



IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO REQUERIDO PELOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE EM MANHUAÇU-MG E REGIÃO

*Rhúbia Kelly da Silva Gomes
Isabelle Werner de Lemos Brissio*

**Curso: Ciências Contábeis Período: 8º Área de Pesquisa: Contabilidade
Gerencial**

Resumo: O perfil profissiográfico é uma ferramenta que auxilia na determinação de habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho em relação ao respectivo profissional. A presente pesquisa possui o objetivo de identificar o perfil profissiográfico requerido pelo mercado profissional de contabilidade, a proposta buscou conhecer os escritórios de contabilidade de Manhuaçu e região através de pesquisa empírica com aplicabilidade de questionário para coleta de dados, onde obteve-se 22 respondentes. Neste estudo apresenta-se a evolução das habilidades e competências adquiridas ao longo tempo por este profissional desde os primórdios até a atualidade, quais são as DCNs para o referente curso e a importância da IES para a formação o perfil profissiográfico dos egressos de contabilidade. De acordo com o resultado coletado pelo questionário, foi identificado o perfil requerido pelos escritórios de contabilidade, foram utilizados autores para a resolução da problemática, verificando assim, se existe conformidade ou contrariedade entre as respostas coletadas e a tese do autor.

Palavras-chave: Contador, Perfil Profissiográfico, Escritórios de Contabilidade

1. INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico e através da adição de normas, o perfil profissional do contador tem se modificado muito ao longo do tempo, ocasionando então, mudanças nas realizações de tarefas bem como o modo que elas são desenvolvidas. Neste sentido, Silva, Santana e Meirelles Júnior (2017) enfatizam que, as exigências profissionais solicitadas ao Contador foram mudando ao longo do tempo, dando origem a um novo perfil profissional, que é representado por aquele que auxilia a empresa no cumprimento de planejamentos previamente estabelecidos, para que assim, ela possa alcançar seus objetivos e metas.

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

Leal et al (2008) afirmam que o perfil profissional do contador precisa ser remodelado, para que assim possa atender as exigências das organizações. Neste sentido torna-se relevante questionar: **Qual o perfil profissiográfico dos profissionais de contabilidade em Manhuaçu-MG?**

Dessa forma, o objetivo deste trabalho foi analisar e identificar o perfil do profissional contábil e quais são as habilidades necessárias para se adequar a essa ocupação.

Objetivos específicos são apresentados na seguinte descrição:(a) estabelecer a luz da teoria qual o perfil do profissional contador com as habilidades e competências exigidas no mercado atual; (b) identificar o perfil profissional contador esperado pelo mercado de Manhuaçu-Mg; (c) apresentar contribuições para aprimoramento curricular para os acadêmicos de contabilidade.

Por conseguinte, buscou-se conhecer os escritórios de contabilidade da região e os seus colaboradores, fazendo com que fosse conhecido o perfil de funcionário e qual almejam ter. A presente pesquisa justifica pelo fato de ser uma proposta que irá aumentar e fundamentar o conhecimento dos leitores especialmente aos acadêmicos de Ciências Contábeis sendo eles de IES pública ou privada.

Através do resultado coletado por de aplicabilidade de um questionário, pela plataforma do google forms enviados para colaboradores de escritório de contabilidade, foi possível identificar quais são as habilidades e competências requeridas para cada cargo analisado e comprovando ou discordando falácias dos autores escolhidos para auxiliar e embasar a luz da teoria a problemática da questão.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

Para identificar qual o perfil profissiográfico dos profissionais de contabilidade, se faz necessário uma abordagem da evolução bem como quais foram os impactos que afetaram seu perfil profissional ao longo do tempo, para que assim seja possível identificar as habilidades e competências no mundo contemporâneo.

2.1. História do profissional da contabilidade

É notório que o conhecimento histórico faz com que surjam mecanismos que tragam melhorias para o presente. De acordo com Silva e Assis (2015), o

conhecimento sobre a história contábil facilita a compreensão da profissão em si, influências recebidas como aplicação de normas, revolução industrial e avanços tecnológicos, métodos de aplicabilidade atualmente, porventura, identificar melhorias para o futuro.

Segundo Trevisani (2010), a contabilidade empírica praticada pelos homens primitivos, já tinha como objetivo o patrimônio, ele era representado pelos bens adquiridos da natureza, e a forma de contabilização era rudimentar, inicialmente era contabilizado de forma de memorização e depois foi buscando formas para registrar, como desenhos e gravações em cavernas, que representava seus bens adquiridos.

De acordo com, Trevisani (2010), a contabilidade do mundo medieval surgiu em meados do século XV, quando frei Luca Paccioli, enfatizou a teoria das partidas dobradas do débito e do crédito, fazendo então separação de números positivos e negativos, fazendo então que introduzisse a contabilidade no campo de estudo humano. Fazendo com que Luca Paccioli fosse reconhecido mundialmente como o precursor da contabilidade moderna.

Outro marco importante foi a chegada da Corte de Portugal em meados do século XIX, que trouxe mudanças significativas para a sociedade. Nesse contexto, Homero Júnior (2017), afirma que nessa mesma época surgiram os primeiros movimentos da profissão contábil, isso se explica pelo fato de que foram publicadas as primeiras grandes obras sobre contabilidade no mesmo tempo que o referido acontecimento, juntamente com adoção do método de partidas dobradas além da criação de aulas de comércio.

Em 1858, foi criada a primeira escola de contabilidade do Brasil, localizada no Rio Grande do Sul, a Escola de Comércio Do Rio de Janeiro como era chamada, foi reconhecida pelo decreto nº 1.339/1905 (BRASIL, 1905). Após a conclusão do curso, era emitido ao docente um diploma com a nomeação de guarda livros, mas após a publicação do decreto-lei nº 8.191, ocorreu mudança de guarda livros por técnico em contabilidade (SILVA,2017).

E em seguida, de acordo com Brasil (1945), criaram o curso superior de Ciências Contábeis, sendo esse o primeiro a existir e amparado pelo Decreto-lei nº 7.988, e em seguida foi regulamentado o exercício da profissão que contribuiu para a criação do Conselho Federal de Contabilidade e dos Conselhos Regionais, estabelecendo normas, competências e algumas atribuições ao contador.

A evolução da contabilidade foi surgindo de acordo com a necessidade de melhoria na percepção de gerir o negócio. Nesse contexto Heisler; Vendrusculo; Sallaberry (2018), dizem que o marco histórico que mudou totalmente a perspectiva do profissional contábil, foi a instauração da Lei 11.638, que foi publicada no findar do ano de 2007, com objetivo de alterar a forma das práticas contábeis resultantes da convergência às IFRS (*International Financial Reporting Standards*).

E a partir dessas novas atribuições, inovar-se foi necessário para o profissional contábil. Em consonância, Barbosa e Ott (2015) afirmam que a profissão contábil se modificou com o passar do tempo fazendo com que fossem adquiridas novas competências e habilidades, tornado então parte do processo da evolução da sociedade. Além do mais, para os referidos autores, o contador precisa olhar para o passado com orgulho pois, a partir dos pioneiros atualmente a profissão contábil tem prestígio e contribui gradativamente com melhorias para a sociedade.

2.1.1 A EVOLUÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

A evolução do profissional da contabilidade sempre esteve atrelada a fato de que se objetiva trazer melhorias para as atividades econômicas das empresas, das pessoas, e ocasionalmente da sociedade como um todo (Favero et al., 2011). Dessa forma, Favero et al. (2011), confirmam que o perfil deste profissional foi se adequando de acordo com requisitos de informações da época, e a partir disso eram criados teorias e métodos para que pudessem proporcionar melhores condições de controle e tomada de decisão.

As primeiras regulamentações da profissão contábil foram criadas pelo Imperador Dom Pedro II, por volta de 1850. Houve a necessidade de regulamentar alguns procedimentos contábeis, por isso instituíram o Código Comercial Brasileiro. Tais adventos foram um dos elementos marcantes para ascensão da contabilidade no Brasil, pois, foi instituído que as empresas mantivessem escrituração dos livros anuais que demonstrassem as situações patrimoniais (BASTOS;PEREIRA;MACHADO, 2006).

Em acordo com Silva (2015), diz que foi notório a maior importância dirigida aos guarda livros, nomenclatura que identificava o contador naquela época, porque para a escrituração deste livro era necessário a inscrição na Junta Comercial, onde essa por sua vez criava um código que qualificava o profissional para exercer tal função e conseqüentemente quem não possuía este código, estaria vedado fazer a escrituração dos livros anuais.

Em meados do século XIX, foi criada a primeira associação de guarda livros da corte, onde eles tinham funções de controlar as entradas e saídas de caixa, através de recebimentos e pagamentos, bem como redigir contratos e a dissolução do mesmo, fazer a escrituração dos livros anuais, ou seja, eram responsáveis por controlar a economia e também toda a parte burocrática (REIS; SILVA; SILVA, 2008).

Segundo Agostino e Carvalho (2012), o guarda livros era considerado funcionário indireto do governo, pois tinha responsabilidade em produzir os cálculos de impostos e juntamente o preenchimento das guias, este trabalho era totalmente mecânico, fazendo com que surgisse então a procura de profissionais mais qualificados, então a partir disso foi criado órgãos da classe e a regulamentação da profissão.

Ao longo do tempo, as características dos profissionais contábeis foram se modificando fazendo com que consolidasse a profissão de forma a evidenciar o contador como principal gestor de controle do patrimônio. A partir de 1960, surgiram leis que exigissem mais controle fiscal e contábil por parte do contabilista tornando o mesmo, como o principal aliado para órgãos públicos e privados para segmentos destas novas diretrizes (BUGARIM;OLIVEIRA,2014).

Após a introdução das leis, houve crescimento quanto a complexidade das atividades ligadas ao setor contábil, fazendo com que surgisse a necessidade de aperfeiçoamento por parte destes profissionais (Lima; Costa; Santana, 2015). Neste sentido, Ott et al. (2011), apontam que essas mudanças são justificadas pela crescente preocupação com as demandas da sociedade e principalmente do mercado, fazendo com que fosse exigido outras qualificações para se atuar como um profissional do ramo contábil.

O perfil profissiográfico do contador estava voltado para a especialidade de uma coisa só, por exemplo, a preparação de papéis que atende somente o fisco. Atualmente, os profissionais que se destacam são aqueles que fazem além de preenchimento de papéis, ter habilidades voltadas para adaptação é um diferencial (FAHL; MANHANI, 2006).

A mudança na área contábil impactou diretamente o perfil profissiográfico do contador. Na opinião de Cunha e Fernandes (2013), depois da mudança do perfil mencionado, os profissionais contábeis foram introduzidos no processo decisório das entidades, seja de forma externa ou interna, fazendo que impulse os lucros da empresa e conseqüentemente no auxílio da existência da entidade.

O surgimento da tecnologia foi um fator crucial na rotina de trabalho do contador, Oliveira e Malinowski (2016) afirmam que, o surgimento de mecanismo gerenciais por meio das variedades de inovações tecnológicas, contribuíram diretamente com as novas características da contabilidade.

É notório que o uso e consumo de papel não é mais atrelado diretamente a contabilidade, que pode ser embasado em conformidade com, Silva, Costa e Silvava (2017), impactou diretamente no corpo social em geral. Na opinião de Zwirtes e Alves (2014), a tecnologia veio para acelerar as rotinas da contabilidade, sendo aliada eficaz na precisão dos processos dos dados. Conhecimentos que ultrapassam somente saber o débito e crédito, para participar de forma consistente nas decisões diárias de uma empresa, ter habilidades diferenciais é necessário.

A tecnologia se tornou aliada fundamental na produção de informação contábil, e são essas inovações, possibilitou o surgimento do contador gerencial ou controller. Nesse sentido, para, Bernardo, Luz e Barp (2018), o profissional contábil passou a estudar os dados com análises mais aprofundadas e a partir, gerar informações para tomadas de decisões, através de controle de impostos, planejamento estratégico, auditoria da empresa, entre outras funções.

A partir dessas novas funções, adquirir conhecimentos além da contabilidade tradicional se fez necessário, habilidades e novas competências, fazendo com que o contador não fique só na realização contabilidade tradicional, fazendo com que transite por diversas áreas como, marketing e até gestão de pessoas (NOLLI; MAZZONI; MAGRO, 2018). Lemes e Gonzales (2017), salientam que a proatividade do contador é indispensável para que possa ser demonstrado aos empresários que possuem além de conhecimento técnico.

2.1.2 PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DO CONTADOR MODERNO

O mercado de trabalho busca um perfil profissional adequado em relação a área de atuação específica, para isto, existem os perfis profissiográficos é um método que auxilia na determinação as habilidades e competências de um trabalhador fazendo com que, resulte qual perfil profissional está sendo demandado (REGATO, 2014).

Conforme Regato (2014), o perfil profissiográfico é uma ferramenta que auxilia um recrutador, pois, através dela são definidas as características cognitivas e comportamentais de um pretendo candidato a uma vaga ofertada, e a partir disso fique claro se ele possui habilidades para exercer a contento a vaga ao qual se submeteu para a seletiva.

As características cognitivas são as capacidades intelectuais que os indivíduos possuem como, memória, a criatividade e o raciocínio, e no caso de um candidato a uma vaga de emprego, a sua formação. Já as características comportamentais analisam como os indivíduos comportam no convívio social, a forma que lida com a pressão, e o comportamento do mesmo, frente as rotinas trabalhistas e aquilo que lhe é proposto (REGATO, 2014).

Com isso, existem algumas ações para a descoberta dessas características em um potencial candidato. Em conformidade com Chiavenato (2015), cada empresa

faz uso das técnicas individuais, mas, o mais comum, são entrevistas individuais com perguntas voltadas para as perspectivas do candidato a empresa, simulação de testes psicológicos, atividade em grupo e por fim teste de conhecimentos.

Sendo assim, a medida que o perfil profissiográfico é determinado se torna uma ferramenta estratégica na seletiva de pessoal de organização. Dessa forma, a partir do que se define o perfil profissional e as características técnicas e subjetivas são estabelecidas, é definido através de um alinhamento entre vaga demandada e o perfil ofertado se encaixam e concluindo a efetiva contratação (REGATO, 2014).

A importância de um profissional que esteja alinhado com o mercado de trabalho inicia-se em seu desempenho acadêmico. Segundo a CNE/CES 289/2003 e resolução CNE/CES 10/2004, é dever das Instituições de Ensino Superior em contabilidade, a preparação e que estejam com aptidão com as mudanças, fazendo esteja assegurado um perfil profissiográfico adequado e o preparando para o mercado de trabalho (BRASIL, 2003, 2004).

A partir desse parecer do Conselho Nacional de Educação, foram criadas as diretrizes curriculares direcionada ao curso de Ciências Contábeis. As Diretrizes Curriculares Nacionais mais conhecida como DCNs, o ensino básico que as IES devem ofertar aos acadêmicos, com conteúdo que revelam o atual cenário econômico nacional e internacional, através de normas e padrões para execução de análises contábeis. Resolução CNE/CES 10 (BRASIL, 2021).

E em seguida, na resolução CNE/CES em seu Art. 4º, instituiu algumas habilidades e competências que os docentes devem possuir ao final do curso.

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 crítica analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação; (BRASIL, 2021).

O viés relatado se explica pelo fato do MEC de preocupar com a qualidade com que as faculdades ofertam para o mercado profissionais dotados de habilidades e competência na execução do trabalho. Segundo a CNE/CES 289/2003 e resolução CNE/CES 10/2004, é dever das Instituições de Ensino Superior em contabilidade, a preparação e que estejam voltados para as inovações, fazendo com que seja assegurado um perfil profissiográfico adequado e o preparando para o mercado de trabalho (BRASIL, 2003, 2004).

A importância de um profissional que esteja alinhado com o mercado de trabalho inicia-se em seu desempenho acadêmico. É por isso que é instituído pela lei 9.324 no Art. 43, em seu inciso II, que a faculdade deve formar diplomados, que possuem aptidão para atuar em diferentes áreas e sendo um colaborador no desenvolvimento da sociedade (BRASIL, 1996).

E para a certificação de que as faculdades estão seguindo as diretrizes curriculares estipuladas foi instituído o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior. Apoiado pela lei nº 10.861, art. 1º, inciso I, o SINAES tem por objetivo a melhoria da educação superior no que se refere a qualidade, e aumentar a eficácia da instituição sem renunciar à efetividade acadêmica (Brasil, 2004).

E para o controle de certificação o SENAES estipulou que as faculdades devem submeter aos acadêmicos uma avaliação de desempenho aos seus respectivos cursos. O Exame Nacional de Desempenho do Estudante- ENADE, em conformidade com a lei 10.861 art. 5º inciso I, aferirá os desempenhos dos docentes no que diz respeito aos conteúdos programáticos estabelecidos nas diretrizes curriculares e se possuem habilidades para ajustamento do conhecimento e suas competências ligados a realidade brasileira (BRASIL, 2004a,2004b).

A não subordinação da aplicação do ENADE, como toda lei possui sanções disposto na lei 10.861, art. 10, inciso II, como:

§ 2º O descumprimento do protocolo de compromisso, no todo ou em parte, poderá ensejar a aplicação das seguintes penalidades: I – suspensão temporária da abertura de processo seletivo de cursos de graduação; II – cassação da autorização de funcionamento da instituição de educação superior ou do reconhecimento de cursos por ela oferecidos; III – advertência, suspensão ou perda de mandato do dirigente responsável pela ação não executada, no caso de instituições públicas de ensino superior.

É notório que em relação a IES, qualquer aplicabilidade de penalidades mencionada acima pelo MEC resulta em perdas de receitas para a instituição e conseqüentemente queda na lucratividade da organização. Frente a essa realidade, Leih e Teece (2016) afirmam que os gestores ficam cientes em ter que ofertar ensino de alta qualidade, fazendo com que seja feito constantemente avaliações que comprovem a eficácia e a qualidade do ensino ofertado.

Corroborando, Calderón, Poltronieri e Borges (2011), relatam que o desempenho no ENADE é publicado pelo MEC fazendo com que além de comprovar o cumprimento das diretrizes curriculares, a IES seja valorizada fazendo com que possíveis acadêmicos escolham a instituição como objeto de sua formação. Dessa forma, destaca a importância do posicionamento no cumprimento dessas diretrizes.

Visando aumentar mais o controle de qualidade dos profissionais de contabilidade, além do ENADE, os contabilistas são submetidos a um Exame de Suficiência que tem por objetivo avaliar se o acadêmico possui pela aptidão inerente a execução da profissão. No que dispõe a lei 1.373 art. 1º, de 2011, esse exame tem por finalidade comprovar conhecimentos médios inerentes a profissão.

A aprovação no Exame de Suficiência é obrigatória para o exercício da profissão. No art. 12 da lei nº 1.373, de 2011, dispõe que após a aprovação é disponibilizado ao candidato Certidão de Aprovação, onde confirma a aprovação do referido, bem como o registro no Conselho Regional de Contabilidade, e a partir disso é averiguado o nível da educação das IES frente ao mercado (BRASIL, 2011).

Existem parâmetros também que, as IES se atentaram de acordo com a mudança de perfil profissiográfica do contador. Para Cunho, Olívio e Martins (2017), não basta só se preocupar se os docentes estão aptos a prestar o serviço profissional

que é designado, por exemplo, o contador não deve apenas se prontificar em atender as obrigações fiscais e sim, deverá também atender as necessidades do cliente, fazendo com que a qualidade esteja diretamente a uma prestação de serviço eficiente.

Os avanços da tecnologia juntamente com as necessidades da população impactaram diretamente as competências e habilidades do contabilista. Um dos impactos da transformação do perfil profissiográfico é a crise econômica, Balieiro (2014) ressalta que, a partir disso a demanda por profissionais qualificados é uma das soluções para resolução deste impasse e conseqüentemente aumentando o leque de trabalho.

Além das qualidades e competências adquiridas depois do egresso acadêmico, existe outros atributos que contadores devem possuir. Perante essa nova realidade, o profissional que se destaca é aquele que princípios éticos e morais, fazendo com que seja comprometido com as necessidades dos seus clientes, fomentando então seus conhecimentos teóricos (REIS et al., 2015).

Na opinião de Silva (2014), somente conhecimentos teóricos em contabilidade não destaca o profissional, mas, sim a arte de saber executar, Carvalho e Tomaz (2010) ressaltam que os contadores devem cumprir alguns requisitos na execução do trabalho como, entrega de documentos aos órgãos competentes de acordo com prazo estipulado, transparência e ética profissional.

Para Leal, Soares e Souza (2008), os atributos contadores devem possuir são muitos contudo, o que se destacam é visão sistemática da área contábil, performance em aplicar as normas contábeis bem como o estudo teórico. Em contrapartida Ott et al. (2011), através de uma pesquisa entre contadores e acadêmicos na área contábil, descobriram que, o que se destaca mais não são conhecimentos teórico e sim vivência com a contabilidade no dia a dia.

Neste sentido, Ferreira e Agonoense (2016), afirmam que através de pesquisas com contadores que possuem escritórios, revelaram que experiência no setor fiscal e contábil, sped, e-social, excel e facilidade com tecnologia, são os atributos que eles procuram para um respectivo funcionário. Dessa forma, possuir experiência na área faz com que o candidato à vaga de emprego se destaque.

Em consonância, Nunes et. al (2014), dividiram em grupo as habilidades que os profissionais contábeis devem possuir para atender as necessidades do mercado contemporâneo, habilidades intelectuais que contribui na capacidade de análise crítica, habilidades comportamentais que contribui na identificação das características pessoais, habilidade interpessoal e de comunicação que é a atitude comportamental no meio social e com colegas de trabalho e habilidades organizacional e de gerir que está ligada ao ambiente da empresa e suas respectivas diretrizes.

Entre essas habilidades fazendo parâmetro com o cenário econômico atual e as necessidades de profissionais qualificado, Martins e Leal (2012), mencionaram que habilidades comportamentais são as que mais se destacam, onde é a habilidade que o profissional possui em transitar em outras áreas além do que é proposto, fazendo com que seja criativo e dinâmico.

Vale ressaltar que, o profissional não deve se contentar com as habilidades adquiridas durante a graduação, deve buscar formação continuada desenvolver capacidade de atualizar-se sobre as mudanças do mercado, no caso dos profissionais contábeis se atentar ao surgimento de novas normas e a sua aplicabilidade. Dessa forma, se manterá atualizado na evolução profissional podendo assim atender os seus clientes e de forma direta atender o fisco (LEMES; MIRANDA, 2014).

2.1.3 A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE PARA TOMADA DE DECISÃO ORGANIZACIONAL

De acordo que a humanidade foi evoluindo mudanças foram necessárias, e na profissão contábil não é diferente, pois à medida que surgiram novas técnicas e normas contábeis, a exigência do mercado frente a este profissional aumentou, fazendo com que novos atributos e habilidades fossem adquiridas, ocasionando então mudanças em relação perfil profissiográfico do contabilista (LEMES;MIRANDA,2014).

Neste contexto, além da produção de balancete mensal de forma conciliada, bem como registros e lançamentos de operações, agora também possui capacidade em auxiliar na tomada de decisão da empresa. Segundo, Crepaldi (2014), essa nova era da contabilidade é direcionada para auxiliar os administradores no processo de gerenciamento de suas empresas.

Corroborando, Dos Santos et. al (2016), relatam que apoiados pelas informações gerenciais fidedignas para as tomadas de decisões o gestor/contador tem uma visão mais ampla, pois, através dela pode ser enxergado com clareza a mais pura realidade da empresa, fazendo com que a empresa seja operada de forma mais eficiente.

É notório que a contabilidade gerencial é de extrema importância para a sobrevivência e controle financeiro das organizações. É importante salientar que a contabilidade gerencial não é obrigatória nas empresas, no entanto, nota-se que empresas que não adotaram essa ferramenta de gestão se deparam com dificuldades para a gestão, levando-a ao processo de falência (MAGNO, SILVA E KLANN, 2017).

Para Crepaldi (2019), a contabilidade gerencial vai muito além de só fornecer informações atrelada somente a valores, mas também informações de cunho operacional e físico, colaborando para o crescimento futuro da empresa. E a partir que obtêm o controle, a minimização de erros é notável aumentando o nível de satisfação referente a objetivos.

Nota-se que empresas que adotaram planejamento estratégico aumentaram chances de consolidação no mercado e auferindo mais lucros, Vaz e Espejo (2015) confirmam que, no Brasil a contabilidade gerencial tem se tornando aliado para gestão de empresa tornando fator relevante para que se obtenha controle custos e essencialmente a diminuição de gastos.

Vale inferir que é de suma importância que o contador se mantenha inteirado sobre essas novas atualizações a cerca dessa nova ferramenta de gestão. E a partir dessas novas inovações, teve mudanças em relação a execução da profissão contábil, que nos primórdios eram responsáveis em atender obrigações para o fisco e na produção de relatórios fazendo com que possuua expertise em várias áreas (OLIVEIRA; MALINOWSKI,2016).

2.3. Metodologia

Essa pesquisa possui quanto ao objetivo do método a abordagem qualitativa e quantitativa de caráter descritivo, a análise de dados primária foi coletada por meio de questionário padronizado com uma amostra de 22 responsáveis por escritórios de contabilidade, uma amostra não probabilística e em razão do momento, cabe frisar que utilizou-se estatística descritiva, utilizando média, mediana, moda e desvio padrão para embasamento dos resultados adquiridos.

A presente pesquisa utilizou-se para fins da resolução do questionário o estudo de Nascimento (2016) como embasamento das variáveis, onde ele salientou em seus

estudos sobre o perfil profissiográfico dos egressos em contabilidade. Sendo assim, foram realizadas adaptações do questionário para resolução da problemática deste estudo.

A análise ocorreu utilizando abordagem quantitativa pois, buscou traduzir em números opiniões, usando recursos e técnicas estatísticas (média, mediana, moda e desvio-padrão) como informação para classificar e analisar e sendo, qualitativa buscando informações que não pode ser traduzida por números, procurando analisar características humanas como opiniões e pensamentos do grupo amostral (MATIAS PEREIRA,2016).

Possuindo carácter descritivo que tem por intuito descrever as características da população usando técnicas padronizadas de coleta de dados como, questionário e observação sistemática, de forma a realizar uma amostragem não probabilística e por conveniência, por se tratar de amostra intencional onde foram escolhidos o grupo amostral por conveniências que são os contadores da região para a criação da amostra e resolução da problemática (MATIAS PEREIRA,2016).

O instrumento de coleta de dados utilizado foi questionário semiestruturado enviado para colaboradores de escritórios de serviços contábeis em Manhuaçu/MG e região, através de redes sociais utilizando a ferramenta do google docs , uma vez que “é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”, (MARCONI, LAKATOS, 2021. p.122).

Dessa forma, foram utilizados materiais já elaborados, livros, revistas especializadas fazendo o uso então de procedimentos técnicos de bibliografia (GIL,2017). Configurando então em exploratória pois, procura explorar um problema, de forma a proporcionar maior proximidade com o tema e descritiva porque descreve característica de perfil de uma população específica através de técnicas padronizadas para coletar dados através de aplicabilidade de questionário.

2.2.1 População e Dados demográficos da pesquisa

O levantamento foi realizado no âmbito de profissionais contábeis que residem no município e região do Caparaó, onde ele se localiza no Leste do estado de Minas Gerais, possuindo cerca de 64 municípios (MATA MINAS,2021).

Para a coleta de dados, foi selecionado escritórios de contabilidade, escolhidos por conveniência, englobando os municípios de Manhuaçu, Divino, Reduto, Caratinga, Manhumirim, Martins Soares e São João do Manhuaçu, sendo seus respondentes colaboradores ativos em organizações contábeis em níveis como, auxiliar, contador principal, diretoria e proprietário.

A principal cidade escolhida para a busca de dados foi Manhuaçu-MG, isso se justifica pelo fato de segundo dados do Conselho Regional de Contabilidade-CRC, é o lugar onde se concentra o maior percentual de profissionais contábeis na região, onde totalizam 288 profissionais contábeis sendo estes divididos em 103 profissionais de gênero feminino e 185 profissionais masculino. Vale ressaltar que o local citado possui 40 escritórios de contabilidade.

O questionário foi encaminhado através de mídias sociais solicitando que ele fosse direcionado ao referente gestor, tendo o início de sua aplicabilidade no início do dia, 20/10/2021 à 05/11/2021 e a amostra por conveniência não probabilística com 40 contadores. Após várias tentativas obtive apenas 22 respostas, para a realização de análise de dados.

2.2.2 Técnicas de coletas de dados

O instrumento de coleta de dado foi a aplicabilidade de um questionário semiestruturado pelo google forms, onde continham perguntas abertas e fechadas direcionadas ao perfil profissional do respondente, cujo no primeiro momento o objetivo foi caracterizar os respondentes, por meio de perguntas fechadas e abertas sobre idade, gênero, tempo de atuação no mercado de trabalho e o nível hierárquico que possui no escritório.

Foram feitas indagações do porte da empresa, quantos anos tem de ativa, qual método utiliza para contratação de funcionários, nível de formação de funcionários, também foram enumerados quais conhecimentos mais relevantes para cada nível hierárquico como auxiliar, chefia e gerência fazendo com que estabelecesse grau de importância para cada conhecimento em determinado cargo.

Em segundo plano do questionário foram realizadas três seções, com variáveis objetivas de múltiplas escolhas e com a utilização da escala Likert, sendo mescladas de autoria própria, baseadas na teoria e réplica do estudo de Santanna (2019), onde ambos seguiram a mesma linha de raciocínio de forma a direcionar as variáveis para analisar e identificar o perfil do profissional contábil e quais são as habilidades necessárias para se adequar a essa ocupação na região de Manhuaçu/MG.

Neste momento, todas as três seções buscando identificar o perfil profissiográfico contábil, relata-se assim para cada uma o método, as variáveis e o código.

A primeira seção buscou caracterizar o perfil dos colaboradores existentes nos escritórios contábeis e o processo de seleção de novos colaboradores, conforme Quadro 1 descrevendo as variáveis utilizadas.

Quadro 1- Variáveis de identificação do Perfil dos Colaboradores

Variáveis	Item
Qual nível de formação dos seus funcionários?	COMP1
Sua empresa possui padrão de contratação para contador?	COMP2
Sua empresa possui padrão de contratação para estagiários em contabilidade?	COMP3
Dos seus colaboradores a maioria são de qual modelo de faculdade?	COMP4
Qual nível hierárquico você mais contrata?	COMP5
Qual área do seu escritório você encontra dificuldade para contratação?	COMP6
Quando há vaga disponibilizada onde você busca o currículo?	COMP7
Qual nível de rotatividade dos seus colaboradores formados em contabilidade?	COMP8

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste momento, na segunda seção da pesquisa utilizou-se uma escala Likert onde foi estabelecido um nível de concordância de 1 a 5 sobre o assunto perguntado, conforme Quadro 2.

QUADRO 2- Escala Likert para concordância de habilidade para contratação

(1) Discordo totalmente	(2) Discordo	(3) Indiferente	(4) Concordo	(5) Concordo totalmente
-------------------------------	-----------------	--------------------	-----------------	-------------------------------

Fonte: Escala Likert (HAIR JR. et al., 2005).

Em seguida, obteve-se uma divisão de cargos como auxiliar, chefia e gerência, propondo ao proprietário e/ou responsável do escritório de contabilidade classificar em nível de 1 a 10 as habilidades e competências importantes para cada cargo. Sendo estabelecidos as mesmas variáveis de habilidades e competências para todos os níveis hierárquicos auxiliar, chefia e gerência, cabe ressaltar que as seguintes variáveis foram tiradas do estudo de Santanna (2019): I- Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; II- Contabilidade Societária Tributária e Legislação Societária; III- Normas Contábeis Internacionais; IV- Tecnologia da Informação; V- Administração, Economia e Finanças; VI- Idiomas; VII- Outros Conhecimentos; VIII- Experiência anterior/profissional.

Como diferencial e em caráter inédito acrescentou-se duas variáveis: IX- Relacionamento Interpessoal e X- Network na Região, desenvolvidas pela autora.

Na última seção, do segundo momento questionário como diferencial de pesquisa foi desenvolvido em caráter inédito pela autora variáveis que buscou identificar a percepção dos representantes dos escritórios de contabilidade, quanto a contratação do cargo de contabilidade, conforme os critérios a seguir no Quadro 3:

Quadro 3- Percepção do Perfil Profissiográfico

Variáveis	Item
Candidatos que possuem habilidades com tecnologia se destacam para ser um funcionário meu	PERC1
A Faculdade que o candidato se formou é um pré-requisito para minha contratação	PERC2
Eu acredito que a faculdade prepara o docente para o mercado de trabalho	PERC3
A obtenção do registro de contador (CFC) no exame de suficiência é um ponto a mais para a contratação de funcionário	PERC4
Eu tenho costume em contrataria recém-formados em contabilidade	PERC5
Eu considero que o domínio de língua estrangeira importante para um funcionário	PERC6

Fonte: Elaborado pela autora.

Vale ressaltar que os dados referentes ao questionário foram criados gráficos e tabulações, com auxílio de estatística descritiva, de forma a utilizar os métodos de média, mediana, moda e desvio-padrão.

2.3. Discussão de Resultados**2.3.1 Perfil da Amostra e das empresas**

As questões relacionadas ao perfil dos respondentes do presente estudo conforme a Tabela 1, observa-se que a mostra é composta por 77% do sexo

masculino e 33% do sexo feminino, sobre a variação da idade maior parte dos respondentes possuem 20-30 anos totalizando 40%, 32% possuem de 31-40 anos e por fim 28% possuem 41 anos acima.

Dos dados analisados da questão o grau de escolaridade graduação superior somando 46%, pós-graduação 36% e mestrado 18%, a variação predominante pelo de atuação como contador é de 0 a 5 anos totalizando 36% e o menor de 5 a 10 anos referente a 14%, sobre o cargo de atuação no escritório 9% são auxiliares, 14% diretoria/gerência, 18% contador principal e o maior entre eles o proprietário do escritório equivalendo a 59% dos dados coletados.

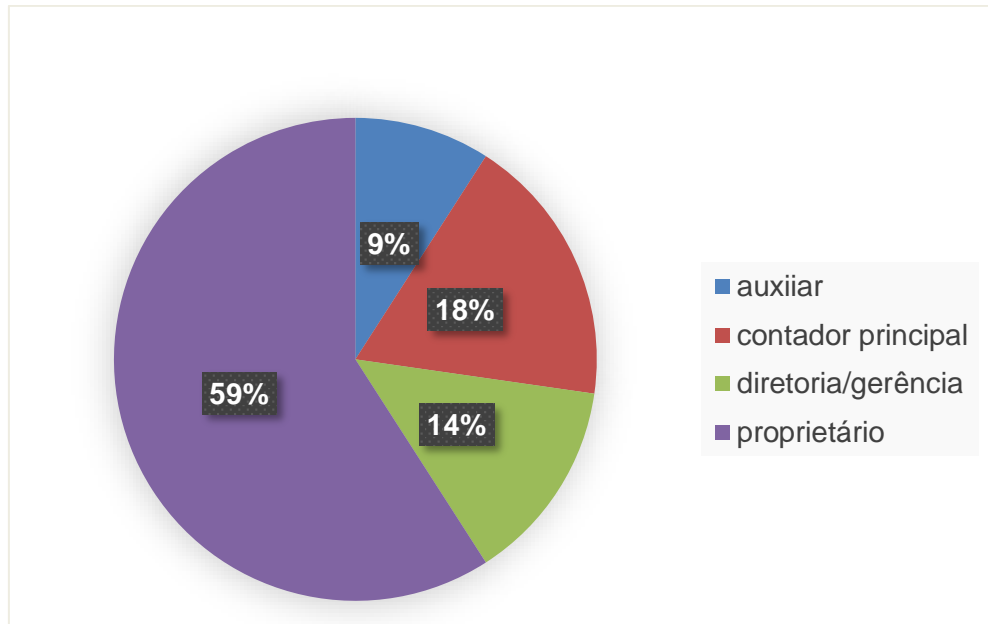
TABELA 1: Perfil da Amostra

VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
GÊNERO		
FEMININO	5	33%
MASCULINO	17	77%
OUTRO	0	0
IDADE		
20 a 30 anos	9	40%
31 a 40 anos	7	32%
41 a 50 anos	3	14%
51 a 60 anos	3	14%
GRAU DE ESCOLARIDADE		
GRADUAÇÃO SUPERIOR	10	46%
PÓS-GRADUAÇÃO	8	36%
MESTRADO	4	18%
TEMPO DE ATUAÇÃO NO MERCADO		
0 A 5 ANOS	8	36%
5 A 10 ANOS	3	14%
10 A 15 ANOS	6	27%
15 ANOS OU MAIS	5	23%

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre o cargo de atuação no escritório a partir do que foi relatado pelos respondentes, observou-se que 9% são auxiliares, 14% diretoria/gerência, 18% contador principal e o maior entre eles o proprietário do escritório equivalendo a 59% dos dados coletados, conforme o Gráfico 1 a seguir.

GRÁFICO 1- Função exercida no escritório contábil pelo respondente



Fonte: Dados da pesquisa.

A presente questão buscou conhecer o perfil dos escritórios de contabilidade dos respectivos respondentes, sendo a maior parte dos escritórios de Manhuaçu/MG onde segundo dados do CRC possui 40 organizações contábeis. Destaca-se também que 45% possuem escritório de porte pequeno, entretanto, 14% possuem escritório de grande porte, os dados retratados na Tabela 2 na sequência.

TABELA 2: Perfil do escritório contábil

VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
ONDE SE LOCALIZA SEU ESCRITÓRIO?		
São João do Manhuaçu	2	9%
Manhuaçu	13	59%
Reduto	1	5%
Manhumirim	2	9%
Caratinga	2	9%
Iúna	2	9%
QUAL O TEMPO DE FUNCIONAMENTO DO ESCRITÓRIO?		
0 a 2 anos	1	5%
3 a 4 anos	7	32%
5 a 6 anos	2	9%
7 anos ou mais	12	55%
QUAL O PORTE DO SEU ESCRITÓRIO?		
Pequeno	10	45%
Médio	9	41%
Grande	3	14%
QUANTOS FUNCIONÁRIOS TEM EM SEU ESCRITÓRIO?		
0 a 10	18	82%
11 a 20	3	14%
21 a 30	0	0%
Acima de 31	1	5%

Fonte: Dados da Pesquisa

Vale ressaltar que através de dados recolhidos da referente pesquisa, observa-se que nos últimos dois anos somente 1 escritório de contabilidade foi aberto, ressaltando então que a probabilidade de um egresso de contabilidade em empreender seu próprio escritório é baixa.

2.3.2 Perspectivas sobre o Perfil Profissiográfico

Para compreender quais são as perspectivas do mercado frente ao profissional de contabilidade foi utilizada estatística descritiva para as variáveis respondidas pelos contadores, por meio dos métodos de cálculos média, mediana, moda e desvio-padrão, como descrito pela Tabela 03.

TABELA 3: Perspectiva profissiográfico

VARIÁVEL	MÉDIA	MEDIANA	MODA	DESVIO PADRÃO
COMP 1	3,64	4,00	4,00	1,36
COMP 2	2,68	2,50	2,00	1,36
COMP 3	3,23	4,00	4,00	1,38
COMP 4	3,45	4,00	5,00	1,57
COMP 5	3,41	3,50	3,00	1,18
COMP 6	2,59	3,00	1,00	1,33

Fonte: Dados da Pesquisa

Nota: COMP1- Candidatos que possuem habilidades com tecnologia se destacam para ser um funcionário meu

COMP2- A Faculdade que o candidato se formou é um pré-requisito para minha contratação

COMP3- Eu acredito que a faculdade prepara o docente para o mercado de trabalho

COMP4- A obtenção do registro de contador (CFC) no exame de suficiência é um ponto a mais para a contratação de funcionário

COMP5- Eu tenho costume em contratar recém-formados em contabilidade

COMP6- Eu considero que o domínio de língua estrangeira importante para um funcionário

No item COMP1, obteve alto índice de dispersão, concordando que os candidatos que possuem habilidades com tecnologia se destacam para ser contratado, para o COMP2 tende a 2 (discordo) e 3 (indiferente), demonstrando que a instituição de formação não é um pré-requisito para a contratação e no COMP3 os respondentes concordaram que a faculdade prepara o docente para o mercado de trabalho.

No item COMP4 com dispersão alta e repetições de 5 (concordo totalmente), tende a 4 (concordo) que obtenção registro de contador por meio do exame de suficiência faz com que o candidato se destaque, referente a COMP5 sobre a contratação de egressos da contabilidade, não souberam responder com dispersão alta para o quartil 3 (indiferente), ou seja, nem concordam e nem discordam e para o item COMP6 mostra-se que tende a 2 (discordo) concluindo domínio da língua estrangeira para o funcionário não se mostra relevante.

Nesse momento apresenta-se as habilidades e competências classificadas pelos representantes dos escritórios de contabilidade, devidos por nível de funções dos escritórios, sendo auxiliar, chefia e gerência.

Para identificação dos conhecimentos satisfatórios requeridos por cada respectivo cargo (auxiliar, chefia, gerencia) dentro de uma organização contábil, foram

colocados as respectivas alternativas no questionário nessa sequência: Relacionamento Interpessoal, Network na região, Experiência anterior/profissional, Normais contábeis internacionais, Outros conhecimentos, Idiomas, Tecnologia da Informação, ADM, Economia e Finanças, Contabilidade Societária Tributária e Legislação Societária, Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial de acordo com a Tabela 4.

TABELA 4: Competência do colaborador Contábil

Item	Competências do colaborador contábil	Auxiliar	Chefia	Gerência
I	Relacionamento Interpessoal	1	7	6
II	Network na Região	2	5	7
III	Experiência Anterior/profissional	3	4	4
IV	Normas contábeis Internacionais	4	9	6
V	Outros Conhecimentos	5	8	5
VI	Idiomas	6	6	4
VII	Tecnologia da Informação	7	7	3
VIII	ADM, Economia e Finanças	8	2	1
IX	Contabilidade Societária Tributária e Legislação Societária	9	1	2
X	Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	10	3	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Cada conhecimento especificado pela tabela acima foi alocado para todos os níveis hierárquicos, de forma que para a separação da respectiva área de conhecimento se torna mais relevante para cada cargo exercido pelo contador dentro do escritório, foi classificado de 1 a 10 referente a cada escala de importância que foi dada. Vale ressaltar que as classificações de habilidades e competências dos níveis chefia e gerência se repetiram pois, optou-se para originalidade dos dados coletados.

Verificou-se então que para o nível auxiliar, relacionamento interpessoal se destaca em 1º lugar, isso se explica pelo fato de que o auxiliar se reporta ao contador fazendo com que surja a necessidade de um bom relacionamento com seu superior para que haja harmonia no trabalho de forma que facilite a troca de conhecimento e o aprendizado, seguindo em 2º lugar network na região que é manter uma boa rede de relacionamento, podendo assim usufruir de várias vantagens como indicação de trabalho na sua área e troca de conhecimentos, viabilizando assim a expansão da rede de contatos referente a área profissional e também a visibilidade que é importante para construção da carreira.

Em continuação, observa-se no 3º lugar que a experiência anterior/profissional alcançou grande relevância, para o nível auxiliar, visto que esse é um requisito muito valorizado pela empresa no momento de formação de sua equipe. Isso explica-se pelo entendimento de que o profissional já possui as competências necessárias para o cumprimento das funções a ele destinado e por outro lado, propicia uma redução dos custos mediante a não necessidade de treinamento.

Sobre os demais quesitos é observado que para o cargo de auxiliar possuem menos relevância, levando em consideração a realidade das organizações contábeis respondentes. Uma vez que grande parte das empresas reportadas, o que gira em média 45% em consonância com os dados analisados e supracitados, se enquadram como sendo de pequeno porte.

Para o cargo de Chefia, foi observado que a habilidade que possui maior relevância é a contabilidade tributária e legislação societária, isso se explica pelo fato

de que envolve conhecimentos referente a abertura de empresas, conciliação do fluxo de caixa, bem como o atendimento das exigências apresentadas pelo fisco.

Em seguida, destaca-se administração, economia e finanças, que é muito requisitado pois, oferece suporte para gerir os recursos da empresa e mantém a saúde financeira dela. Em 3º lugar temos a contabilidade gerencial e gestão empresarial, que demonstra de forma expressiva a real situação da empresa sendo ferramenta crucial para a tomada de decisão. É importante salientar que, as demais habilidades referidas para o cargo de gerência se tornaram menos relevantes dentro do contexto apresentado, uma vez que esses conhecimentos não impactam de forma direta o processo de gestão.

Em relação ao cargo de gerência, tendo o mesmo nível de relevância destacaram as habilidades de administração, economia e finanças, e contabilidade gerencial e gestão empresarial, visto que tais alicerçam a execução da função desenvolvida pelo proprietário, pois garante mais autonomia profissional e lhe confere independência. Já em 2º lugar destaca contabilidade tributária e legislação societária, pois tal entre outras funções realizam os registros mais completos e os mais complexos, evidenciando com clareza todo o fluxo financeiro e operacional da empresa.

Referente ao 3º lugar, a tecnologia da informação ganhou destaque pois, possui um valor estratégico para a organização de forma a otimizar os processos, reduzindo os custos e oferecendo mais agilidade na execução das funções desenvolvidas, vale ressaltar que é uma ferramenta de extrema importância na busca por novos clientes.

Percebe-se ao analisar o contexto das regiões onde ocorreu a aplicabilidade do questionário que os conhecimentos: normas contábeis internacionais, idiomas e outros conhecimentos, não obtiveram tamanha relevância em relação as outras anteriormente citadas, pois, não exigem aprofundamento dos referidos requisitos, visto que o setor se volta para uma demanda menos complexa.

Assim, em colaboração com os autores Nunes et. al (2014), Ferreira e Agroense (2016), mencionados no presente estudo referente ao nível auxiliar, pode-se destacar que para esse grupo amostral o perfil profissiográfico para os escritórios de contabilidade permeiam competências e habilidades como relacionamento interpessoal, network na região colaborando com as falácias do autor em afirmar que para se destacar profissionalmente as seguintes competências são mais relevantes.

Por outro lado, a Contabilidade Societária Tributária e Legislação Societária destacaram-se para o nível chefia, fazendo com que sanciona com a resolução CNE/CES 10/2004 no artigo 5º inciso II, onde o ela define os conhecimentos que os egressos de contabilidade devem obter ao concluir o curso e confirmando a importância desse conhecimento para o mercado de trabalho na região pesquisada.

E para o nível gerência, empatou os conhecimentos em Contabilidade Gerencial e Administração, economia e finanças, não negando totalmente os autores Dos Santos et. al (2016), onde eles enaltecem que a Contabilidade Gerencial é o que faz se destacar um candidato mas, pelos dados coletados pelo presente estudo faz com que os dois conhecimentos supracitados, seja estabelecido o mesmo grau de importância para o respectivo cargo analisado.

Identificou-se o perfil desejado pelos escritórios de contabilidade em Manhuaçu e Região assim como as habilidades e competências para cada cargo analisado, entretanto, é importante salientar que se manter atualizado profissionalmente, procurando se manter atualizado com a demanda do mercado para que a suas

habilidades e competências estejam alinhados com as necessidades do mercado por profissionais competentes e dessa forma, evitando o amadorismo da profissão.

3. CONCLUSÃO

O objetivo do presente estudo, foi identificar o perfil profissiográfico e as competências juntamente com os conhecimentos necessários para cada nível hierárquico, buscando assim apurar os perfis mais requisitados em nosso contexto regional. Vale ressaltar que uma vez que se identifica essas necessidades se torna mais fácil trabalhá-las, sendo assim, supri as necessidades que o mercado de trabalho tem em encontrar profissionais que atendem as demandas.

Infere-se também que muitas vezes por causa do alto giro de informações as IES se preocupam em formar seus discentes com o máximo de conhecimento possível, e por esse motivo nem sempre consegue visualizar as reais necessidades do mercado de trabalho, resultando em egressos de contabilidade sem as habilidades práticas requeridas no exercício de sua função.

Registra-se então, que a maior parte dos respondentes concentram entre 20-40 anos, representando 72% do perfil da amostra e o gênero predominante é o masculino. Tal índice revela que o mercado tem possibilitado a entrada dos egressos de contabilidade e optado também pela permanência dos mais jovens, visto que contribuem com mais criatividade, inovação e aderem com mais facilidade as tecnologias da informação. Dentro o nível de ensino mínimo exigido, destacou-se a graduação superior com representatividade de 46%, que aceitem exercer as funções de auxiliar e gerência contábil, e que possuam experiência anterior/profissional, sendo este o requisito mais almejado dentre os cargos analisados.

Os dados também demonstram que as disciplinas mais contempladas para os cargos de maior hierarquia são: administração, economia e finanças; contabilidade gerencial e gestão empresarial e contabilidade tributária e legislação societária.

Por outro lado, o cargo de auxiliar distancia dessas vertentes e contempla como maior relevância o relacionamento interpessoal, objetivando o aprimoramento dos conhecimentos já adquiridos em sua formação acadêmica e a expansão de sua visão profissional.

Importante colocar que houve algumas limitações para a resolução desta problemática, como, a alta concentração de contadores autônomos na região e que não possuem, portanto, organizações contábeis de forma ativa, inibindo o número de respondentes do questionário e o fato de que a parte dos endereçados não se colocaram à disposição para o preenchimento dele.

Em suma, conclui-se que a análise abordada é de grande importância para a identificação do perfil profissiográfico uma vez que possibilita vantagens em relação a competitividade vivenciada em sua área de atuação. Mas, contudo, vale ressaltar que o profissional contábil precisa sempre se manter atualizado e acompanhar assim a desenvoltura do mercado de trabalho, buscando, portanto, a educação continuada, sendo assim, indica-se para pesquisas futuras fazendo o comparativo do conteúdo curricular do curso de Ciências Contábeis ministrados pelas IES da região frente as necessidades do mercado de trabalho de tais profissionais.

4. REFERÊNCIAS

ATKINSON, Anthony A. [et al.]. **Contabilidade Gerencial**. Tradução André Olímpio Mosselman Du Chenoy Castro; revisão técnica Rubens Famá. São Paulo: Atlas, 2000.

ATRILL, PETER. **Contabilidade gerencial para tomada de decisão**. Saraiva Educação SA, 2017.

BERNARDO, E.; LUZ, M. M.; BARP, A. D. Expectativas e perspectivas profissionais no entendimento de discentes do curso de Ciências Contábeis de uma universidade comunitária. **Revista de Contabilidade Dom Alberto**, v. 7, n. 14, p. 144-171, 2018.

BRASIL. Lei n. 1.373, de 08 de dez. de 2011. Regulamentação do Exame de Suficiência como requisito para obtenção ou estabelecimento de Registro Profissional em Conselho Regional de Contabilidade. BRASILIA, DF, dez, 2011.

BRASIL. Lei n. 10.861, de 14 abril. de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, BRASILIA, DF, abril, 2004.

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

CALDERÓN, A. I.; POLTRONIERI, H.; BORGES, R. Os rankings na educação superior brasileira: políticas de governo ou de estado? Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, Rio de Janeiro, v.19, n.73, p.813-826, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v19n73/05.pdf> > Acesso em: 16 out, 2021.

CARVALHO, J. R. M.; TOMAZ, F. A. S. Qualidade em serviços contábeis: um estudo nas empresas do setor de comércio varejista de material de construção. **Revista Alcance**, v. 17, n. 2, p. 192-204, 2010.

Chiavenato, I. (2015). Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Manole.

CREPALDI, S. A. **Contabilidade Gerencial: teoria e prática** / Silvio Aparecido Crepaldi; Guilherme Simões Crepaldi. – 8. ed. – [2. Reimpr.]. – São Paulo: Atlas, 2019. CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Contabilidade Gerencial Teoria e Prática**. 7. ed. São Paulo: Atlas S. A, 2014.

CUNHA, A.; OLIVIO, A. C.; MARTINS, Z. B. Percepção de clientes acerca do grau de importância e nível de satisfação com os serviços prestados pelo profissional da contabilidade. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v. 1, n. 227, p. 70-81, 2017.

DOS SANTOS, Vanderlei; DOROW, Diego Roberto; BEUREN, Ilse Maria. Práticas gerenciais de micro e pequenas empresas. **Revista Ambiente Contábil**, v. 8, n. 1, p. 153, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

HAIR, Joseph et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Bookman Companhia Ed, 2005.

LEAL, Edvalda Araujo; SOARES, Mara Alves; SOUSA, Edileusa Godói de. Perspectivas dos formandos do curso de ciências contábeis e as exigências do

mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 1, n. 10, p. 147-159, jul./dez. 2008.

LEIH, S.; TEECE, D. Campus Leadership and the Entrepreneurial University: A Dynamic Capabilities Perspective. **Academy of Management Perspectives**, v. 30, n. 2, p. 182–210, 2016.

LEMES, D. F.; MIRANDA, G. J. Habilidades profissionais do Contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do Triângulo Mineiro. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 7, n. 2, p. 293-316, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico** 9.ed. Rio de Janeiro: Editor Atlas S. A., 2021.

MARTINS, N. T. F.; LEAL, E. A. Habilidades e Competências Requeridas do Contador: um estudo com os egressos do Curso de Ciências Contábeis. In: Congresso Nacional de Administração e Ciências Contábeis– AdCont, 3., 2012. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, out.2012.

MATA DE MINAS. Dados da Região. Disponível em: <http://www.matasdeminas.org.br/> >. Acesso em 11 de novembro de 2021.

NOLLI, J. G.; MAZZIONI, S.; MAGRO, C. B. Percepção de estudantes e egressos de Ciências Contábeis sobre a adesão das empresas brasileiras às IFRS. **Revista Ambiente Contábil**, v. 10, n. 2, p. 228-247, 2018.

OLIVEIRA, D. B.; MALINOWSKI, C. E. A importância da tecnologia da informação na Contabilidade Gerencial. **Revista de Administração**, v. 14, n. 25, p. 3-22, 2016.

OTT, E. et al. Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. **Revista Contabilidade e Finanças**, São Paulo, v. 22, n. 57, p. 338-356, set./dez. 2011.

PEREIRA, J. E. A.; LEMES, V. P.; GONZALES, A. Os novos desafios da contabilidade para micros e pequenas empresas: Uma análise sobre as perspectivas de adaptação e a utilização da escrituração simplificada para Microempresa e Empresa de Pequeno Porte–ITG 1000. **Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos**, v. 4, n. 1, p. 46-61, 2017.

Regato, Vilma Cardoso. **Psicologia nas organizações**. - 4. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014.

REIS, A. de O.; SEDIYAMA, G. A. S.; MOREIRA, V. de S.; MOREIRA, C. C. Perfil do Profissional Contábil: Habilidades, Competências e Imagem Simbólica. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 12, n. 25, p. 95-116, 2015.

SANT'ANNA, Eduardo Henrique. **Identificação do perfil profissiográfico requerido pelos escritórios de contabilidade em São Mateus/ES e a percepção com relação**

**ao egresso do curso de ciências contábeis da faculdade Vale do Cricaré.
Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus,2019.**