



## **COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DEMANDADAS EM UM PROFISSIONAL CONTÁBIL ATUANTE EM ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE E COMO ELAS SE RELACIONAM ÀS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PROPOSTAS PARA O CURSO SUPERIOR**

*Autor: Pedro Henrique Temer Arruda*

*Orientador: Fabrício Afonso de Souza*

*Curso: Ciências Contábeis Período: 8*

*Área de Pesquisa: Educação em Ciências Contábeis*

**Resumo:** Este estudo relacionou as habilidades e competências demandadas ao Contador e as habilidades e competências propostas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Ciências Contábeis (DCN). Para tanto, analisou-se a aptidão em apresentar tais competências em colaboradores de um escritório de contabilidade da cidade de Manhuaçu/MG, observando níveis de Likert em uma pesquisa de levantamento. Foram construídas análises de aptidão segregando os dados por setor de atuação no escritório, por habilidades alinhadas a trabalhos técnicos e de análise, planejamento e gestão. Foram relacionadas as habilidades e competências propostas pelas DCNs e as competências do Contador, propostas por Cardoso (2006). Os resultados do estudo sugerem que os respondentes detêm competências mais alinhadas a habilidades técnicas, como a realização de escriturações, apurações e atendimento básico, se comparadas à habilidades analíticas e de gestão, como o planejamento, coordenação e execução de ações práticas de longo prazo, além de atendimento aprofundado das demandas dos clientes. Estes resultados sugerem que os respondentes se sentem mais aptos à realização de trabalhos que lhes exigem apresentar as competências mais técnicas propostas pelo curso de Ciências Contábeis, distanciando-os das habilidades que os aproximarão de assumir postos gerenciais, como Analista Contábil e Contador responsável.

**Palavras-chave:** Habilidade. Competência. Profissional da Contabilidade. Formação.

### **1. INTRODUÇÃO**

O fenômeno da globalização e o avanço tecnológico têm fundamentado as modificações que a função do Contador tem sofrido ao longo dos anos. A abertura dos mercados e a complexidade das atividades empresariais demandaram que este profissional atue de maneira multifuncional, contribuindo ativamente para o desenvolvimento da organização. Silva, Teixeira e Bezerra (2017) sugerem que a tradicional atuação do profissional tenha sido superada pela ação prática voltada a oferecer ao mercado habilidades e competências como gerenciamento e avaliação de cenários de sucesso e insucesso das organizações.

O profissional contábil necessitou então buscar atualizações que lhe conferissem maior capacidade de atender às novas demandas do atual mercado de trabalho. Por outro lado, Giroto (2010) argumenta que muitos contadores não realizaram maiores investimentos em sua formação, comprometendo neste caso, sua capacidade de apresentar competências requeridas pelas modernas vagas de trabalho. O resultado tem sido um número maior de vagas ociosas por falta de profissionais que atendam às habilidades exigidas.

O cenário relatado por Giroto (2010) ganha maior visibilidade ao expor um viés entre a formação teórica e prática dos contadores, cujos objetivos e ações, segundo Vieira e Luz (2015) não estariam alinhados. Para as autoras há uma possível falha no entendimento de que a formação deve se basear no aprofundamento teórico dos conteúdos sem comprometer o aprendizado prático, ou seja, a capacidade do fazer. Esta capacidade constrói o que as autoras definem como habilidade de fazer, o domínio de uma atividade ou ação.

O viés relatado pode ser entendido então como uma possível falha na maneira de construir a formação do profissional Contador, ainda na faculdade. Entretanto, os cursos superiores devem ter seu projeto pedagógico alinhado à Lei de diretrizes e bases da educação, n. 9.394 (1996), que regulamenta o sistema de ensino nacional brasileiro (público e privado). Ela descreve em seu art. 43, inciso II, que as Instituições de Ensino Superior (IES) têm por objetivo “formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua” (BRASIL, 1996).

A lei deu base ainda para a elaboração de Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para os cursos de graduação e no caso do curso de graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, a resolução CNE/CES n. 10 de 2004. Entre orientações sobre os objetivos do curso superior, a diretriz mencionada define quais habilidades e competências são esperadas ao egresso, o discente formado, que neste caso, se tornará um Contador. Assim, conclui-se que as IES tenham orientação adequada sobre de que maneira o curso superior deve ser pensado, em termos de conteúdos curriculares e atividades acadêmicas que garantam o aprendizado destas habilidades e competências.

Lousada e Martins (2005) afirmam que se o objetivo das IES é oferecer à sociedade diplomados formados e competentes para a atuação eficaz junto às suas demandas profissionais, um de seus maiores desafios reside na concepção do curso superior à que seus alunos ingressarão. Neste sentido, elas devem cumprir o seu papel que vai além do conhecimento científico, ofertando capacitação técnica de qualidade e de uma visão multidisciplinar, alinhando a formação do aluno às demandas do mercado de trabalho no qual ele vai ser inserido.

Diante do contexto apresentado, este estudo objetiva responder ao seguinte questionamento: quais as habilidades e competências o profissional contábil possui que estão de acordo com as Diretrizes Curriculares nacionais (DCN)? O objetivo principal deste estudo consiste em analisar as competências e habilidades apresentadas por profissionais contábeis atuantes em um escritório de contabilidade, verificando se elas se alinham às habilidades e competências propostas pelas diretrizes curriculares do curso superior.

Estudos têm sido desenvolvidos para verificar o necessário alinhamento entre os conteúdos curriculares e as habilidades e competências demandadas pelo mercado de trabalho do contador. Silva, Teixeira e Bezerra (2017) oferecem evidências de que quando as IES inserem atividades curriculares que incentivem o desenvolvimento de habilidades comportamentais durante as aulas, o desempenho dos discentes aumenta. Neste caso, recomendam a inserção de ferramentas que garantam ao aluno a aprendizagem das habilidades comportamentais, amplamente demandadas pelo mercado de trabalho.

Biasibetti e Feil (2017) investigaram o perfil do profissional contábil requisitado pelo mercado de trabalho pelas empresas do Vale do Taquari-Rio Grande do Sul. Os resultados mostram que o mercado oferece opções de absorção mais rápidas de profissionais que estejam familiarizados com conhecimentos de legislação fiscal e tributária. Além do conhecimento o mercado analisado exige experiência dos candidatos a vagas de maior exigência profissional.

Fuccina e Benetti (2017) analisaram os desafios que profissionais de contabilidade e gestores de escritórios encontram no mercado de trabalho de Chapecó/SC. Os resultados da pesquisa mostram que a maioria dos profissionais formandos da região é do sexo feminino e elas veem como maior desafio a

continuidade dos estudos após a graduação, como a pós-graduação, seja de caráter *stricto sensu* ou *latu sensu*.

As contribuições deste estudo residem na análise da efetiva contribuição das IES na formação de seus discentes, uma vez que seu objetivo deve ser promover a disseminação de conhecimento prático, acrescentando ao egresso habilidades que o transformem em um profissional capacitado. As IES devem desenvolver com elevada dedicação um projeto que alinhe os seus interesses, como alta referência e visibilidade do curso, aos interesses do mercado que irá absorver os profissionais. Para isso, ela deve possuir sólida cultura organizacional, em que seus gestores se atentem para a qualidade das atividades propostas e do corpo docente (ALVES FILHO, 2016).

Dado que as constantes mudanças no mercado de trabalho, motivadas pelo avanço das tecnologias, mudanças na comunicação e na estrutura da prestação dos serviços, tem impactado a atividade do Contador, espera-se com este estudo contribuir para que gestores e coordenadores das IES possam refletir sobre a responsabilidade da concepção do curso, bem como das constantes adaptações ao cenário profissional. Espera-se contribuir ainda para que os profissionais de contabilidade reflitam sobre a constante reciclagem e avanço de seus estudos, como garantia da atuação profissional eficaz e que possam preencher adequadamente as vagas de trabalho ofertadas.

A expectativa do estudo é de que seja possível verificar se o profissional contábil atuante no escritório detém as habilidades e competências demandadas pelo mesmo e ainda, se, em alinhamento ao projeto pedagógico esperado das IES, as habilidades e competências previstas nas DCN estejam presentes. Justifica-se o estudo devido a crescente valorização do profissional contábil em cenários de crise, que demandam sua maior participação. Assim, espera-se que os resultados sejam de suma importância não apenas para os proprietários dos escritórios de contabilidade, mas para as IES e para os próprios profissionais.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Referencial Teórico**

#### **2.1.1. Competências e habilidades demandadas aos profissionais da contabilidade**

A abertura dos mercados impulsionou um movimento internacional de empresas realizando transações comerciais com parceiras nos mais distantes locais do mundo, criando oportunidades de negócios ao mesmo tempo em que exigiu preparo e investimentos. O fenômeno criou um cenário de alta competitividade e concorrência entre as empresas, demandando habilidades de relacionamento aos profissionais que passaram a fazer parte deste processo. Balieiro (2014) afirma que os bons ventos que sopraram a favor da economia brasileira nos últimos anos, embora atualmente ela esteja em crise, fizeram com que a demanda por profissionais qualificados aumentasse, gerando oportunidades de trabalho.

Silva, Teixeira e Bezerra (2017) sugerem que o clima de competitividade instalado nas empresas impactou a maneira como os profissionais de gestão devem contribuir para que resultados satisfatórios sejam atingidos. Essa mudança teve impacto na forma como os profissionais contábeis devem gerir os negócios, por exemplo, exigindo às instituições de ensino rever sua política de construção pedagógica do curso superior e da formação de seus alunos. As escolas de negócios passaram então a ter que investir em uma formação que propicie aplicar habilidades de gerenciamento e avaliação de resultados organizacionais (GRUPTA et al., 2013).

O papel das instituições de ensino superior, neste caso, segundo Wolcott *et al.* (2011) deve ser garantir que o professor propicie ao aluno realizar atividades que desenvolvam suas habilidades cognitivas, como base para a posterior aquisição das habilidades profissionais e não o contrário. O projeto pedagógico das IES, neste caso, precisa estar sob o alicerce da formação consolidada do professor, não apenas no conhecimento técnico, mas sobretudo no conhecimento comportamental. Neste sentido, Lawson *et al.* (2014) sugerem a promoção da capacitação contínua do professor como garantia da melhoria da qualidade do ensino e do aprendizado.

As competências tradicionais do contador, as competências comportamentais, devem se unir a habilidades de meta-competência, ou seja, relacionadas à capacidade de aprender e criar, adaptar e antecipar, características que segundo Sharif *et al.* (2009), melhoram a cognição, o relacionamento interpessoal e pessoal, a flexibilidade e o gerenciamento. Os autores afirmam que as competências

tradicionais são insuficientes, pois elas por si só não criariam vínculos suficientes para uma prestação de serviço de qualidade.

Competência para Fleury e Fleury (2001) significa possuir um conjunto de conhecimentos e habilidades para realizar algo com alto desempenho. Para os autores a competência representa um estoque de conhecimentos a ser utilizado para se atingir um propósito. No entanto, salientam que, na prática, não se trata apenas de o profissional possuir as competências, mas também que elas estejam alinhadas às necessidades estabelecidas por ocupações existentes nas empresas e que se deseja ocupar.

Torres, Silva e Falk (2011) contribuem ao afirmar que as competências demandadas aos profissionais da contabilidade residem na ciência de desenvolver adequadamente algo que lhe for solicitado, cumprindo tal propósito. Nesse sentido, este desenvolvimento refere-se ao “saber fazer” utilizando-se os fundamentos da ciência contábil, cuja aprendizagem deu-se durante a formação profissional.

Cardoso (2006) desenvolveu um dicionário de competências do contador, baseando-se nas premissas de analisar as principais competências do profissional citadas pela literatura, analisando a possibilidade de agregação de competências conforme seu significado para o cargo. O dicionário foi composto por capacidades, habilidades e conhecimentos, relacionados a aspectos técnicos da profissão, além de características pessoais, como autocontrole, empreendedorismo, liderança e capacidade de trabalhar em equipe.

O quadro a seguir descreve as competências do Contador, propostas por Cardoso (2006):

<p style="text-align: center;"><b>Competência</b></p>
---

Informática
Gestão da informação
Ferramentas de controle
Empreendedor
Contabilidade e finanças
Comunicação
Autocontrole
Atendimento
Análítica

Fonte: Adaptado de Cardoso (2006)

<b>Competência</b>							
Visão estratégica	Trabalho em equipe	Técnicas de gestão	Relacionamento externo	Planejamento	Ouvir eficazmente	Negociação	Legal
							Integridade e confiança

Fonte: Adaptado de Cardoso (2006)

Segundo Cardoso (2006) o dicionário tem por finalidade disponibilizar um conjunto de competências requeridas ao Contador. A partir da sua evidenciação será possível elaborar modelos de competências, atendendo às demandas das organizações pelos serviços.

#### 2.1.2. Diretrizes curriculares nacionais para o curso superior de Ciências Contábeis

As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Ciências Contábeis, homologadas em 16 de dezembro de 2004, determinam as orientações sobre a adequada concepção do curso superior pelas instituições de ensino. Elas orientam o perfil profissional esperado ao discente formando, em termos de habilidades e competências. Sua criação ocorreu após a reforma da educação superior, cujos desdobramentos culminaram na flexibilidade dos conteúdos,

orientando o incentivo à aprendizagem prática, à formação geral e específica, bem como a duração dos cursos (CURY, 1997).

A resolução determina ainda que o futuro contabilista seja capacitado a: I. compreender questões técnicas e científicas, econômicas e financeiras, nos diferentes modelos organizacionais; II. Apresentar domínio de auditorias, perícias e arbitragens, quantificar informações financeiras e patrimoniais, utilizando-se de modernas tecnologias de informação; e III. Apresentar capacidade crítico-analítica para avaliar implicações organizacionais, auxiliando e orientando decisões (Resolução CNE/CES 10, 2004).

De maneira específica, as diretrizes determinam em seu artigo 4º que ao concluir o curso, o aluno seja apto a apresentar as seguintes habilidades e competências:

- 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 à 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 crítico 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.

Reis *et al.* (2015) argumentam que embora o conteúdo da resolução que institui as DCN seja claro em sua descrição, torna-se relevante avaliar outros dispositivos que orientem para as demandas à atuação do profissional contábil, inclusive em âmbito internacional. A ênfase, neste caso, vai ao encontro das novas demandas aos profissionais após a adoção das Normas Internacionais de



Contabilidade (IFRS), cuja adoção trouxe sobreposição da essência sobre a forma na maioria das mensurações realizadas pelos profissionais para elaborar uma informação contábil de qualidade (COSTA; FREITAS, 2014).

Embora fique clara a contribuição e orientação das DCN para a concepção do curso superior de Ciências Contábeis, de maneira significativa, Bariani (1998) alerta que se um dos objetivos da educação reside em desenvolver seres humanos dinâmicos, produtivos e capazes, antes disso, eles devem ser profissionais humanos, ou seja, serem capazes de conviver e contribuir para a sociedade em que estão inseridos. O desafio neste caso, é conceber uma formação profissional e humana simultaneamente, conforme sugerem Fleury e Fleury (2001).

### 2.1.3. O currículo do contador e a evolução da profissão contábil

Silva e Quillici Neto (2018) investigaram as concepções e tendências do currículo do curso superior de Ciências Contábeis no Brasil e em Portugal. A pesquisa analisou historicamente o currículo de duas tradicionais instituições de ensino cujo curso é ofertado desde 1946, no caso da Universidade de São Paulo. Uma das significativas contribuições do estudo consiste na análise da evolução do currículo em instituições de ensino renomadas cuja oferta do curso iniciou-se há mais de setenta anos.

A análise dos currículos brasileiro e português proposta por Silva e Quillici Neto (2018) demonstra que a concepção dos conteúdos curriculares previstos tem sofrido revisões constantes, sobretudo, marcadas pela evolução da contabilidade, em consonância aos avanços da globalização, das crescentes necessidades da gestão consciente dos negócios. Em acordo, Lousada e Martins (2005) afirmam que as IES devem realizar ajustes constantes nos conteúdos curriculares de seus cursos, para propiciar aos discentes uma formação com conhecimento e habilidades de atuar profissionalmente em processos diversos e amplos, inerentes à sua área de atuação, sempre atendendo com segurança ao que a profissão propõe.

Laffin (2001) argumenta que o currículo do curso de Ciências Contábeis encontra um desafio em não contemplar em seu conteúdo uma formação sobre o conhecimento pedagógico. A não ocorrência desta formação provoca na formação do aluno, segundo o autor, uma ausência de garantia da aprendizagem ao inibir diferentes recursos do ensino-aprendizagem na relação aluno e professor. Esta

característica do curso retarda o contato do graduando com o conhecimento de maneira pedagógica, ocorrendo o contato geralmente apenas na pós-graduação, resultando em uma formação mais técnica.

A falta de interação entre o conhecimento contábil e pedagógico pode resultar num trabalho técnico do professor que por sua vez, resultará em uma aprendizagem técnica do aluno. Assim, compromete-se a intenção das diretrizes do curso, cujo alicerce encontra-se na atuação prática do aluno do “saber fazer” e não do apenas “conhecer” e “descrever” (LAFFIN, 2001).

Galdi (2019) afirma que se a Contabilidade tem o papel de reconhecer, mensurar e evidenciar os eventos econômicos realizados entre as empresas, ela deve desenvolver informações sobre a realidade econômica destes negócios, afim de subsidiar tomadas de decisão. Portanto, a formação do discente deve permear uma capacitação voltada para atuar junto às empresas de moda geral, no mercado financeiro e em empresas não financeiras, por exemplo. O objetivo segundo o autor deve ser privilegiar uma formação de amplo espectro de atuação no mercado de trabalho.

#### 2.1.4. Estudos anteriores sobre as competências do Contador

Silva, Teixeira e Bezerra (2017) investigaram a relação entre competência comportamental e desempenho acadêmico de alunos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis, Administração e Economia de uma instituição de ensino de Vitória – ES. A mensuração do desempenho deu-se por meio de uma *proxy* desenvolvida a partir de sete disciplinas cursadas durante um período. Analisando 116 alunos do primeiro período dos cursos, utilizou-se o Método de Avaliação de Pessoas – MAPA, relacionando a variável dependente desempenho acadêmico à variáveis independentes comportamentais como civilidade, foco, ordem e dinamismo, dentre outros. Os resultados mostraram relação entre as variáveis analisadas, mais precisamente a variável foco, demonstrando que o professor tem papel preponderante na motivação dos alunos para o desenvolvimento do foco, resistência às distrações e busca da excelência.

Biasibetti e Feil (2017) analisaram o perfil do profissional contábil segundo a visão das organizações, indagando qual seria o perfil desejado pelo mercado de Taquari-RS. Utilizando-se da pesquisa *survey* aplicada a 105 empresas, relevaram

haver preferência das mesmas em contratar profissionais com idade entre 26 e 35 anos, de 4 até 5 anos de experiência comprovada e que dominem um segundo idioma. O perfil desejado inclui segundo os autores uma formação sólida, compreendendo habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho.

Torres, Silva e Falk (2011) investigaram se o estágio curricular e/ou extracurricular colaboram para o desenvolvimento das competências nos profissionais contábeis. Avaliando 160 estudantes de Ciências Contábeis de instituições de ensino de Recife-PE, concluíram que as organizações contratam estagiários para realizar trabalhos em suas dependências. Além disso, os dados sugerem ainda que os estudantes que realizam o estágio apresentam atitude mais alinhada aos interesses das organizações quando da conclusão de sua graduação e efetiva colocação de vagas.

No contexto inglês, Morgan (1997) ao indagar educadores e profissionais contábeis sobre a importância da comunicação na profissão, concluiu que aspectos como capacidade de desenvolver memorandos, como relatórios internos e externos, capacidade de saber ouvir e de saber falar, são relevantes para o mercado de trabalho. O autor concluiu ainda que as habilidades de comunicação se sobrepõem às habilidades técnicas quando se analisa a posição de atuação do profissional como gestor.

Brewer *et. al* (2014) indagou sobre a maneira como a evolução da contabilidade alterou a forma de se construir as competências dos profissionais formados. Para os autores, um dos maiores desafios em termos de competências reside na conclusão de que em média a cada três anos, o conteúdo de contabilidade sofre alterações significativas, impactando o conhecimento prático já absorvido pelo profissional atuante. Segundo os autores, este cenário desafia o profissional a manter contato constante com as mudanças, por meio do estudo contínuo e de reciclagem.

Rufino (2016) avaliou no contexto Filipino as principais competências requeridas ao Contador analisando o memorando da educação e estudantes da universidade de Tarlac. O autor concluiu que a principal dificuldade dos estudantes em adquirir as competências é a falta de oportunidades de realizar estágios durante a graduação. Os estudantes relataram que a experiência em treinamento, alinhada

às atividades práticas da sala de aulas seriam sua maior fonte de aprendizagem. Os resultados neste caso, sugerem ainda que a aprendizagem possibilitou a absorção de habilidades técnicas pelos estudantes, como finanças, mas prejuízo no domínio de habilidades de informática, conhecimentos gerais e organização de negócios, por exemplo.

## **2.2. Metodologia**

Este estudo caracteriza-se por pesquisa descritiva, cujo objetivo, segundo Gil (1999), é descrever a relação entre as habilidades e competências esperadas ao contador e as habilidades e competências adquiridas pelos profissionais de contabilidade de escritórios da cidade de Manhuaçu.

A análise ocorreu utilizando-se abordagem quantitativa e o método utilizado para obtenção dos dados foi o levantamento. Segundo Creswell (2010) neste tipo de pesquisa realiza-se descrição quantitativa de tendências, atitudes ou opiniões de uma população, estudando-se uma amostra dela.

A amostra compreendeu colaboradores de um escritório de serviços contábeis situado na cidade de Manhuaçu/MG. A empresa presta serviços de escrituração contábil, fiscal e de pessoal para pessoas físicas e jurídicas, de pequeno e médio porte, além de pequenas consultorias administrativas e financeiras, há mais de 25 anos. A empresa se enquadra como Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI).

O quadro de colaboradores inclui profissionais da contabilidade graduados e graduandos em Ciências Contábeis, conforme tabela descritiva a seguir:

**Tabela 1 – Quadro de colaboradores**

<b>Departamento</b>	<b>Frequência na amostra</b>	<b>Frequência percentual</b>
Administrativo	01	7%
Contábil	03	21%
Diretoria	01	7%
Fiscal	03	21%
Pessoal	02	14%
Processos	03	21%
Serviços gerais	01	7%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelo autor

O levantamento foi realizado utilizando-se o corte transversal (CRESWELL, 2010) com os dados sendo colhidos em um único momento. O questionário foi elaborado pelo autor de forma estruturada, compreendendo questões que avaliassem a tendência, comportamento ou opinião da amostra de maneira quantitativa ou numérica em relação a possui as habilidades e competências demandadas ao profissional contábil. Posteriormente, elas foram relacionadas às habilidades e competências prescritas pela DCN do curso de Ciências Contábeis.

O questionário foi dividido em dois blocos. O primeiro bloco incluiu variáveis sobre o perfil dos respondentes (área de atuação, gênero, tempo de serviço na empresa). O segundo bloco identificou os níveis de concordância e discordância dos respondentes em relação a se sentirem aptos a dominar as competências e habilidades demandadas ao Contador, propostas por Cardoso (2006). Assim, respostas de concordância e concordância total se caracterizam por alto nível de aptidão em apresentar as relatadas habilidades e competências e as respostas de discordância e discordância total se caracterizam por baixo nível de aptidão em apresentar tais atributos.

As análises se concentraram em estabelecer níveis de aptidão dos respondentes em apresentar as relatadas habilidades. Posteriormente as habilidades e competências demandadas ao Contador, arguidas dos respondentes foram relacionadas às habilidades previstas nas DCN do curso de Ciências Contábeis, conforme o quadro 1 a seguir:

**Quadro 1 – Habilidades e competências do Contador, propostas por Cardoso (2006) e pelas DCN do curso de Ciências Contábeis**

<b>Diretrizes curriculares nacionais de Ciências Contábeis</b>	<b>Habilidades e competências do Contador, propostas por Cardoso (2006)</b>
<b>I. Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais.</b>	Legal
<b>II. Demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil.</b>	Negociação Atendimento Analítica
<b>III. Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais.</b>	Legal Ferramentas de controle Comunicação
<b>IV. Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis.</b>	Legal
<b>V. Desenvolver, com motivação e através de permanente</b>	Visão estratégica

Diretrizes curriculares nacionais de Ciências Contábeis	Habilidades e competências do Contador, propostas por Cardoso (2006)
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.	Trabalho em equipe Técnicas de gestão Relacionamento externo Ouvir eficazmente Empreendedor Comunicação Autocontrole
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 à sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania.	Gestão da informação Ferramentas de controle Autocontrole
VII. Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação.	Planejamento Informática Atendimento
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.	Integridade e confiança

Fonte: elaborado pelo autor

O questionário foi disponibilizado aos respondentes pela internet, por meio da ferramenta Formulários Google®. Participaram da pesquisa 13 colaboradores do escritório analisado, de acordo com o perfil desejado para a amostra, graduados e graduandos em Ciências Contábeis, atuantes como profissionais da Contabilidade. Foram obtidas respostas de 11 respondentes, validando a análise.

Os resultados dos blocos e dois foram analisados utilizando-se o item de Likert (1932), medindo o nível de concordância dos respondentes em relação à sua aptidão para as habilidades e competências mensuradas, variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”.

### 2.3. Discussão de resultados

A seguir são apresentados os resultados do questionário, descrevendo o perfil e o nível de concordância dos respondentes em relação à aptidão de dominar habilidades e competências arguidas no levantamento.

#### 2.3.1. Perfil dos respondentes

O perfil da amostra constitui-se de profissionais da contabilidade de ambos os gêneros, masculino e feminino, com discreta predominância de mulheres, atuantes nos diversos setores do escritório de contabilidade. A presença de mulheres atuantes se assemelha a evolução marcante da presença feminina na área contábil, percebida ao longo do país nos últimos anos. O tempo médio de experiência é de dois a três anos, conforme pode ser visualizado na Tabela 2.

**Tabela 2 – Perfil descritivo dos respondentes**

<b>Área de atuação</b>	<b>Frequência</b>	<b>Frequência %</b>
Dep. Contábil	03	27%
Dep. Fiscal	03	27%
Dep. Pessoal	02	19%
Dep. Processos	03	27%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
<b>Gênero</b>	<b>Frequência</b>	<b>Frequência %</b>
Masculino	05	45%
Feminino	06	55%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
<b>Tempo de serviço na empresa</b>	<b>Frequência</b>	<b>Frequência %</b>
Até um ano	02	19%
De dois a três anos	05	45%
Acima de três anos	04	36%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelo autor

A Tabela 3 a seguir evidencia os resultados sobre os níveis de concordância e discordância dos respondentes em relação às habilidades e competências demandadas ao Contador analisadas. Foram atribuídas frequências relativas a fim de identificar em que níveis de Likert as respostas se concentraram. Os questionamentos refletem as perguntas que foram realizadas aos respondentes, objetivando auferir deles a percepção sobre aptidões cotidianas de seu trabalho no escritório.

**Tabela 3 – Níveis de concordância e discordância relacionados às habilidades e competências demandadas ao Contador**

Nº	QUESTIONAMENTOS	ESCALA										SOMA	
		1		2		3		4		5			
		F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
1	Você se sente apto a utilizar ferramentas como Word, Excel (básico), Excel (avançado)?	-	-	-	-	02	18,2	08	72,7	01	9,1	11	100
2	Você se sente apto a realizar treinamento de colegas de sua equipe, transmitindo a eles o conhecimento adquirido, estando eles subordinados à sua equipe?	01	9,1	01	9,1	03	27,2	05	45,5	01	9,1	11	100
3	Você se sente apto a realizar treinamento de colegas recém chegados ao escritório, preparando-os para realizar os trabalhos a seguir?	-	-	01	9,1	-	-	08	72,7	02	18,2	11	100
4	Você se sente apto a utilizar adequadamente softwares de validação de informações, de auditoria de dados?	-	-	01	9,1	05	45,5	04	36,3	01	9,1	11	100
5	Você se sente apto a criar oportunidade de novos negócios ou novos serviços para o escritório a serem prestados aos clientes, ou melhorando os serviços já prestados por meio de adaptações e/ou modernizações deles?	01	9,1	01	9,1	03	27,3	04	36,3	02	18,2	11	100
6	Você domina ou se sente apto a comunicar com segurança as informações, atualizações, alterações, modificações na legislação, aos colegas de sua equipe, superiores?	01	9,1	-	-	05	45,5	05	45,4	-	-	11	100
7	Você se sente apto a lidar/resolver problemas ou a direcionar as questões aos envolvidos, ou responsáveis de fato no escritório adequadamente?	-	-	01	9,1	02	18,2	06	54,5	02	18,2	11	100
8	Você se sente apto a realizar todas as etapas de atendimento ao cliente, desde o contato inicial até a resolução das demandas posteriores? Você prefere realizar apenas o atendimento inicial? Você prefere realizar o atendimento da demanda do cliente de fato?	-	-	01	9,1	02	18,2	06	54,5	02	18,2	11	100
9	Você domina a habilidade de analisar um cenário de questão (problema) contábil, fiscal ou pessoal, colocando em foco questões técnicas que envolvam diversas áreas, como jurídica, fiscal e contábil? (você consegue enxergar os aspectos específicos do problema e quais membros do escritório devem ser acionados para solucionar em conjunto?)	01	9,1	02	18,2	05	45,4	02	18,2	01	9,1	11	100
10	Você se sente mais apto a executar, fazer o serviço ou se sente mais apto a concluir, decidir o procedimento?	-	-	-	-	04	36,4	06	54,5	01	9,1	11	100
11	Você se sente apto a elaborar planos de ação para realizar um serviço ou prefere que ele seja elaborado por outro colaborador e sejam apenas lhes passadas tarefas relacionadas?	-	-	04	36,4	05	45,4	01	9,1	01	9,1	11	100



Nº	QUESTIONAMENTOS	ESCALA										SOMA	
		1		2		3		4		5			
		F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
12	Você se sente apto a comandar equipes responsáveis por algum setor?	01	9,1	02	18,2	05	45,4	01	9,1	02	18,2	11	100
13	Você se sente apto a ser comandado por um responsável por sua equipe?	-	-	-	-	-	-	06	54,5	05	45,5	11	100
14	Você se sente apto a realizar soluções para problemas propostos, lidar com imprevistos, propondo alternativas?	01	9,1	-	-	04	36,4	03	27,3	03	27,3	11	100
15	Você se sente apto a implantar trabalho de equipe, dividir serviços relacionados à resolução de problemas?	-	-	01	9,1	03	27,3	04	36,3	03	27,3	11	100
16	Você se sente apto a propor ações que simplifiquem processos de trabalho, sejam eles rotineiros ou para resolver um problema imprevisto?	-	-	01	9,1	05	45,4	03	27,3	02	18,2	11	100
17	Você se sente apto a buscar parcerias, contatos, fontes de informação externas ao escritório (não considere aqui consultorias já contratadas pelo escritório)?	01	9,1	03	27,3	02	18,2	04	36,3	01	9,1	11	100
18	Você se sente apto e proprietário de um adequado network, possuindo contatos para trabalhos adicionais, extras?	02	18,1	03	27,3	03	27,3	03	27,3	-	-	11	100
19	Você se sente apto a desenvolver planejamento de execução de serviços, definindo objetivos, prazos, número de colaboradores, custos?	03	27,3	01	9,1	04	36,3	03	27,3	-	-	11	100
20	Você se sente apto a criticar, propor ajustes em etapas de um planejamento realizado por outro colaborador ou até mesmo por um superior?	01	9,1	01	9,1	04	36,4	04	36,3	01	9,1	11	100
21	Você se sente apto a ouvir o cliente adequadamente ou prefere transferi-lo a outro colaborador assim que possível?	-	-	01	9,1	04	36,3	04	36,4	02	18,2	11	100
22	Você se sente seguro, hábil a realizar regularmente contato direto com o cliente, realizando comunicações ou prefere o trabalho de retaguarda, a realização da tarefa, sem incluir necessariamente a entrega do serviço?	01	9,1	01	9,1	05	45,4	02	18,2	02	18,2	11	100
23	Você se sente apto a propor soluções, adaptar serviços, propor ajustes, oferecendo ao cliente o que ele necessita, dentro do que é possível e correto ser realizado?	-	-	01	9,1	04	36,4	05	45,4	01	9,1	11	100
24	Você se sente apto a explicar, convencer o cliente sobre a necessidade ou não necessidade de uma ação, serviço desejado por ele? Se sente apto a realizar orientações que inclusive sejam necessárias para convence-lo a atender adequadamente as obrigações inerentes à legislação, por exemplo?	-	-	02	18,2	05	45,4	03	27,3	01	9,1	11	100
25	Você se sente apto a analisar a legislação, apresentando domínio dela, sabendo como localizar determinados tipos de informação,	-	-	03	27,3	04	36,3	03	27,3	01	9,1	11	100

Nº	QUESTIONAMENTOS	ESCALA										SOMA	
		1		2		3		4		5			
		F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
	seja de caráter fiscal, contábil ou trabalhista?												
26	Você se sente apto a analisar uma orientação legal, considerando a hierarquia das legislações (municipal, estadual e federal)?	-	-	03	27,3	04	36,3	03	27,3	01	9,1	11	100
27	Você se sente apto a lidar com o sigilo das informações a que tem acesso, sejam elas próprias do escritório, sejam elas próprias dos clientes?	-	-	-	-	02	18,2	02	18,2	07	63,6	11	100
28	Você se sente apto a tomar decisões considerando a importância do sigilo sobre as informações a que tem acesso?	-	-	-	-	01	9,1	03	27,3	07	63,6	11	100

Fonte: elaborado pelo autor

De maneira geral, os resultados mostram que: 1. Os respondentes em sua maioria concentraram suas respostas nos níveis 3 e 4, indicando que ou não se sentem em concordância ou discordância sobre as aptidões ou se sentem em concordância, atestando a aptidão em apresentar as habilidades e competências avaliadas; 2. Os respondentes em sua minoria concentraram suas respostas nos níveis 1 e 2, indicando baixa aptidão, para habilidades como elaborar planos de ação para realização de tarefas contábeis que demandem tempo maior, definindo objetivos e metas, número de colaboradores envolvidos, entre outros.

Entre as habilidades cujas respostas indicaram maior aptidão dos respondentes, destaca-se a capacidade em realizar trabalhos utilizando as ferramentas do Microsoft Office® (Word, Excel, etc.), apropriados para a realização de tarefas práticas do cotidiano do Contador. Entre elas destacam-se pareceres e planilhas de apuração de impostos, entre outros. Os resultados ainda indicam aptidão para utilização de softwares de validação de informações contábeis e fiscais. No trabalho diário do profissional da contabilidade estes softwares auxiliam na elaboração e transmissão de declarações acessórias ao Fisco, como as instâncias do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), declarações sobre a renda das pessoas físicas e jurídicas, por exemplo. Os resultados sugerem ainda domínio de aptidões relacionadas à competência sete, proposta pelas DCN do curso, de desenvolver sistemas de informação, revelando capacidade crítica e analítica.

A capacidade básica de comunicação também mostrou destaque nos resultados. Quando questionados sobre sua aptidão em realizar atendimentos inicial e posterior ao cliente do escritório, os respondentes confirmaram indicador mais alinhado ao nível quatro da escala de Likert (Concordo). No entanto, o aparecimento de respostas nos níveis 1 e 2 para questões relacionadas à elaboração e planos de ação para execução de tarefas, definindo objetivos, prazos e número de colaboradores, mostra que há maior aptidão dos respondentes em se encaixar nas etapas de execução de projetos, em detrimento da participação mais ativa e colaborada pela elaboração desses planos.

**Tabela 4 – Média dos níveis da Escala de Likert**

Nível de Likert	Média	Interpretação
01	1,27	Alta discordância
02	1,67	Discordância
03	3,65	Nem concordância nem discordância
04	3,96	Concordância
05	2,1	Alta concordância

Fonte: elaborado pelo autor

A Tabela 4 evidencia que as respostas dos colaboradores se concentraram nos níveis 3, 4 e 5, indicando aproximação de concordância pela aptidão em apresentar as habilidades e competências demandadas ao Contador. Ainda, pode-se inferir que há uma propensão pela concordância relativa, já que o nível de concordância mais apresentado foi o nível 4 (concordância) e não o nível 5, de concordância total. Os resultados sugerem que de alguma maneira os respondentes sentem que podem ou necessitam aprimorar sua aptidão pelas habilidades que julgam possuir.

Para melhor relacionar as habilidades e competências propostas por Cardoso (2006) e as DCN do curso de Ciências Contábeis, os resultados da Tabela 3 foram segregados por percentual de concordância nos níveis de Likert. A Tabela 5 foi organizada privilegiando a ordem decrescente dos percentuais de concordância total

e apenas concordância dos respondentes, apresentando os níveis em que a maioria dos colaboradores se classificou apta em primeiro lugar, em negrito.

**Tabela 5 – Habilidades com maiores e menores níveis de Likert**

Percentual de concordância entre os níveis 4 e 5 de Likert	DCN de Ciências Contábeis	Habilidades e competências do Contador, propostas por Cardoso (2006)
<b>Até 80% de concordância de aptidão</b>	<b>VI e VII.</b>	Informática Gestão da informação
<b>Até 70% de concordância de aptidão</b>	<b>VIII.</b>	Integridade e confiança
<b>Até 60% de concordância de aptidão</b>	<b>II, V e VI e VII.</b>	Autocontrole Atendimento Analítica Trabalho em equipe
<b>Até 50% de concordância de aptidão</b>	<b>II, III, e VI.</b>	Gestão da informação Comunicação Negociação
<b>Até 40% de concordância de aptidão</b>	<b>III, V e VII.</b>	Ferramentas de controle Empreendedor Técnicas de gestão Relacionamento externo Planejamento Ouvir eficazmente
<b>Até 30% de concordância de aptidão</b>	<b>I, III e IV.</b>	Legal

Fonte: elaborado pelo autor

Os resultados evidenciam que as habilidades de maior concordância representam competências do Contador mais técnicas do que práticas. Isso significa que eles se relacionam melhor a atividades práticas do cotidiano do profissional da contabilidade, como escrituração e elaboração de informações, além de atendimento. Estes resultados são alinhados à Silva, Teixeira e Bezerra (2017), cuja análise de competências comportamentais mostrou serem as habilidades técnicas o início da aquisição das habilidades de análise. Os autores relatam, no entanto, que para a aquisição de competências gerenciais, o comportamento do professor, sua atitude de orientador, é totalmente influente sobre a maneira de aprender do aluno, o que pode ou não contribuir para seu desenvolvimento enquanto líder, empreendedor. Apesar disso, os resultados mostram, no entanto que, para habilidades de caráter gerencial, como analítica, empreendedor, técnicas de gestão e planejamento, os resultados mostram nível de concordância abaixo da metade dos respondentes. Estes resultados sugerem que há baixa aptidão dos colaboradores em apresentar competências mais próximas de uma atuação a nível de gestão e coordenação de setor, por exemplo.

Destacam-se ainda os resultados de baixa conformidade pelas habilidades de relacionamento externo e domínio da legislação (legal). Os resultados indicam que

há necessidade de aprimoramento por parte dos respondentes em realizar comunicações a nível de relacionamento externo, necessária ao *network* de trabalho, à absorção de maiores oportunidades, de empreender, por exemplo. Por outro lado, o domínio da vasta legislação a que as empresas são submetidas e, por conseguinte o Contador, também se mostram desafiadores, revelado pela baixa conformidade de aptidão apresentada.

### **3. CONCLUSÃO**

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre as habilidades e competências demandadas ao contador pelo mercado e as habilidades e competências esperadas ao bacharel em Ciências Contábeis. Para se alcançar os objetivos desenvolveu-se pesquisa de levantamento com colaboradores de um escritório de serviços contábeis situado na cidade de Manhuaçu. Os colaboradores responderam questões sobre o nível de aptidão em apresentar as habilidades e competências demandadas ao Contador e os resultados foram analisadas a partir dos níveis de Likert.

De maneira geral, os resultados evidenciam que os colaboradores em sua maioria concentraram suas respostas dos níveis 3 ao 5, indicando aptidão para apresentar as competências e habilidades demandadas ao Contador. No entanto, quando estes resultados foram analisados sob a perspectiva de cada habilidade, observou-se que a concentração dos maiores níveis de Likert encontra-se nas tarefas mais cotidianas do Contador, em comparação com habilidades de maior nível de competência, relacionamento externo e gestão.

Os resultados indicam que os colaboradores, em sua maioria, estão mais aptos a realizar tarefas mais básicas, como escrituração, elaboração de planilhas de apurações e atendimento básico, do que realizar tarefas mais complexas, como negociação, elaboração e gestão de processos, além de atitudes de empreendedorismo.

As conclusões deste estudo reforçam a importância de que as instituições de ensino revisem periodicamente seu projeto pedagógico, a capacitação de seu corpo docente e pense ações de aprendizagem prática, alinhadas ao que o mercado espera do graduado após sua formação. Bloch *et. al* (2012), Silva, Teixeira e Bezerra (2017), afirmam que os professores possuem papel fundamental de

encorajar seus alunos para uma carreira de sucesso. Os resultados sugerem, no entanto, que esta contribuição depende do alinhamento entre as diretrizes curriculares e o projeto pedagógico das IES e de seus cursos superiores, como o passo inicial para a garantia da aprendizagem inovadora.

Uma das limitações do estudo encontra-se no número de colaboradores analisado, pertencente a um escritório de serviços contábeis de Manhuaçu. Neste sentido, os resultados, embora fomentem importantes discussões acerca da formação do graduado em Ciências Contábeis, não podem ser generalizados.

Sugere-se que futuros estudos sejam desenvolvidos ampliando-se a amostra de colaboradores, englobando outros escritórios de serviços contábeis de Manhuaçu e região, afim de verificar se as habilidades e competências apresentadas também se encontram mais presentes nas atividades básicas se comparadas às habilidades mais complexas.

#### **4. REFERÊNCIAS**

ALVES FILHO, Emilio Maltez. **Cultura organizacional de cursos de Ciências Contábeis**: um estudo em duas universidades públicas. Tese – Departamento de Contabilidade e Atuária, Unidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

BALIEIRO, F. Desafios da formação contábil. **Transparência**, ano 4, n. 14, p. 16-19, 2014

BARIANI, Isabel Cristina Dib. **Estilos cognitivos de universitários e iniciação científica**. Tese – Faculdade de Educação – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1998

BIASIBETTI, A. P.; FEIL, A. A. Análise do perfil do profissional contábil requerido pelas empresas do vale do Taquari-RS. **Revista destaques acadêmicos**, v. 9, n. 1, p. 89-110, 2017. Disponível em:

<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1258/1114>. Acesso em: 27, set. 2019

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 dez. de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**, Brasília, DF, dez, 1996.



BREWER *et al.* The future accounting education: addressing the competence crisis. **Strategic finance**, p. 29-37, 2014

CARDOSO, Ricardo Lopes. **Competências do Contador**: um estudo empírico. Tese – Departamento de Contabilidade e Atuária, Unidade de São Paulo, São Paulo, 2006

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. CAMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. Resolução CNE/CES 10, de 16, dez., 2004. **Institui as diretrizes curriculares nacionais para o curso de graduação em Ciências Contábeis, bacharelado e dá providências.**

COSTA, F. M.; FREITAS, K. C. Escolhas contábeis na adoção inicial das normas internacionais de contabilidade no Brasil: direcionadores da aplicação do custo atribuído para ativos imobilizados. **Contabilidade vista & revista**, v. 25, n. 3, p. 38-56, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1970/197037786003.pdf>. Acesso em: 25, set, 2019

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010

CURY, C. R. J. **Reforma universitária na nova lei de diretrizes e bases da educação nacional?** Cadernos de pesquisa, 101, 3-19

FLEURY, M.T.L.; FLEURY, A. construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, ed. especial, p. 183-196, 2001

FUCCINA, P.; BENETTI, J. E. Desafios que os profissionais de contabilidade e gestores de escritórios encontram no mercado de trabalho de Chapecó-SC. **Revista tecnológica**, v. 6, n. 1, p. 101-118, 2017.

GALDI, Fernando Caio. **Contador global**. Vitória: Fucape Business School, 2019. Disponível em: <http://www.fucape.br/cursos/contadorglobal/>. Acesso em: 24, set. 2019

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

GIROTTI, Maristela. O que o mercado atual espera dos profissionais contábeis. **Revista brasileira de contabilidade**, n. 185, set/out, 2010

GRUPTA, V.K.; KUMAR, S.P.; SRIRANGA, V. A framework for dissemination of Accounting Education. **Academy of business research journal**, v. 3, p. 110-123, 2013

LAFFIN, M. O professor de contabilidade no contexto de novas exigências. **Revista contabilidade vista e revista**, v, 12, n. 1, p. 57-78, 2001. Disponível em:

<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/171>.

Acesso em: 14, out. 2019

LAWSON, R.A. *et al.* Focusing accounting curricula on students long-run careers: recommendations for an integrated competency-based framework for accounting education. **American Accounting Association**, v. 29, n. 2, p. 295-317, 2014

LIKERT, Rensis. **A technique for the measurement of attitudes**. Archives of psychology, 1932

LOUSADA, A.C.Z.; MARTINS, G.A. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de ciências contábeis. **Revista contabilidade e finanças**, n. 37, p. 73-84, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v16n37/v16n37a06.pdf>. Acesso em: 27, set. 2019

MORGAN, G. Communication skills required by accounting graduates: practitioner and academic perceptions. **Accounting education**, v. 6, p. 93-108

REIS, A.O.; SEDIYAMA, G.A.S.; MOREIRA, V.S.; MOREIRA, C.C. Perfil do profissional contábil: habilidades, competência e imagem simbólica. **Revista contemporânea em contabilidade**, v. 12, n. 25, 95-116, 2015

RUFINO, H. Core competencies for accountants of BS accountancy students of tarlac university: input to accounting education. **Review of integrative business and economics research**, v. 5 (4), p. 16-28, 2016

SHARIFI, M. *et al.* Structuring a competency-based accounting communication course at the graduate level. **Business communication quarterly**, v. 72, n. 2, p. 177-199, 2009

SILVA, L. N.; TEXEIRA, A.; BEZERRA, F. A. Relação entre competências comportamentais e desempenho acadêmico. **Revista de gestão e contabilidade da UFPI**, v. 4, n. 1, p. 87-104, 2017. Disponível em:

<http://www.ojs.ufpi.br/index.php/gecont/article/view/5060/3525>. Acesso em: 10, set.

2019





SILVA, M. A.; QUILLICI NETO, A. O currículo do curso de ciências contábeis no Brasil e em Portugal: aproximações e distanciamentos. **Revista brasileira de história da educação**, v. 18, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbhe/v18/2238-0094-rbhe-18-e005.pdf>. Acesso em: 09, out. 2019

TORRES, F.B.S.; SILVA, A.P.F.; FALK, J.A. competências profissionais demandadas aos contadores: adequação das atividades desenvolvidas através do estágio. **Revista Contexto**, v. 11, n. 20, p. 31-44, 2011

VIEIRA, A.; LUZ, T. R. Do saber aos saberes: comparando as noções de qualificação e de competência. **Revista organizações e sociedade**, v. 12, n. 33, p. 93-108, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a05v12n33.pdf>. Acesso em: 24, set. 2019

WOLCOTT, S.K. **Professional attributes**: teaching the fine arts of being a professional accountant. In: WIECEK, E.M. G. (Ed.). *Leveraging change: the new pillars as accounting education beal*. Canada: The Canadian Institute of Chartered Accountants and University of Toronto, 2011