

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBIES**

**FRANCIELLE CISENSKI**

**LIDERANÇA: O PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE CIÊNCIAS  
CONTÁBEIS - UNESC**

**CRICIUMA**

**2018**

**FRANCIELLE CISENSKI**

**LIDERANÇA: O PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE CIÊNCIAS  
CONTÁBEIS - UNESC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador (a): Prof. (a) Ma. Ana Paula Silva dos Santos

**CRICIUMA**

**2018**

**FRANCIELLE CISENSKI**

**LIDERANÇA: O PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE CIÊNCIAS  
CONTÁBEIS - UNESC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Pesquisa em Formação e Exercício Profissional.

Criciúma, 06 de dezembro de 2018

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Ana Paula Silva dos Santos – Mestre - UNESC - Orientador

Prof. Milla Lucia Ferreira Guimaraes – Mestre -UNESC

Prof. Luciano da Rocha Ducioni -Especialista - UNESC

## LIDERANÇA: O PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - UNESC

Francielle Cisenski<sup>1</sup>

Ana Paula Silva dos Santos<sup>2</sup>

**RESUMO:** Liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas ou uma equipe a um objetivo comum. Ser líder é ter a habilidade de influenciar, orientar, delegar tarefas, trabalhar junto à equipe e estar apto a conduzir mudanças. Frente a este cenário, a pesquisa objetiva evidenciar o perfil de liderança do egresso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Para o alcance do objetivo, a pesquisa utilizou como procedimentos metodológicos, o método qualitativo, em que foi efetuada uma busca sistemática na base SPELL, para elencar as principais características do perfil do líder, abordadas nos artigos. Após, foi aplicado um questionário, por meio de um formulário *online*, com os egressos do curso entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Com base na amostragem de 242 respondentes, foi efetuada a análise dos dados. A pesquisa apresentou 162 respondentes do gênero feminino e 80 masculinos. Observou-se que 40 egressos possuem pós-graduação e 17 deles, são líderes. Vale ressaltar que a graduação, formação complementar e os treinamentos oferecidos pelas empresas, estão em destaque na preparação dos pesquisados. O egresso de Ciências Contábeis caracterizou-se por ser um perfil de liderança ético, que domina sua função com responsabilidade e conhecimento, é atencioso com seus colegas e preza pela comunicação e trabalho em equipe.

**PALAVRAS – CHAVE:** Liderança. Perfil do Egresso. Perfil do líder. Ciências Contábeis.

**AREA TEMÁTICA:** Tema 08 - Formação e Exercício Profissional.

### 1 INTRODUÇÃO

Botelho (1990) afirmava que as empresas necessitam de profissionais que tivessem visão de futuro, que trabalhassem o hoje pensando no amanhã, mas para isso, precisavam preparar seus profissionais para enfrentar tais desafios. Segundo Corral e Link (2012), os líderes precisam ter uma visão diferenciada, para mostrar algo novo para suas equipes e saber apontar uma nova direção, mostrando uma realidade diferente do que as pessoas estão acostumadas.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

<sup>2</sup> Mestra em Desenvolvimento Socioeconômico, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

Sobre o papel do líder Araújo, R. (2014) apresenta em sua pesquisa que o líder é fundamental em uma equipe, sendo o responsável pelo desempenho e resultados alcançados. Para ela, um bom líder é aquele que colabora com seus liderados, identifica mudanças necessárias, sendo fonte de inspiração e exemplo.

Para conceituar liderança, é citado Araújo, et al (2014) que conceituam liderança como um comportamento que visa a mudança de um grupo. Para eles o líder é o responsável pelo desenvolvimento dos seus liderados. Contudo, tem se a questão problema: Qual o perfil de liderança dos egressos do Curso de Ciências Contábeis da UNESC?

Frente a este problema, a pesquisa objetiva evidenciar o perfil de liderança do egresso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Para o alcance do objetivo geral, têm-se os objetivos específicos: (1) Evidenciar a colocação profissional dos egressos do curso; (2) Verificar quantos egressos atuam em cargos de liderança; e (3) Compreender a influência do perfil de líder para o posicionamento no mercado de trabalho.

Sobre as competências de um líder, Cortella (2015) afirma que é fundamental para o líder abrir a mente e estar disposto a mudar, elevando a equipe para empreender no futuro.

Referente ao líder contador, Lisboa (2010) afirma que o contador precisa ter uma personalidade de líder, pois, é o profissional que está a frente de varias situações na empresa. É ele que está ligado diretamente com os funcionários, fornecedores, clientes, sócios e pra isso, é necessário que ele tenha algumas características pontuais para um bom desempenho de seu trabalho.

A realização desta pesquisa se justifica pela necessidade de identificar se o Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) está preparando seus acadêmicos para assumirem cargos de liderança ou se os egressos estão buscando aperfeiçoamento com formações complementares.

Este estudo traz contribuições, sendo elas práticas, pois poderá ser útil aos professores de Ciências Contábeis da UNESC e gestores de organizações na compreensão do perfil do líder contador. No âmbito social, contribui para os interessados em assumir cargos de liderança, a fim de se apropriar das características necessárias para a prática. E as contribuições teóricas estão em propiciar o conhecimento sobre as peculiaridades da profissão, no que diz respeito à liderança e saber se o curso de Ciências Contábeis possui conteúdo para preparar os profissionais para liderar.

Este artigo está estruturado, com a apresentação da Introdução, seguido pela fundamentação teórica e explanando os temas centrais da pesquisa. A terceira seção dispõe dos procedimentos metodológicos, seguido pela quarta seção, onde é exposta a apresentação e análise de resultados, finalizando com as considerações finais e referencias.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 LIDERANÇA**

Liderar conforme Hunter (2014) é saber influenciar as pessoas para trabalhar com entusiasmo, buscando alcançar os objetivos voltados para o bem

comum, com um caráter que inspire confiança e excelência. Castro e Silva (2017) afirmam que os líderes têm atitudes de persuasão, tendo como missão, incentivar a sua equipe mostrando o caminho a ser seguido e precisam saber delegar.

Paulino, D. e Paulino, N. (2015) afirmam que liderança é uma busca constante para o trabalho em equipe, sendo baseada em motivação, inspiração e comunicação. O líder tem papel fundamental em fazer com que a equipe alcance os objetivos em comum.

Ruffatto, Pauli e Ferrão (2017) acreditam que liderar é conhecer a real motivação de sua equipe para poder saber conduzi-la. Liderança é analisar o desempenho dos subordinados, buscando energizar a equipe a alcançar suas metas. Covey (2017) também afirma que liderança, é inspirar a equipe por meio do exemplo, para que eles vejam neles mesmos o potencial que possuem.

## 2.2 ESTILOS DE LIDERANÇA

Os estilos de liderança são desenvolvidos de acordo com cada perfil de gestor. Chiavenato (2000) faz uma comparação entre três estilos de liderança, a autocrática, democrática e a liderança liberal, conforme apresenta o Quadro 1.

Quadro 1 - Estilos de liderança

<u>AUTOCRÁTICA</u>	<u>DEMOCRÁTICA</u>	<u>LIBERAL (LAISSEZ FAIRE)</u>
Apenas o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo;	As diretrizes são debatidas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder;	Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder;
O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, cada uma pôr vez, na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível para o grupo;	O próprio grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário, passando este a sugerir duas ou mais alternativas para o grupo escolher. As tarefas ganham nova perspectivas com os debates;	A participação do líder no debate apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem;
O líder determina qual a tarefa que cada um deve executar e qual o seu companheiro de trabalho;	A divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho;	Tanto a divisão das tarefas, como a escolha dos companheiros, fica totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder;
O líder é Dominador e é "pessoal" nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro.	O líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito, sem encarregar-se muito de tarefas.	O líder não avalia o grupo nem controla os acontecimentos. Apenas comenta as atividades quando perguntado.
	O líder é "objetivo" e limita-se aos "fatos" em suas críticas e elogios.	

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2000, p. 138)

O Quadro 1 apresenta os três estilos de liderança, conforme Chiavenato (2000), o qual compara e evidencia que o estilo autocrático o líder tem domínio da equipe, sem qualquer participação do grupo. No perfil democrático, ele apresenta as características de um líder mais participativo com sua equipe e o perfil liberal, dá autonomia para sua equipe e é menos participativo nas decisões do grupo.

Nessa temática Lima e Gomes (2017) evidenciaram em sua pesquisa o perfil democrático, visto ter apresentado como característica influente o bom relacionamento em equipe, a confiança de seus liderados, a empatia e honestidade. Nogueira, Costa e Claro (2015) evidenciaram o estilo de liderança democrático, onde os pesquisados possuíam em sua principal característica a valorização do relacionamento.

Santos e Assunção (2010) afirmam que o líder vai utilizar os três estilos de liderança, de acordo com cada ocasião. Ele irá ter que determinar as tarefas do grupo, estimular a execução da mesma e dará autonomia para executarem.

### 2.3 BUSCA SISTEMÁTICA

No dia 12 de abril de 2018 foi efetuada uma pesquisa na base *Scientific periodicals electronic library* (Spell). A base é caracterizada como uma biblioteca eletrônica de artigos científicos, as quais constam mais de 45 mil documentos para serem pesquisados, salvos e/ou compartilhados.

No filtro da pesquisa foi colocado a palavra “liderança” e como chave “perfil”, com isso foram encontrados 6 estudos. A partir da leitura do resumo, percebeu-se que todos os seis estudos estariam ligados à ideia de liderança e perfil de líderes. O Quadro 2, apresenta os objetivos gerais de cada estudo.



Quadro 2 – Perfil dos artigos

ANO	AUTOR	TITULO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	REVISTA/ EVENTO	QUALIS	OBJETIVO GERAL
2017	Daiane Souza Dias, Gabriela Perciuncula, Juliana Maffia, Pedro Domingos Antonioli.	Perfil: Uma Pesquisa da Liderança na Gestão de Projetos com Profissionais da Área	UNIMEP - Universidade Metodista de Piracicada Brasil	Revista de Gestão e Projetos	B3	Traçar o perfil desses gestores, identificar suas principais competências positivas e as que deverão ser desenvolvidas.
2014	Deyse Huning, Alisson Klam, Fernando Fantoni Bencke.	Análise da atuação e do perfil de liderança dos gestores de Instituições Financeiras de grande porte na cidade de Chapecó/SC.	Centro Universitário UMA, Belo Horizonte - MG.	Revista Reuna	B2	Analisar a atuação e o perfil de liderança de gestores de três instituições financeiras de grande porte na cidade de Chapecó/SC.
2014	Marley Rosana Melo de Araújo, Diogo Araújo de Sousa, Othon Cardoso de Melo Neto, Thiago Cavalcante Lima.	Perfil de Funcionários e eficácia de liderança na resolução de situações críticas.	Centro Universitário UMA, Belo Horizonte - MG.	Revista Reuna	B2	1) verificar se o contexto situacional influencia no julgamento de eficácia de liderança; 2) investigar, à luz das características dos subordinados, a preferência por tipos de liderança para resolver situações críticas.
2013	Rochele Kaline Reis de Medeiros, Aécio de Oliveira Maia, Suelem L. Rocha Cordeiro.	O perfil de liderança dos gerentes de bancos de Natal/RN.	Universidade Potiguar – UnP	Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração	B3	Identificar o perfil de liderança dos gerentes de bancos de Natal/RN.
2012	Antonio Carvalho Neto, Betania Tanure, Carolina Maria Mota Santos, Gustavo Simão Lima.	Executivos brasileiros - Na contramão do perfil de liderança transformacional.	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais	Revista de Ciências DA Administração	B1	Relacionar o tipo psicológico dos executivos que atuam no nível estratégico das grandes empresas com as características que a literatura aponta para o líder transformacional que, embora deificado, é o mais citado pela literatura atual.
2009	Eduardo Botti Abbade, Fábio Brenner	Perfil de liderança e tomada de decisão	Universidad Federal do Paraná; Centro Universitario Franciscano - UNFRA	Revista de Administração FACES Journal	B2	Identificar o estilo de liderança, perfil comportamental e decisório dos dirigentes das empresas do Distrito Industrial de Santa Maria/RS.

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando-se os objetivos gerais apresentados no Quadro 2, pode-se perceber que existe uma harmonia entre eles. Todos buscam identificar o perfil de líderes. Dos 6 estudos citados, 2 foram pesquisados em instituições financeiras e o restante em segmentos aleatórios.

As publicações foram nas regiões de São Paulo/ SP, Natal/RN, Belo Horizonte/MG e Curitiba/PR. Com três estudos publicados, a região de Minas Gerais apresentou maior ênfase.

Referente à classificação da revista, ela se dá pelo Qualis, que é um sistema utilizado para classificar a produção científica dos programas de pós-graduação. A classificação é realizada da seguinte forma: A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C em ordem decrescente de pontuação. Com base nessas informações, pode-se perceber que os artigos estão publicados em revistas de boa classificação, pois não baixam de B3. Um dos artigos apresentou característica B1, três deles são B2 e dois são B3.

As publicações foram entre os anos de 2009 a 2017, sendo que dois deles foram publicados no ano de 2014. Essa variação nos anos faz com que seja notado que os conceitos, característicos e técnicas de liderança, ainda se mantem, ano após ano e que a liderança, continua sendo um tema relevante a ser pesquisado.

Toda essa mescla, citada anteriormente, enriquece a pesquisa, pois gera uma análise macro, sobre o perfil de líder, não apenas de um único segmento. Com isso, pode-se perceber que cada autor identificou características nos perfis de líderes.

Dias et al. (2017), identificou no perfil dos líderes a competência negociação, tomada de decisão, comunicação e influência.

Huning, Klam e Bencke (2014), identificaram que a liderança autocrática prevaleceu como característica comum entre os pesquisados e segundo os subordinados, esse perfil de líder não busca a participação dos colaboradores, tendo um perfil dominador e impulsivo.

Araújo, M. et al. (2014), apontaram diferentes comportamentos de liderança para determinadas situações e citaram a liderança participativa como destaque.

Medeiros, Maia e Cordeiro (2013), evidenciaram o líder carismático, que busca recompensar seus subordinados, com o intuito deles cumprirem suas atividades. Eles também identificaram que existem líderes democráticos, que buscam delegar as tarefas, valorizam a opinião da equipe e fazem com que seus subordinados, participem das decisões.

Carvalho Neto et al. (2012), abordaram a personalidade e o comportamento de líderes. O resultado da pesquisa, apresentou como características predominantes à empatia e a preocupação pelos liderados.

Abbade e Brenner (2009), identificaram que o líder possui várias ocupações, como por exemplo, na área contábil, pesquisas, programação, e perceberam que o líder é alguém que possui grandes responsabilidades na organização. Eles trouxeram como evidencia um perfil introvertido, ao qual tomam decisões após reflexão e precisam de silêncio para poder se concentrar.

Destes seis artigos utilizados para a pesquisa, foram extraídas as características dos líderes, a fim de utilizar na construção do perfil do líder. Após elencar, separadamente, foram verificadas as repetições de cada característica em cada artigo. Conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Características encontradas nos estudos da base SPELL

Características	Dias et al. (2017)	Huning, Klam e Bencke (2014)	Araújo M. et al. (2014)	Medeiros, Maia e Cordeiro (2013)	Carvalho Neto et al. (2012)	Abbade e Brenner (2009)	Total
Aptos á conduzir mudanças	9	1			7		17
Orientador			11	6			17
Delegar tarefas		6		7			13
Participativo na equipe		3	5	3		0	11
Extrovertido						11	11
Sentimental						10	10
Autoritário		4	6				10
Atento as necessidades do grupo		3			6		9
Motivador		2	1		5		8
Comunicativos		5		3			8
Criativo		7					7
Liberal		6					6
Introvertido						5	5
Objetivo					5		5
Adaptável	3	1		1			5
Influência	3			2			5
Toma decisões	2			3			5
Conhecimento	3					1	4
Empatia					4		4
Democrático		4					4
Lógicos					2	1	3
Despertam Autoconfiança			2		1		3
Confiável		3			0		3
Fonte de inspiração		3					3
Sabe elogiar e criticar		3					3
Realistas						2	2
Assertivos	1				1		2
Enérgicos quando necessário					2		2
Facilidade para liderar					2		2
Organizados					2		2
Tem visão de futuro					2		2
Compreensivo		2					2
Humilde		2					2
Domínio da função		2					2
Gerenciador de conflitos	2						2
Gostam de rotina						1	1
Críticos					1		1
Visão prática					1		1
Estimulam intelectualmente					1		1
Determinado					1		1
Define detalhadamente os processos				1			1
Atencioso		1					1
Dão feedback	1						1
Sabem negociar	1						1
Ético		1					1
Carismático		1					1
Total	25	60	25	26	43	31	210

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a elaboração do Quadro 3, se fez necessário a leitura dos artigos. As características foram extraídas da pesquisa elaborada em cada artigo.

Dentre as características apresentadas, as mais citadas foram “aptos á conduzir mudanças” com 17 repetições. Carvalho Neto, et al., (2012) afirmam que com as mudanças repentinas no mercado, as fusões e incorporações, os líderes precisam estar cada vez mais aptos á conduzir essa mudança junto a suas equipes.

Também com 17 repetições, a característica ‘orientador’. Araújo, M. et al., (2014) afirmam que a orientação do líder com os subordinados, fazem com que eles tenham autoconfiança nas tarefas a serem executados, gerando um melhor comprometimento e eficiência por parte deles.

“Delegar tarefas” também esteve em evidencia com 13 repetições. Medeiros; Maia; Cordeiro (2013) afirmam que os líderes que delegam tarefas possuem um alto nível de maturidade e que mesmo que os problemas já tenham sido identificados pelo líder, o fato de seu liderado desenvolver alternativas para solucioná-lo, faz com que ele colabore com a autonomia e autoconfiança de sua equipe.

Considerando que a busca sistemática não apresentou estudos direcionados especificamente para o perfil do líder contador, foi complementada a pesquisa com dois estudos de temas afins.

Estes dois estudos tem a titulação “O perfil do contador e os níveis de habilidades cognitivas nos exames Enade e suficiência do CFC: uma análise sob a perspectiva da taxonomia de bloom” escrito pelo autor Pinheiro et al., (2013) e o “Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório” escrito pelos autores Cardoso; Souza; Almeida, (2006).

A pesquisa de Pinheiro et al. (2013) objetiva identificar se os níveis de habilidades cognitivas demandados pelo Enade e pelo Exame de Suficiência do CFC, são aderentes ao perfil do Contador estabelecido pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), na perspectiva da Taxonomia de Bloom. Esta pesquisa foi publicada na Revista Contemporânea de Economia e Gestão, que possui classificação Qualis B1.

Cardoso, Souza e Almeida, (2006) escreveram o artigo, objetivando um diagnóstico sobre o perfil do contador na atualidade, buscando identificar, o nível de aderência dele, em relação às novas exigências. Este estudo foi publicado na Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, que também possui classificação Qualis B1.

Destes artigos, também foram extraídas as características que os líderes pesquisados apresentavam. Porém, diferente da busca anterior, esta apresentou características específicas do líder contador, conforme apresenta o Quadro 4.

Quadro 4: Características do perfil de líder contador

Pinheiro et al. (2013)	Cardoso; Souza; Almeida (2006)
Motivador	Aptos a conduzir a mudanças
Informativo	Postura
Participativo na equipe	Proativo
Inovador	Relacionamento interpessoal
Toma decisões	Tranquilidade em momentos de pressão
Ético	Trabalho em equipe
Responsável	Poder de Persuasão e Convencimento
Conhecimento	

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

Com base nas informações apresentadas e relacionando as duas buscas sistemáticas, pode-se evidenciar que algumas características se repetem nas duas buscas. Ambos os artigos afirmam que é fundamental para o líder ter conhecimento do processo e da equipe, ser aptos a conduzir mudanças, precisam motivar seus liderados, devem ter o poder de decisão em mãos e precisam ser participativos junto à equipe, precisam ter uma base de conhecimento e ser informativos.

Segundo Pinheiro et al. (2013) o líder precisa ter um perfil informativo, pois é ele quem avalia a gestão do patrimônio e gera informações para os usuários, internos e externos. Este autor também afirma que o líder este caracterizado como o profissional dotado de conhecimento, visto sua área de atuação influenciar em vários setores da organização.

Para complementar e enriquecer a pesquisa, foi trazido a Resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE/CES) para o curso de Ciências Contábeis nº 10/2004, onde se confirma as características encontradas nos estudos com a exigência do CNE.

Diante do que o CNE apresenta, todos os discentes devem ter acesso ao conhecimento para desenvolver suas competências. Essa resolução apresenta como característica do contador a motivação, visão sistêmica, participação em equipe e postura ética.

### **3 PROCEDIMENTOS METOLÓGICOS**

#### **3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO**

Quanto à abordagem de problema a pesquisa é classificada como qualitativa. Segundo Souza e Fialho (2003), a pesquisa qualitativa busca trazer as ações dos sujeitos e não dados quantitativos a ser medidos. O autor Minayo (2001), afirma que a pesquisa qualitativa trabalha com aspectos que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e descrição dos resultados da pesquisa.

Referente aos objetivos, a pesquisa é de forma descritiva. Conforme Vieira (2002), a pesquisa descritiva, busca descrever as características de determinada população.

Quanto às estratégias, foi efetuada uma pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2008) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida por meio de fontes bibliográficas de um material já elaborado anteriormente, ou seja, tem se a necessidade de consultar material já publicado sobre o tema a ser explanado.

O Levantamento ou Survey, conforme Fonseca (2002) utiliza-se de um questionário (APÊNDICE 1) como instrumento da pesquisa e tem como objetivo a obtenção de dados sobre características ou opiniões de um determinado público-alvo. O autor Gil (2008), afirma que o levantamento, é um instrumento que estuda as características de um determinado grupo, levanta opinião, atitudes e crenças dos pesquisados.

Para aplicação da pesquisa, foi utilizado o questionário. Que conforme Gil (2008) é um conjunto de questionamentos que buscam traduzir os objetivos da pesquisa. Se aplicado de forma oral, pode ser classificado como entrevista, pois os questionários em si, são autoaplicáveis.

### 3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a composição do perfil de um líder, foi aplicada uma busca na base SPELL. A partir dos estudos levantados, foram retirados dos dados da pesquisa e considerações finais todas as características direcionadas ao perfil do líder, assim como evidenciado a frequência de sua repetição. Essas características foram comparadas ao citado por outros dois estudos direcionados ao perfil de liderança do profissional de Ciências Contábeis.

Em posse do perfil evidenciado na teoria, foi selecionada uma amostragem para aplicação da pesquisa. Essa amostragem foi disponibilizada pela coordenação do curso de Ciências Contábeis e composta pelos egressos do curso de Ciências Contábeis da UNESC entre os anos de 2013/1 a 2018/1 totalizando 801 egressos.

No dia 11 de outubro de 2018 foi enviado o questionário por meio da ferramenta Google Docs via *e-mail*, a fim de identificar o perfil dos líderes contadores. O mesmo foi reenviado por mais duas vezes, uma no dia 16 de outubro de 2018 e outra no dia 24 de outubro de 2018.

No dia 26 de outubro de 2018, foi encerrada a pesquisa. Os dados uma vez coletados, foram apurados e tabulados na ferramenta Excel. Com base na amostragem de 242 respondentes, foi efetuada uma análise de dados, para evidenciar as características encontradas, técnicas utilizadas, formação complementar, entre outros temas que se confirmaram entre os perfis analisados.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

O questionário aplicado era composto por 26 perguntas, 9 abertas e 17 fechadas, com três momentos de parada. As questões iniciais buscavam identificar o perfil geral do egresso, questionando se o mesmo estava exercendo atividade profissional. Caso a resposta fosse afirmativa, outras 6 questões necessitariam de resposta, caso não, ele seria direcionado a pergunta que buscava identificar se o mesmo possui registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC). Caso possuísse, se utilizava no meio profissional.

Destaca-se uma baixa representatividade do principal órgão de classe, dos 201 pesquisados que trabalham 61 possui o registro e apenas 14 deles utilizavam. Uma curiosidade sobre o registro, 23 pesquisados são líderes e tem registro, comparando com o total de 68 líderes, pode-se perceber que existe um distanciamento entre os contadores e a entidade que os representam como categoria profissional.

Logo após, busca-se identificar se o egresso exercia ou não, um cargo de liderança, caso não, a pesquisa se encerraria nesta questão, caso sim, a pesquisa seguiria com mais 19 perguntas relacionadas ao cargo de liderança.

Essa pesquisa teve uma amostragem de 242 respostas de egressos. Destas 242, 201 respondentes estavam exercendo atividade profissional e 68 atuavam em cargos de liderança. Vale ressaltar que foi identificado, que 49 egressos líderes, estão na posição de empregado, 9 que são empregador. Os outros 10 estão divididos em 6 autônomos, 3 funcionários públicos e 1 Sucessor.

Com relação à pesquisa, a Tabela 1 traz a idade dos pesquisados.

Tabela 1 - Idade

Idade	Qtd	Nº de líderes	%
20 a 25 anos	105	27	40%
26 a 30 anos	102	26	38%
31 a 35 anos	23	11	16%
36 a 40 anos	5	1	1%
Acima de 40 anos	7	3	4%
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando a Tabela 1, pode-se perceber que existe uma maior concentração de egressos com idades entre 20 a 30 anos, que estão atuando em cargos de liderança.

Foi pesquisado o gênero dos egressos, com base nos dados coletados, se apresentou 162 mulheres e 80 homens, ou seja, o número de Mulheres egressas, da pesquisa, é maior que o número de homens. Mas, foram também identificados que existem mais homens ocupando cargos de liderança. Entre os 80 homens pesquisados, 32 são líderes, isso representa 40% do total de homens. Já as mulheres, de 162 pesquisadas, apenas 36 são líderes, representando apenas, 22% de líderes ativos atualmente.

A Tabela 2 apresenta a quantidade de egressos por estado enfatizando o número de líderes.

Tabela 2 - Número de líderes por estado

Cidade que trabalha	Qtd por cidade	Nº de líderes
Santa Catarina	229	63
Rio Grande do Sul	5	1
Rio de Janeiro	1	1
Budapeste - Capital da Hungria	1	1
Pernambuco	1	1
Erro	4	1
São Paulo	1	0
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>68</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nessa amostragem, pode-se perceber que existe uma maior concentração de egressos líderes no estado de Santa Catarina, isso se justifica pela localização da Universidade. Dentre os estados pesquisados, destacam-se algumas cidades. No estado de Santa Catarina, a cidade em destaque é Criciúma com 115 pesquisados e 38 líderes. No Rio Grande do Sul a cidade que apresenta líder é a Terra de Areia, com o total de 1 pesquisado líder. A cidade de Budapeste e Caruaru, em Pernambuco, teve apenas 1 pesquisado e o mesmo atua como líder.

Vale ressaltar que entre os respondentes, tem um egresso que reside em Budapeste, capital da Hungria, localizada na União Europeia. Este acadêmico é do Gênero feminino, tem 23 anos, trabalha em uma empresa de geração de energia há 10 meses e está exercendo cargo de liderança neste período, ou seja, entrou na empresa, atuando como líder. O CRC não foi um pré-requisito, pois a mesma não possui o registro. Como diferencial para assumir cargo de liderança, essa egressa citou que precisou assumir riscos e saber calcular.

A Tabela 3 apresenta a quantidade de egressos pesquisados por ano de conclusão e, dos pesquisados, quantos exercem cargos de liderança.

**Tabela 3 – Egressos**

Semestre de conclusão da graduação	Qtd por ano de conclusão	Nº de líderes	Semestre de conclusão da graduação	Qtd por ano de conclusão	Nº de líderes	Semestre de conclusão da graduação	Qtd por ano de conclusão	Nº de líderes
2013/1	13	5	2015/1	30	9	2017/0	1	0
2013/2	17	6	2015/2	27	9	2017/1	20	6
2014/1	8	1	2016/1	36	10	2017/2	32	6
2014/2	16	5	2016/2	19	3	2018/1	23	8

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se a Tabela 3, pode-se perceber um destaque para o semestre 2016/1 com um total de 36 respondentes representando o maior número de respondentes. Em relação ao número de líderes, este mesmo semestre apresentou o maior número de líderes ativos, com um total de 10. Na sequência vem os semestres 2015/1 e 2015/2 com 9 líderes pesquisados. Vale ressaltar que os egressos de 2018/1, também já tem um número significativo de líderes, com um total de 23 pesquisados, possui 8 líderes ativos, isso representa 35% do total de pesquisados. Houve um erro, apresentado com o ano de 2017/0, mas não impactou no resultado da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta o número de egressos com ou sem formação complementar e traz a porcentagem referente ao número de líderes que possuem ou não pós-graduação.

**Tabela 4 - Pós-Graduação**

Possui Pós-Graduação?	Qtd	Nº de líderes	%
Não	123	39	32%
Sim, já concluí minha especialização;	40	17	43%
Sim, especialização em andamento;	35	12	34%
Sim, doutorado em andamento;	1		
Sim, já concluí meu mestrado;	1		
Sim, mestrado em andamento;	1		
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>68</b>	

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando a Tabela 4, observa-se um destaque para os egressos que já concluíram uma especialização, 43% deles, são líderes. Destaca-se também os que não possuem nenhuma pós-graduação, estão representados por 123 pesquisados, sendo que, 32 deles atuam em cargos de liderança. Isso nos faz pensar que a pós-graduação não seria um pré-requisito para este cargo.

Questionados se os egressos líderes acreditavam ter desenvolvido a habilidade de liderar ou tinham nascido com essa competência, 58 responderam que desenvolveram e apenas 10 trazem isso como personalidade deles mesmos. Ao

serem questionados, se haviam se preparado para assumir cargo de liderança, dos 68 líderes, 46 se prepararam e 22 não.

Foi pesquisado de maneira criteriosa, para saber de que forma eles se prepararam. Com isso, foi elaborada uma pergunta aberta para que os pesquisados trouxessem a sua realidade. A tabela 5 apresenta a apuração das respostas e o número de vezes que foram citadas.

Tabela 5 - De que forma os líderes se preparam para tal função

Tipo de Formação	Nº de repetições
Graduação	29
Formação Complementar	25
Treinamento interno da empresa	25
Pós-graduação	14
Cursos de gestão de pessoas	2
Curso de Filosofia Clínica	1
Cursos de aperfeiçoamento	1
Livros e experiências de outros profissionais	1
Muita leitura e aprendizado com outros líderes	1
Pró-atividade	1
Treinamento	1
Aprendizado no dia a dia com estudos literários e participação em associações com cargos que exerciam liderança	1
Buscar atitudes que ressaltam diante das demais pessoas.	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Vale ressaltar que a graduação, formação complementar e os treinamentos oferecidos pelas empresas, estão em destaque na preparação dos pesquisados, para o mercado de trabalho. Essa questão apresenta um número maior de respostas, pois, visto ser uma questão aberta, alguns respondentes descreveram variadas características, portando, foram elencadas no formato de tabela e apurado o número de vezes que se repetiam.

Referente ao perfil profissional foi efetuado um questionamento com respostas abertas, para identificar qual o cargo de atuação dos egressos líderes. Com base na amostragem, foi identificado o total por área de atuação, apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Área de atuação

Contabilidade	Nº de atuantes
Tecnologia	5
Contabilidade	62
Autônomo	1
Total	68

Fonte: Dados da pesquisa

Para evidenciar melhor a área de atuação dos egressos, foi evidenciado o ramo de atuação da organização em que eles atuam. Essa questão, também foi aberta, portanto foi aplicado um filtro e aproximado os semelhantes. A Tabela 7 apresenta o resultado da amostragem.

Tabela 7 – Ramo de atuação da organização

	Qtd trabalhadores	%
Prestação de serviços	130	65%
Indústria	32	16%
Comércio	30	15%
Setor Público	5	2%
Mineração	3	1%
18 anos	1	0%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados apresentados, destacamos o ramo de prestadoras de serviços que representou 65% do total. Visto ser uma pergunta aberta, o quadro apresenta como resposta “18 anos”, ao qual foi considerado para somar ao número de pesquisados (201), mas não é uma informação relevante á pesquisa.

Foi identificado o porte das empresas em que os pesquisados atuam. Do total de 68 líderes, 30 deles atuam em empresas de pequeno porte, 18 em grandes empresas, 17 em média empresa e 3 deles são Micro Empreendedor Individual.

Questionados sobre o tempo que estão na organização, 15 deles estão na faixa de 4 a 6 anos, 14 de 2 a 4 anos, 11 estão de 6 a 8 anos, 10 acima de 10 anos e os 18 restantes estão distribuídos entre menos de 1 ano, de 1 a 2 ano e de 8 a 10 anos.

Os 201 pesquisados, que estão atuando no mercado de trabalho, foram questionados sobre o crescimento profissional. 131 responderam que tiveram crescimento. Uma curiosidade relevante foi que os 68 líderes, responderam que subiram de nas organizações em que atuam, ou seja, o cargo de líder é algo que se constrói e se conquista por mérito.

A Tabela 8 apresenta o tempo que os líderes atuam nesta função e o número de pessoas que lideram.

Tabela 8 - Tempo de líder e número de liderados

Período	Nº de Líder	Nº de Liderados
de 1 ano á 3 anos	43	256
< 1 ano	14	90
de 3 anos a 6 anos	6	303
> de 6 anos	5	28
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>677</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nas informações apresentadas, o destaque para o número de líderes foi para os líderes na faixa de 1 á 3 anos, com um total de 43 líderes ativos. Para o número de liderados o destaque ficou, em um total de 303 liderados, para 6 líderes, que atuam de 3 a 6 anos nesta função. Com base nesses dados, pode-se afirmar que tempo de líder não é pré-requisito para a função, pois os líderes há pouco tempo, já lideram muitas pessoas.

Os pesquisados, também foram questionados sobre a preparação que o curso de Ciências Contábeis da Unesc, ofereceu aos acadêmicos para assumirem um cargo de liderança, e dos 68 líderes, 40 responderam que o curso não ofereceu

preparação. Mas, para os que disseram que o curso os preparou, foi deixada uma pergunta aberta, para explicarem de que forma isso aconteceu. Para esta questão, também foi efetuado uma aproximação das respostas e evidenciado na tabela 9 o número de repetições.

Tabela 9 - Opinião geral dos egressos

Opinião	Qtd respostas
Aplicação de trabalhos em grupos onde os alunos precisam trabalhar em equipe e delegar tarefas.	8
Concilia a teoria e a prática	14
Desenvolve a confiabilidade nas tarefas executadas	6
<b>Total</b>	<b>28</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Com isso, pode-se perceber que mesmo com poucos egressos que acreditam que o curso tem preparação para a liderança, os que acreditam, trouxeram ótimas considerações á respeito.

Questionados sobre acreditarem ser importante o curso de Ciências Contábeis proporcionarem aos acadêmicos, uma maior destinação de tempo na capacitação deles sobre o tema liderança, dos 68 líderes, 65 responderam que sim, o curso precisa dar mais atenção ao tema. Esse número foi relativamente alto, pois mesmo aqueles que afirmaram que o curso prepara para o cargo, acreditam que pode preparar, ainda mais, para isso.

Nesta pesquisa, também se buscou identificar as 5 principais características ao qual o egresso, na sua função de líder, se identifica. Essas características foram extraídas dos artigos elencados na fundamentação teórica, especificamente dos Quadros 3 e 4.

Tabela 10 – Características ao qual o egresso líder se identifica

Características	Nº de repetições	Características	Nº de repetições	Características	Nº de repetições
Ético	27	Objetivo	9	Relacionamento interpessoal	5
Domínio da função	25	Orientador	9	Influência	5
Atencioso	23	Proativos	9	Assertivos	4
Comunicativos	23	Empatia	9	Estimulam intelectualmente	3
Responsável	22	Inovador	8	Lógicos	3
Trabalho em equipe	19	Tranquilidade em momentos de pressão	8	Postura	3
Adaptável	19	Conhecimento	12	Poder de Persuasão e Convencimento	3
Motivador	19	Participativo na equipe	7	Extrovertido	2
Delegar tarefas	17	Despertam a Autoconfiança	6	Realistas	1
Toma decisões	16	Carismático	6		
Determinado	13	Confiável	5		

Fonte: Dados da pesquisa

As características destaque foram a 'ético', com 27 repetições, seguindo, aparece à característica 'domínio da função' com 25 repetições, atencioso e comunicativo com 23 repetições e 'responsável' com 22 repetições.

Vale ressaltar que as características que não apareceram na Tabela 10, são características ao qual o egresso, não se identificou. Dentre elas, estão algumas das mais citadas na busca sistemática SPELL, que é a característica “Apta á conduzir mudanças”, também citada em um dos artigos voltados ao perfil do líder contador.

Com esta pesquisa, também foi identificado, o grau de relevância das características do perfil de líder de cada um dos egressos, buscando evidenciar, de forma pessoal, a importância que cada um deles coloca sobre tais características. Essa evidencia esta apresentada na Tabela 11. Vale ressaltar que ao realizar a apuração dos dados, foi identificado um erro em algumas questões, mas o mesmo não impacta no resultado.

**Tabela 11 – Apuração das respostas**

	Muito irrelevante	Irrelevante	Neutro	Relevante	Muito relevante	Erro	Total
Motivador	3		13	28	23	1	68
Informativo	2	2	7	34	20	3	68
Participativo na equipe	4		3	22	38	1	68
Inovador	3	1	16	27	19	2	68
Toma decisões	3		5	24	36		68
Ético	4		1	11	52		68
Responsável	4			10	54		68
Domínio da função	3		3	22	40		68
Flexível a mudanças	3	2	5	28	29	1	68
Postura	4		7	29	28		68
Relacionamento interpessoal	4	1	7	27	28	1	68
Tranquilidade em momentos de pressão	3	1	8	27	29		68
Poder de persuasão e convencimento	3		10	30	24	1	68
Trabalho em equipe	4		7	16	41		68
Nº de Repetições	47	7	92	335	461		942
%	5%	1%	10%	36%	49%	0%	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Com base na amostra, pode-se perceber que houve uma maior concentração nas classificações "Relevante" e "Muito relevante". As características que se destacaram foram a "Responsável", com 54 repetições como “Muito Relevante” e o “Poder de persuasão e convencimento” com 30 repetições na classificação “Relevante”.

No total de 942 repetições, o quesito "Muito relevante" representou 49% do total de repetição, o quesito "Relevante", foi representado por 36% e os demais ficaram entre "Neutros", "Muito irrelevante" e "Irrelevante".

Nesta pesquisa, também foi buscado identificar as características pessoais que os líderes acreditam ter sido um diferencial para assumirem um cargo de liderança. Para isso, foi disponibilizada uma questão com resposta aberta. A

apuração desse questionamento esta apresentado na tabela 12, onde foram aproximados os semelhantes.

Tabela 12 – Apuração das respostas

Característica pessoal que consiste em um diferencial para assumir um cargo de liderança	Nº de repetições	%
Responsável	16	24%
Trabalho em equipe	7	10%
Conhecimento	7	10%
Proativo	6	9%
Ética	5	7%
Poder de persuasão	5	7%
Empatia	5	7%
Flexível a mudanças	4	6%
Domínio da função	3	4%
Posicionamento	3	4%
Determinação	2	3%
Autoconfiança	2	3%
Dedicação	2	3%
Calcular e assumir riscos	1	1%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se identificar uma evidenciação para a característica ‘Responsável’, ao qual obteve 24% do total, seguido do ‘trabalho em equipe’ e ‘conhecimento, com 10 repetições.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pretensão do presente artigo foi evidenciar o perfil de liderança do egresso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Frente a este objetivo, observa-se que o líder contador tem um perfil ético, é atencioso com seus colegas, domina sua função com responsabilidade e conhecimento e preza pela comunicação e trabalho em equipe.

Foi evidenciada a colocação profissional dos egressos do curso. Dos 68 líderes pesquisados, 62 deles estão atuando na área contábil e a grande maioria em empresas de pequeno porte, voltadas á prestação de serviços. Vale ressaltar que 49 egressos líderes, estão na posição de empregado, 9 que são empregador. Os outros 10 estão divididos em 6 autônomos, 3 funcionários públicos e 1 Sucessor.

Com a apuração dos dados da pesquisa, foi possível verificar quantos egressos atuam em cargos de liderança. Dos 242 egressos respondentes, 201 estavam exercendo atividade profissional e 68 atuavam em cargos de liderança.

Para compreender a influência do perfil de líder para o posicionamento no mercado de trabalho, foi buscado identificar a maneira como se prepararam para assumir cargos de liderança. A graduação, formação complementar e treinamento interno da empresa, foram os mais citados como preparação. Sobre o tempo que já estão exercendo a função de líder, 44 responderam estar atuando de 1 a 3 anos.

Um fato curioso, relativamente importante na pesquisa, foi que o tempo de atuação em cargos de liderança, não influencia no número de liderados. Um exemplo é o caso de um líder que lidera 250 pessoas, estando atuando a 5 anos e o caso de líderes acima de 6 anos que lideram até 28 pessoas.

É válido reforçar que, dos 68 líderes respondentes, todos eles afirmaram que conquistaram crescimento profissional dentro das organizações. Com base nisso, pode-se afirmar, que para assumir um cargo de liderança, é preciso ter um tempo na organização e se preparar para tal.

Como limitação da pesquisa, é apresentado o número total de egressos, caracterizados por 801 pessoas, onde foram obtidos 242 respostas. Portanto, percebe-se como limitação, o fato de 70% não terem respondido, todavia não inviabilizou o resultado.

Este conteúdo evidenciou que ainda há muito a se desenvolver na formação acadêmica, pessoal e profissional do líder contador. Destaca-se também que a formação no curso de Ciências Contábeis está recebendo uma nova demanda advinda do mercado de trabalho.

Espera-se que este estudo tenha ajudado a motivar outros estudos afins, que buscam dimensionar e enriquecer o tema. Como proposta para estudos futuros, é citado a replicação em outros cursos da área de Ciências Sociais aplicadas, buscando atualizar as demandas gerenciais e de liderança.

## REFERÊNCIAS

ABBADE, Eduardo Botti; BRENNER, Fábio. Perfil de liderança e tomada de decisão. **Revista de Administração FACES Journal**. Minas Gerais, v. 8, n.1, p.107-127, jan./mar.2009.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; SOUSA, Diogo Araújo de; NETO, Othon Cardoso de Melo; LIMA, Thiago Cavalvante. Perfil de Funcionários e eficácia de liderança na resolução de situações críticas. **Revista Reuna**. Belo Horizonte, v.19, n.4, p. 131-146, out.2014.

ARAÚJO, Rejaine Nelia. Estilos de Liderança e o desempenho dos liderados. Belo Horizonte. **Projetos, Dissertações e Teses em Administração da Universidade FUMEC**. V. 9, n. 1 (2014).

BOTELHO, Eduardo Ferreira. Do gerente ao líder – **A evolução do Profissional**. Ed. Atlas,1990.

CARDOSO, Jorge Luiz; SOUZA, Marcos Antonio; ALMEIDA, Lauro Brito. Perfil do Contador na atualidade: Um estudo exploratório. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. V. 3 n. 3, p. 275 - 284, 2006.

CASTRO, P. K. L. B.; SILVA, F. M. V. Liderança Organizacional em uma Incubadora de Empresas de Base Tecnológica. NAVUS - **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 7, n. 3, p. 71-85, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CORRAL, T., LINK, W. (2012). **A Liderança é Global: Crocriando um mundo mais humano e sustentável**. (1 ed.). São Paulo: Senac.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a atual obra: Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética.** Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

COVEY, Stephen R.. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes.** 61. ed. Rio de Janeiro: FranklinCovey. 2017.

DIAS, Daiane Souza; PERCIUNCULA, Gabriela; MAFFIA, Juliana; ANTONIOLLI, Pedro Domingos. Perfil: Uma Pesquisa da Liderança na Gestão de Projetos com Profissionais da Área. **Revista de Gestão e Projetos.** São Paulo, v. 8, n.1, p.72-89, jan. /abr.2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos de técnicas de Pesquisa Social.** Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUNING, Deyse; KLAM, Alisson; BENCKE, Fernando Fantoni. Análise da atuação e do perfil de liderança dos gestores de Instituições Financeiras de grande porte na cidade de Chapecó/SC. **Revista Reuna.** Belo Horizonte, v.19, n.4, p. 63-80, out.2014.

HUNTER, James C. **De volta ao mosteiro: O monge e o executivo falam de liderança e trabalho em equipe.** 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante. 2014.

LIMA, Thales. Batista de; GOMES, Sabrina Lima. Os Estilos de Liderança na Gestão Hoteleira: Um Estudo em Hotéis da Orla de João Pessoa (PB). **Revista Organizações em Contexto.** V. 13, n. 26, p. 19-71, 2017.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética geral e profissional em contabilidade.** 2. Ed. São Paulo: Atlas S/A, 2010. 174 p.

MEDEIROS, Rochele Kaline Reis de; MAIA, Aécio de Oliveira; CORDEIRO, Suellem L. Rocha. O perfil de liderança dos gerentes de bancos de Natal/RN. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração.** Natal/RN, v.5, n.1, p.59-70, out./mar.2013.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2001.

CARVALHO NETO, Antônio; TANURE, Betânia; SANTOS, Carolina Maria Mota; LIMA, Gustavo Simão. Executivos brasileiros - Na contramão do perfil de liderança transformacional. **Revista de Ciências da Administração.** Minas Gerais, v.14, n.32, p. 35-49, abr.2012.

NOGUEIRA, Maria de Lourdes de Oliveira; COSTA, Luciano Venelli; CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos. Relação entre estilo de liderança e comprometimento organizacional afetivo. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia.** V. 14, n. 2, p. 707-736, 2015.

PAULINO, Danyella de Oliveira Alves; PAULINO, Natallya de Oliveira Alves. A importância da liderança nas organizações no início do século XXI. 2015. 19 f. **Artigo (Bacharel em Administração de Empresas) Faculdade Padrão**. Goiânia-Goiás, 2015.

PINHEIRO, Francisco Marton Gleuson; DIAS FILHO, José Maria; LIMA FILHO, Raimundo Nonato. LOPES, Laerson Morais Silva. O perfil do contador e os níveis de habilidades cognitivas nos exames Enade e suficiência do CFC: uma análise sob a perspectiva da taxonomia de bloom. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. V. 11 n 1 p 50 - 65 2013.

**Resolução CNE/CES no 10, de 16 de dezembro de 2004**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf)>. Acesso em: 19 nov.. 2018.

RUFFATTO, Juliane; PAULI, Jandir; FERRÃO, Augusto Rafael. Influência do Estilo de Liderança na Motivação e Conflitos Interpessoais em Empresas Familiares. **Revista de Administração FACES Journal**. V. 16, n. 1, p. 29-44, 2017.

SANTOS, Glaucia Fernanda; ASSUNÇÃO, Juliana Janaina de Oliveira. Estilos de liderança: Enfoque na teoria X e teoria Y de Douglas McGregor. **Revista Científica do Unisalesiano**. V 2. n 1, 2010.

SOUZA, L. S.; FIALHO, J.F. **Sistema de produção de mandioca para a região do cerrado**. Cruz da Almas: Embrapa Mandioca e Fruticultura, 2003.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista FAE**. V. 5, n 1 , p. 61-70, 2002.



## APÊNDICE

Apêndice 1 – Questionário

PERFIL DO RESPONDENTE

1. Idade
2. Gênero  
 Feminino  
 Masculino
3. Cidade que trabalha:
4. Semestre de formatura:  
 2013/01  
 2013/02  
 2014/01  
 2014/02  
 2015/01  
 2015/02  
 2016/01  
 2016/02  
 2017/01  
 2017/02  
 2018/01
5. Possui pós-graduação?  
 Sim, especialização em andamento;  
 Sim, já conclui minha especialização;  
 Sim, mestrado em andamento;  
 Sim, já conclui meu mestrado;  
 Sim, doutorado em andamento;  
 Sim, já conclui meu doutorado;  
 Não.
6. Está exercendo atividade profissional?  
 Sim  
 Não
  - 6.1 Caso sim, qual a sua posição:  
 Empregado  
 Empregador  
 Autônomo  
 Funcionário Público  
 Outros: \_\_\_\_\_
  - 6.2 Qual o cargo ou função de atuação:
  - 6.3 Qual o ramo de atuação da organização em que atua?

6.4 A organização que você atua é classificada como:

- Micro empreendedor Individual
- Pequena empresa
- Média empresa
- Grande empresa

6.5 A quanto tempo está atuando nessa organização?

6.6 Obteve crescimento profissional (subiu de cargo) dentro da organização?

- Sim
- Não

7. Possui registro no CRC?

- Sim
- Não

7.1 Caso sim utiliza o mesmo profissionalmente?

- Sim
- Não

## LIDERANÇA

Nesta seção, vale ressaltar que a liderança não é necessariamente um cargo de gerencia. Considera-se líder, todo aquele que delega tarefas, supervisiona e busca sempre o melhor para o desenvolvimento de uma equipe.

8. Exerce cargo de liderança?

- Sim
- Não

9. A quanto tempo exerce cargo de liderança?

10. Quantas pessoas você lidera?

11. Você acredita:

- Ter nascido com a habilidade de liderar
- Desenvolveu/aprendeu a habilidade de liderar

12. Você se preparou para assumir o cargo de liderança?

- Não
- Sim

12.1 Caso sim, como:

- Formação Complementar
- Treinamento interno a empresa
- Pós-graduação
- Graduação
- Outras:

13. O curso de ciências contábeis prepara o acadêmico para assumir um cargo de liderança?

( ) Sim

( ) Não

13.1 Caso sim, de que forma?

14. Você acredita ser importante o curso de Ciências Contábeis proporcionar uma maior destinação de tempo na capacitação dos acadêmicos sobre o tema liderança?

( ) Sim

( ) Não

15. Assinale as cinco principais características do perfil de um líder:

Assertivo
Atencioso
Autoritário
Carismático
Comunicativos
Conhecedor
Delega
Desperta a Autoconfiança
Determinado
Domínio da função
Empatia
Estimula intelectualmente
Ético
Extrovertido
Flexível/Adaptável
Influencia
Inovador
Introvertido
Intuitivo
Julgam
Lógicos
Motivador
Objetivo
Orienta
Participativo
Passa Confiança
Poder de Persuasão e Convencimento
Postura

Pro ativos
Realistas
Relacionamento interpessoal
Responsável
Sentimental
Tomador de decisão
Trabalho em equipe
Tranquilidade em momentos de pressão

16. Assinale de acordo com o grau de relevância as características do perfil de um líder:

Motivador
Informativo
Participativo na equipe
Inovador
Toma decisões
Ético
Responsável
Domínio da função
Flexível a mudanças
Postura
Relacionamento interpessoal
Tranquilidade em momentos de pressão
Poder de Persuasão e Convencimento
Trabalho em equipe

17. Qual característica que você tem e acredita ter sido um diferencial para você assumir um cargo de liderança?