

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**LARISSA CAROLINE PAGNONCELLI**

**HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DO CONTADOR: PERCEPÇÃO  
DE PROFISSIONAIS, DOCENTES E ACADÊMICOS**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**PATO BRANCO  
2016**

LARISSA CAROLINE PAGNONCELLI

**HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DO CONTADOR: PERCEPÇÃO  
DE PROFISSIONAIS, DOCENTES E ACADÊMICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso Superior de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Câmpus Pato Branco, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Contabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Sandro César Bortoluzzi

PATO BRANCO  
2016



Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Campus Pato Branco  
Curso de Ciências Contábeis  
Coordenação de Trabalho de Conclusão de Curso



TERMO DE APROVAÇÃO

Título do Trabalho de Conclusão de Curso

**Habilidades e Competências do Contador: percepção de profissionais,  
docentes e acadêmicos**

Nome do Aluno: **Larissa Caroline Pagnoncelli**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi apresentado às 20 horas e 30 minutos, no dia 18 de outubro de 2016 como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis, 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. Sandro César Bortoluzzi  
Orientador

Prof. Eliandro Schvirck  
Avaliador - UTFPR

Prof. Andressa Schlickmann  
Avaliador UTFPR

## **AGRADECIMENTOS**

À minha família, especialmente meu pai Adriano e minha mãe Jacinta, por todo o carinho e incentivo, onde nunca mediram esforços para que eu seguisse o caminho que me trouxe até aqui, me impulsionando com amor e me apoiando nos momentos difíceis.

Agradeço à minha irmã, Scheila Priscila Pagnoncelli, por ser tão maravilhosa comigo, me mimando e cuidando sempre que precisei, mesmo que longe, sempre estivemos juntas.

Agradeço em especial ao meu namorado, Roberson Rech, que se faz tão importante e impar na minha vida, me amparando em todas as decisões.

Agradeço às famílias Rech, Bresolin, Dondoni e Bett, pelos momentos de descontração, aonde me tranquilizaram e orientaram para que todo o processo da faculdade fosse finalizado com alegria. Sinto-me grata por conviver com vocês, pois o amor e a atenção de vocês faz com que eu me sinta parte da família.

Agradeço à Mariana Grahl, pela amizade e companheirismo durante a faculdade, tenho certeza que nossa amizade perpetuará.

Ao professor Dr. Sandro César Bortoluzzi, pelos ensinamentos, paciência e tempo dedicado nas orientações, onde me transmitiu seus conhecimentos que foram decisivos para a realização desse trabalho, onde o resultado não seria o mesmo sem sua sabedoria.

Agradeço à M.<sup>a</sup>. Priscila Rubbo e à M.<sup>a</sup>. Sandra Mara lesbik Valmorbida que deram total apoio no meu trabalho, disponibilizando-se em fazer a validação do instrumento de pesquisa, sugerindo melhorias que resultaram no sucesso da coleta de dados.

Aos meus líderes na empresa Limber Software, Carlos Roberto de Oliveira, Fernando Fiorentin, Ronaldo Bett e Rudinei Cristani, que sempre me aconselharam e auxiliaram na vida acadêmica e pessoal, me mostrando o valor de um trabalho digno, onde não há ganhos sem luta e a todos os colegas de trabalho e clientes, pelas palavras de apoio e incentivo.

Agradeço de modo geral a todos os mestres que pude conhecer e conviver na graduação, pois seus ensinamentos me tornaram a profissional que hoje sou.

## DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho para Tirteo Irmo Bresolin (*in memoriam*), pela convivência e ensinamentos, me fazendo rir com suas brincadeiras e me emocionando com sua luta constante pela vida, onde sempre mostrou coragem e fé. Dedico também à Gladimir José Dondoni (*in memoriam*), pela luz que foi em minha vida, me apoiando e me incentivando para que eu chegasse onde estou hoje. Levo vocês comigo para todo o sempre, pois quando partiram, levaram parte de mim também.

## RESUMO

PAGNONCELLI, Larissa Caroline, Habilidades E Competências Do Contador: Percepção De Profissionais, Docentes E Acadêmicos, 2016, 73p, Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2016.

O objetivo deste estudo é analisar qual a percepção dos profissionais de contabilidade do município de Pato Branco, docentes e acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UTFPR – Campus Pato Branco, quanto às habilidades e competências do contador. Trata-se de uma pesquisa descritiva, onde os dados foram coletados por meio de dois questionários, um utilizando escala *Likert* e o outro utilizando a técnica de evocação de palavras, aplicados em momentos distintos. A amostra é composta por 159 respondentes, formados por 35 profissionais de contabilidade da cidade de Pato Branco, 116 acadêmicos do curso de bacharelado em Ciências Contábeis da UTFPR e 8 docentes do curso de bacharelado em Ciências Contábeis da UTFPR. Os resultados obtidos entre os grupos quanto à percepção de habilidades e competências do profissional contábil foi semelhante. Foi possível identificar que atuar em conformidade com a legislação e atuar com ética, são as habilidades e competências mais relevantes. Entretanto quando os grupos de avaliação são analisados individualmente, o grupo que obteve maior relevância foi o de Habilidades e Competências Intelectuais. Os resultados indicam habilidades e competências comuns pelos profissionais, docentes e acadêmicos, apresentando algumas divergências quando comparado com resultados de estudos anteriores.

**Palavras-chave:** Habilidades. Competências. Profissional Contábil.

## ABSTRACT

PAGNONCELLI, Larissa Caroline, Skills & Accountant Competencies: Professional perception, Teachers, Academics, 2016, 73p, End-of-graduation-course paper of Accounting, Federal Technological University of Paraná, Pato Branco, 2016.

The aim of this study is to analyze the perception of the city of Pato Branco accounting professionals, teachers and students of the course accounting in UTFPR - Campus Pato Branco, for the skills and competencies of the accountant. This is a descriptive research, where the data were collected through two questionnaires, one using *Likert* scale and the other using the word retrieval technique, applied at different times. The sample consists of 159 respondents, consisting of 35 Pato Branco city accounting professionals, 116 academics of bachelor in accounting sciences in UTFPR and 8 bachelor's course teachers in Accounting in UTFPR. The result between the groups regarding the perception of professional accounting skills and competencies was similar. It was possible to act in accordance with the law and act ethically is the most relevant skills and competencies. However when the evaluation groups are analyzed individually, the group achieved greater relevance was the intellectual skills and competencies. The results indicate skills and common competencies by professionals, teachers and students, with some differences when compared with results of previous studies.

**Key-words:** Skills. Competencies. Accountant.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1- Melhor forma de aperfeiçoar as Competências.....	20
Quadro 2 – Habilidades e Competências Fundamentais Propostas pelo <i>IFAC</i> .....	22
Quadro 3 - Habilidades e Competências Fundamentais Propostas pelo <i>AICPA</i> .....	23
Quadro 4 - Publicações científicas do portfólio bibliográfico .....	27
Quadro 5 - Habilidades e Competências por Grupo de Avaliação, elaborado a partir do portfólio bibliográfico. ....	31



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa Etária dos Profissionais Contábeis .....	38
Gráfico 2 - Porcentagem da Faixa Etária dos Profissionais Contábeis .....	39
Gráfico 3 - Faixa Etária dos Respondentes Docentes.....	40
Gráfico 4 - Faixa Etária dos Respondentes Acadêmicos .....	41

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção dos profissionais.....	42
Tabela 2 - Média de itens com maior relevância pela percepção dos profissionais ..	44
Tabela 3 - Média dos grupo de avaliação de Habilidades e Competências .....	45
Tabela 4 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção dos docentes. ....	46
Tabela 5 - Média de itens com maior relevância pela percepção dos docentes .....	48
Tabela 6 - Média dos grupo de avaliação de Habilidades e Competências .....	49
Tabela 7 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção do grupo 1 de acadêmicos. ....	50
Tabela 8 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção do grupo 2 de acadêmicos. ....	51
Tabela 9 - Média de itens com maior relevância pela percepção dos acadêmicos...	55
Tabela 10 - Média dos grupo de avaliação de Habilidades e Competências .....	56
Tabela 11 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção de todos os grupos focais.....	57
Tabela 12 - Média de itens com maior relevância. ....	59
Tabela 13 - Média dos grupo de avaliação de Habilidades e Competências .....	60
Tabela 14 - Frequência de Palavras – 1º Ano.....	61
Tabela 15 - Frequência de Palavras – 2º Ano.....	62
Tabela 16 - Frequência de Palavras - 3º Ano.....	62
Tabela 17 - Frequência de Palavras - 4º Ano.....	63

## LISTA DE SIGLAS

AICPA - *American Institute of Certified Public Accountants*

CES - Cursos de Educação Superior

CNE– Conselho Nacional de Educação

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

IAESB - *International Accounting Education Standards Board*

IFAC - *International Federation of Accountants*

SciELO - *Scientific Electronic Library Online*

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

TESE – Teste de Evocação de Palavras

UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA .....	13
1.2 OBJETIVO .....	15
1.2.1 Objetivo Geral .....	15
1.2.2 Objetivos Específicos .....	15
1.3 JUSTIFICATIVA .....	16
1.4 DELIMITAÇÃO DO TEMA .....	17
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	18
2.1 CONCEITOS INICIAIS DE HABILIDADE E COMPETÊNCIA .....	18
2.2 ESTUDOS PRECEDENTES .....	24
<b>3. METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	33
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO .....	33
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DOS DADOS .....	34
3.3 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS .....	36
<b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS</b> .....	38
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES .....	38
4.1.1 Perfil dos profissionais .....	38
4.1.2 Perfil dos docentes .....	40
4.1.3 Perfil dos acadêmicos .....	40
4.2 PERCEÇÃO DOS PROFISSIONAIS SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS .....	41
4.3 PERCEÇÃO DOS DOCENTES SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS .....	45
4.4 PERCEÇÃO DOS ACADÊMICOS SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS .....	49
4.5 ANÁLISE AGREGADA DOS GRUPOS FOCAIS .....	56
4.6 IMAGEM SIMBÓLICA .....	60
REFERÊNCIAS .....	67

## 1. INTRODUÇÃO

Nesse capítulo será apresentado: (i) Contextualização e problema de pesquisa; (ii) Objetivo geral; (iii) Objetivos específicos; (iv) Justificativa e (v) Delimitação do tema.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

A função do contador tem sofrido modificações nos últimos anos. Essas modificações se justificam pela globalização e pelas inovações tecnológicas, exigindo do contador novas competências e habilidades para adaptarem-se as mudanças nas áreas relacionadas à comunicação, informática, conhecimentos globais, análise, entre outras, conforme Pires *et al.* (2010).

Essas mudanças explicam a preocupação dos profissionais com relação às expectativas do mercado e da sociedade em relação a prática contábil, que acaba exigindo novas qualificações do contador. Como resultado dessa mudança no mercado, os profissionais acabam desenvolvendo facilidade de adaptação, desenvolvendo novas competências e habilidades, conforme salientado por Ott *et al.* (2011).

Conseqüentemente, o profissional da contabilidade precisa desenvolver novas habilidades e competências e aperfeiçoar habilidades que já possui. Segundo Schilindwein (2007), as habilidades e competências que mais se destacam no atual mercado de trabalho é a pró-atividade, coragem, ética, antecipação a mudanças, negociação, agilidade, julgamento profissional, flexibilidade e capacidade de inovação e criação, principalmente voltadas para sua área de atuação.

Segundo Porter (1990), essa realidade de mudanças, mostrou a valorização do capital humano intangível, pois reconheceu a importância das pessoas, com suas características próprias, utilizando-as como diferenciais competitivos no mercado.

Na pesquisa de Farias e Queiroz (2009) ressalta-se que a formação acadêmica e o aprendizado contínuo são importantes para embasar e estruturar as mudanças necessárias, pois permite que os atuais e futuros contadores estejam

preparados e atentos para os desafios que serão encontrados no exercício da profissão.

De tal modo os docentes precisam antecipar as mudanças, para transmitir aos acadêmicos às expectativas do mercado quanto às habilidades e competências do contador. Por consequência, os docentes precisam adaptar as metodologias de ensino voltando assim à orientação interdisciplinar, visando atender às necessidades procuradas pelo mercado de trabalho, Howieson (2003).

A Resolução do Conselho Nacional de Educação CNE/CES nº 10/2004 delibera quanto às diretrizes curriculares a serem seguidas pelas instituições de ensino superior para elaboração da matriz curricular do curso de Ciências Contábeis no Brasil, resultando na formação do perfil desejado para o profissional quanto às habilidades e competências necessárias para atender as demandas do mercado e as expectativas da sociedade.

No âmbito internacional, encontra-se a normatização do *IFAC* e do *AICPA* sobre as habilidades e competências do contador para que o mesmo exerça a profissão, quanto à aprendizagem e desenvolvimento que ocorre ao longo da carreira de um indivíduo e assegura o desenvolvimento e manutenção das competências necessárias para realizar as várias funções de profissionais contadores.

Essa discussão no âmbito do mercado de trabalho e no mundo acadêmico aponta a importância do conhecimento, desenvolvimento e compreensão das habilidades e competências para o bom desempenho da profissão, visto que, um profissional que agregue valor precisa mais que acumular conhecimentos teóricos, precisa lidar com as mais diversas situações diárias e diante disto, foram criadas as normatizações quanto às habilidades e competências necessárias.

Riccio e Marici (2004) entendem que a educação dos contadores no mundo deve ser convergente para os mesmos conjuntos de conhecimentos, dessa forma as normatizações precisam seguir na mesma linha de pensamento, induzindo a formação de profissionais com características similares para que todos os profissionais atuem de forma compatível, valorizando a profissão e agindo de forma coerente com as expectativas e necessidades do mercado.

No contexto apresentado, emerge o problema de pesquisa: qual a percepção dos profissionais, docentes e acadêmicos sobre as habilidades e competências do contador para desempenho da profissão?

## 1.2 OBJETIVO

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a percepção dos profissionais de contabilidade de Pato Branco, docentes e acadêmicos da UTFPR – Campus Pato Branco sobre as habilidades e competências do contador.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para auxiliar no alcance do objetivo geral acima descrito, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Verificar a percepção dos profissionais atuantes no município de Pato Branco quanto às habilidades e competências do contador.
- Verificar a percepção dos docentes da UTFPR – Campus Pato Branco quanto às habilidades e competências do contador.
- Verificar a percepção dos acadêmicos da UTFPR – Campus Pato Branco quanto às habilidades e competências do contador.
- Confrontar as habilidades e competências do contador baseado nos diferentes grupos de respondentes.
- Construir a imagem simbólica do contador baseado na percepção dos acadêmicos da UTFPR – Campus Pato Branco.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

É estabelecido pelo Conselho Nacional de Educação e pelos órgãos internacionais de contabilidade, as habilidades e competências que o contador deve possuir para exercer a profissão. Essas habilidades e competências devem ser adquiridas durante o curso de graduação, para que possa ser exercida adequadamente a função de contador, após o término da graduação.

Nesse contexto, o trabalho possui contribuição teórica para a evolução no campo científico da contabilidade, ao apresentar o levantamento das habilidades e competências do contador por meio da literatura, podendo servir para base de trabalhos futuros.

O trabalho também possui como contribuição teórica, a análise da visão dos profissionais, docentes e acadêmicos quanto à relevância das habilidades e competências apontadas pela literatura para exercício da profissão contábil, possibilitando assim verificar se há variação entre os grupos, uma vez que cada um está inserido em um meio diferente.

O trabalho possuiu como contribuição prática, a disseminação do conhecimento quanto às habilidades e competências para os envolvidos com a pesquisa, uma vez que para analisar a visão de cada grupo focal, aplicou-se um questionário para que cada grupo pudesse apresentar seu ponto de vista sobre as habilidades e competências do contador.

Também apresenta como contribuição prática, revelar aos profissionais, acadêmicos do curso de Ciências Contábeis, docentes do curso de Ciências Contábeis e à sociedade envolvida, quais são as habilidades e competências mais valorizadas por cada grupo de respondentes, contribuindo para o desenvolvimento das habilidades e competências por parte dos profissionais e também para os docentes terem ciência de quais habilidades e competências devem estimular durante o curso, para agregar no aprendizado dos acadêmicos.

A participação dos profissionais se faz importante, pois o mesmo já está habituado com o cotidiano da profissão, sabendo quais são as habilidades e competências que são mais utilizadas no mercado em que atua.

A participação dos docentes é relevante, pois é o mesmo que precisa estimular nos acadêmicos as habilidades e competências necessárias, e visto que o



docente está diretamente ligado ao mercado de trabalho e às atualizações necessárias, o mesmo pode indicar qual a relevância de cada habilidade e competência citada pela literatura.

A participação do acadêmico é relevante uma vez que o mesmo está adquirindo as habilidades e competências durante a vida acadêmica e pode-se analisar a diferente percepção entre os anos do curso de graduação.

#### 1.4 DELIMITAÇÃO DO TEMA

O trabalho será desenvolvido no município de Pato Branco - Paraná, junto aos contadores atuantes no mercado de trabalho em escritórios de contabilidade, com os docentes e acadêmicos exclusivamente no curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR,

O estudo desenvolveu-se entre os meses de Fevereiro à Agosto de 2016.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta-se nessa seção a fundamentação teórica que serve de embasamento para o tema pesquisado. Inicialmente será abordado: (i) Conceitos iniciais de habilidade e competência; (ii) Estudos precedentes.

### 2.1 CONCEITOS INICIAIS DE HABILIDADE E COMPETÊNCIA

O termo habilidade origina-se da palavra *habilitate* que em latim significa saber fazer. Entende-se pela capacidade e aptidão do indivíduo de desenvolver algo. A definição de habilidade pelo dicionário Michaelis é: Qualidade de hábil; Capacidade, inteligência; Aptidão, engenho; Destreza; Astúcia, manha.

Essa conceituação condiz com a definição trazida por Perrenoud (1999) que escreve: “habilidade trata-se de uma sequência de modos operatórios, de induções e deduções, onde são utilizados esquemas de alto nível, pois quando o sujeito passa a utilizar seus conhecimentos para resolver uma situação-problema, sem planejar, então ele está utilizando a habilidade”.

Habilidade também é entendida como a capacidade do indivíduo de realizar algo, como classificar, montar, calcular, ler, observar e interpretar, afirma Cardoso *et al.* (2011). Nesse contexto, Gomes (2003) complementa que habilidade é identificar variáveis, compreender fenômenos, relacionar informações, analisar situações-problema, sintetizar, julgar, correlacionar e manipular são exemplos de habilidades.

Antunes (2001) utiliza o termo habilidades como: “Filha específica da competência”, pois entende que quando se tem a característica de competência em realizar algo, por realiza-la tantas vezes torna-se habilidoso e especialista em realizar o processo.

A Matriz de Habilidades e Competências da Prova Brasil (BRASIL, 2008) define: “Habilidades referem-se ao plano objetivo e prático do saber fazer e decorrem, diretamente, das competências adquiridas que se transformam em habilidades”.

Segundo Antunes e Formigoni (2005), as habilidades essenciais do contador são: “raciocínio lógico; visão estratégica dos resultados; percepção e aplicação interdisciplinar do conhecimento; reflexão e análise crítica; comunicação verbal e escrita; auto avaliação e relacionamento interpessoal”.

Por meio das diversas definições citadas, verifica-se que habilidades e competências se relacionam de forma que ambas são importantes para o desenvolvimento da profissão, uma vez que a habilidade é a utilização da competência com destreza.

O termo competência tem como origem a palavra *competentia* em latim, que significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, de fazer determinada coisa com capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade.

Competência é a “Capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles”. Ou ainda, a forma eficaz de enfrentar situações análogas, de modo a articular a consciência e recursos cognitivos com saberes, capacidades, atitudes, informações e valores, tudo isso de maneira rápida, criativa e conexa, segundo Perrenoud (1999). O autor também afirma que competências não são objetivos, não são indicadores de desempenho e tampouco, potencialidades da mente humana, pois só se tornam competências por meio de aprendizagem desenvolvida, ou seja, as competências são construídas e adquiridas.

A competência também é entendida como a inteligência prática para situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com mais força, conforme aumenta a complexidade das situações. Esse conceito é aplicado por Zarifian (1999).

Garcia (2005) também conceitua competência de forma similar à Zarifian (1999), afirmando que esta possibilita o sujeito a encarar uma situação por via da mobilização de conhecimentos, ou seja, os conhecimentos adquiridos ao longo de sua vivência permitem que desenvolva competência em algo.

Le Boterf (1995) propõe métodos sobre processo de desenvolvimento de competências das pessoas nas organizações, e está demonstrado no Quadro 1:

<u>Tipo</u>	<u>Função</u>	<u>Como aperfeiçoar</u>
Conhecimento teórico	Entendimento e interpretação	Educação formal e continuada
Conhecimento sobre Procedimentos	Como proceder	Educação Formal e Experiência Profissional
Conhecimento empírico	Como fazer	Experiência profissional
Conhecimento social	Como se comportar	Experiência profissional
Conhecimento cognitivo	Saber como lidar com a informação	Educação formal e continuada e experiência social e profissional

**Quadro 1- Melhor forma de aperfeiçoar as competências**

**Fonte: Le Boterf (1995)**

As competências devem ser desenvolvidas pelos profissionais para que se adaptem as necessidades do mercado, conforme se identifica no Quadro 1. Cada competência pode ser desenvolvida de uma maneira específica; isso não quer dizer que não possa ser desenvolvida de outra forma, porém para o autor, cada tipo de competência tem uma forma mais eficaz e ágil de desenvolvimento.

Le Boterf (1995) diz que a competência não é um estado ou condição que se tem e também não é um resultado de treinamento. Para o autor, competência é o ato de colocar em prática o que se sabe em um determinado contexto. Sendo assim, as competências podem ser aprimoradas e desenvolvidas, porém para o autor as mesmas não podem ser adquiridas.

Competência também pode ser entendida como um conjunto de habilidades, atitudes e conhecimentos que influenciam a maioria dos trabalhos de uma pessoa e se correlaciona com o desempenho de um trabalho, conforme afirma Parry (1996). A competência definida pelo autor baseia-se na rotina diária do trabalho, pois entende que quanto mais funções a pessoa desempenhar frequentemente, maior será a competência dela de colocar em prática suas habilidades.

Na definição proposta por Spencer (1993), competência é caracterizada como sendo um conjunto de: (a) motivos; (b) traços pessoais; (c) autoconceito; (d) conhecimentos; e (e) habilidades. Para o autor as competências estão ligadas ao perfil de cada um, pois as características pessoais estão ligadas ao desempenho e aptidão das competências.

Dutra (2004) considera que as competências necessárias de um profissional podem ser previstas e estruturadas de maneira a estabelecer um conjunto ideal de conhecimentos, qualificações técnicas, valores e atitudes éticas que se desenvolvidas, oferecem desempenho superior no trabalho.

Verifica-se que não há consenso de competências por parte dos autores, porém muitas vezes estas são entendidas como as qualificações adquiridas ou desenvolvidas acerca de algum assunto ou rotina. Contudo, são claras as competências do contador que devem ser praticadas diariamente e serão tratadas em outra sessão, pois as competências necessárias à prática da profissão são reguladas pelos órgãos competentes.

Constata-se que as habilidades estão em harmonia com as competências, uma vez que um conjunto de habilidades pode se tornar uma competência, caso seja aperfeiçoada ou desenvolvida, conforme tratado pelos autores.

Em algumas situações, órgãos federais trazem definições de habilidades e competências, como nos documentos oficiais do Ministério de Educação e Cultura, que sinalizam algumas competências essenciais:

Dominar leitura/escrita e outras linguagens; Fazer cálculos e resolver problemas; Analisar, sintetizar e interpretar dados, fatos situações; Compreender o seu entorno social e atuar sobre ele; Reconhecer criticamente os meios de comunicação; Localizar, acessar e usar melhor a informação acumulada; Planejar, trabalhar e decidir em grupo (BRASIL, 2005).

Há órgãos reguladores da classe contábil que trazem as habilidades e competências que o contador deve possuir para o desempenho da profissão. A *International Federation of Accountants – IFAC* (2010), por meio do *International Accounting Education Standards Board - IAESB*, diz que a competência é definida como a capacidade de desempenhar um papel obedecendo a um determinado padrão de referência.

O cenário americano propõe um modelo de competências padrões que devem ser desenvolvidas pelos profissionais em sua inserção no mercado de trabalho. Essas habilidades e competências estão divididas em quadrantes de atuação conforme relacionadas no Quadro 2:

<i>Internacional Education Standart IES 2 e 3 (IFAC)</i>	Habilidades e Competências Intelectuais	Contribuem para solucionar problemas, tomar decisões e julgar situações complexas, assim como está relacionada ao conhecimento e entendimento cognitivo.
	Habilidades e Competências Técnicas e Funcionais	Compreendem as habilidades gerais e específicas de contabilidade, assim como a matemática, estatística e conhecimento em tecnologia da informação.
	Habilidades e Competências Pessoais	Compreendem as atitudes e comportamentos do profissional contábil que proporcionam melhoria na sua aprendizagem pessoal e profissional, assim como o comportamento ético e o auto aprendizado.
	Habilidades e Competências Interpessoais e de Comunicação	Permitam que o profissional interaja com outras áreas de conhecimento, trabalhe em equipe, receba e transmita informações, forme julgamentos e tome decisões.
	Habilidades e Competências Organizacionais e de Gerenciamento de Negócios	São habilidades relacionadas ao funcionamento da organização, planejamento estratégico e gestão de processos.

**Quadro 2 – Habilidades e Competências Fundamentais Propostas pelo IFAC**  
(Fonte: IFAC).

No Quadro 2 estão os grupos de habilidades e competências descritas pelo IFAC quanto à profissão do contador. Cada grupo foi criado para que possa auxiliar o entendimento de cada uma das habilidades e competências que devem ser desenvolvidas por quem quer exercer a profissão de contador, nota-se que as habilidades e competências abrangem todos os graus, tanto habilidades técnicas, que devem ser adquiridas na universidade ou na prática da profissão. Porém, abrange também, habilidades e competências pessoais, interpessoais, de comunicação, organização e gerenciamento de negócio. Isso demonstra que não é suficiente apenas o conhecimento técnico, é necessário saber aplicá-lo, além de ter um perfil composto por habilidades e competências que sejam relevantes a profissão.

No Quadro 3, há a divisão das habilidades e competências pela AICPA, que é parecida com a do IFAC, porém mais enxuta, dividida em um número menor de habilidades e competências:

<i>American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)</i>	Habilidades e Competências Funcionais	Corresponde às competências técnicas, capacidade de executar análise crítica avaliar e fornecer dados, desenvolver, analisar e implementar sistemas de informação contábil e de controle gerencial.
	Habilidades e Competências Pessoais	São a comunicação, os comportamentos e atitudes que contribuem para forma como indivíduos se relacionam com os demais e facilidade de aprendizagem individual.
	Habilidades e Competências relacionadas aos negócios	São o conhecimento e compreensão sobre o ambiente interno e externo dos negócios e das organizações.

**Quadro 3 - Habilidades e Competências Fundamentais Propostas pelo AICPA**

Fonte: *AICPA*.

No Quadro 3 é possível verificar as semelhanças entre os órgãos internacionais quanto a profissão contábil, pois o *IFAC* e o *AICPA* trazem de formas diferentes as habilidades e competências, porém trazem com definições parecidas. A única diferença marcante é quanto aos grupos formados pelas Habilidades e Competências. Enquanto o *IFAC* possui 5 grupos o *AICPA* possui apenas 3 grupos.

As habilidades necessárias para a prática da profissão contábil no Brasil estão descritas na Resolução CNE/CES nº 10/2004, que regula as diretrizes curriculares dos cursos de Ciências Contábeis nas instituições de Ensino Superior. A Resolução CNE/CES nº 10/2004, Art. 4º traz que o curso de graduação em Ciências Contábeis deve possibilitar formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

- I - Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de

decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;

VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítica analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;

VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

Analisando as habilidades e competências internacionais e as nacionais, nota-se uma convergência nas ideias, quanto às diretrizes curriculares, porém há divergência quanto à estrutura das habilidades e competências, uma vez que pelos órgãos internacionais as habilidades e competências são divididas em grupos, no Brasil são descritas todas as habilidades e competências juntas, sem divisão por tipo de habilidade e competência.

As habilidades e competências citadas pelo *IFAC*, *AICPA* e pelo CNE/CES nº 10/2004 serão a base do estudo aplicado, uma vez que será utilizado como base para a formação de constructos para coleta de dados junto à amostra, dividindo as habilidades e competências em categorias conforme o *IFAC*, porém utilizando as informações dos três órgãos.

## 2.2 ESTUDOS PRECEDENTES

Nesta seção são apresentadas pesquisas relacionadas ao tema Habilidades, Competências e Perfil do Profissional Contábil, com base em um portfólio bibliográfico formado por 13 (treze) publicações científicas selecionadas conforme mencionadas no capítulo de procedimentos metodológicos. O Quadro 4 exibe o título, autor e ano de publicação, o objetivo e os resultados alcançados em cada pesquisa:



Título	Autor/Ano	Objetivo	Principais Resultados
Perfil do profissional contábil: habilidades, competências e imagem simbólica	Reis <i>et al</i> , (2015).	Identificar e analisar, a partir da percepção dos discentes do curso de Ciências Contábeis quanto as principais construções sociais em relação ao profissional contábil.	Obteve-se como resultado que os discentes possuem uma percepção diferente dos docentes, uma vez que o primeiro grupo acredita ser importante o desenvolvimento pessoal e o segundo grupo, desenvolvimento de condutas éticas e de conhecimento teórico do profissional contábil.
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	Machado e Casa Nova, (2008).	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.	Verificou-se que o mercado está cada dia mais exigente quanto aos conhecimentos específicos. A partir dessa prerrogativa, os resultados obtidos demonstraram que os alunos não se sentem aptos a desenvolver a profissão, pois acreditam não atender o grau de exigência do mercado.
Contador controller: competências, habilidades e desafios	Souza <i>et al</i> , (2006).	Identificar quais são as principais habilidades, conhecimentos, competências e desafios do contador controller, para que este venha a desempenhar sua função com excelência.	Foram identificados que o profissional deverá ser multidisciplinar, devendo ter habilidades pessoais e técnicas, uma das habilidades mais citadas foi o domínio da língua inglesa.
Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do contador? Um estudo sobre os contadores brasileiros	Cardoso e Riccio (2010)	Verificar se existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do contador	Foi identificado que das 18 variáveis apresentadas pelo IFAC, as mais relevantes são quanto aos conhecimentos técnicos de contabilidade e finanças e após eles, os instrumentos e ferramentas de controle.
Habilidades profissionais do contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro	Lemes e Miranda, (2014)	Verificar o grau de importância que os profissionais da contabilidade atuantes no Triângulo Mineiro atribuem às habilidades preconizadas pela IES 3 – <i>International Education Standards 3 - da IFAC – International Federation of Accountants.</i>	Verificou-se que os profissionais contábeis atribuem altos níveis de concordância sobre a importância das habilidades preconizadas pelo IFAC para o exercício da profissão contábil. Para os profissionais atuantes na área contábil na região do Triângulo Mineiro, todas as habilidades preconizadas pela IES 3 da IFAC são importantes no desempenho de suas atividades.

Título	Autor/Ano	Objetivo	Principais Resultados
Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório	Cardoso, Souza e Almeida, (2006).	Proceder a um diagnóstico sobre o perfil do contador na atualidade, buscando identificar o nível de aderência dele em relação às novas exigências.	Foi identificado que em organizações o contador é consultado em um planejamento estratégico e até mesmo para inovação. Foi identificado também que na formação continuada as habilidades pessoais e de gestão de negócio não fazem parte das opções dos entrevistados, onde a grande maioria opta pelo desenvolvimento de habilidades técnicas.
Os Estudos internacionais de competências e os conhecimentos, habilidades e atitudes do contador gerencial brasileiro: análises e reflexões	Cardoso, Neto e Oyadomari, (2010).	Entender quais são as competências do contador gerencial, comparar com os estudos internacionais e avaliar a existência de competências a serem priorizadas.	Foram alocadas 18 variáveis quanto às competências, onde apenas a competência de atitude pode ser priorizada e foi identificado que o conjunto de competências é mais relevante do que competências individuais.
Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional	Ott <i>et al</i> , (2011)	Comparar a percepção de estudantes de cursos de Ciências Contábeis em Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras e profissionais da Contabilidade no Brasil quanto aos conhecimentos, habilidades e métodos de ensino-aprendizagem considerados como mais importantes para a atuação do contador no mercado de trabalho.	Pode-se observar que estudantes e profissionais acreditam ser mais relevante desenvolver habilidades e explorar diferentes métodos de aprendizagem para impulsionar seu desempenho. Foi verificada grande relevância quanto o conhecimento tributário.
O Perfil do Profissional Contábil	Kounrouzan, (2005).	Por meio da pesquisa do posicionamento de diversos órgãos de classe internacionais e nacionais, assim como o de autores e estudiosos renomados da nossa literatura, traçou-se um perfil para que o profissional continue competitivo no mercado de trabalho.	Identificou um perfil, contendo 4 partições de conhecimento, sendo elas: Formação acadêmica, Experiência Prática, Competências e Habilidades e Ética e responsabilidade social. Em cada uma das partições citadas acima, há agentes que influenciam na formação do perfil do profissional.

Título	Autor/Ano	Objetivo	Principais Resultados
O profissional da contabilidade – Um perfil da atualidade	Fernandes e Antunes, (2013).	Identificar se o contador possui as características para acompanhar as mudanças do mundo globalizado.	Foi identificado que com as grandes mudanças ocorridas no mercado, o profissional deverá sempre estar buscando novos conhecimentos para se adequar as necessidades do mercado, transformando adversidades em oportunidades, trabalhando com ética e profissionalismo.
Perfil Do Profissional Contábil: Relações Entre Formação E Atuação No Mercado De Trabalho	Fari e Nogueira (2007).	Refletir sobre qual o perfil do profissional apontado pelos profissionais que atuam no campo da contabilidade, docentes e acadêmicos à demanda do mercado de trabalho.	Identificou a importância do conhecimento na graduação, porém entende o mesmo como não suficiente para ingresso no mercado de trabalho.
A Representação Social Da Profissão De Contador Na Perspectiva Dos Profissionais Da Contabilidade	Guerra <i>et al</i> , (2011)	Revelar o que a profissão de Contador representa socialmente para profissionais formados em Ciências Contábeis.	Os resultados obtidos revelaram que a visão da sociedade acerca do contador, é que o mesmo exerce uma profissão abrangente e que muitas pessoas os veem como um amigo. Foi verificado também que essa construção social não é formada apenas pelas comunicações entre os sujeitos e sim pelas vivências e interiorização de experiências. Identificou-se que os participantes têm clareza do que dizem a respeito do contador, o que acaba moldando a identidade daquilo que representam no caso o contador.
Competências e habilidades exigidas do controller e a proposição para sua formação acadêmica	Oro, Beuren e Carpes, (2012).	Analisar a aderência entre as competências e habilidades requeridas pelo mercado nacional na contratação do profissional de controladoria e a proposição para sua formação acadêmica na percepção de docentes da disciplina de controladoria.	Foi constatado que rotinas operacionais são as competências mais citadas, como análise de documentos e fechamento de contas.

**Quadro 4 - Publicações científicas do portfólio bibliográfico**

Fonte: Dados da pesquisa

A partir dos estudos contemplados no Quadro 4, verificou-se que o profissional deve ter competências técnicas específicas para a profissão e também habilidades pessoais, indicando que o profissional contábil deverá ser multidisciplinar, pois deve possuir variadas habilidades e competências em todos os grupos (habilidades técnicas, pessoais, comportamentais, conhecimento).

Em geral os estudos apontam para que diferentes pesquisados possuem opiniões diferentes sobre quais deveriam ser as habilidades e competências do profissional contábil. Verificando assim, que a imagem simbólica do profissional varia de acordo com a amostra estudada.

No estudo de Reis *et al.* (2015), identificou-se que os discentes iniciantes do curso, valorizam habilidades e competências técnicas, enquanto discentes concluintes do curso, valorizam primordialmente as habilidades e competências pessoais. De forma geral, identifica-se que as habilidades e competências pessoais (ética, responsabilidade e competência) foram as mais citadas.

Pelo estudo de Machado e Casa Nova (2008), identifica-se grande diferença entre a visão dos discentes e do mercado quanto às habilidades e competências. Verifica-se um mercado altamente exigente e os discentes não se sentem aptos a atenderem as expectativas do mercado. Ainda verificou-se diferença entre as amostras de universidades públicas e particulares, aonde as públicas focam em conhecimento multidisciplinar e as particulares nas necessidades do mercado, a partir dessa conclusão, pode-se afirmar que os discentes de universidades particulares se sentem mais seguros para atingir as expectativas do mercado.

Pelo estudo realizado por Souza *et al.* (2006) verificou-se que habilidades pessoais foram valorizadas, também foi apreciada a habilidade do domínio da língua inglesa. Pelo estudo apresentado, o contador deverá ser multidisciplinar para atender as necessidades.

Pela pesquisa apresentada por Cardoso e Riccio (2010), os resultados mostram que o mercado pesquisado interessa-se mais pelas habilidades técnicas enquanto competências pessoais são pouco valorizadas. Identificou-se também que não há diferença nas opiniões entre homens e mulheres quanto às habilidades e competências essenciais para a profissão.

No estudo de Lemes e Miranda (2014) verificou-se que a amostra identifica todas as habilidades e competências dispostas pelo IFAC como relevantes, sendo o menos significativo o domínio de outro idioma e proficiência em matemática

(habilidades técnicas). Tem-se como mais significativo as habilidades e competências pessoais, como pró-atividade, iniciativa e trabalho em equipe.

No estudo de Cardoso, Souza e Almeida (2006), destaca-se que na atual condição dos contadores entrevistados, a maioria dos cargos é ocupado por homens, e a função mais realizada é a elaboração de relatórios gerenciais e a realização de planejamento tributário (habilidades técnicas). Identifica-se também que as características pessoais mais identificadas são a flexibilidade, inovação e a liderança.

No estudo realizado por Cardoso, Neto e Oyadomari (2010), citam (...) apenas a competência atitude pode ser considerada passível de ser priorizado, o que na verdade não pode ter um significado de priorização, identificando que as competências são mais importantes no conjunto do que no âmbito individual. Atribuiu-se esse resultado, pois as outras competências e habilidades possuíram o mesmo grau de relevância, destacando-se apenas a atitude, porém entendeu-se que as habilidades e competências precisam ser estudadas conjuntamente, pois muitas delas são menos importantes quando estudadas sinteticamente.

No trabalho apresentado por Ott *et al*, (2011), verifica-se que tanto profissionais quanto discentes acreditam que há um nível maior de exigência por parte do mercado a partir de 2010, devido a implantação das normas tributárias, o que faz com que o profissional se especialize nessa área e desenvolva suas competências e habilidades técnicas, mostrou-se muito relevante o conhecimento tributário.

No estudo realizado por Kounrouzan (2005), o profissional contábil deve atender a todas as áreas do mercado contábil, pois as mudanças são constantes. A autora também trata sobre a partícionalização da responsabilidade de aprendizado (mercado, aluno, universidade, professores, etc) e como o ganho de conhecimento auxilia no crescimento e desenvolvimento do profissional.

No estudo realizado por Fernandes e Antunes, (2013), assim como o estudo realizado por Kounrouzan (2005), há a departamentalização da responsabilidade para que as mudanças do mercado possam ser atendidas em tempo hábil.

Na pesquisa realizada por Fari e Nogueira (2007), identificou-se que o contador precisa ser multi especialista, pois está em constante mudança. O estudo identifica também que o conhecimento adquirido na graduação é importante, porém

não pode ser único, pois o profissional precisa evoluir para atender as necessidades do mercado.

O estudo realizado por Guerra *et al.*, (2011) o autor, identifica que a imagem que a sociedade possui do contador é de um conselheiro ou amigo e que a profissão é abrangente. Também identifica-se na pesquisa, que quem desempenha a função de contador, adora o que faz e vê a profissão como um desafio.

Na pesquisa realizada por Oro, Beuren e Carpes, (2012), identificou-se que habilidades e competências técnicas são as mais requisitadas pelo mercado, quando trata-se de um controller.

Verifica-se pelos estudos precedentes que dependendo da amostra pesquisada os resultados podem ser diversificados, uma vez que discentes, docentes e mercado possuem uma imagem simbólica diferente do profissional contábil. Na maioria dos estudos precedentes as habilidades e competências mais valorizadas são as pessoais.

Identificou-se pelas amostras utilizadas pelos estudos que não há divergência nas opiniões entre homens e mulheres, apenas entre os discentes iniciantes ou concluintes, onde as habilidades e competências valorizadas são diferentes.

Por meio dos estudos, verificou-se que o mercado valoriza tanto habilidades técnicas como pessoais, porém entende que o profissional precisa estar sempre evoluindo, buscando novos conhecimentos para atender as novas demandas que surgem. Também foi verificado, que nas pesquisas realizadas, o maior número de respondentes era do sexo masculino.

Verificou-se a relevância dos estudos aplicados no constructo social, pois identifica-se que a sociedade possui uma imagem amigável do contador, onde o sujeito (indivíduos) observam o objeto (profissional contábil), como uma pessoa que gosta do que faz e busca fazer com excelência para satisfazer a necessidade do mercado que está inserido.

Depois de realizar a análise dos estudos precedentes e com o referencial teórico encontrado, realizou-se a montagem do Quadro 5, contendo as habilidades e competências dividindo-as por grupo de avaliação.

<b>Grupo de Avaliação</b>	<b>Item de Avaliação</b>
Habilidades e Competências Intelectuais	Obter, localizar e organizar informações.
	Investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas.
	Capacidade crítico analítica para avaliar os resultados organizacionais.
	Identificar, analisar e resolver problemas e situações inesperadas.
Habilidades e Competências Técnicas	Possuir habilidade em matemática e estatística.
	Possuir conhecimento em modelos de decisão e análise de risco.
	Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários.
	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.
	Usar adequadamente a terminologia e a linguagem das ciências contábeis.
	Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis.
	Demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil.
Habilidades e Competências Pessoais	Dominar a área de tecnologia da informação.
	Possuir habilidade de trabalhar em equipe.
	Monitorar o desempenho pessoal através de <i>feedback</i> .
	Ser proativo.
	Ser capaz de antecipar e se adaptar às mudanças.
Habilidades e Competências Interpessoais e Comunicação	Atuar com ética.
	Possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa.
	Interagir com pessoas de outro nível intelectual, recebendo e transmitindo informações.
	Dominar os diferentes modelos organizacionais.
	Minimizar e resolver conflitos no ambiente de trabalho.
	Construir valores orientados para a cidadania.
Habilidades e Competências Organizacionais	Comunicar de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar em situações formais e informais.
	Realizar tarefas de trabalho de acordo com as metodologias estabelecidas.
	Realizar planejamento estratégico em sua organização.
	Possuir habilidade/competência de liderança.
	Possuir habilidades para organizar e delegar tarefas.
	Compreender o ambiente interno e externo da organização.
	Possuir julgamento profissional (conhecimento e experiência para tomada de decisão).
	Motivar e desenvolver pessoas.
	Realizar a gestão de pessoas, processos e recursos nas organizações.
Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	

**Quadro 5 - Habilidades e Competências por Grupo de Avaliação, elaborado a partir do portfólio bibliográfico.**

Fonte: Dados da pesquisa.

O Quadro 5 foi montado baseado nas habilidades e competências descritas pelos três órgãos estudados, sendo deles o *IFAC*, *AICPA* e *CNE/CES*. A estrutura

do quadro foi baseada no *IFAC*, pois é o único órgão que decompõem analiticamente as habilidades e competências por grupo, resultando em uma análise detalhada de cada grupo de habilidade e competência.



### 3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo será abordado: (i) Enquadramento metodológico; (ii) Procedimentos para coleta de dados; e, (iii) Procedimento para análise de dados.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Uma pesquisa com natureza descritiva busca descrever as características de determinada população ou fenômenos, conforme afirma Gil (2008). A presente pesquisa se enquadra como descritiva, pois identificou as habilidades e competências na literatura e verificar com os profissionais da área contábil, com os docentes e acadêmicos da UTFPR – Campus Pato Branco, a percepção das diferentes amostras pesquisadas.

O presente estudo caracteriza-se como survey, pois foi buscado o motivo de tais habilidades e competências serem mais valorizadas pelas amostras, analisando o perfil dos respondentes e para Freitas *et al.* (2000), o método survey é pertinente quando se busca investigar o que, porquê, como ou quando se dá determinada situação.

Richardson (2008), afirma que a pesquisa quantitativa visa analisar a interação de determinadas variáveis e permite a compreensão das particularidades do comportamento dos indivíduos, sendo este o objetivo do estudo. Com os graus de relevância apresentados pelos respondentes nos questionários e com as informações de perfil, poderá ser analisada qual a interação do perfil dos respondentes com os resultados quanto às habilidades e competências.

A pesquisa é qualitativa, pois busca verificar qual a representação social do profissional contábil e quais as habilidades e competências são vistas como mais relevantes na prática da profissão contábil através da evocação de palavras, onde será identificada qual a imagem simbólica que o acadêmico constrói do profissional contador, verificando se há divergência quanto à imagem simbólica do profissional e quanto às habilidades e competências destacadas pela literatura.

Sá (1998) argumenta que quando decide-se realizar um estudo de representações sociais, será a respeito de um fenômeno que despertou nossa atenção, em função do seu interesse intrínseco ou de sua relevância social ou acadêmica.

Segundo Ferreira (2005), é necessário que um objeto tenha relevância cultural para que se possa formar uma representação social. Complementando esse conceito, Jodelet (2001) afirma que a representação de determinado objeto não se constrói isoladamente, ela se articula com as informações que se relacionam com outras, surgindo à experiência com aquele objeto que se relaciona.

Jodelet (2001) ainda complementa que as representações sociais são uma modalidade de conhecimento socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático e contribuindo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social. Entende-se a imagem simbólica como o conhecimento comum de um grupo sobre algo ou sujeito.

### 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DOS DADOS

Para obter os dados necessários para embasar a pesquisa, foi criado um portfólio bibliográfico com trabalhos científicos que pudessem contribuir por serem correlatos ao tema.

O portfólio bibliográfico foi composto por produções científicas selecionados dos repositórios digitais de publicações como SciELO (*Scientific Electronic Library Online*) e Google Acadêmico.

A busca por meio das bases citadas acima foi realizada utilizando as seguintes palavras chaves, com os termos ou combinações: habilidades e competências do contador, perfil do contador na atualidade, habilidades do contador, competências do contador, imagem simbólica do contador, educação em contabilidade, conhecimentos específicos em contabilidade, evolução da profissão contábil, profissional contábil.

Após a leitura do resumo das produções científicas encontradas, foram selecionados 30 artigos, onde foi lido todo o conteúdo do artigo e a partir desses 30, foram selecionados 13 artigos que compuseram a sessão de estudos precedentes.

Com base nas produções científicas e nos regulamentos de órgãos nacionais e internacionais, foram identificadas as habilidades e competências, as mesmas foram divididas em módulos, conforme estabelecido pelo *IFAC*.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados em dois momentos distintos, o primeiro questionário foi com escala *Likert*, aplicado nos acadêmicos dos quatro anos do curso de Ciências Contábeis, com os docentes do curso de Ciências Contábeis e para os profissionais atuantes em escritórios de contabilidade no município de Pato Branco. Esse primeiro questionário é composto pelas habilidades e competências identificadas na literatura, buscando a identificação do grau de relevância de cada grupo focal.

O questionário foi dividido em grupos de avaliação, sendo eles: (a) Habilidades e Competências Intelectuais; (b) Habilidades e Competências Técnicas; (c) Habilidades intelectuais Pessoais; (d) Habilidades e competências Interpessoais e de Comunicação; (e) Habilidades e Competências Organizacionais.

Essa divisão em categorias foi elaborada com base na resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004 (Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Superior) e na norma internacional do *IFAC* (*Internacional Education Standart IES 2 e 3*), conforme explicado no referencial teórico.

O questionário foi enviado para aprovação de duas discentes em processo de certificação de doutorado, pois com o afastamento para a certificação as mesmas não iriam compor o grupo focal. Com o retorno das discentes validando o questionário, seguiu-se para realização com o pré-teste.

O questionário foi submetido a um pré-teste sob as mesmas condições que seriam estabelecidas aos respondentes. Os questionários foram aplicados para duas docentes do curso de bacharelado em Administração e na turma do terceiro ano do curso de bacharelado em Administração, onde foi possível concluir que com o questionário montado seria possível obter o resultado desejado.

Depois de validado e realizado o pré-teste foram aplicados 160 questionários, desses, 116 para acadêmicos entre o primeiro e o quarto ano do curso de Ciências Contábeis da UTFPR – Câmpus Pato Banco, 8 questionários foram aplicados para docentes do curso de Ciências Contábeis da UTFPR – Câmpus Pato Banco e 35 para profissionais (com CRC) que atuam em escritórios de contabilidade do município de Pato Branco.

Depois de selecionados os questionários (aptos e não aptos), foram feitos dois grupos para análise dos acadêmicos, sendo eles o grupo inicial, com alunos do primeiro e segundo ano e grupo final, com alunos do terceiro e quarto ano do curso de Ciências Contábeis. Houve a separação dos docentes e profissionais também, porém ao final foi realizada uma análise total dos respondentes.

Posteriormente aos questionários com escala *Likert*, realizou-se um segundo questionário com o teste de evocação de palavras (*TESE*) para verificar com que frequência as palavras são utilizadas para descrever uma representação social do profissional da contabilidade.

Vergara (2008), menciona que o teste de evocação de palavras é um método de coleta de dados, pelo qual o pesquisador solicita aos sujeitos da pesquisa, que mencionem um determinado número de palavras relacionadas a uma expressão indutora.

A coleta de dados para construção da imagem simbólica será realizada pela evocação de palavras, onde Vergara (2008) ressalta que é importante observar que a *TESE* por si só não permite conclusões sobre a estrutura das representações sociais, por esse motivo, será realizada a coleta de dados por meio da escala *Likert* também.

Esse segundo questionário aplicou-se às turmas do primeiro ao quarto ano do curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Pato Branco, sendo criados dois grupos focais, sendo o grupo A quanto ao 1º e 2º ano e o grupo B formado pelo 3º e 4º ano.

### 3.3 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS

Para posterior análise dos dados obtidos, utilizou-se o *Microsoft Excel* e o *IBM SPSS (statistical package for the social sciences)*. No SPSS foram realizados os testes de confiabilidade de Alfa de *Cronbach* e a análise utilizando estatística descritiva.

Ainda no SPSS foi realizada a análise da média e desvio padrão por grupo de respondentes e depois uma análise unificada, quanto aos resultados obtidos pela escala *Likert*.

Depois de aplicado o segundo questionário, utilizando a técnica de evocação de palavras (*TESE*), todas as palavras obtidas foram tabeladas no *Microsoft Excel* para serem identificadas quais palavras obtiveram maior frequência pelos grupos de respondentes. Também foi realizada uma análise unificada quanto aos resultados obtidos pelos quatro anos do curso de Ciências Contábeis, para posterior construção da imagem simbólica com os resultados de ambas as coletas de dados.

## 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

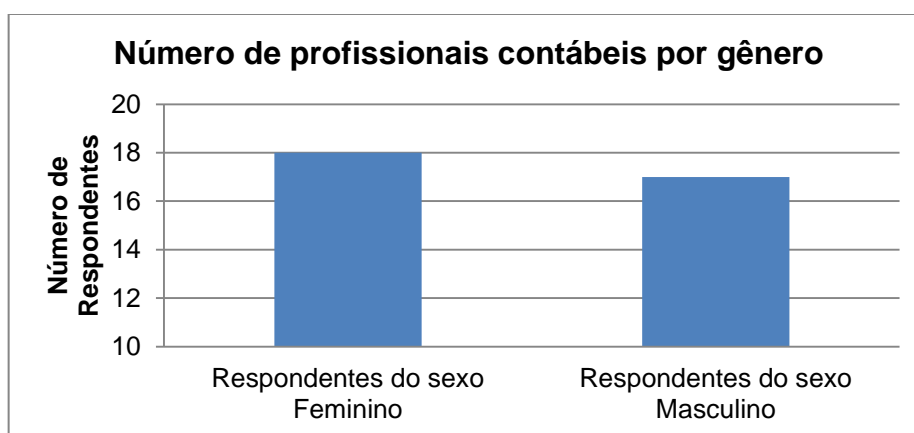
Neste capítulo será abordado: (i) Perfil dos Respondentes; (ii) Percepção dos Profissionais sobre as Habilidades e Competências; (iii) Percepção dos Docentes sobre as Habilidades e Competências; (iv) Percepção dos Acadêmicos sobre as Habilidades e Competências; (v) Análise agregada dos grupos focais e (vi) Imagem Simbólica.

### 4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

#### 4.1.1 Perfil dos Profissionais

Foi realizada uma busca dos escritórios de contabilidade na cidade de Pato Branco, onde foram entregues pessoalmente 35 questionários para que fossem respondidos por contadores portadores de registro no CRC. Todos os 35 questionários entregues foram respondidos.

No Gráfico 1, é apresentado o número de profissionais contábeis, separados pelo sexo:

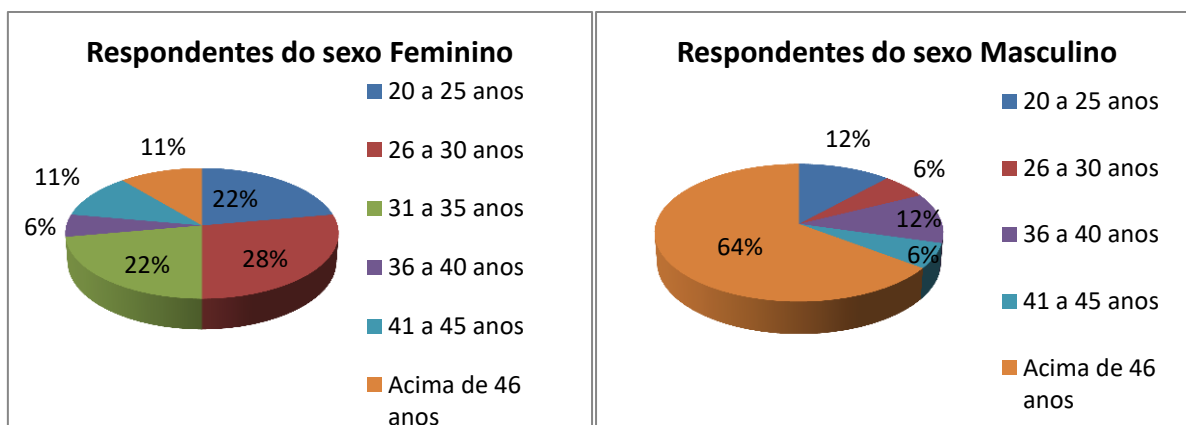


**Gráfico 1 – Número de profissionais contábeis por gênero.**

Fonte: Dados da pesquisa

No Gráfico 1, verifica-se que dos 35 questionários respondidos, 18 foram por respondentes do sexo feminino e 17 por respondentes do sexo masculino.

No Gráfico 2, é possível verificar as porcentagens de respondentes em cada faixa etária, conforme abaixo:



**Gráfico 2 - Porcentagem da faixa etária dos profissionais contábeis**

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se através do Gráfico 2, que a maior concentração de respondentes femininos se concentra na faixa etária de 26 a 30 anos, com 5 respondentes. Enquanto que para respondentes do sexo masculino, a faixa etária que possui maior quantidade de respondentes foi acima de 46 anos com 11 respondentes.

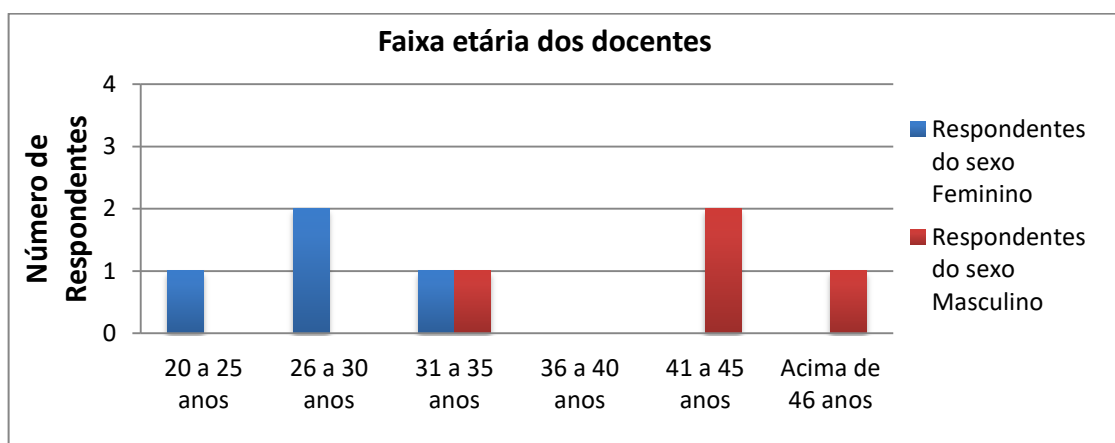
Realizando uma média quanto aos anos de experiência dos respondentes, verificou-se que enquanto ao grupo de respondentes feminino possui uma média de 10 anos de experiência, o grupo masculino possui uma experiência média de 17 anos e quatro meses.

Também identifica-se pelo perfil dos respondentes, que o sexo feminino possui uma média de 10,05 anos de experiência na área contábil, enquanto os respondentes masculinos possuem uma experiência média de 17,27 anos na área contábil.

Identifica-se que os respondentes do sexo masculino estão em sua grande maioria na faixa etária acima de 46 anos, sendo essa categoria responsável por 64% do grupo de profissionais do sexo masculino, o que justifica o alto nível de experiência. Enquanto as mulheres estão mais concentradas na faixa etária de 26 a 30 anos, sendo essa categoria responsável por 28% do total de respondentes do sexo feminino.

#### 4.1.2 Perfil dos docentes

Aos docentes atuantes na UTFPR – Campus Pato Branco, exclusivamente no curso de Ciências Contábeis, foram entregues e respondidos 8 questionários. Dos 8 questionários entregues, 4 foram respondidos por pessoas do sexo feminino e 4 por respondentes do sexo masculino.



**Gráfico 3 - Faixa etária dos respondentes docentes**

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se pelo Gráfico 3, apresentado, que o número de docentes do sexo feminino se concentra entre 20 e 30 anos, enquanto os docentes do sexo masculino se concentram entre a faixa etária de 31 à acima de 46 anos.

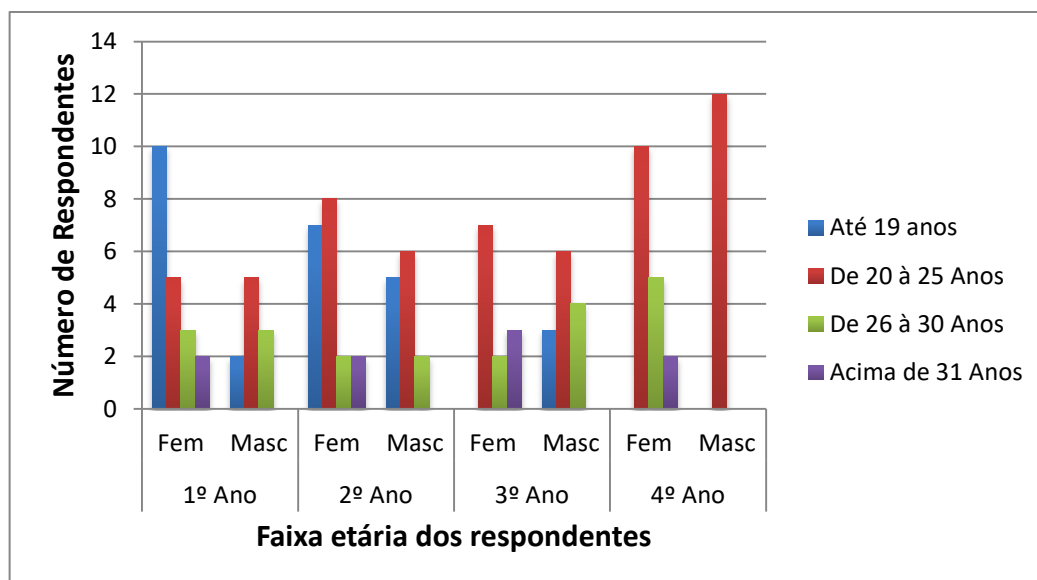
Devido à essa diferença entre as faixas etárias, verifica-se que a média de experiência média do grupo feminino é de 9 anos e 4 meses o que se justifica pela faixa etária das respondentes que ficou entre 20 a 31 anos, enquanto a média masculina de experiência é de 16 anos e 9 meses e sua concentração de faixa etária está entre os 35 e acima de 46 anos.

#### 4.1.3 Perfil dos acadêmicos

Aos acadêmicos da UTFPR foram aplicados 116 questionários, entre os 4 anos do curso, sendo que 30 questionários foram aplicados no primeiro ano, 32 questionários no segundo ano, 25 questionários no terceiro ano e 29 questionários



no quarto ano. Os questionários foram aplicados na totalidade de alunos presentes na sala no momento da aplicação. Os questionários foram aplicados para 60 pessoas do sexo feminino e 56 do sexo masculino. Os dados foram tabelados por faixa etária e são apresentados no Gráfico 4:



**Gráfico 4 - Faixa etária dos respondentes acadêmicos**

Fonte: Dados da pesquisa

Verificou-se pelo Gráfico 4 que a maioria dos acadêmicos que estão cursando Ciências Contábeis na UTFPR possuem a faixa etária entre 20 a 25 anos, com um total de 59 respondentes. Também verifica-se que a maioria dos pesquisados são do sexo feminino.

#### 4.2 PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Foi realizada a análise dos resultados obtidos por meio dos questionários para o grupo de profissionais pesquisados, onde foi realizado o cálculo das médias, do desvio padrão das respostas e o teste de confiabilidade de *Alfa de Cronbach*, onde o coeficiente foi de 0,948, que mostra que o questionário é confiável, pois possui um coeficiente maior que 0,7.

Quando analisa-se os itens individualmente, mas ainda separados por grupo de avaliação, por meio do grau de importância apresentado pelo grupo de profissionais pesquisados, obtém-se os resultados conforme a Tabela 1:

**Tabela 1 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção dos profissionais.**

Grupo de Avaliação	Mais Relevantes			Menos Relevantes		
	Item	Média	Desvio Padrão	Item	Média	Desvio Padrão
<b>Habilidades e Competências Intelectuais</b>	Investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas.	9,40	0,97	Capacidade crítico analítica para avaliar os resultados organizacionais.	9,05	1,08
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,77	0,54	Possuir habilidade em matemática e estatística.	7,68	1,64
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,42	1,52	Monitorar o desempenho pessoal através de <i>feedback</i> .	7,74	1,72
<b>Habilidades e Competências Interpessoais e Comunicação</b>	Interagir com pessoas de outro nível intelectual, recebendo e transmitindo informações.	9,08	0,98	Possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa.	8,11	1,36
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,51	1,46	Realizar a gestão de pessoas, processos e recursos nas organizações.	8,40	1,41

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise do primeiro grupo de avaliação, quanto às habilidades e competências intelectuais, que obteve a maior média entre os grupos, o item de maior relevância foi investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas, com média de 9,40 e com desvio padrão de 0,97, o que demonstra homogeneidade nas respostas. Já o item considerado menos relevante nesse grupo de avaliação, foi capacidade crítico analítica para avaliar os resultados organizacionais, com média de 9,05 e desvio padrão de 1,08. Verifica-se que

mesmo o item com menor relevância por obter a menor média do grupo, ainda é relevante, pois possui uma média alta perante outros itens do questionário e seu coeficiente de desvio padrão não é muito elevado.

No segundo grupo de avaliação, que se refere quanto às habilidades e competências técnicas, identifica-se que o item que possuiu mais relevância foi atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras, com média de 9,77 e com desvio padrão baixíssimo de 0,57. Nesse mesmo grupo de avaliação o item que possuiu menor relevância pelos respondentes foi possuir habilidade em matemática e estatística com média de 7,68 e desvio padrão de 1,64, o que demonstra que os respondentes possuem percepção diferenciada quanto à relevância desse item. Esse item com menor relevância também foi identificado como o item com menor relevância quando comparado com os demais itens presentes no questionário.

Identificado no terceiro grupo de avaliação quanto as habilidades e competência pessoais, o item que mais teve relevância foi atuar com ética com média de 9,24 e desvio padrão de 1,52 o que significa que os respondentes podem ter percepção diferente quanto a esse item. Nesse mesmo grupo de avaliação, o item que teve menor relevância foi monitorar desempenho pessoal através de *feedback*, com uma média de 7,74 e desvio padrão de 1,72, ficando apenas 0,6 pontos que o item menos relevante identificado por esse grupo focal.

Já no quarto grupo de avaliação, quanto às habilidades e competências interpessoais e de comunicação, o item que possuiu mais relevância na visão dos entrevistados foi interagir com pessoas de outro nível intelectual, recebendo e transmitindo informações, que recebeu uma média de 9,05 e com desvio padrão de 0,98. Já o item desse mesmo grupo que recebeu a menor relevância foi possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa, que recebeu uma relevância média de 8,11 e desvio padrão de 1,36.

No quinto grupo de avaliação quanto às habilidades e competências organizacionais, identifica-se que o item que possuiu maior relevância para os pesquisados foi realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos, com uma média de 9,51 e desvio padrão de 1,46. Já o item que possuiu menor relevância para esse grupo de respondentes, foi o item realizar a gestão de pessoas, processos e recursos nas organizações, apresentando uma média de 8,40 e desvio padrão de 1,41.

Fazendo uma análise geral pelas médias encontrada nos itens de todos os grupos de avaliação, nem o que são identificados como menos relevantes, são de fato menos relevantes. Nenhum dos itens possui média menor de 7,5, dessa forma, entende-se que todos os itens analisados são relevantes, o que muda, é o grau de relevância, uns mais e outros menos.

Identifica-se que o item com menor desvio padrão foi atuar em conformidade com a legislação e requerimento de agências reguladoras, com desvio padrão de 0,54. Já o item com maior desvio padrão foi monitorar desempenho através de *feedback*, esse mesmo item foi o que possuiu a menor relevância pela média de respondentes.

Quando analisa-se os itens individualmente, pelo grau de importância apresentado pelo universo pesquisado, sem considerar a segmentação por grupos de avaliação, obtêm-se os itens apresentados na Tabela 2:

**Tabela 2 - Média de itens com maior relevância pela percepção dos profissionais**

<b>Grupo de Avaliação</b>	<b>Item</b>	<b>Média</b>
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,77
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,51
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,42

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se pela Tabela 2 que a diferença entre os itens mais relevantes analisados individualmente é muito pequena. Esses itens com maior relevância individual são os mesmos quando analisados em grupo. Verifica-se também que os itens analisados individualmente não se repetem nos grupos de avaliação, pois cada item é de um grupo de avaliação.

Na pesquisa realizada por Lemes e Miranda (2014), verificou-se que os profissionais contábeis atribuem um alto nível a todas as competências atribuídas pelo *IFAC*, assim como nos resultados obtidos por essa pesquisa, pois até os itens com menos relevância possuem uma média maior que 7,50.

Também foi realizado o cálculo quanto à média de relevância de cada grupo de avaliação, obtendo as médias apresentadas na Tabela 3:

**Tabela 3 - Média dos grupos de avaliação de Habilidades e Competências**

Habilidades e Competências Intelectuais	Habilidades e Competências Técnicas	Habilidades e Competências Pessoais	Habilidades e Competências Interpessoais e de Comunicação	Habilidades e Competências Organizacionais
9,18	8,72	8,76	8,51	8,77

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que o grupo de avaliação que possuiu maior média de relevância é o grupo de habilidades e competências intelectuais com média de 9,18 e o grupo com média de menor relevância é o de habilidades e competências interpessoais e de comunicação.

#### 4.3 PERCEPÇÃO DOS DOCENTES SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Os questionários respondidos pelos docentes foram tabulados e aplicados à análise de confiabilidade de Alfa de *Cronbach*, que obteve um coeficiente de 0,905, mostrando assim, a confiabilidade dos dados obtidos.

Quando analisa-se os itens individualmente, porém ainda separados por grupo de avaliação, obtêm-se os seguintes resultados da Tabela 4 quanto à relevância dos itens individuais:

**Tabela 4 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção dos docentes.**

Grupo de Avaliação	Mais Relevantes			Menos Relevantes		
	Item	Média	Desvio Padrão	Item	Média	Desvio Padrão
<b>Habilidades e Competências Intelectuais</b>	Investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas.	9,33	0,7	Identificar, analisar e resolver problemas e situações inesperadas.	8,44	1,13
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,55	0,88	Possuir habilidade em matemática e estatística.	7,22	1,71
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,77	0,66	Monitorar o desempenho pessoal através de <i>feedback</i> .	7,44	1,13
<b>Habilidades e Competências Interpessoais e Comunicação</b>	Possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa / Interagir com pessoas de outro nível intelectual, recebendo e transmitindo informações.	8,11	1,26	Minimizar e resolver conflitos no ambiente de trabalho.	7,55	1,13
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,22	1,09	Realizar planejamento estratégico em sua organização.	7,22	0,97

Fonte: Dados da pesquisa.

Para o grupo de avaliação dos docentes, o item do questionário que possuiu a maior média, foi investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas, com média de 9,33 e desvio padrão de 0,70, o que é um coeficiente baixo, demonstrando que os docentes possuem a mesma percepção quanto ao item. Já o item que obteve menor relevância foi capacidade crítico analítica para avaliar os resultados organizacionais, com média de 8,44, com desvio padrão de 1,13.

No segundo grupo de avaliação que trata de habilidades e competências técnicas, o item que apresentou maior relevância foi o item atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras, com média de 9,55 e desvio padrão de 0,88. Já o item que possuiu menor relevância nesse grupo de

avaliação foi possuir habilidade em matemática e estatística, com média de 7,22 e desvio padrão 1,71, o que demonstra que os pesquisados possuem diferente percepção quanto ao item. Esse mesmo item, também foi classificado como menos relevante quando analisado pelo grupo focal de profissionais atuantes em escritórios contábeis, porém em ambas as situações o coeficiente de desvio padrão é alto.

Já no terceiro grupo de avaliação, que trata das habilidades e competências pessoais, obteve o item com maior média, quando comparado com os demais itens do questionário, sendo ele atuar com ética, que obteve uma média de 9,77 e desvio padrão de 0,66. Já o item que possuiu menor relevância quando comparado com os demais desse mesmo grupo foi monitorar o desempenho através de *feedback*, com média de 7,44 e desvio padrão de 1,13. Esse mesmo item também foi destacado como com menor relevância pelos profissionais atuantes no mercado de trabalho.

No quarto grupo de avaliação que trata das habilidades e competências interpessoais e de comunicação que recebeu uma média geral de 7,88, possuiu dois itens com maior relevância, com média de 8,11, sendo os itens possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa e interagir com pessoas de outro nível intelectual, recebendo e transmitindo informações. O item que recebeu menor grau de relevância foi o item minimizar e resolver conflitos no ambiente de trabalho, com média de 7,55 e desvio padrão de 1,13.

No último grupo de avaliação que trata das habilidades e competências organizacionais obteve média de 8,11, possuindo 9 itens para avaliação, onde o item que obteve maior relevância foi realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos, com média de 9,22 e desvio padrão de 1,09. O item que possuiu menor relevância foi realizar planejamento estratégico em sua organização, com média de 7,22 e desvio padrão de 0,97, o que significa que os docentes possuem a mesma percepção quanto ao item em estudo.

Apenas o item mais relevante desse último grupo de avaliação é o mesmo quando analisado pelo grupo focal de profissionais atuantes em escritórios no município de Pato Branco.

Quando comparado a Tabela 1 com a Tabela 4, verifica-se alguns itens são comuns, tanto na coluna de itens relevantes, como na coluna de itens menos relevantes. Identifica-se que as médias são parecidas para os itens destacados na tabela, como por exemplo, o item do grupo de avaliação habilidades e competências técnicas quanto à habilidade e competência em matemática e estatística, que para

profissionais entrevistados a média foi de 7,68 e para docentes atuantes a média foi de 7,22. Também para o item realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos, quanto ao grupo de avaliação quanto às habilidades e competências organizacionais, as médias obtidas por profissionais foi de 9,52 enquanto para docentes foi de 9,51.

Comparando-se os quadros é possível identificar que as médias e graus de relevância obtida para os itens que compunham o questionário foram idênticas nas respostas dos profissionais e docentes, porém o grau de relevância utilizado pelos docentes foi menor que do grau utilizado pelos profissionais.

Quando se analisa a relevância dos itens fora de seus grupos de avaliação, identifica-se os seguintes itens dispostos na Tabela 5:

**Tabela 5 - Média de itens com maior relevância pela percepção dos docentes**

<b>Grupo de Avaliação</b>	<b>Item</b>	<b>Média</b>
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,77
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,55
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas.	9,33

Fonte: Dados da pesquisa.

Comparando com o grupo focal já analisado, o único item que apareceu como mais relevante que não havia aparecido nos demais foi quanto às habilidades e competências organizacionais, que traz o item investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas. Permanecendo como mais relevante os itens quanto à atuação com ética e em conformidade com a legislação.



Na pesquisa realizada por Souza *et al.* (2006), identificou que o profissional precisa ser multidisciplinar para atender as necessidades e desafios da profissão, esse mesmo padrão é identificado nesse grupo, uma vez que os itens mais relevantes estão distribuídos pelos grupos de avaliação.

Realizou-se avaliação estatística unificada para que se obtivessem as médias de respostas para serem analisadas em sua totalidade, sem abrir por itens componentes do questionário. Na Tabela 6, seguem as médias obtidas por grupo de avaliação:

**Tabela 6 - Média dos grupos de avaliação de Habilidades e Competências**

Habilidades e Competências Intelectuais	Habilidades e Competências Técnicas	Habilidades e Competências Pessoais	Habilidades e Competências Interpessoais e de Comunicação	Habilidades e Competências Organizacionais
8,86	8,29	8,28	7,88	8,11

Fonte: Dados da pesquisa

A partir das médias identifica-se que o grupo de avaliação mais relevante foi o de habilidades e competências intelectuais, com média de 8,86, assim como no grupo focal de profissionais. O grupo que possui menor relevância é o de habilidades e competências interpessoais e de comunicação, que também foi o grupo de avaliação com menor relevância nas demais análises já realizadas.

#### 4.4 PERCEPÇÃO DOS ACADÊMICOS SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Quando submetido os dados dos questionários ao teste de confiabilidade de Alfa de *Cronbach*, obteve-se um coeficiente de 0,931, o que mostra que os dados dos questionários são confiáveis, pois possuem um coeficiente acima de 0,70.

Os dados foram tabulados para obter-se as médias e desvio padrão englobando no grupo 1 os acadêmicos do primeiro e segundo ano e no grupo 2 os acadêmicos do terceiro e quarto ano.

Analisando os itens com maior e menor relevância dentro de cada grupo de avaliação, seguem na Tabela 7, quadros de resumo com as habilidades e competências com maior e menor relevância por meio do grau de importância apresentado pelos acadêmicos pesquisados:

**Tabela 7 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção do grupo 1 de acadêmicos.**

Grupo de Avaliação	Mais Relevantes			Menos Relevantes		
	Item	Média	Desvio Padrão	Item	Média	Desvio Padrão
<b>Habilidades e Competências Intelectuais</b>	Investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas.	9,45	0,98	Obter, localizar e organizar informações.	9,19	1,48
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,58	1,0	Usar adequadamente a terminologia e a linguagem das ciências contábeis.	7,88	1,88
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,82	0,49	Monitorar o desempenho pessoal através de <i>feedback</i> .	8,25	1,8
<b>Habilidades e Competências Interpessoais e Comunicação</b>	Comunicar de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar em situações formais e informais.	9,20	1,18	Possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa.	7,88	1,5
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,58	0,96	Motivar e desenvolver pessoas.	8,19	1,62

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que o item atuar com ética, que compõem o grupo de habilidades e competências pessoais é o com maior relevância, assim como na análise realizada no grupo de docentes.

Já os itens como usar adequadamente a terminologia e a linguagem das ciências contábeis e possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa apareceram pela primeira vez com menor relevância, possuindo média de 7,88.

Na Tabela 8 é apresentado os itens com maior e menor relevância para o grupo 2 de acadêmicos, composto pelo 3º e 4º ano.

**Tabela 8 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção do grupo 2 de acadêmicos.**

Grupo de Avaliação	Mais Relevantes			Menos Relevantes		
	Item	Média	Desvio Padrão	Item	Média	Desvio Padrão
<b>Habilidades e Competências Intelectuais</b>	Obter, localizar e organizar informações.	9,07	1,16	Identificar, analisar e resolver problemas e situações inesperadas.	8,96	0,98
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,05	0,9	Possuir habilidade em matemática e estatística.	7,51	1,7
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,35	1,4	Monitorar o desempenho pessoal através de <i>feedback</i> .	7,75	1,52
<b>Habilidades e Competências Interpessoais e Comunicação</b>	Comunicar de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar em situações formais e informais.	8,75	1,21	Construir valores orientados para a cidadania.	7,61	1,64
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,46	0,92	Realizar a gestão de pessoas, processos e recursos nas organizações.	8,14	1,27

Fonte: Dados da pesquisa.

Para o segundo grupo de acadêmicos, o item que possuiu maior relevância nesse grupo de avaliação foi realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos, com média de 9,46.

E o item que obteve menor relevância foi possuir habilidade em matemática e estatística com média de 7,51. Na visão dos docentes e profissionais entrevistados, esse item também obteve a menor média de relevância.

Analisando individualmente os grupos de avaliação, para o primeiro grupo de acadêmicos, o item que possuiu maior relevância no grupo que trata quanto às habilidades e competências intelectuais é investigar, pesquisar e buscar informações para resolução de problemas, obtendo média de 9,45 e desvio padrão de 0,98. Esse mesmo item foi considerado como o mais relevante do grupo também para docentes e profissionais. Já para o segundo grupo de acadêmicos, o item que possuiu maior relevância nesse grupo de avaliação foi obter, localizar e organizar informações, com média de 9,07 com desvio padrão de 1,16.

Analisando-se o primeiro grupo de avaliação que trata quanto às habilidades e competências intelectuais, verifica-se que o item que obteve menor relevância foi obter, localizar e organizar informações, com média de 9,19 e desvio padrão de 1,48. Esse mesmo item obteve maior relevância para o segundo grupo de acadêmicos, mas isso se dá para o fato de que mesmo sendo classificado como menos relevante por possuir a menor média do grupo, ainda assim é bastante relevante devido à média obtida que foi de 9,19.

Já para o segundo grupo de acadêmicos, que engloba o segundo e terceiro ano, o item que compõem o primeiro grupo de avaliação que trata quanto às habilidades e competências intelectuais com menor relevância é identificar, analisar e resolver problemas e situações inesperadas, com média de 8,96 e desvio padrão de 0,98.

No segundo grupo de avaliação que trata de habilidades e competências técnicas, tanto para o primeiro como para o segundo grupo de acadêmicos o item com maior relevância foi atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras. As médias obtidas também foram bem próximas, sendo 9,58 para o primeiro grupo de acadêmicos e média de 9,5 para o segundo grupo de acadêmicos. Esse item também obteve maior relevância nos demais grupos focais entrevistados, sempre com uma média que varia entre 9,5 a 9,77. Os desvios padrões também foram próximos, sendo 1,00 para o primeiro grupo de 0,98 para o segundo.

O item que obteve menor relevância para o primeiro grupo de acadêmicos foi usar adequadamente a terminologia e a linguagem das ciências contábeis,

obtendo média de 7,88 e desvio padrão de 1,88, o que demonstra que a variação das percepções entre o grupo é alta. Já para o segundo grupo de acadêmicos, o item que recebeu menor relevância, foi possuir habilidade em matemática e estatística, com média de 7,51 e desvio padrão de 1,7. O item menos relevante para o segundo grupo de acadêmicos também foi identificado como menos relevante para profissionais e docentes.

Analisando o terceiro grupo de avaliação que trata de habilidades e competências pessoais, o item com maior relevância para ambos os grupos de acadêmicos foi atuar com ética, recebendo médias de 9,82 no primeiro grupo e 9,35 para o segundo. Verifica-se que esse item, dentro desse grupo de avaliação, foi o de maior relevância em todos os grupos focais analisados, sempre com médias que variam de 9,35 a 9,82.

Ainda em análise ao terceiro grupo de avaliação quanto habilidades e competências pessoais, o item que possuiu menor relevância para ambos os grupos foi monitorar desempenho pessoal através de *feedback* que recebeu do primeiro grupo média de 8,25 e do segundo 7,79. Esse item quando respondido pelos demais grupos focais, também obteve a menor média de relevância em comparação com os demais itens que compunham esse grupo de avaliação.

Iniciando análise do quarto grupo de avaliação, que é composto por itens quanto às habilidades e competências interpessoais e de comunicação e em todas as análises dos grupos focais foi o grupo que sempre possuiu a menor média de relevância não recebendo média maior que 8,51.

Quando analisa-se individualmente os itens que compuseram esse grupo, identifica-se que o item que teve maior relevância foi comunicar de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar em situações formais e informais, recebendo médias de 9,20 e desvio padrão de 1,18 para o primeiro grupo de acadêmicos e média de 8,75 e desvio padrão de 1,21 para o segundo grupo de acadêmicos.

Ainda no quarto grupo de avaliação, o item menos relevante é diferente para os grupos de acadêmicos. Para o primeiro grupo, o item menos relevante é possuir facilidade de trabalhar com outras áreas da empresa, com média de 7,88 e desvio padrão de 1,50. Esse item também foi identificado como menos relevante no grupo focal de profissionais. Para o segundo grupo de acadêmicos, o item que possui menor relevância é construir valores orientados à cidadania, com média de 7,61 e desvio padrão de 1,61, em análise desse item nos demais grupos de respondentes,

verificou-se que a média esteve sempre entre 7,61 e 8,32, o que demonstra que o item possuiu média constante, entretanto sempre esteve entre os itens com menor relevância dentro do grupo de habilidades e competências interpessoais e de comunicação.

No quinto grupo de avaliação, quanto às habilidades e competências organizacionais o item com maior média para ambos os grupos de acadêmicos foi realizar tarefas de trabalho dentro do prazo, obtendo médias de 9,58 e desvio padrão de 0,96 para o primeiro grupo e média de 9,46 e desvio padrão de 0,92 para o segundo. Esse item também foi avaliado como o mais relevante em todos os grupos focais quanto às habilidades e competências organizacionais.

Em análise ao quinto grupo que abrange às habilidades e competências organizacionais, os itens menos relevantes que observa-se no primeiro grupo de acadêmicos foi motivar e desenvolver pessoas, com média de 8,19 e desvio padrão de 1,62. Esse item ainda não havia aparecido como pouco relevante, porém a média não varia muito entre os grupos focais, ficando entre 8,0 e 8,85.

Já com o segundo grupo de acadêmicos o item que aparece com menor relevância é realizar gestão de pessoas, processos e recursos nas organizações, com média de 8,14 e desvio padrão de 1,27. Esse item também apareceu como menos relevante quando comparado com os profissionais. Esse item entre os grupos focais recebeu grau de relevância entre 7,88 e 8,40.

Quando analisa-se os itens mais relevantes sem considerar os grupos de avaliação, obtêm-se itens mais relevantes apresentados na Tabela 9:

**Tabela 9 - Média de itens com maior relevância pela percepção dos acadêmicos**

<b>Grupo de Avaliação</b>	<b>Item</b>	<b>Média</b>	<b>Grupo de Avaliação</b>	<b>Item</b>	<b>Média</b>
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,82	<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,50
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,58	<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,46
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,58	<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,35

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se pela Tabela 9, que os itens estão alinhados quanto à relevância, variando minimamente a média, onde na visão dos acadêmicos os itens mais relevantes são os mesmos, variando apenas a posição.

Os itens atuar com ética, realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos e o item atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras está presente em todos os grupos focais como mais relevantes, dessa forma, identifica-se que os itens são relevantes perante a execução da função de contador no dia-a-dia.

Verifica-se também que os itens estão alinhados quanto à perspectiva de docentes e profissionais, pois a grande maioria dos itens relevantes foram próximos, alinhando assim, a visão quanto às habilidades e competências estudadas.

Essa visão dos acadêmicos apresentada não condiz com a pesquisa realizada por Reis *et al.* (2015), onde os autores identificaram que para os dois primeiros anos de curso é valorizado habilidades e competências técnicas e no terceiro e quarto ano é valorizado habilidades e competências pessoais. No presente estudo, identificou-se que as opiniões levantadas pelos acadêmicos dos 4 anos do

curso são condizentes, não havendo grandes variações quanto às relevâncias dos itens.

Seguem na Tabela 10, as médias apresentadas por cada grupo de avaliação, separadas entre os anos:

**Tabela 10 - Média dos grupos de avaliação de Habilidades e Competências**

	Habilidades e Competências Intelectuais	Habilidades e Competências Técnicas	Habilidades e Competências Pessoais	Habilidades e Competências Interpessoais e de Comunicação	Habilidades e Competências Organizacionais
1º e 2º Ano	9,30	8,67	8,93	8,47	8,73
3º e 4º Ano	9,03	8,46	8,55	8,16	8,66

Fonte: Dados da pesquisa

Partindo das médias dispostas na Tabela 10, pode-se compreender que o grupo de avaliação que possuiu maior média perante ambos os grupos de acadêmicos é o de habilidades e competências intelectuais.

O grupo de avaliação com média menos relevante é também o mesmo para os dois grupos de respondentes. Todos os acadêmicos classificaram por meio dos itens pesquisados, que habilidades e competências interpessoais e de comunicação são menos relevantes, pois foi o grupo com menor média apresentada.

Verificou-se que os demais grupos focais já analisados possuem a mesma percepção, pois em todos os grupos focais o grupo de avaliação que possuiu menor relevância foi o de habilidades e competências interpessoais e de comunicação e o que possuiu maior média de relevância foi o de habilidades e competências intelectuais.

#### 4.5 ANÁLISE AGREGADA DOS GRUPOS FOCALIS

Realizou-se o procedimento de análise de confiabilidade dos dados por meio do Alfa de *Cronbach*, onde o grupo unificado, que engloba as respostas de todo o



universo de amostra, atingiu o coeficiente de 0,934, isso significa que o questionário é confiável, pois possui um coeficiente acima de 0,70.

Após a realização da análise de confiabilidade, por meio do programa SPSS, identificaram-se as médias de relevância pelas respostas do universo pesquisado, por grupo de avaliação.

Dentro de cada grupo de avaliação, identificam-se itens com maior e menor relevância por meio das médias de respostas, conforme Tabela 11:

**Tabela 11 - Média e Desvio Padrão dos itens mais relevantes e dos itens menos relevantes segundo a percepção de todos os grupos focais**

Grupo de Avaliação	Mais Relevantes			Menos Relevantes		
	Item	Média	Desvio Padrão	Item	Média	Desvio Padrão
<b>Habilidades e Competências Intelectuais</b>	Investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas.	9,29	1,02	Identificar, analisar e resolver problemas e situações inesperadas.	9,10	1,04
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,58	0,87	Possuir habilidade em matemática e estatística.	7,86	1,65
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,57	1,14	Monitorar o desempenho pessoal através de <i>feedback</i> .	7,93	1,67
<b>Habilidades e Competências Interpessoais e Comunicação</b>	Comunicar de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar em situações formais e informais.	8,88	1,21	Possuir facilidade para trabalhar com outras áreas da empresa	7,98	1,44
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,50	1,08	Realizar a gestão de pessoas, processos e recursos nas organizações.	8,23	1,31

Fonte: Dados da pesquisa.

No grupo de habilidades e competências intelectuais o item que possui maior relevância quando considerado o universo total da amostra, é o item investigar, pesquisar e buscar informações para a resolução de problemas, com média de 9,29 e desvio padrão de 1,02. Já o item que possui menor relevância é o item identificar, analisar e resolver problemas e situações inesperadas com média de 9,1 e desvio padrão de 1,04. Ambos possuem média maior que 9,0, uma vez que compõem o grupo com maior média.

No grupo de habilidades e competências técnicas, identifica-se que o item que teve maior relevância é atuar em conformidade com a legislação e requerimento de agências reguladoras, que também é o item que teve maior relevância entre todos os itens pesquisados, com média de 9,58 e desvio padrão de apenas 0,87. Dentro desse grupo de avaliação, o item que possui menor relevância perante os entrevistados, é o item possuir habilidade com matemática e estatística. Esse item também foi o que teve menor relevância perante os demais itens que compunham o questionário, com média de 7,868, porém com um desvio padrão de 1,65, onde pode-se identificar que a percepção dos respondentes varia quando se trata desse item.

No grupo de avaliação de habilidades e competências pessoais, identifica-se que o item que obteve maior relevância foi atuar com ética, com média de 9,57 e desvio padrão de 1,14. Já o item que possuiu menor relevância foi monitorar desempenho através de *feedback* que recebeu média de 7,93 e desvio padrão de 1,67.

No quarto grupo de avaliação, quanto às habilidades e competências interpessoais e de comunicação, identificou-se com maior média de relevância, o item comunicar de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar em situações formais e informais, que ficou com média de 8,88 e desvio padrão de 1,21. O item que possuiu menor grau de relevância foi possuir facilidade de trabalhar com outras áreas da empresa, com média de 7,98 e desvio padrão de 1,44.

Verifica-se no quarto grupo, que não há grande diferença de médias entre o item com maior e menor relevância, uma vez que ambos pertencem ao grupo com menor média de relevância, quando considerado o universo total de entrevistados.

No quinto e último grupo de avaliação, quanto às habilidades e competências organizacionais, o item que possuiu maior relevância foi realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos, com média de 9,50 e desvio padrão

de 1,08. O item que possui menor relevância é realizar gestão de pessoas, processos e recursos, com média de 8,23 e desvio padrão de 1,31.

Analisando os grupos de avaliação individualmente, identifica-se que os respondentes acreditam ser mais relevantes habilidades e competências intelectuais, em segundo lugar as habilidades e competências pessoais e em terceiro lugar as habilidades e competências técnicas. Porém quando analisa-se os itens individualmente, verifica-se que o item com maior relevância pertence ao grupo de habilidades e competências técnicas e em segundo lugar o item que pertence ao grupo de habilidades e competências pessoais e em terceiro lugar o item que pertence ao grupo de habilidades e competências organizacionais, como mostra a Tabela 12:

**Tabela 12 - Média de itens com maior relevância.**

<b>Grupo de Avaliação</b>	<b>Item</b>	<b>Média</b>
<b>Habilidades e Competências Técnicas</b>	Atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.	9,58
<b>Habilidades e Competências Pessoais</b>	Atuar com ética.	9,57
<b>Habilidades e Competências Organizacionais</b>	Realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos.	9,50

Fonte: Dados da pesquisa.

Em comparação com as análises individuais já realizadas com os grupos de acadêmicos, docentes e profissionais, os dois primeiros itens mais relevantes são os mesmos identificados nos demais já analisados, identificando-se total sintonia entre os grupos de respondentes, pois as variações entre os mesmos são muito pequenas.

Em comparação com o estudo realizado por Oro, Beuren e Carpes (2012), identifica-se que os resultados são diferentes, pois na pesquisa realizada pelos

autores, habilidades e competências de rotinas operacionais como análise de documentos obteve mais relevância e já no presente estudo, as habilidades Interpessoais analisadas nos grupos de avaliação foram as que possuíram maior relevância.

É importante destacar que talvez as habilidades e competências sejam mais relevantes quando analisadas em grupo do que individualmente, pela sua priorização, conforme resultado obtido por Cardoso, Neto e Oyadomari (2010).

Quando se analisa os questionários de forma unificada, analisando o grau de relevância constado pelos acadêmicos, profissionais e docentes, obtém-se os dados apresentadas na Tabela 13:

**Tabela 13 - Média dos grupos de avaliação de Habilidades e Competências**

Habilidades e Competências Intelectuais	Habilidades e Competências Técnicas	Habilidades e Competências Pessoais	Habilidades e Competências Interpessoais e de Comunicação	Habilidades e Competências Organizacionais
9,16	8,59	8,73	8,34	8,68

Fonte: Dados da pesquisa.

Identificou-se que o grupo de avaliação que possui maior média de relevância é o de habilidades e competências intelectuais, que varia com médias de 9,11 a 9,29 em suas respostas, resultando em uma média de grupo de 9,16.

Verifica-se também que o item que consta a menor média é o de habilidades e competências interpessoais e de comunicação, com médias que variam de 7,86 a 9,59 e com média geral de 8,34.

#### 4.6 IMAGEM SIMBÓLICA

Para realizar a construção da imagem simbólica do contador, foram evocadas palavras por meio de frases indutoras (*TESE*), essas frases possuíam a definição dos grupos de avaliação das habilidades e competências criadas pelo *IFAC*, descritas no Quadro 2, na sessão 2.1.

A *TESE* permite avaliar por meio da frequência de palavras o grau de concordância ou discordância e quais as habilidades e competências levantadas através da escala *Likert* são mais relevantes na visão dos grupos focais e como é construída assim a representação social, ou seja, a imagem simbólica do profissional contábil.

Ao total foram evocadas 1870 palavras entre os acadêmicos do 1º ao 4º ano do curso de ciências contábeis. As palavras foram tabeladas e depois verificadas as frequências utilizadas pelos respondentes para identificar quais palavras se repetem.

No primeiro ano do curso de ciências contábeis, foi evocado um total de 528 palavras. Quando analisado esse grupo individualmente, as palavras mais evocadas compõem a Tabela 14:

**Tabela 14 - Frequência de Palavras – 1º Ano**

<b>Palavra</b>	<b>Frequência</b>
Conhecimento	43
Ética	23
Responsabilidade	15
Organização	13
Comunicação	12
Atualização	11
Flexibilidade	11

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que a palavra conhecimento é a mais evocada e dessa forma, é considerada a habilidade e competência mais importante pelo grupo, seguido por ética e logo após responsabilidade.

Quando analisada a evocação realizada com o segundo ano do curso de Ciências Contábeis da UTFPR, verifica-se um total de 444 palavras, onde a frequência foi disposta na Tabela 15:

**Tabela 15 - Frequência de Palavras – 2º Ano**

<b>Palavra</b>	<b>Frequência</b>
Conhecimento	27
Ética	19
Dedicação	15
Responsabilidade	15
Comprometimento	13
Paciência	12
Organização	10

Fonte: Dados da pesquisa.

As habilidades e competências conhecimento e ética permanecem nos primeiros lugares nas frequências de evocação de palavras, assim como ocorreu no primeiro ano do curso e em terceiro lugar vem à palavra dedicação.

Quando analisada a evocação realizada com o terceiro ano, verifica-se um total de 518 palavras, onde a frequência obtida pelo terceiro ano está demonstrada na Tabela 16:

**Tabela 16 - Frequência de Palavras - 3º Ano**

<b>Palavra</b>	<b>Frequência</b>
Ética	37
Conhecimento	35
Paciência	35
Dedicação	18
Interesse	15
Comprometimento	14
Organização	14

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme no 1º e no 2º ano, as palavras com maior frequência evocada foi de ética e conhecimento, porém surgindo em terceiro lugar paciência e em quarto a dedicação, que já havia aparecido como mais relevante no segundo ano.

Quando analisada as palavras evocadas pelo quarto ano, obtém-se um total de 318 palavras, onde a frequência obtida está apresentada na Tabela 17:

**Tabela 17 - Frequência de Palavras - 4º Ano**

Palavra	Frequência
Conhecimento	29
Ética	21
Pró-atividade	14
Vontade	14
Comunicativo	13
Foco	11
Dedicação	9

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme nos demais anos já analisados, as habilidades e competências de conhecimento e ética permanecem em primeiro lugar, sendo as palavras mais evocadas pelos acadêmicos do 4º ano, surgindo em terceiro lugar a pró-atividade.

Pode-se assim estabelecer, que inconscientemente os discentes valorizam as habilidades e competências pessoais como mais importantes, seguido pelas habilidades e competências interpessoais. Já habilidades e competências técnicas não possuíram número de frequência relevante, pois não se fez presente em nenhum dos anos analisados.

Esse resultado condiz com o resultado apresentado pelo questionário aplicado quanto ao grau de relevância, uma vez que o item atuar com ética apresentou relevância em todos os grupos analisados.

Das palavras com maior frequência, todas se encaixam em habilidades e competências pessoais e interpessoais, diferente do resultado apresentado por Oro, Beuren e Carpes (2012), onde as habilidades técnicas eram as mais requisitadas.

O presente estudo está em consonância com o estudo realizado por Reis *et al.* (2015), onde percebe-se que as habilidades e competências pessoais apresentam-se como as mais importantes.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve por objetivo analisar a percepção dos profissionais, docentes e acadêmicos sobre as habilidades e competências do contador, baseado em dados encontrados na literatura acadêmica e órgãos reguladores.

Diante dos resultados da pesquisa, identificaram-se as habilidades e competências com maior relevância analisando o grupo de avaliação por completo e realizando a análise individual de cada um dos itens que compuseram o questionário, levando em consideração a percepção de cada um dos grupos focais.

O resultado para os itens de habilidades e competências mais relevantes para os docentes foi atuar com ética, seguido por atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras. Entretanto o grupo de avaliação que possuiu maior relevância foi o de habilidades e competências intelectuais.

O resultado para os itens de habilidades e competências mais relevantes para os profissionais atuantes em contabilidade foi atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras, seguido por atuar com ética. Entretanto o grupo de avaliação que possuiu maior relevância foi o de habilidades e competências intelectuais, assim como para os docentes.

O resultado para os itens de habilidades e competências mais relevantes para o primeiro grupo de acadêmicos, formado pelo primeiro e segundo ano da graduação foi atuar com ética, seguido por atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras. Entretanto o grupo de avaliação que possuiu maior relevância foi o de habilidades e competências intelectuais assim como para os docentes e profissionais.

O resultado para os itens de habilidades e competências mais relevantes para o segundo grupo de acadêmicos, formado pelo terceiro e quarto ano da graduação foi atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras, seguido por realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos. Entretanto o grupo de avaliação que possuiu maior relevância foi o de habilidades e competências intelectuais assim como para os docentes e profissionais.

Quando realizada a análise agregada de todos os grupos de respondentes, identificamos que os itens com maior relevância foi atuar em conformidade com a



legislação e requerimentos de agências reguladoras, seguido por atuar com ética, exceto o segundo grupo de acadêmicos que obteve como o segundo item com maior relevância realizar tarefas de trabalho dentro dos prazos previstos, entretanto atuar com ética aparece em terceiro lugar com apenas 0,9 pontos de diferença.

Quanto à análise por grupos de avaliação de habilidades e competências, o grupo que obteve maior relevância em todos os grupos focais foi o grupo quanto às habilidades e competências intelectuais, com médias entre 8,86 e 9,30. Os resultados da pesquisa apontam sintonia entre os grupos focais tanto entre os itens individuais como nos grupos de avaliação.

Por meio dessa pesquisa também foi possível construir a imagem simbólica do contador, verificando qual a representação social do contador formada pelos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da UTFPR – Campus Pato Branco. Através da frequência de palavras obtidas pelos acadêmicos dos 4 anos do curso de Ciências Contábeis através da evocação de palavras (TESE), pôde-se constatar que não há diferença relevante entre as percepções dos 4 anos analisados, quanto às habilidades e competências do contador, onde a representação social construída pelos acadêmicos está baseada na ética e no conhecimento que é percebido na profissão do contador.

A imagem simbólica construída está em concordância com os resultados obtidos pelos questionários aplicados para os grupos focais, o que mostra que independente da forma de pesquisa realizada, não há interferência na representação social formada pelos pesquisados quanto ao profissional contábil.

As limitações encontradas se referem quanto ao número de respondentes, onde não é possível estender os resultados para todas as instituições de ensino superior de Pato Branco. Além disso, a participação voluntária dos respondentes do grupo de profissionais pode gerar um baixo número de participação dos mesmos, pois havia demora de retorno quanto ao questionário. Porém a pequena representatividade da amostra não significa que os resultados sejam inválidos, pois através do coeficiente de Alfa de *Cronbach* foi possível averiguar a confiabilidade dos dados.

Para futuros estudos, sugere-se que sejam conduzidas análises que permitam averiguar o motivo pelas quais as habilidades e competências estão sendo percebidas como relevantes. Sugere-se também que o estudo seja estendido a outras universidades e instituições de ensino, abordando outras regiões do país e

também que a técnica de evocação de palavras seja estendida aos grupos de profissionais e docentes.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Edilei Rodrigues; ALMEIDA, Fabio da Silva e. **Um estudo sobre as competências do contador versus perfil desejado pelas empresas sob a ótica dos futuros profissionais da área.** Disponível em: XVI Congresso Brasileiro de Custos – Fortaleza - Ceará, Brasil, 03 a 05 de novembro de 2009.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Disponível em: <http://www.aicpa.org/Pages/default.aspx>. Acesso em 10 out 2015

ANTUNES, Celso. **Como desenvolver competências em sala de aula.** Ed. Vozes. Petrópolis, 2001.

ANTUNES, Maria Tereza; MORAIS, José Fausto; FORMIGONI, Henrique; LEITE, Rafael Soares. **Tecnologias educacionais em Cursos de Contabilidade Avaliados no Exame Nacional de Cursos (ENC/2003) com Conceitos A e B.** Contabilidade, Gestão e Governança, v. 8, n. 1, 2005.

BRASIL, **Plano de Desenvolvimento da Educação: Prova Brasil:** ensino fundamental: matrizes de referência, tópicos e descritores. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=7619-provabrazil-matriz-pdf&category\\_slug=fevereiro-2011-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7619-provabrazil-matriz-pdf&category_slug=fevereiro-2011-pdf&Itemid=30192). Brasília: MEC, Inep, 2008.

BRASIL. **Resolução CNE/CP n.1, de 18/2/2002 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação de professores na educação básica.** 2002. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01\\_02.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_02.pdf). Acesso em: 29 abril 2016

CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz. **Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do contador?** Um estudo sobre os contadores brasileiros. Disponível em: Revista de Gestão, V. 17 nº3, São Paulo 2010.

CARDOSO, Jorge Luiz; SOUZA, Marcos Antônio; ALMEIDA, Lauro Brito. **Perfil do contador na atualidade:** um estudo exploratório. Disponível em: Revista Brasileira de Administração, 2006.

CARDOSO, Ricardo Lopes; NETO, Octavio Ribeiro Mendonça; OYADOMARI, José Carlos. **Os estudos internacionais de competências e os conhecimentos,**

**habilidades e atitudes do contador gerencial brasileiro:** análises e reflexões. Disponível em: Brazilian Business Review, Vitória, V. 7 nº3, 2010.

CARDOSO, Ricardo Lopes; **RICCIO, Edson Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Competências do contador:** Um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. Disponível em: Revista Administração, São Paulo, v. 44, 2009.

CARDOSO, Ricardo Lopes. **Competências do Contador:** Um estudo empírico. Disponível em: Faculdade de economia, administração e contabilidade. São Paulo, 2006.

CARDOSO, Ricardo Lopes; **RICCIO, Edson Luiz; MENDONÇA NETO, Octavio Ribeiro de Mendonça; OYADOMARI, José Carlos. Entendo e explorando as competências do contador gerencial:** uma análise feita pelos profissionais. Disponível em: Advances in Scientific and Applied Accounting, 2011.

CARDOSO, Micheli da Cruz; **HORA, Dayse Martins. Competências e habilidades:** alguns desafios para a formação de professores. Disponível em: [http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer\\_histedbr/jornada/jornada11/artigos/7/artigo\\_si\\_mposio\\_7\\_713\\_micheli\\_ccardoso@yahoo.com.br.pdf](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada11/artigos/7/artigo_si_mposio_7_713_micheli_ccardoso@yahoo.com.br.pdf)  
Acesso em: 29/04/2016

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais.** São Paulo, 11ª ed, Cortez, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Competências:** Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

FARI, Murilo Arthur; **NOGUEIRA, Valdir. Perfil do profissional contábil:** relações entre formação e atuação no mercado de trabalho. Disponível em: Revista Eletrônica e Ciências Aplicadas. 2007, v.2 n.1.

FARIAS, Ana Cristina; **QUEIROZ, Mario Roberto Braga de. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo.** Disponível em: Revista Universo Contábil, v.5, nº1, p.55-81, Jan/Mar, 2009.

FÁVERO, Luiz. Paulo; **BELFIORE, Patrícia; SILVA, Fabiana Lopes; CHAN, Betty. Análise de dados:** modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro. Elsevier, 2009.

International Federation of Accountants (*IFAC*), Disponível em:  
<http://www.ifac.org/publications-resources/ies-3-initial-professional-development-professional-skills-revised> Acesso em 10 out 2015

FERNANDES, Waldir Aparecido; ANTUNES, Maria Auxiliadora. **O Profissional da Contabilidade** – Um Perfil da Atualidade. Disponível em: XIV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e X Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba, 2013.

FERREIRA, Victor Claudio Paradela. **ONGs no Brasil: um estudo sobre suas características e fatores que têm induzido seu crescimento.** Tese de Doutorado. Disponível em: Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2005.

FREITAS, Henrique; OLIVEIRA, Mirian; SACCOL, Amarolinda, Zanela. **O método de pesquisa survey.** Disponível em: Revista de Administração, São Paulo, v. 35, n. 3, p.105-112, jul. 2000.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência.** Disponível em: Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, 2001.

GARCIA, Lenise Aparecida Martins. **Competências e habilidades: você sabe lidar com isso?** Disponível em: Educação e Ciência On Line, p. 3, 2005.

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

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar.** Rio de Janeiro, Record, 1997.

GOMES, Delarim Martins. **Competências e habilidades do diretor.** Campo Grande, MS: UCDB. (2003)

GUERRA, Gilberto Clarício Martinez; SHINZAKI, Keiko; ICHIKAWA, Elisa Yoshie; SACHUK, Maria Iolanda. **A representação social da profissão de contador na perspectiva dos profissionais da contabilidade.** Disponível em: Revista Contabilidade e Organizações. São Paulo, v. 5, n. 12, 2011.

HOWIESON, Bryan. **Accounting practice in the new millennium: is accounting education ready to meet the challenge?** Disponível em: The British Accounting Review, n.35, p.69-103, 2003.

JODELET, Denise. **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro. Disponível em: EdUERJ, 2001.

JUNG, Carl Gustav. **O homem e seus símbolos**. 6ªEd. Trad. Maria Lúcia Pinho. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2002.

KOUNROUZAN, Marcia Covaciuc, **O Perfil do profissional contábil**. Disponível em: [www.oswaldocruz.br/download/artigos/social17.pdf](http://www.oswaldocruz.br/download/artigos/social17.pdf), 2005. Acessado em: 29 de abril.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia da Pesquisa**. São Paulo, 7ª ed, Atlas, 2010.

LEAL, Edvalda Araujo; SOARES, Mara Alves; SOUSA, Ediluesa Godói. **Perspectivas dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis e as Exigências do Mercado de Trabalho**. Disponível em: Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 1 nº10. Florianópolis, 2008.

LEMES, Danielle Ferreira; MIRANDA, Gilberto José. **Habilidades profissionais do contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro**. Disponível em: Scientific and Applied Accounting, São Paulo, 2014.

LE BOTERF, Guy. **De la compétence – essai sur un attracteur étrange**. Disponível em: Les éditions d'organisations. Paris: Quatrième Tirage, 1995.

LAPLANTINE, François; TRINDADE, Liana. **O que é Imaginário?** Coleção Primeiros Passos, São Paulo: Editora Brasiliense, 2000.

MACHADO, Vinicius Sucupira de Alencar; CASANOVA, Silvia Pereira de Castro; **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**. Disponível em: Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, 2008.

MARION, José Carlos. **Preparando-se para a profissão do futuro**. Disponível em: Contab. Vista & Ver. Belo Horizonte, 1998.

MELLO, Carlos. **Métodos quantitativos: pesquisa, levantamento ou survey**. Disponível em: <[http://www.carlosmello.unifei.edu.br/Disciplinas/Mestrado/PCM-10/Slides-Mestrado/Metodologia\\_Pesquisa\\_2012-Slide\\_Aula\\_9\\_Mestrado.pdf](http://www.carlosmello.unifei.edu.br/Disciplinas/Mestrado/PCM-10/Slides-Mestrado/Metodologia_Pesquisa_2012-Slide_Aula_9_Mestrado.pdf)>. 2012.

MUNHOZ, Izildinha Maria Silva. **Educação para carreira e representação social de professores**. Tese de Doutorado. Disponível em: Universidade de São Paulo, SP, 2010.

ORO, Ieda Margarete; BEUREN, Ilse Maria; CARPES, Antonio Maria da Silva. **Competências e Habilidades Exigidas do Controller e a Proposição para sua formação acadêmica**. Disponível em: Revista Contab. Vista & Revista, V.24, nº1, Belo Horizonte. 2012.

OTT, Ernani; CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da; JÚNIOR, Edgard Bruno Cornacchione; LUCA, Márcia Martins Mendes de; **Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva dos estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional**. Disponível em: Revista Contabilidade e Finanças – USP, São Paulo, 2011.

PARRY, Scott. B. **The quest for competencies**. *Training*, p. 48-54, July 1996.

PERRENOUD, Philippe. **Construir competências desde a escola**; trad. Bruno Charles Magne. – Porto Alegre: Artmed, 1999.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia científica**. Juriá Editora, 1º ed, 2014.

PIRES, Charline Barbora; OTT, Ernani; DAMACENA, Claudio. **A Formação do contador e a demanda do mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre (RS)**. Disponível em: Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, 2010.

PIRES, Charline Barbosa; OTT, Ernani; DAMACENA, Claudio. **“Guarda-Livros” ou “Parceiro de Negócios”?** Uma análise do perfil profissionais requerido pelo mercado de trabalho para contadores na região metropolitana de Porto Alegre (RMPA). Disponível em: Revista Contabilidade Vista & Revista, v.20, nº3. P.157-187, jul./set. 2009.

Portal Do Conselho Nacional De Educação, Disponível em:  
[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf)  
Acesso em 10 out 2015

PORTER, Michael E. **The competitive advantage of nations**. Harvard Business Review, mar-apr, 73-93, 1999.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social**. São Paulo, 3º ed, Atlas, 2008.

RICCIO, Edson Luiz; MARICI, Cristine Granacho Sakata. **Evidências da globalização na educação contábil**: estudo das grades curriculares dos cursos de graduação em universidades brasileiras e portuguesas. Disponível em: Revista Contabilidade & Finanças, São Paulo, v. 15, n. 35, p. 35-44, aug. 2004.

REIS, Anderson De Oliveira; MOREIRA, Vinicius De Souza; SEDIYAMA, Gislaine Aparecida Santana; MOREIRA, Camila Carolina. **Perfil do Profissional Contábil**: habilidades, Competências e Imagem Simbólica. Disponível em: XIV Congresso USP, Controladoria e Contabilidade. São Paulo, 2015.

Revista Conselho Regional De Contabilidade, Disponível em:  
[http://www.crcsp.org.br/portal\\_novo/profissao\\_contabil/profissional.htm](http://www.crcsp.org.br/portal_novo/profissao_contabil/profissional.htm)  
Acesso em 27 nov 2015

SÁ, Celso Pereira de, **A Construção do Objeto de Pesquisa em Representações Sociais**. Rio de Janeiro, EdUERJ, 1998.

SÁ, Celso Pereira. **Núcleo central das representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

SANTOS, Antônio Raimundo dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 6.ed. Rev. Rio de Janeiro. DP&A, 2004.

SARTRE, Jean-Paul. **A imaginação**. Trad. Paulo Neves. Porto Alegre: L&M, 2009.

SCHILINDWEIN, Antônio Carlos. **O ensino de Ciências Contábeis nas Instituições de Ensino da Mesorregião do Vale do Itajaí/SC**: uma análise das contribuições curriculares da Resolução CNE/CES N. 10/2004. Dissertação de Mestrado, Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, SC, 2007.



SILVA, Antônio Carlos Ribeiro de. **Metodologia de pesquisa aplicada à contabilidade**. São Paulo, Atlas, 2003.

SOUZA, Camila Regina de; NEVES, Junia Maria; BENEVIDES, Marta Regina Luiz; ALMEIDA, Rosângela Aparecia de; ALVES, Stella Libério; SILVA, Renato Thiago. **Contador Controller: Competências, Habilidades e Desafios**. Disponível em: Revista eletrônica da FAMINAS BH, 2006.

SPINK, Mary Jane. P. O conceito de Representação Social na Abordagem Psicossocial. Disponível em:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0102-311X1993000300017&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-311X1993000300017&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)  
Acessado em: 09 dez 2015

SPENCER, Signe. M. **Competence at work: models for superior performance**. New York: John Wiley & Sons, 1993.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo, 3º Ed, Atlas, 2008.

ZARIFIAN, Philippe. "**Objectif compétence. Pour une nouvelle logique.**",1999.