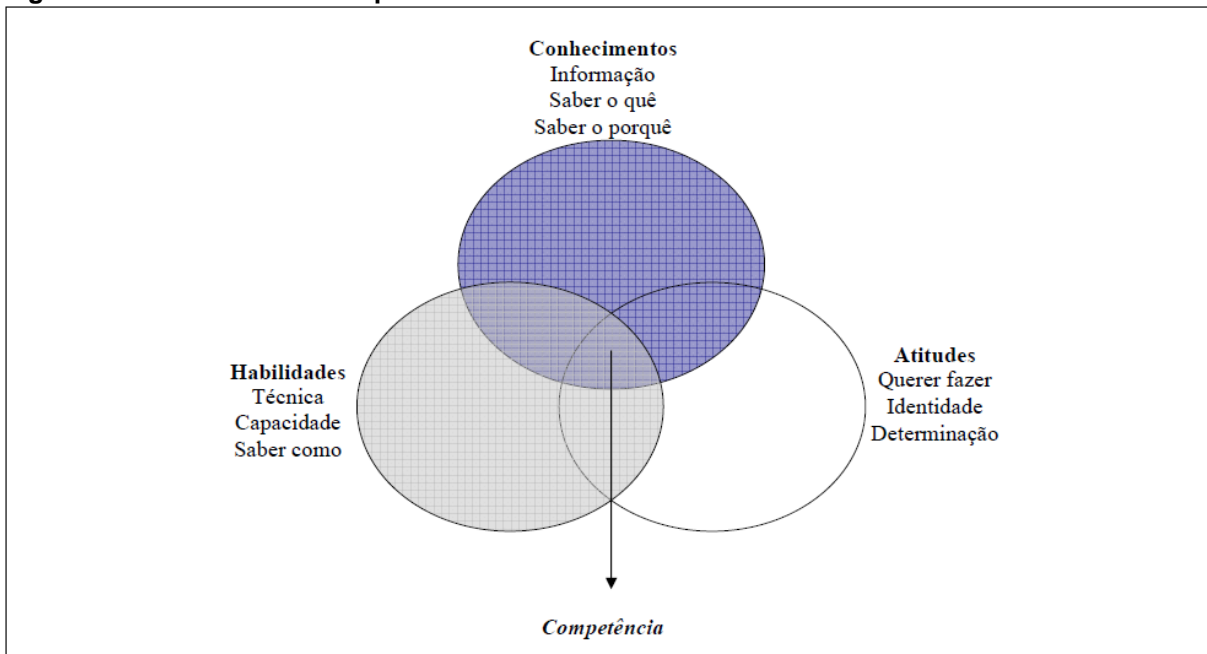
Os conhecimentos (foco profissional), aliados às iniciativas pessoais (atitudes) e à capacidade de manusear os instrumentos e técnicas profissionais (habilidades), redundam nas competências que caracterizam os profissionais na atualidade (RAMIREZ, 2000, p. 37).

Competência envolve comportamento, atitude e gestão da parte dos profissionais que estão sob julgamento. O termo “competência” (do latim *competentia*) significa qualidade da pessoa, o que envolve aptidão, habilidade e idoneidade (CARDOSO, 2006).

Requisitos que permitam a identificação mais direta com uma profissão e que possam ser adquiridas, no sistema educacional e na formação decorrente da atuação profissional do indivíduo podem ser chamados de competências, que nada mais são do que um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que implicam no desempenho da função (CARDOSO, 2006).

A Figura 1 demonstra o entrelaçado que compõe a competência:

Figura 1 - Dimensões da competência



Fonte: Adaptado de Cardoso (2006).

Com a finalidade de oferecer um conjunto de competências exigidas ao contador, Cardoso (2006), elaborou um Dicionário de Competências do Contador. Com o propósito de predizer um comportamento superior ao atendimento de certas competências exigidas e eventualmente estimular a alteração no procedimento de formação da educação dos profissionais (SPENCER; SPENCER, 1993 apud CARDOSO, 2006).

Segundo Cardoso (2006, p. 110), o referido dicionário está composto com as seguintes competências:

- Capacidades: analítica e de comunicação;
- Habilidades: estratégica, informática, negociação, ouvir eficazmente, atendimento e relacionamento externo;
- Conhecimentos: ferramentas de controle, legal, contabilidade e finanças, planejamento, técnicas de gestão e gestão da informação;
- Outras características pessoais: autocontrole, empreendedor, integridades e confiança e trabalho em equipe.

Para a elaboração do dicionário das competências do contador, Cardoso (2006), tomou como base as principais competências do contador citadas em literatura internacionais e nacionais. O Quadro 8 apresenta o dicionário conforme entendimento de Cardoso (2006):

Quadro 8 - Dicionário de Competências do Contador

COMPETÊNCIAS	
Análítica	Sabe analisar as partes de um problema ou situação estabelecendo suas relações para formular diversas soluções e o valor de cada uma.
Auto Controle	Mantém o desempenho sob condições estressantes e hostis. Respondendo positivamente aos problemas sem impulsividade e permanece calmo.
Comunicação	Estabelece sintonia nas comunicações com pessoas ou grupos, entendendo mensagens e é entendido. Demonstra boa articulação ao comunicar ideias por escrito e verbalmente.
Empreendedor	Desenvolve soluções criativas aos problemas da empresa e dos clientes; procura inovar diante das restrições da empresa. Assume riscos calculados.
Visão Estratégica	Compreende o que está acontecendo no mercado e na sua empresa. Entende, antecipa e procura responder além das necessidades dos consumidores no longo prazo.
Ferramentas de Controle	Conhece e utiliza de ferramentas de controle e gestão como: orçamento, controle interno, custos, fluxo de caixa, entre outros.
Legal	Conhece e acompanha as tarefas obrigatórias como: planejamento tributário e atendimento às exigências fiscais.
Informática	Conhece e utiliza a informática como ferramenta na identificação, seleção e formatação de informações gerenciais para o processo decisório.
Integridade e Confiança	Tem integridade e exprime positivamente seus valores e crenças pessoais de maneira consistente com os padrões éticos de sua empresa. Inspira confiança pelo cumprimento dos compromissos assumidos.
Contabilidade e Finanças	Domina e interpreta os conceitos relacionados à área de contabilidade e finanças empresariais atendendo os interesses dos usuários internos e externos desta informação e das normas vigentes no ambiente nacional como internacional.
Negociação	Realiza acordos com as várias áreas envolvidas com o sistema de informação e mensuração de desempenho, adicionando valor e vantagens competitivas às negociações. Busca opções para atender interesses dos envolvidos e da empresa.
Ouvir Eficazmente	Desenvolve diálogos interativos com as pessoas, pergunta por mais detalhes sobre os assuntos, avalia as mensagens e fornece <i>feedback</i> .
Atendimento	Sabe atender e dialogar demonstrando corretamente os conceitos e critérios utilizados no sistema de informação.
Planejamento	Estuda e aplica conceitos de planejamento e acompanhamento estratégico, operacional e financeiro auxiliando a alta administração no alcance dos seus objetivos.
Técnicas de Gestão	Demonstra estar atualizados com as técnicas, dados e novos conhecimentos por meio da leitura, cursos, viagens, congressos, etc.
Trabalho em Equipe	Coopera com os demais membros da equipe e é comprometido com as metas e objetivos da mesma. Compreende e se esforça para o bem da equipe, ao invés de servir seus próprios interesses.
Gestão da Informação	Capacidade de gerenciar todas as informações necessárias para o bom andamento dos negócios, efetuando melhorias e supervisão no sistema de processamento de dados.
Relacionamento Externo	Realiza acordos e negociação com instituições financeiras, órgãos governamentais, fornecedores, acionistas, clientes e empregados, buscando atender os interesses da empresa.

Fonte: Adaptado de Cardoso (2006)

Um requisito fundamental para a formação completa de um profissional da contabilidade é a formação continuada. Segundo o Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2013), a pós-graduação no Brasil está em desenvolvimento e crescendo cada vez mais, representando um alto ganho na qualidade profissional e acadêmica.

Além disso, a formação continuada acadêmica do profissional da área contábil não pode apenas se restringir aos cursos de atualização, mas necessita tornar próprios os conteúdos e conhecimentos consistentes e abrangentes que envolvem a legislação pertinente às normas técnicas e profissionais (KRAEMER, 2000; SILVEIRA, 2013).

3.4 ESTUDOS RELACIONADOS

Alguns estudos têm sido elaborados sobre as exigências do mercado de trabalho quanto o perfil e as competências de um contador. Com o objetivo de conhecer alguns estudos relacionados ao tema e seus principais achados, apresenta-se no Quadro 9 algumas destas pesquisas.

Quadro 9 - Estudos relacionados

ANO	AUTOR	PRINCIPAIS ACHADOS
2006	CARDOSO	O objetivo principal deste estudo é verificar a existência de uma estrutura de interdependência subjacente às competências do contador, explicando-as melhor. A partir da análise fatorial foram formados 4 fatores: competências específicas, competências de conduta e administração, competências de gerenciamento da informação e competências de comunicação. O resultado apresentou uma estrutura genérica de competências. As principais limitações desse estudo estão relacionadas as características da amostra e a falta da validação com uso de estudos comparativos e longitudinais.
2008	MACHADO, CASA NOVA	O objetivo deste estudo é verificar se os conhecimentos adquiridos pelos estudantes no curso de graduação em Ciências Contábeis atendem aos requisitos do mercado de trabalho do profissional contábil na cidade de São Paulo. Os resultados dos testes mostraram um mercado extremamente exigente quanto aos conhecimentos específicos necessários para a conquista e a manutenção do emprego. No entanto, de forma geral, os alunos declararam não se sentirem aptos a atender o grau de exigência esperado pelas empresas.
		Este estudo analisa o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). A análise dos dados revela a procura por profissionais com um amplo conjunto de competências, mas aponta que a demanda por

2009	PIRES, OTT, DAMACENA	candidatos que possuem experiência profissional prévia e conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” é elevada, sendo este grupo de competências identificado como o mais valorizado pelos empregadores. Conclui-se que na região estudada predomina a ideia de contador como um profissional técnico, fazendo com que seja procurado para desempenhar funções mais próximas daquelas que caracterizam o “guarda-livros” e não o “parceiro de negócios”, descrito na literatura.
2011	GUERRA, SHINZAKI, ICHIKAWA, SACHUK.	O objetivo dos autores neste estudo é revelar o que a profissão de Contador representa socialmente para profissionais formados em Ciências Contábeis. Os resultados apontam que a profissão de Contador representa socialmente para os participantes da pesquisa uma profissão abrangente, sendo que eles se veem como um amigo responsável e ético, que atua numa área em constante evolução, cheia de desafios e adorada por quem a pratica.
2011	SANTOS, SOBRAL, CORREA, ANTONOVZ, SANTOS	O objetivo geral do estudo é verificar se a formação acadêmica em Ciências Contábeis oferecida pelas Instituições de Ensino Superior (IES) condiz com as necessidades do mercado de trabalho na área contábil. Observou-se que a maioria das vagas são destinadas a profissionais de nível auxiliar; a maioria das vagas exige experiência profissional; os conhecimentos relacionados à contabilidade e a Legislação societária e tributária são os mais requeridos para os níveis de auxiliar e chefia, enquanto que para o nível de gerencia os mais exigidos foram os conhecimentos em administração, Economia e Finanças. Verificou-se também que as IES estão alinhando suas matrizes curriculares de maneira a oferecer a melhor colocação no mercado de trabalho aos seus formandos.
2013	SILVEIRA	Este estudo tem como objetivo identificar se há alinhamento entre o perfil profissiográfico proposto no Projeto Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis da UNESC e as competências procuradas pelos proprietários de escritórios de contabilidade, sediados na região da AMESC, na contratação de um contador. O resultado da pesquisa apontou que as competências mais procuradas pelos proprietários de escritórios de contabilidade na contratação de um contador são: a) conhecimento voltado especialmente para as áreas tributária, trabalhista e gerencial; b) habilidades: iniciativa, inovação, liderança; c) atitude: responsabilidade, dedicação e pontualidade.
2014	REIS, MOREIRA, SEDIYAMA, MOREIRA	O objetivo deste trabalho foi identificar e analisar, a partir da percepção dos discentes do curso de Ciências Contábeis, as principais construções sociais que os estudantes possuem em relação ao profissional contábil. Concluiu-se que a representação social que os discentes formaram do profissional contábil foi de um profissional de comportamentos e condutas éticas, com amplos conhecimentos teóricos e práticos, responsabilidade nas suas ações e comprometimento com o seu trabalho. E as habilidades e competências percebidas como as mais importantes foram às habilidades intelectuais e do conhecimento, assim como as pessoais.
2015	RAFAELLI, PORTULHAK	O objetivo dessa pesquisa consiste em verificar, com base na Teoria da Representação Social de Moscovici (2007), qual a imagem socialmente construída do profissional contábil por graduandos em Ciências Econômicas. De forma geral, verificou-se que os futuros economistas depositam confiança nos contabilistas, além de reconhecer a importância e complexidade do trabalho desses profissionais. Porém, devido ao entendimento de que a contabilidade está atrelada à legislação tributária, prevalece a noção de que os atuantes no campo contábil são desprovidos de criatividade e de visão holística. Por um lado, a imagem formada por meio dos estudantes de Ciências Contábeis favorece a confiabilidade dos futuros economistas nas informações contábeis. Por outro lado, os respondentes demonstram uma visão de que o campo de atuação profissional do

		contabilista na área de negócios pode ser dificultado, tendo como base a percepção sobre as atividades exercidas por esses profissionais.
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Todos os estudos citados têm como foco principal o profissional contábil, suas competências, a imagem socialmente construída sob diversas perspectivas, as exigências do mercado de trabalho e também a influência da grade curricular dos cursos de ciências contábeis para que todos os requisitos sejam atendidos. Tomou-se por base para essa pesquisa Cardoso (2006), por tratar amplamente sobre as competências e Silveira (2013) por também ter realizado pesquisa com proprietários de escritórios contábeis.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Apresentado o escopo do trabalho quanto à delimitação do tema, problema, objetivos e justificativa, busca-se com este capítulo proporcionar uma visão dos procedimentos metodológicos utilizados para a elaboração da pesquisa.

4.1 LOCAL DA PESQUISA OU LOCAL DO ESTUDO

Esta pesquisa foi realizada no município de Pato Branco, localizado no sudoeste do Paraná. Com população estimada de 79.869 habitantes e índice de desenvolvimento humano (IDH) de 0,849, coloca-se como a 3ª melhor cidade em qualidade de vida no Paraná e a 113ª no Brasil. A cidade se destaca na microrregião como um centro de serviços com ênfase nos setores da saúde e da educação. (dados IBGE de 2016), como demonstrado no mapa da Figura 2:

Figura 2 - Localização geográfica do município de Pato Branco



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

A presente pesquisa foi realizada junto aos escritórios de contabilidade do município e seus respectivos proprietários ou responsáveis pela contratação de novos profissionais. A cidade conta com 513 contadores, 96 técnicos em contabilidade, e um total de 48 escritórios de contabilidade ativos, esses serão objetos de estudo deste trabalho.

4.2 TIPO DE PESQUISA OU TÉCNICAS DE PESQUISA

Diante da necessidade de definir o delineamento da pesquisa, quanto aos objetivos trata-se de uma pesquisa descritiva. Neste contexto busca identificar, relatar, comparar e interpretar os dados coletados. A pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis (BEUREN, 2003). Este tipo de pesquisa foi utilizado para a descrição dos dados coletados através do questionário (APÊNDICE), quanto à descrição de sua interpretação, em que os resultados serão demonstrados em forma de texto.

Quanto aos procedimentos, caracteriza-se como de levantamento ou *survey*. Nesse tipo de pesquisa utiliza-se de um questionário para coleta de dados com base em uma amostra retirada de determinada população ou universo que se deseja conhecer. Deve-se, então, atentar para o fato de que nenhuma amostra é perfeita, podendo variar o grau de erro ou viés (BEUREN, 2003). A aplicação do levantamento ou *survey* nesta pesquisa deu-se através de um questionário, composto de questões abertas e fechadas, aplicado juntos aos proprietários dos escritórios contábeis do município de Pato Branco – PR, ou aos responsáveis pela contratação de novos profissionais, questionário esse adaptado de Cardoso (2006) e Silveira (2013).

Quanto à abordagem do problema caracteriza-se como qualitativa e quantitativa. Qualitativa, pois concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado, além de destacar características mais aprofundadas, e quantitativa porque caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados. Esse procedimento não é tão profundo na busca do conhecimento da realidade dos fenômenos, uma

vez que se preocupa com o comportamento geral dos acontecimentos (BEUREN, 2003).

De forma que as questões fechadas do questionário, serão tratadas de forma quantitativa, já que seus resultados serão obtidos de forma estatística, em percentual, ou seja, utilizará da linguagem matemática para descrever suas características. As questões abertas serão tratadas de maneira qualitativa, pois será analisada e interpretada a realidade dos fatos sob a ótica dos entrevistados (SILVA, 2005).

4.3 COLETA DOS DADOS

Para a realização desta pesquisa, foi aplicado um questionário direcionado aos responsáveis pela contratação de novos profissionais contábeis. A seleção dos entrevistados deu-se através de uma listagem dos profissionais com registro junto à Prefeitura de Pato Branco, nessa listagem constavam todos os escritórios contábeis e os profissionais autônomos ativos do município.

Desta listagem foram selecionados apenas os escritórios contábeis ativos na cidade, que totalizam 48 (quarenta e oito) escritórios. Pesquisados os contatos de emails dos respectivos escritórios e contatados para solicitar os e-mails para envio do questionário, ao todo foram obtidos um total de 43 (quarenta e três) e-mails. Destes, apenas 21 (vinte e um) responderam ao questionário correspondendo a 43,75% da amostra.

O questionário foi elaborado com base nos estudos de (CARDOSO, 2006; SILVEIRA, 2013). A primeira parte do questionário é composta por 5 (cinco) questões, sendo 4 (quatro) destas questões fechadas e uma questão aberta, em que é identificado o perfil do entrevistado. A segunda parte do questionário aborda qual o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho e é composta por 10 (dez) questões, sendo 8 (oito) questões fechadas e 2 (duas) questões abertas.

A ferramenta utilizada para criação do questionário foi o Formulário Google® Docs. Depois de criado o questionário foram realizados pré-testes da ferramenta via e-mail, com profissionais em Contabilidade. Estes testes tinham como objetivo

identificar possíveis falhas a respeito de interpretação e/ou utilização de mecanismos do Formulário Google e a correção das mesmas.

Depois de concluídos os testes e verificado que o questionário estava apto, este foi enviado aos e-mails obtidos anteriormente. Os dados foram coletados no período de dezembro de 2016 a janeiro de 2017.

4.4 ANÁLISE DOS DADOS

Depois de coletados os dados, os mesmos foram analisados e interpretados. O objetivo da análise é organizar os dados coletados de modo que forneçam as respostas ao problema da pesquisa. A interpretação tem como objetivo encontrar o sentido mais amplo das respostas, fazendo a ligação destas com conhecimentos anteriores (SILVA, 2005).

Será utilizado o método de análise descritiva, que é utilizada para relatar o comportamento de uma variável em uma população ou no interior de uma subpopulação, utilizando para a análise dos dados os instrumentos disponibilizados pela estatística (BEUREN, 2003).

A análise descritiva se preocupa fundamentalmente em investigar o que é, ou seja, em descobrir as características de um fenômeno. Para tanto, vale-se de técnicas estatísticas como cálculo percentual, para analisar os dados de forma a dar suporte às interferências do pesquisador (BEUREN, 2003).

Neste caso, as perguntas fechadas serão tratadas em forma de tabela, agrupando os dados recolhidos de cada questão. Depois de terminada a tabulação dos dados, os mesmos serão analisados por meio de porcentagem. Já as questões abertas, pela sua variedade de respostas, serão agrupadas as que forem semelhantes e, de acordo com a paridade de pensamentos, serão analisadas dentro de um contexto geral.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir do retorno dos questionários enviados aos responsáveis pela contratação de novos profissionais nos escritórios de contabilidade do município de Pato Branco-PR, serão apresentados os resultados da pesquisa.

5.1 PERFIL DO ENTREVISTADO

A primeira questão é em relação a gênero. Dos profissionais de escritórios de contabilidade do município de Pato Branco-PR, 52,4% correspondem a mulheres e 47,6% homens. O segundo questionamento trata sobre a idade dos entrevistados. A faixa etária predominante dos respondentes da pesquisa é de 20 a 30 anos (52,4%), seguido de 31 a 40 anos (19%), acima de 50 anos (19%) e, de 41 a 50 anos (9,6%), conforme disposto na Tabela 1:

Tabela 1 - Idade

Alternativas	Quantidade	Percentual
De 20 a 30 anos	11	52,4%
De 31 a 40 anos	4	19%
De 41 a 50 anos	2	9,6%
Acima de 50 anos	4	19%
Total	21	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os entrevistados entre 20 e 30 anos são (54,55%) do gênero masculino. Já os que estão na faixa de 31 a 40 anos e 41 a 50 anos são em unanimidade do gênero feminino e os respondentes acima de 50 anos são representados em unanimidade pelo gênero masculino.

Perguntados quanto ao nível de formação, na terceira questão, sendo que as alternativas eram graduação (Bacharel em Ciências Contábeis) ou formação técnica, (100%) alegam ser graduados em nível superior. Esse resultado aponta que há uma redução de profissionais de nível técnico no mercado, pois algumas funções

do contador só podem ser exercidas por quem possui o título de bacharel e o registro no CRC.

Dos respondentes, 57,14% cursaram ou estão cursando Pós-Graduação, destes 58,33% dos cursos de especialização são ligados à contabilidade, entre eles os mais citados são: Gestão Financeira, Planejamento Tributário, Controladoria, Contabilidade Pública entre outras. Todavia, um fato interessante observado pela pesquisadora é que os profissionais pós-graduados estão presentes em todas as faixas etárias.

No que diz respeito ao tempo de atuação na área contábil, na quarta questão, 42,9% dos respondentes atuam na área de contabilidade de 1 a 5 anos; 33,3% a mais de 10 anos; 19% de 6 a 10 anos e 4,8% estão atuando há menos de 1 ano. Conforme Tabela 2:

Tabela 2 - Tempo de atuação na área contábil

Alternativas	Quantidade	Percentual
Menos de 1 ano	1	4,8%
De 1 a 5 anos	9	42,9%
De 6 a 10 anos	4	19%
Mais de 10 anos	7	33,3%
Total	21	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ficando assim evidenciado o quanto tem crescido o número de profissionais no início da atuação na contabilidade. Talvez seja em razão da grande oferta de cursos na cidade, sendo que, tanto as IES quanto a Universidade Federal, possuem o curso de ciências contábeis.

5.2 PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO MERCADO DE TRABALHO

A segunda parte do questionário abordou as competências julgadas pelos proprietários de escritórios de contabilidade como essenciais para a contratação de

novos profissionais. Conforme mencionado anteriormente, as competências entrelaçam conhecimentos, habilidades e atitudes.

Ao responder as perguntas seguintes os respondentes deveriam imaginar uma situação na qual estariam contratando novo contador para trabalhar em seu escritório.

5.2.1 Conhecimentos

O primeiro questionamento, da segunda parte do questionário, está relacionado aos conhecimentos requisitados pelos proprietários de escritórios de contabilidade. Os respondentes deveriam selecionar os 3 (três) conhecimentos mais utilizados e requisitados. Conforme apresentado na Tabela 3:

Tabela 3 - Conhecimentos mais utilizados e requisitados

Alternativas	Quantidade	Percentual
Contabilidade Pública	0	0%
Contabilidade Financeira	9	42,9%
Contabilidade Gerencial	12	57,1%
Custos	5	23,8%
Tributária	21	100%
Trabalhista e Previdenciária	13	61,9%
Auditoria e Perícia	3	14,3%
Total de respostas	63	-
Total de entrevistas	21	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Por meio da Tabela 3 é possível analisar os conhecimentos e sua respectiva pontuação de relevância, sendo que em primeiro lugar estão classificados os conhecimentos na área tributária, em segundo os conhecimentos em trabalhista e previdenciária e, em terceiro, os conhecimentos em contabilidade gerencial.

Os conhecimentos em auditoria e perícia obtiveram a menor pontuação (14,3%), e os conhecimentos em contabilidade pública não foram citados por nenhum dos entrevistados. Provavelmente esses resultados se deram por utilizarem pouco destas áreas no cotidiano dos escritórios.

Os resultados obtidos nesta questão são muito semelhantes aos resultados obtidos por Silveira (2013), no qual o conhecimento em tributária é o mais requisitado, seguido de trabalhista e previdenciária, gerencial, custos, financeira, auditoria e perícia e por último, com 7%, contabilidade pública.

5.2.2 Habilidades

Para averiguar as habilidades que são valorizadas pelos proprietários dos escritórios de contabilidade para contratar futuros contadores, foi solicitado que os respondentes apontassem ao menos três habilidades, cujos resultados estão apresentados na Tabela 4:

Tabela 4 - Habilidades mais relevantes

Alternativas	Quantidade	Percentual
Iniciativa	19	90,5%
Liderança	9	42,9%
Relacionamento Interpessoal	10	47,6%
Domínio de Idioma Estrangeiro	0	0%
Flexibilidade para Mudanças	10	47,6%
Capacidade de Inovação	4	19%
Poder de Persuasão e Convencimento	1	4,8%
Dizer Não a Atos de Riscos Fiscais	9	42,9%
Outro	1	4,8%
Total de respostas	63	-
Total de entrevistas	21	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

De forma que, conforme a percepção dos respondentes as habilidades que o profissional em contabilidade precisa ter são: Iniciativa (90,5% dos respondentes), Relacionamento Interpessoal e Flexibilidade para Mudanças (47,6%) e Liderança e Dizer não a Atos de Riscos Fiscais (42,9%). Faz-se necessário pontuar que a habilidade menos citada é: Poder de Persuasão e Convencimento (4,8%). Uma pequena parcela citou que existem outras habilidades importantes, além das citadas na questão. O domínio de um idioma estrangeiro não foi apontado por nenhum dos respondentes.

Os resultados obtidos por Silveira (2013) apresentaram pontos em comum, com a presente pesquisa, sendo a iniciativa a habilidade mais relevante e o domínio de idioma estrangeiro o menos relevante.

5.2.3 Atitudes

Em relação às atitudes que o profissional em contabilidade precisa ter, os proprietários de escritório de contabilidade deveriam selecionar as 3 (três) mais importantes. Na Tabela 5, serão demonstrados os resultados do questionamento realizado:

Tabela 5 - Atitudes importantes

Alternativas	Quantidade	Percentual
Cooperação	6	28,6%
Bom-senso	5	23,8%
Responsabilidade	21	100%
Dedicação	14	66,7%
Pontualidade	11	52,4%
Limpeza	0	0%
Ordem	6	28,6%
Total de respostas	63	-
Total de entrevistas	21	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

A atitude apontada como mais relevante perante os proprietários, no momento da contratação de um novo contador é a responsabilidade (100% dos respondentes), seguidos de dedicação (66,7%), pontualidade (52,4%), ordem e cooperação (28,6%) e bom-senso (23,8%). A limpeza não foi apontada por nenhum dos respondentes como uma atitude a ser levada em consideração.

Em relação às atitudes importantes, foi observado o mesmo resultado obtido por Silveira (2013), no qual por ordem de importância estão a responsabilidade, seguidos de dedicação, pontualidade, bom-senso, cooperação, ordem e limpeza, essa última com 9%.

5.2.4 Competências

O próximo questionamento realizado aos proprietários de escritório de contabilidade foi baseado na pesquisa de Cardoso (2006), que investigou, especificamente, as competências requeridas ao contador e elaborou um dicionário dessas competências. Os respondentes deveriam eleger ao menos cinco competências para a admissão de um novo profissional, as quais serão apresentadas na Tabela 6:

Tabela 6 - Competências do Contador

Alternativas	Quantidade	Percentual
Análise de problema ou situação	9	42,9%
Comunicação	9	42,9%
Visão Estratégica	6	28,6%
Legal – Planejamento tributário e exigências fiscais	12	57,1%
Informática – Conhece e utiliza a informática como ferramenta	10	47,6%
Integridade e Confiança	11	52,4%
Negociação – Busca opções para atender interesses dos envolvidos e da empresa	5	23,8%
Atendimento – Sabe entender e dialogar	9	42,9%
Gestão da Informação	3	14,3%
Contabilidade e Finanças – Domina e interpreta os conceitos relacionados à área de contabilidade e finanças empresariais	7	33,3%
Planejamento – Estuda e aplica conceitos de planejamento e acompanhamentos estratégico, operacional e financeiro	8	38,1%
Autocontrole	2	9,5%
Empreendedor	2	9,5%
Ferramentas de Controle	1	4,8%
Ouvir Eficazmente	0	0%
Trabalho em equipe	11	52,4%
Relacionamento Externo	0	0%
Técnicas de Gestão	0	0%
Total de respostas	105	-
Total de entrevistas	21	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Após a análise da Tabela, constatou-se que as cinco competências mais desejadas ao novo colaborador são: legal – planejamento tributário e exigências fiscais (57,1%), integridade e confiança (52,4%), trabalho em equipe (52,4%), informática – conhece e, utiliza a informática como ferramenta (47,6%). E por fim,

ambos com 42,9% estão a análise de problema ou situação, comunicação, e atendimento – saber atender e dialogar.

Ouvir eficazmente, relacionamento externo e técnicas de gestão não foram apontados por nenhum dos respondentes. Autocontrole, empreendedorismo e ferramentas de controle foram os menos citados. Nos estudos de Silveira (2013) foram obtidos os mesmo resultados quanto às cinco principais competências.

Relacionando o apontado pelos proprietários de escritórios de contabilidade nesta questão que engloba conhecimentos, habilidades e atitudes, com as anteriores, observa-se que, em termos de conhecimento, a contabilidade tributária é mencionada novamente como a área de maior relevância no momento da contratação de um novo colaborador. Este dado é considerado uma opção natural para os proprietários de escritório de contabilidade, tendo em vista a realidade do cenário econômico-financeiro do Brasil, em que a alta carga tributária representa uma significativa parcela dos custos das empresas.

5.2.5 Aperfeiçoando e Desenvolvendo novas competências

Visando conhecer quais as formas que os proprietários de escritórios de contabilidade do município de Pato Branco-PR julgam serem as melhores para desenvolver novas competências, foi solicitado que apontassem ao menos duas alternativas elencadas no questionário demonstrado na Tabela 7.

Tabela 7 - Melhor forma para o aperfeiçoamento e desenvolvimento de novas competências

Alternativas	Quantidade	Percentual
Realização de cursos na área contábil e afins	15	71,4%
Realização de pesquisas científicas	0	0%
Participação em seminários, congressos, encontros da área;	9	42,9%
Atualização por meio de livros, informativos e Internet	7	33,3%
Diálogos com outros profissionais da área	7	33,3%
Diálogos com profissionais do fisco (federal, estadual, municipal)	4	19%
Total de respostas	42	-
Total de entrevistas	21	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

A realização de cursos na área contábil e afins (71,4%) foi a mais mencionada, seguida de participação em seminários, congressos e encontros da área (42,9%). A atualização por meio de livros, informativos e internet e o diálogo com outros profissionais da área aparecem em terceiro lugar com (33,3%). Em ultimo lugar com (19%) o diálogo com profissionais do fisco (federal, estadual, municipal).

A realização de pesquisas científicas não foi citada por nenhum dos respondentes, evidenciando assim, que não há interesse dos respondentes em realização de pesquisas científicas. Este resultado foi o mesmo em Silveira (2013), onde nenhum dos respondentes apontou a realização de pesquisas científicas como uma das melhores formas para o aperfeiçoamento e desenvolvimento de novas competências.

A Tabela 8 mostra os resultados em relação ao principal quesito no momento da contratação do funcionário, quanto à experiência e formação.

Tabela 8 - Principal quesito na hora da contratação do funcionário

Quesito	Quantidade	Percentual
Experiência na área a ser contratado	12	57,2%
Inexperiência na área, para ser treinado nos padrões da empresa	2	9,5%
Graduação completa (Ciências Contábeis)	0	0%
Cursando Ciências Contábeis	7	33,3%
Total	21	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

A experiência na área a ser contratado é o mais relevante, com 57,2%, em segundo lugar estar cursando a graduação em ciências contábeis (33,3%). 9,5% dos respondentes alegam que a inexperiências na área, para ser treinado nos padrões da empresa é um ponto forte. Nenhum dos respondentes citou a Graduação Completa como requisito principal. Provavelmente este requisito não seja levado em conta, pois um profissional com graduação completa geralmente custa mais ao empregador, enquanto um funcionário que esteja no andamento do curso, oferece um custo mais baixo e pode exercer as mesmas atividades.

No questionamento a seguir, Os proprietários de escritórios de contabilidade opinaram sobre o cenário da profissão atualmente. O resultado será demonstrado na Tabela 9:

Tabela 9 - Como a profissão contábil é vista hoje

Como é vista	Quantidade	Percentual
Em fase de expansão e reconhecimento	11	52,4%
Como uma profissão promissora	7	33,3%
Como mais uma profissão	1	4,8%
Iguala-se as demais profissões em termos de importância dentro das empresas	2	9,5%
Total	21	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Analisando a Tabela 9, percebe-se que 52,4% dos respondentes, consideram a profissão em fase de expansão e reconhecimento, 33,3% como uma profissão promissora, ao passo que 4,8% dos respondentes acreditam que a Contabilidade seja mais uma profissão e 9,5% iguala-se as demais profissões.

Diante destes dados, nota-se que 85,7% dos proprietários de escritórios de contabilidade pesquisados valorizam a profissão do contador e acreditam ser uma profissão respeitada pela sociedade, em consequência disso, entendem que os futuros profissionais que escolherem essa profissão serão valorizados e obterão bons resultados na área.

Sendo a competência, segundo Cardoso 2006, um conjunto de habilidades conhecimentos e atitudes, buscou-se com essa questão saber qual delas é mais difícil de ser desenvolvida, conforme Tabela 10:

Tabela 10 - A dimensão da competência mais difícil de ser desenvolvida

Dimensão	Quantidade	Percentual
Habilidades. (Técnica; Capacidade; Saber como.)	6	28,6%
Conhecimentos (Informação; Saber o quê; Saber o porquê.)	6	28,6%
Atitudes. (Querer fazer; Identidade; Determinação).	9	42,8%
Total	21	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

As atitudes que são o querer fazer, a identidade e a determinação foram consideradas as mais difíceis de serem desenvolvidas (42,8%), as habilidades que são: técnica, capacidade e saber como, e os conhecimentos: informação, saber o quê e saber o porquê aparecem na sequência com 28,6%.

Nas últimas perguntas deste questionário, que são dissertativas, buscou-se identificar o posicionamento individual dos entrevistados a respeito da formação continuada e o papel das organizações na motivação e conscientização dos profissionais sobre a importância da busca por novos conhecimentos.

Um dos questionamentos foi se os entrevistados concordavam que um requisito fundamental para a formação completa de um profissional da contabilidade é a formação continuada. Todos concordaram e a maioria acrescentou que as constantes mudanças na área contábil, na legislação, na reforma tributária e o avanço tecnológico impactam nesta necessidade de aprimoramento.

Várias são as alterações sofridas em todas as áreas que o profissional da contabilidade atua. Um dos entrevistados afirma que “além das alterações por parte da legislação temos ainda as alterações de nossas obrigações acessórias as quais temos a responsabilidade e obrigação de conhecermos.” Outro ainda complementa dizendo que “quem busca continuamente o aperfeiçoamento tende a ampliar suas competências, tornando-se um profissional mais completo”.

Foram obtidos também posicionamentos quanto à qualidade do ensino, conforme um entrevistado “durante a formação do profissional as entidades responsáveis pela referida capacitação devem procurar pessoas com capacitação técnica para ocupar as cadeiras docentes, pensando também no contexto qualitativo da formação contínua não simplesmente no fim lucrativo capitalista”.

O outro questionamento verificou se os entrevistados acreditam que as organizações devem proporcionar e colaborar para que os novos profissionais sejam responsáveis, motivados, conscientes dos potenciais e sempre dispostos a buscar novos conhecimentos, tanto na vida profissional quanto pessoal. Novamente o resultado foi unânime. Todos acreditam que sim, as organizações devem colaborar com o desenvolvimento dos profissionais.

Segundo o respondente “o ambiente de trabalho influencia muito nas escolhas de seus colaboradores”, outro complementa dizendo que “um profissional motivado envolve a equipe, para que a organização melhore em seus processos internos, a empresa deve fornecer perspectivas de crescimento e motivação para

seus funcionários, para que eles desenvolvam habilidades superiores as que são exigidas”.

Ainda há os que citaram que “funcionário com reconhecimento, motivado, reflete no trabalho, dando o retorno do investimento aplicado.” E os que não recebem o incentivo e não são reconhecidos acabam desmotivando-se, o que reflete diretamente em seu desempenho profissional.

5.3 SÍNTESE DOS RESULTADOS OBTIDOS

O objetivo do trabalho foi identificar as competências de um profissional contábil, para isso foi necessário entender o que é competência. Competência segundo Cardoso (2006) é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. Conhecimento é saber o quê, habilidade é saber como, e as atitudes são o querer fazer.

Tendo como base este conceito, foram formuladas perguntas que atendessem as estas três dimensões da competência. Em relação ao conhecimento o profissional deve destacar-se em tributária, trabalhista e previdenciária e contabilidade gerencial.

As habilidades que um profissional deve ter são: iniciativa, relacionamento interpessoal e flexibilidade para mudanças. As atitudes devem ser de responsabilidade, dedicação e pontualidade.

Foi destacado ainda, que das três dimensões da competência, a mais difícil de ser desenvolvida é das atitudes, pois essas dependem de cada indivíduo, não sofrendo influência externa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou analisar como o mercado de trabalho está se tornando cada vez mais competitivo e, sendo assim, o mesmo exige que as organizações empresariais procurem por profissionais competentes e qualificados. Com isso, os colaboradores são valorizados a partir das competências que possuem e são desenvolvidas, inclusive durante a formação acadêmica. As competências entrelaçam o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que um profissional dispõe e mobiliza para resolver determinada situação.

As Instituições de Ensino Superior devem proporcionar oportunidades aos acadêmicos de desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) exigidas não somente para atender o mercado de trabalho, mas, também, para que os futuros profissionais estejam aptos para a atuação na profissão de forma ética e responsável, enquanto cidadãos.

A contabilidade é uma das profissões que exige constante atualização, pois envolve um conjunto de normas e leis que passam por diversas modificações e muitos de seus processos diários estão sendo informatizados, desse modo, o profissional deve estar sempre se qualificando e alimentando seus conhecimentos.

Além dos conhecimentos o profissional deve possuir também habilidades na função que for exercer, não basta saber o que fazer, ele precisa saber como fazer e ter a atitude de querer fazer o melhor sempre.

Diante dessas considerações, verificou-se que os entrevistados, em sua maioria, destacam como principais conhecimentos os da área tributária, trabalhista e previdenciária, contabilidade geral e contabilidade financeira; as principais habilidades requisitadas de um profissional contábil são iniciativa, relacionamento interpessoal, flexibilidade para mudanças e liderança; e, como atitudes, ser responsável, dedicado, pontual, cooperativo e organizado.

Assim, para atender a demanda do mercado de trabalho o profissional contábil, quanto às competências, deve atender às exigências legais e fiscais, através do planejamento tributário, de forma íntegra e com confiança, trabalhando em equipe, utilizando a informática como ferramenta para facilitação das atividades do dia-a-dia, analisando possíveis problemas ou situações com visão estratégica, estudando e aplicando acompanhamentos estratégicos, operacionais e financeiros.

Sobre a forma para aperfeiçoar e desenvolver novas competências os profissionais podem optar por cursos na área contábil e afins, também participar de seminários, congressos e encontros da área além de ler livros informativos, artigos eletrônicos e participar de *feedbacks* com colegas de profissão.

Ainda buscando atender a demanda dos escritórios contábeis, o profissional deve estar atento à experiência prática na área a ser contratado, pois a grande maioria dos entrevistados cita a mesma como um dos requisitos para contratação; a segunda maior exigência é estar cursando ciências contábeis, portanto, assim que ingressar no curso o estudante deve buscar, no mínimo, um estágio em uma das áreas da contabilidade para poder, no decorrer do curso, conciliar a teoria com a prática.

Grande parte dos profissionais vê a contabilidade como uma profissão em fase de expansão e reconhecimento, além de uma profissão promissora. Também, em sua maioria, acreditam que as atitudes, que são o querer fazer; a identidade; e determinação, são as mais difíceis de serem desenvolvidas, pois são particulares de cada indivíduo, e o aperfeiçoamento das mesmas deve vir do próprio profissional, não podendo sofrer influências externas.

Por essa razão que em unanimidade os entrevistados concordam que todos os profissionais devem estar em formação contínua para atender a todas as questões abordadas anteriormente e acreditam que as organizações empresariais ou escritórios contábeis devem proporcionar, colaborar e motivar a busca de novos conhecimentos, pois um funcionário motivado trabalha melhor, produz mais, o que gera um retorno maior aos proprietários dos escritórios e um atendimento diferenciado aos clientes.

REFERÊNCIAS

BEUREN, I.M. (org) LONGARAY, A. A. et al. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

CARDOSO R.L. **Competências do Contador**: Um estudo empírico. Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis – USP – São Paulo – 2006.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Lei nº 12.249 de 11 de junho de 2010**. <<http://www1.cfc.org.br/uparq/lei12249.pdf> > Acesso em: 18 jan. 2017.

DELEGACIA do CRC em Pato Branco - PR. **Estatísticas de registros ativos**.<<http://www.crcpr.org.br/new/content/faleConosco/enderecoDelegacia.php?id=033>> Acesso em: 29 set. 2016.

GUERRA, G. C. M. et al. **A Representação Social Da Profissão De Contador Na Perspectiva Dos Profissionais Da Contabilidade**. Revista de Contabilidade e Organizações, p. 157-171 – São Paulo – mai/ago 2011.

MACHADO, V. S. A. de.; NOVA, S. P. C. C. de. **Análise comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em Contabilidade e o perfil do contador exigido pelo mercado de trabalho**: uma pesquisa de campo sobre Educação Contábil. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, p. 1-23 – São Paulo - jan/abr 2008.

MULATINHO C. E. S. **EDUCAÇÃO CONTÁBIL**: Um Estudo Comparativo das Grades Curriculares e da Percepção dos Docentes dos Cursos de Graduação das Universidades Federais da Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte, Referentes ao Programa Mundial de Estudos em Contabilidade Proposto pelo ISAR/UNCTAD/ONU. Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis – Recife - 2007.

PELEIAS, I. R., et. al. **Evolução do Ensino da Contabilidade no Brasil: Uma análise histórica**. R. Cont. Fin. – USP – São Paulo – Edição 30 anos de Doutorado, p. 19-32 – Junho 2007.

PERÍCIA CONTÁBIL. **Profissional Contábil**. <http://www.periciacontabil.org.br/portal_novo/profissao_contabil/profissional.htm> Acesso em: 18 jan. 2017.

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. **“Guarda-Livros” ou “Parceiros de Negócios”?** uma análise do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho para contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). Contabilidade Vista & Revista – Belo Horizonte – jul/set 2009.

RAFFAELLI, S. C. D.; PORTULHAK, H. **A Imagem do Profissional Contábil**: Análise da Percepção Socialmente Construída por Estudantes de Ciências Econômicas. XV Congresso - USP – São Paulo - Julho 2015.

REIS, A. O. de. et al. **Perfil do Profissional Contábil: Habilidades, Competências e Imagem Simbólica**. XIV Congresso - USP – São Paulo – Julho 2014.

SANTOS D. F. dos. et al. **Perfil do profissional contábil**: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba. Revista Contemporânea de Contabilidade – UFSC – Florianópolis – 2011.

SILVA, M. A. F. da; **Métodos e técnicas de pesquisa**. Curitiba: Ibpex, 2005.

SILVEIRA E. C. **Uma Análise Das Competências Requeridas Pelo Mercado De Trabalho Aos Contadores Da Região Da Amesc**. Trabalho de Conclusão de Curso – UNESC – Criciúma – 2013.

ZANLUCA, J. C.; ZANLUCA, J. S. de. **História da Contabilidade**. Artigo disponível em <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/historia.htm>> Acesso em: 12 set. 2016.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

APRESENTAÇÃO

Meu nome é Patrícia Adriana dos Reis, sou discente da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, e estou realizando uma pesquisa que consiste em identificar quais as competências de um profissional contábil sob a ótica dos proprietários dos escritórios contábeis do município de Pato Branco-PR. Por isso, conto desde já com sua colaboração, para responder um breve questionário em que necessito obter respostas para assim poder desenvolver a minha pesquisa para conclusão da Pós Graduação em Gestão Contábil e Financeira.

PARTE I – PERFIL DO ENTREVISTADO

1) Gênero:

- Feminino
- Masculino

2) Idade:

- de 20 a 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a 50 anos
- acima de 50 anos

3) Nível de formação contábil:

- Técnico
- Graduação

4) Possui especialização? Em qual área?

5) Tempo de atuação na área contábil:

- menos de 1 ano
- de 1 a 5 anos
- de 6 a 10 anos
- mais de 10 anos

PARTE II – AS COMPETÊNCIAS DE UM PROFISSIONAL CONTÁBIL

Ao responder as próximas questões, imagine uma situação na qual você está contratando um novo contador para trabalhar em seu escritório. Quais os conhecimentos, habilidades e atitudes você desejaria encontrar neste novo profissional?

1) Selecione dos conhecimentos citados abaixo os 3 mais utilizados e requisitados:

- Contabilidade Pública
- Contabilidade Financeira
- Contabilidade Gerencial
- Custos
- Tributária
- Trabalhista e Previdenciária
- Auditoria e Perícia

2) Assinale 3 habilidades consideradas as mais relevantes.

- Iniciativa
- Liderança
- Relacionamento Interpessoal
- Domínio de Idioma Estrangeiro
- Flexibilidade para Mudanças
- Capacidade de Inovação
- Poder de Persuasão e Convencimento
- Dizer Não a Atos de Riscos Fiscais
- Outra, qual? _____

3) Selecione as 3 atitudes mais importantes para os contadores:

- Cooperação
- Bom-senso
- Responsabilidade
- Dedicção
- Pontualidade
- Limpeza
- Ordem

4) O dicionário de competências do contador foi elaborado, de acordo com Cardoso (2006) com o propósito de atender certas competências exigidas ao profissional. Assinale 5 competências que você considera essencial para o novo funcionário:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Análise de problema ou situação | <input type="checkbox"/> Autocontrole |
| <input type="checkbox"/> Comunicação | <input type="checkbox"/> Empreendedor |
| <input type="checkbox"/> Visão Estratégica | <input type="checkbox"/> Ferramentas de Controle |
| <input type="checkbox"/> Legal - Planejamento tributário e exigências fiscais | <input type="checkbox"/> Ouvir Eficazmente |
| <input type="checkbox"/> Informática - Conhece e utiliza a Informática como ferramenta | <input type="checkbox"/> Trabalho em Equipe |
| <input type="checkbox"/> Integridade e Confiança | <input type="checkbox"/> Relacionamento Externo |
| <input type="checkbox"/> Negociação - Busca opções para atender interesses dos envolvidos e da empresa | <input type="checkbox"/> Técnicas de Gestão |
| <input type="checkbox"/> Atendimento - Sabe atender e dialogar | |

- Gestão da Informação
 - Contabilidade e Finanças - Domina e interpreta os conceitos relacionados à área de contabilidade e finanças empresariais
 - Planejamento - Estuda e aplica conceitos de planejamento e acompanhamentos estratégico, operacional e financeiro
- 5) Qual forma você julga ser melhor para o aperfeiçoamento e desenvolvimento de novas competências? No máximo 2 alternativas
- Realização de cursos na área contábil e afins;
 - Realização de pesquisas científicas;
 - Participação em seminários, congressos, encontros da área;
 - Atualização por meio de livros, informativos e Internet.
 - Diálogos com outros profissionais da área;
 - Diálogos com profissionais do fisco (federal, estadual, municipal)
- 6) Qual o principal quesito na hora da contratação do funcionário:
- Experiência na área a ser contratado
 - Inexperiência na área, para ser treinado nos padrões da empresa
 - Graduação completa (Ciências Contábeis)
 - Cursando Ciência Contábeis
- 7) Como você vê a profissão contábil hoje?
- Em fase de expansão e reconhecimento
 - Como uma profissão promissora
 - Como mais um profissão
 - Iguala-se as demais profissões em termos de importância dentro das empresas
- 8) Segundo CARDOSO (2006), competência é o conjunto de: habilidades, conhecimentos e atitudes. Sendo assim classifique qual delas é mais difícil de ser desenvolvida:
- Habilidades. (Técnica; Capacidade; Saber como.)
 - Conhecimentos. (Informação; Saber o quê; Saber o porquê.)
 - Atitudes. (Querer fazer; Identidade; Determinação.)
- 9) Um requisito fundamental para a formação completa de um profissional da contabilidade é a formação continuada. Você concorda? Justifique.
- 10) Você acredita que as organizações devem proporcionar e colaborar para que os novos profissionais sejam responsáveis, motivados, conscientes dos potenciais e sempre dispostos a buscar novos conhecimentos, tanto na vida profissional quanto pessoal? Justifique.