

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**SHELEN DE CAMPOS CORDEIRO**

**UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE NA  
PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS DO MUNICÍPIO DE TURVO/SC**

**CRICIÚMA**

**2020**

**SHELEN DE CAMPOS CORDEIRO**

**UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE NA  
PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS DO MUNICÍPIO DE TURVO/SC**

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

Orientador: Prof. Esp. Luciano da Rocha Ducioni

**CRICIÚMA**

**2020**

**SHELEN DE CAMPOS CORDEIRO**

**UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE NA  
PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS DO MUNICÍPIO DE TURVO/SC**

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

Criciúma, 04 de Agosto de 2020.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Luciano da Rocha Ducioni – Especialista - (UNESC) - Orientador

Prof<sup>a</sup>. Ana Paula Silva dos Santos - Mestre - (UNESC) - Examinadora

Prof<sup>a</sup>. Milla Lúcia Ferreira Guimarães - Mestre - (UNESC) - Examinadora

**Dedico este trabalho a toda minha família que participou comigo deste momento me dando apoio e inspiração para concluir mais esta etapa.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por me permitir ter saúde e fé para chegar até aqui e principalmente a minha família, minha mãe Leonir, meu pai Ivanor, minhas irmãs Gabriele e Laura e meu namorado Vitor, que foram fundamentais neste momento, me dando incentivo e acompanhando cada fase percorrida.

Agradeço à Bianca, minha orientadora do projeto, responsável por colocar no papel minha ideia. Ao meu orientador Luciano que sempre esteve presente, passando seu conhecimento e contribuindo muito para este resultado final.

Agradeço também minha amiga e colega de curso Juliane, que esteve comigo nesses anos e foi fundamental nessa caminhada, estando ao meu lado em todos os momentos. Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para este trabalho, não poderia citar todos, mas sintam-se homenageados.

**“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”**

**(José de Alencar)**



## UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE NA PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS DO MUNICÍPIO DE TURVO/SC

Shelen de Campos Cordeiro<sup>1</sup>

Luciano da Rocha Ducioni<sup>2</sup>

**RESUMO:** Atualmente a contabilidade é fundamental para as organizações, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte. Os empresários desejam encontrar nos profissionais da contabilidade aquilo que cabe a sua empresa, um suporte para o fortalecimento e continuidade das mesmas no mercado. São várias as competências e habilidades inerentes aos profissionais graduados em Ciências Contábeis, considera-se que o ensino superior, contribui para moldar o perfil da profissão. Tendo em vista a relevância de se estudar os aspectos relacionados a este profissional, a presente pesquisa tem por objetivo geral identificar o perfil esperado dos profissionais da contabilidade do município de Turvo/SC, na percepção dos empresários locais. Esta pesquisa realizada de forma qualitativa, possui seus objetivos abordados de forma descritiva e como estratégia de pesquisa utilizou-se a pesquisa de campo, sendo a coleta de dados realizada por meio da aplicação de um questionário enviado eletronicamente para empresas do município. Pode-se verificar que o profissional da contabilidade ainda é mais requisitado para realizar serviços considerados rotineiros e habituais ao ramo contábil e os conhecimentos exigidos estão direcionados principalmente às legislações tributárias e trabalhistas. Ainda assim, algumas empresas almejam profissionais que pratiquem a liderança, que prezem pela busca contínua por conhecimento e que os auxiliem na tomada de decisão.

**PALAVRAS – CHAVE:** Serviços. Organizações. Competências. Conhecimentos. Tomada de decisão.

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

### 1 INTRODUÇÃO

A profissão contábil é hoje uma das profissões mais antigas existentes. No início os serviços de um profissional da contabilidade eram procurados a fim de ajudar os proprietários de empresas na tomada de decisão. Posteriormente o governo visualizou nesse tipo de serviço uma forma de apuração de lucro e arrecadação de impostos, sendo visto pelos usuários como um serviço mais burocrático e essa visão ainda permanece nos dias atuais (MARION, 2015).

---

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

<sup>2</sup> Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



Com a evolução das empresas, os serviços contábeis passaram a serem utilizados além deste intuito mais burocrático, os proprietários se tornaram mais exigentes, buscando contadores que vão além das funções antigas e veem seu contador como um consultor, que o auxilia na tomada de decisão, na organização e gerenciamento da empresa, aconselhando seu cliente em certas situações, sugerindo soluções para problemas, indicando melhores caminhos a serem seguidos. Ou seja, o profissional contábil deixa para trás a imagem de “guarda livros” e toma um novo rumo em seus serviços (ROSA; OLINQUEVITCH, 2005).

De acordo com Resende (2008), dentro das organizações era comum falar-se em eficiência, isto quando as mesmas não se preocupavam tanto com a concorrência, tinham seus processos padronizados, não se atentavam aos desperdícios e ter uma carteira de clientes pequena já era o bastante, porém com os avanços tecnológicos, a evolução da sociedade, clientes mais exigentes e principalmente com o aumento da competitividade, uma empresa ser apenas eficiente já não era o suficiente.

A partir deste ponto que surge o termo competência dentro das organizações, afetando profissionais de diversas áreas, sendo uma evolução da eficiência, buscando melhores resultados (RESENDE, 2004).

Segundo Cardoso, Souza e Almeida (2006), focalizando o contador, o qual, detém diversas competências, as quais são subdivididas em conhecimento, habilidades e atitudes profissionais, que juntas o tornam um grande aliado na missão das empresas de prosperar em seus negócios.

Em virtude deste assunto, que atualmente está sendo discutido, percebe-se a necessidade de elencar e entender, por meio da visão dos gestores, como o contador atual está sendo visto e se o mesmo vem pondo em prática as atribuições inerentes a profissão.

Assim, tem-se a seguinte questão de pesquisa: Qual o perfil esperado do profissional da contabilidade do município de Turvo/SC? Sendo assim, para responder a esta questão tem-se como objetivo geral desta pesquisa: Identificar o perfil esperado dos profissionais da contabilidade do município de Turvo/SC, na percepção dos empresários locais. Para isso tem-se os seguintes objetivos específicos: a) Identificar aspectos relacionados ao perfil dos profissionais da contabilidade em relação ao mercado de trabalho; b) Apresentar as competências e habilidades do profissional da contabilidade; e c) Apurar o perfil que os empresários do município de Turvo/SC desejam dos profissionais da contabilidade.

Toda entidade, seja ela empresa ou instituição, quando criada, tem seus objetivos, assim como suas obrigações, neste aspecto que o contador entra para exercer suas funções, utilizando suas técnicas para auxiliar as empresas a alcançarem estes objetivos, na obtenção de lucro, na organização, nas decisões importantes, na resolução de problemas, na prestação de contas a receita, enfim, tudo o que faz a entidade funcionar de fato (RIBEIRO, 2017).

Apesar de todas estas funções importantes citadas anteriormente, muitos gestores ainda possuem um pensamento de que o profissional da contabilidade e os serviços contábeis são apenas um mal necessário, muitas vezes vendo a contabilidade como despachante, que trabalha basicamente com folha de pagamento e apuração de impostos, vendo este tipo de serviço como um gasto desnecessário a suas empresas. Mas a contabilidade é e deve ser reconhecida como uma fonte de informação importantíssima e ferramenta segura para o crescimento das empresas (MARION, 2015).





Este estudo tem relevância tanto aos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis, quanto aos profissionais que já exercem suas atividades, pois busca esclarecer, por meio de fatos reais, quais as expectativas dos empresários e o que os mesmos buscam encontrar nos profissionais da contabilidade disponíveis no mercado de trabalho.

Este estudo está organizado, após a introdução, de acordo com as seguintes etapas: fundamentação teórica, seguida dos procedimentos metodológicos, descrição e análise dos dados coletados e por fim as considerações finais obtidas.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste trabalho apresenta primeiramente informações sobre o profissional da contabilidade e o cenário atual em que se inserem, na sequência se aborda a respeito das competências e habilidades do contador, trazendo alguns conceitos, definições e classificações no que diz respeito às organizações, posteriormente se faz a apresentação do perfil do profissional da contabilidade.

### 2.1 PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE E CENÁRIO CONTÁBIL ATUAL

A profissão contábil é regulamentada pelo Decreto-Lei nº 9.295, instituído em 27 de maio de 1946, originando a criação do Conselho Federal de Contabilidade, definindo as atribuições dos profissionais da contabilidade. Esse dispositivo legal realizou também a criação dos Conselhos Regionais de Contabilidade, assim conferindo o ato de registrar e fiscalizar o exercício da profissão contábil.

Relacionado as atribuições profissionais dos profissionais da contabilidade, o Decreto-Lei nº 9.295/46, apresenta no artigo 25, que são considerados trabalhos técnicos de contabilidade os seguintes:

- a) organização e execução de serviços de contabilidade em geral;
- b) escrituração dos livros de contabilidade obrigatórios, bem como de todos os necessários no conjunto da organização contábil e levantamento dos respectivos balanços e demonstrações;
- c) perícias judiciais ou extra-judiciais, revisão de balanços e de contas em geral, verificação de haveres, revisão permanente ou periódica de escritas, regulações judiciais ou extrajudiciais de avarias grossas ou comuns, assistência aos Conselhos Fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica conferidas por lei aos profissionais de contabilidade.

A Resolução do CFC Nº 560/83, dispõe também sobre as prerrogativas dos profissionais da contabilidade, apresenta no artigo 3º as atividades destinadas a esses profissionais, sendo destacada àquelas privativas exclusivamente aos contadores, como por exemplo as atividades de Auditoria e Perícia contábil.

Ainda sobre a regulamentação e questões legais da profissão, em 11 de junho de 2010, houve uma alteração significativa no Decreto-Lei nº 9.295/46, por meio da Lei de nº 12.249, que dispôs entre outros pontos, sobre a obrigatoriedade da realização e aprovação no Exame de Suficiência, como um dos requisitos para o registro no Conselho Regional de Contabilidade.

Ainda através da Lei nº 12.249/10, ficou estabelecido que após o dia 1º de junho de 2015 não serão mais concedidos o registro ao técnico em contabilidade,



porém permaneceu assegurado o direito ao exercício da profissão aos técnicos já registrados nos Conselhos Regionais de Contabilidade e aos que viessem a fazê-lo até esta data.

Segundo Fortes (2005), o técnico em contabilidade é um profissional de nível médio, que concluiu o segundo grau e possui habilitação de técnico em contabilidade, já o contador é um profissional de nível superior, que concluiu ensino superior e possui o diploma de bacharel em Ciências Contábeis.

Assim após a Lei nº 12.249/10, o profissional que deseja tornar-se um contador com todos os registros devidos, deverá possuir a Graduação de Bacharel em Ciências Contábeis e ser aprovado no Exame de Suficiência.

Tratando-se do cenário em que o contador está inserido, em relação a quem seus serviços estão disponíveis, de acordo com Ribeiro (2017), os usuários da contabilidade são todas as entidades econômico – administrativas, compostas por empresas e instituições, entendendo-se por empresa toda entidade que objetiva o lucro, e as instituições são as entidades com finalidades sociais e socioeconômicas.

Ainda conforme Ribeiro (2017), estas empresas buscam os serviços contábeis com o intuito de avaliar a situação patrimonial da mesma, registrar fatos contábeis, auxílio na gestão, na emissão de relatórios contábeis, na prestação de contas, entre outros serviços.

No decorrer dos anos, por conta dos avanços tecnológicos e as ferramentas digitais criadas para a contabilidade, boa parte do que era feito manualmente foi eliminado, abrindo espaço e oportunidade para que o profissional da contabilidade adquirisse outras funções, focando no atendimento e na consultoria a seus clientes, assim estreitando estas relações (ROSA; OLINQUEVITCH, 2005).

Ainda de acordo com Rosa e Olinquevitch (2005), este fato fez com que o cliente passasse a enxergar valor no trabalho do contador, tornando-se agora parceiros de negócios. O contador deixa de ser procurado apenas para emissão de guias e passa a ser procurado então para auxiliar na tomada de decisão, para sugerir mudanças, além de opinar sobre a situação das empresas a que presta serviços.

O profissional da contabilidade, utilizando as ferramentas contábeis, tornou-se um gerador de informações, assim o mesmo está capacitado para efetuar planejamentos futuros e ter controle dos resultados e operações das organizações a que presta seus serviços. O mesmo passa a atuar no ambiente estratégico, administrativo, econômico e fiscal, assim se fazendo presente nas organizações como um todo (ORLANDI, 2015).

O profissional da contabilidade atual não é mais considerado apenas um guarda-livros, como antigamente, este passou a ter papel fundamental dentro das organizações. Hoje esse profissional é mais presente, realizando visitas nas empresas, promovendo conversas com os gestores, indo além de seu desempenho mais burocrático, tornando-se um profissional mais dinâmico e completo (ROSA; OLINQUEVITCH, 2005).

Esta nova visão do profissional da contabilidade faz com que o mesmo esteja em constante busca por conhecimento e aperfeiçoamento de suas habilidades, estudando para melhorar seus serviços, tornando a contabilidade uma profissão em ascensão.



## 2.2 COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E CONHECIMENTOS DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE

Assim como outros cursos de graduação, o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, possui diretrizes curriculares instituídas pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, estas diretrizes estão dispostas na Resolução CNE/CES nº 10, do dia 16 de dezembro de 2004.

De acordo com o artigo 4º, Resolução CNE/CES nº 10/2004, pode-se observar as competências e habilidades mínimas que os cursos de graduação em Ciências Contábeis devem revelar no aluno enquanto futuro profissional, sendo as seguintes:

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

Assim os professores, seguindo o que dispõe esta resolução, devem buscar métodos de ensino que irão proporcionar ao aluno estas competências e habilidades, que deverão continuar sendo aperfeiçoadas também fora da universidade.

Focando nas competências, de acordo com os estudos realizados por Fleury e Fleury (2004) e por Cardoso (2006), as discussões acerca do tema competências tiveram seu início nos Estados Unidos, entre psicólogos e administradores, a partir do artigo publicado por *McClallend* no ano de 1973, intitulado como “*Testing for competence rather than intelligence*”. Conforme os autores Cardoso e Riccio (2010), a competência, originada da palavra *competentia*, do latim, é a qualidade do indivíduo que utiliza de capacidades, habilidades, aptidões e idoneidade para solucionar determinados assuntos.



Fleury e Fleury (2001, p. 188), definem competências como: “Um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.”

As competências podem ser definidas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos de um profissional, que são exercidos juntos na busca de resultados positivos dentro das organizações, este conjunto é conhecido pela sigla CHA, e são considerados os pilares que sustentam as competências (RUZZARIN; SIMIONOVSKI, 2010).

Ainda de acordo com Ruzzarin e Simionovski (2010), é possível dividir as competências em dois grupos, as competências técnicas e as competências comportamentais, onde no campo técnico se encontra os conhecimentos, e no campo comportamental as habilidades e atitudes.

Para Resende (2008), a sigla CHA é composta por competência, habilidades e aptidões, o que difere a composição da sigla dos demais autores, porém o entendimento é semelhante. Conceituando assim, as competências como sendo o domínio e aplicação de conhecimentos, tanto no âmbito pessoal quanto das organizações, também relacionado ao saber fazer. Já as habilidades são a maneira como o profissional age, como aplica conhecimentos. Por último as aptidões, são tidas como algo que já nasce com o indivíduo, que é herdado, geneticamente falando, é ser capaz, profissionalmente, de realizar algo. Uma aptidão, quando bem desenvolvida pode se tornar uma habilidade.

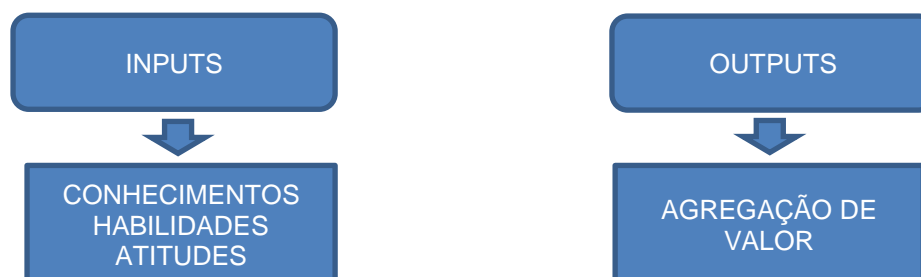
Ainda segundo Resende (2008), além destes três itens, há a conduta, que não se encaixa na sigla CHA, mas que é cabível ser citada, a conduta está relacionada a ética e a moral nas ações, na maneira de agir, sendo parte fundamental do comportamento profissional.

Conforme Dutra (2004), as competências podem ser divididas de duas maneiras, sendo elas como competências originadas da junção de conhecimentos, habilidades e atitudes, e as competências relacionadas a forma como o indivíduo se entrega a empresa, agregando valor a organização.

Por agregação de valor a organização se entende como algo que o indivíduo efetivamente entrega e deixa de positivo dentro da organização, como por exemplo, uma melhora nos processos, sendo algo que permanece mesmo com a saída do indivíduo (ZARIFIAN, 2001).

Estas são maneiras de entendimento que se complementam ao se tratar deste assunto, e podem ser colocadas da seguinte forma, conforme a figura 1.

Figura 1 – Conceitos sobre competências



Fonte: Dutra (2004), com adaptações.



Continuando na linha de conceitos da competência, para Resende (2004), pode-se conceituar competência como capacidade de um indivíduo, tanto no ambiente profissional, quanto pessoal, de resolver problemas e obter resultados.

Relacionada ao surgimento das competências, surge então a gestão por competências. Este tipo de gestão pretende orientar os indivíduos na busca por competências necessárias para alcançar objetivos dentro da organização (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001).

Segundo Resende (2003), as competências, podem ser classificadas em categorias diversas, baseada nos conceitos apresentados pelo autor, formulou-se um quadro explicativo.

Quadro 1 – Categorias das competências

<b>Competências técnicas</b>	São competências que apenas especialistas em específico possuem.
<b>Competências intelectuais</b>	São competências da aplicabilidade de capacidades mentais.
<b>Competências cognitivas</b>	São competências fruto da junção de capacidade intelectual e domínio de conhecimentos.
<b>Competências relacionais</b>	São competências fruto da habilidade de se relacionar e interagir.
<b>Competências sociais e políticas</b>	São competências fruto da união entre saber relacionar-se e participar dentro da sociedade.
<b>Competências didático-pedagógicas</b>	São competências na área do ensino e educação.
<b>Competências metodológicas</b>	São competências aplicadas através de técnicas e organização de atividades dentro do trabalho.
<b>Competências de lideranças</b>	São competências de quem possui caráter de líder no ambiente profissional e social, reunindo habilidades pessoais e conhecimentos técnicos.
<b>Competências empresariais e organizacionais</b>	São competências aplicadas no ambiente das organizações e empresas.

Fonte: Resende (2003), com adaptações.

De acordo com Resende (2003), no caso das competências empresariais e organizacionais, citadas no último item do Quadro 1, é possível dividi-las em quatro tipos, competências essenciais, competências de gestão, competências gerenciais e competências requeridas pelos cargos.

As competências essenciais são aquelas encontradas em todas ou em um conjunto de áreas dentro da gestão empresarial. As competências de gestão são aquelas identificadas dentro das organizações a nível gerencial. As competências gerenciais estão diretamente relacionadas com as competências de gestão, que compreendem o conjunto de habilidades, conhecimentos aplicados na direção e coordenação de alguma atividade na organização. Por último, as competências requeridas pelos cargos são aquelas exigidas do indivíduo conforme o cargo que ocupa (RESENDE, 2003).



Por haver tantas formas de conceituar o termo competências, os autores Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009), estipularam em seus estudos como sendo competências, as habilidades, capacidades, conhecimentos, atitudes, assim como os traços e motivos que um indivíduo detém, relacionados a entrega do mesmo na organização. Assim nos remetendo, novamente, ao tripé das competências, aqui tratados pela sigla CHA.

Seguindo esta linha do CHA, nos tópicos tratados a seguir, estarão conceituadas, de acordo com alguns autores, as competências de conhecimentos, habilidades e atitudes, para melhor entendimento do assunto.

### 2.2.1 Conhecimento, Habilidades e Atitudes

A letra C da sigla CHA, se refere ao conhecimento, os autores Ruzzarin e Simionovschi (2010), definem conhecimento como o saber do profissional e fruto de todo o estudo praticado por um indivíduo.

De acordo com Resende (2003), o conhecimento dentro das competências tem grande valor, pois quanto mais conhecimento o indivíduo possui consequentemente este será mais competente, pois poderá aplicar esse conhecimento na busca de resultado.

A letra H da sigla CHA, se refere as habilidades, tendo em vista a conceituação do conhecimento, segundo Ruzzarin e Simionovschi (2010), as habilidades, então, podem ser definidas como a capacidade de transformar e materializar todo esse conhecimento adquirido, resumidamente se trata do saber fazer, estando diretamente relacionado ao modo como o profissional se comunica com seus clientes e fornecedores, como executa determinadas tarefas, ter raciocínio rápido e saber associar ideias diante de situações. As habilidades de acordo com Resende (2003), estão relacionadas com a aplicabilidade dos conhecimentos, as habilidades podem ser aperfeiçoadas conforme são praticadas.

Por fim, a letra A da sigla CHA, refere-se as atitudes, estas estão ligadas ao fazer propriamente dito, pois o indivíduo pode ter o conhecimento e as habilidades necessárias para realizar determinado serviço, porém a forma como ele irá realizá-lo tem grande importância. A atitude está relacionada com a vontade de fazer, ou seja, em não adiar situações, entregar tarefas dentro dos prazos. Vinculasse também a questão ética, a ter descrição, sigilo e ser correto em suas ações (RUZZARIN; SIMIONOVSKI, 2010).

De uma forma resumida podemos definir os conhecimentos, habilidades e atitudes de acordo com o Quadro 2 a seguir, elaborada conforme o que explicam os autores Ruzzarin e Simionovschi (2010):

Quadro 2 – Resumo da sigla CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes)

<b>Conhecimentos</b>	Saber
<b>Habilidades</b>	Saber fazer
<b>Atitudes</b>	Querer fazer

Fonte: Ruzzarin; Simionovschi (2010), com adaptações.



### 2.2.2 Competências do contador

As competências estão sendo discutidas a muito tempo, estas competências e seus conceitos são resultados das mudanças econômicas e culturais ocorridas no decorrer nos anos. De acordo com Resende (2003, p. 30):

Muitos assuntos chegam, ocupam espaço, ficam em evidência e rapidamente saem do cenário. São os chamados modismos. Os movimentos que colocam em evidência a competência, a qualidade (dos produtos, serviços e atendimento) e melhoria contínua não são modismos porque possuem os requisitos de consistência, aplicabilidade e oportunidade que garantirão sua permanência. Vieram para ficar porque os seus resultados em favor do desenvolvimento das organizações e melhoria da nossa qualidade de vida serão perceptíveis para quem estiver atento.

O profissional da contabilidade que estiver se adaptando as competências estará um passo à frente dos demais, por isso a importância da sua aplicabilidade dentro da profissão contábil.

Ainda relacionado ao CHA, de acordo com Resende (2008) o contador no exercício de suas funções necessita ter competências técnicas, competências de atuação profissional, habilidades, aptidões e além disso, ter competências emocionais e sociais. Além disso, conforme Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009), as competências necessárias ao contador são competências específicas, de conduta e administração, de técnicas de gestão e de articulação. Sendo assim, no Quadro 3, estão elencados as competências e seus fatores, de acordo com estes autores.

Quadro 3 – Competências do contador e os fatores das competências

(continua)

<b>Competências do contador</b>	
<b>Competências técnicas</b>	Domínio dos conhecimentos para poder efetuar registros e documentação, fazer os lançamentos de despesas e receitas, lucros e prejuízos corretamente, lidar com as exigências legais; Ter conhecimento do Código civil, código e legislação tributária, além da legislação trabalhistas, lei das S.A, entre outras leis inerentes a profissão.
<b>Competências de atuação profissional</b>	Atuar no seu ambiente de trabalho de forma a aplicar da maneira correta todos os seus conhecimentos; Realizar assessoria a grandes empresas, promover conversas e orientações a seus clientes; Saber lidar com toda a parte financeira e fiscal da empresa, elaborar pareceres técnicos, demonstrações contábeis, efetuar análises financeiras e econômicas.

Quadro 3 – Competências do contador e os fatores das competências

(conclusão)

<b>Competências do contador</b>	
<b>Habilidades</b>	Ter uma boa interpretação da situação patrimonial da empresa a que presta seus serviços; Saber lidar com situações diversas, explicando e orientando seu cliente, saber lidar com situações decisórias; Ter habilidade para lidar com números, assim como efetuar cálculos matemáticos.
<b>Aptidões</b>	Ter visão projetada para o futuro, ser ágil mentalmente, saber concentrar sua atenção; Ser organizado, ter raciocínio lógico, estar atento aos detalhes, ser dinâmico, saber conversar, ter paciência e boa memória.
<b>Competências emocionais e sociais</b>	Ter autocontrole para poder atuar em situações sob pressão e tensão, saber neste tipo de situação tranquilizar seu cliente; Ter bom convívio com seus clientes, sendo atencioso e prestativo, ter ética e moral nas relações com clientes, com o fisco, auditores e fiscais.
<b>Fatores das competências</b>	
<b>Competências específicas</b>	Conhecimentos que o profissional da contabilidade possui que são específicos desta área de atuação, neste caso tratados como conhecimentos técnicos.
<b>Competências de conduta e administração</b>	Refere-se a forma como o profissional se comporta em suas tarefas, diretamente relacionado com a postura e conduta ética, além do relacionamento com os clientes.
<b>Competências de técnicas de gestão</b>	Esta competência está relacionada com o ambiente em que o contador atualmente está inserido por conta das evoluções tecnológicas, ou seja, refere-se a capacidade do contador em gerenciar informações através das ferramentas digitais.
<b>Competências de articulação</b>	Relaciona-se diretamente com a comunicação, transmitir a mensagem com qualidade é essencial para o entendimento entre o profissional e seu cliente.

Fonte: Resende (2008); Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009), com adaptações.

Todas estas competências descritas no quadro 3, se trabalhadas em conjunto, e aperfeiçoadas diariamente, tornam o contador um profissional completo e com grande papel dentro das organizações (RESENDE, 2008).

### 2.3 O PERFIL DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE

Assim como inúmeras profissões passaram por evoluções, com a profissão contábil não foi diferente. Conforme Resende (2008), com o aumento da





competitividade entre as empresas, surgiu a necessidade de o contador assumir novas funções para se adequar ao que as mesmas necessitam, focando principalmente no desenvolvimento de competências.

De acordo com Cardoso, Souza e Almeida (2006), esse novo perfil para o profissional da contabilidade não é efetivamente posto em prática e ainda predomina um profissional que atua basicamente na contabilidade societária e fiscal. Atividades estas que podem ser consideradas rotineiras no ambiente dos serviços contábeis e não uma novidade.

Em decorrência das mudanças tecnológicas que afetam os ambientes organizacionais, abre-se espaço para desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, pois os benefícios que trazem aos clientes durante a prestação de serviço são observados, assim surgindo a necessidade dos profissionais se adequarem e modificarem seus perfis profissionais.

Bomfim (2012), conclui que o que corrobora para o desenvolvimento de um profissional competente dentro das organizações, está ligado a busca continuada por qualificação profissional, destacando a habilidade de trabalhar em equipe, remetendo à prática da liderança, e nas atitudes, destaca-se o exercício da ética e moral nas organizações.

O profissional da contabilidade é responsável por atender a um leque muito variado de clientes, seus serviços podem ser direcionados a fornecer informações à administradores de empresas, diretores, executivos, sócios e acionistas, aos governantes e às pessoas físicas (IUDÍCIBUS, 2019).

Segundo os autores Pires, Ott e Damacena (2009), os clientes esperam que seus contadores estejam aptos a interagir e realizar serviços em todas as áreas da empresa, participando da gestão da entidade, em seus estudos estes autores apontam que os contadores atuais que assumirem essas novas funções passarão a serem considerados então como parceiros de negócio.

Por isso a contabilidade é considerada importantíssima e aqueles que a exercem devem estar comprometidos em acumular conhecimentos e estarem dispostos a se adaptar a todos os cenários em que seus clientes estão inseridos para prestar seus serviços da melhor maneira possível.

Sendo assim e tendo em vista as evoluções sociais constantes, o profissional da contabilidade, necessita estar em constante atualização, para caminhar lado a lado com as notícias, novas leis e questões tributárias, e não ser prejudicado e prejudicar seu cliente, além de não estar em desvantagem em relação aos profissionais que trabalham na mesma área.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Nesta seção, primeiramente se apresenta o enquadramento metodológico deste trabalho, em seguida são apresentados os procedimentos utilizados para a coleta e análise de dados.

#### **3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO**

A abordagem desta pesquisa foi realizada de forma qualitativa, este tipo de pesquisa de acordo com Michel (2015), busca compreender comportamentos, fenômenos e opiniões de um determinado público alvo. Assim, de acordo com Michel



(2015, p. 40), “Na pesquisa qualitativa o pesquisador participa, compreende e interpreta.”

Os objetivos deste trabalho foram abordados de forma descritiva. Conforme Cervo, Bervian e da Silva (2007), a pesquisa descritiva tem por objetivo descrever características sobre determinada população ou fenômeno, podendo também identificar relações entre variáveis.

Quanto a estratégia desta pesquisa, esta se deu por meio da pesquisa de campo. A pesquisa de campo, de acordo com Michel (2015), trata-se da pesquisa que objetiva confrontar a teoria com a prática, utilizando para isso a observação e a coleta de dados, realizadas com indivíduos, grupos e organizações dentro da sociedade.

Assim, utilizando a abordagem, os objetivos e a estratégia de pesquisa descritas acima, a coleta de dados se deu por meio da elaboração de um questionário que foi enviado para aproximadamente 150 empresas de diferentes seguimentos, localizadas no município de Turvo/SC.

### 3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados se deu a partir do envio de um questionário aos gestores de aproximadamente 150 empresas de diferentes seguimentos de atuação, localizadas no município de Turvo/SC, sendo que 25 empresas retornaram com respostas.

O questionário foi elaborado com questões objetivas, no *Google Docs*, o mesmo dividiu-se em três partes, sendo elas Parte “A”, Parte “B” e Parte “C”.

A Parte “A”, buscou obter informações para caracterizar os respondentes, neste caso, informações a respeito dos empresários ao qual o questionário foi remetido. A Parte “B” buscou caracterizar a empresa em si, e a Parte “C” a obtenção de informações direcionadas ao perfil do profissional da contabilidade desejado pelos respondentes.

As empresas para o envio do questionário foram selecionadas de acordo com a lista de associados à Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) do município de Turvo/SC. O questionário foi enviado aos gestores por correio eletrônico pela própria CDL, o mesmo possuía perguntas objetivas, sendo algumas com possibilidade de mais de uma resposta, para melhor análise e compreensão.

No primeiro momento, a intenção era obter a lista de *e-mails* dos associados e assim enviar o questionário, porém, em contato com a CDL e por meio de uma votação, a diretoria não autorizou o repasse da lista de e-mails e optou por a mesma enviar o questionário de forma simultânea a todos os seus associados.

Deste modo, foi encaminhado um *e-mail* formal contendo o *link* e as orientações necessárias, assim a CDL encaminhou aos respondentes. Após uma semana do envio, a CDL enviou semanalmente em um grupo dos associados no aplicativo *WhatsApp*, lembretes para que os mesmos respondessem ao questionário.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Segundo o Portal do Município de Turvo/SC (2017), o município está localizado no litoral sul de Santa Catarina, possui uma área total de 234,70 Km e um total de 12 mil habitantes. Turvo faz parte dos 15 municípios integrantes da Associação de Municípios do Extremo Sul Catarinense (AMESC).



Fundado em 30 de dezembro de 1948, foi colonizado por imigrantes italianos e tem a produção de arroz como sua principal economia, sendo assim considerado a capital brasileira da mecanização agrícola. Além do arroz, também são cultivados o milho, fumo, feijão e banana.

Turvo conta com uma variedade de indústrias, algumas ainda em fase de expansão, sendo elas de móveis e esquadrias, beneficiamentos de arroz, construção civil, usina de beneficiamento de sementes, confecções, esquadrias de ferro e alumínio, produtos químicos, bebidas e aguardentes, entre outras.

Por meio da pesquisa proposta no município de Turvo, na sequência estão dispostas as tabelas elaboradas a partir dos resultados obtidos, com os respectivos números alcançados em cada questão e suas porcentagens em relação ao total de empresas respondentes.

#### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

##### 4.1.1 Sexo dos respondentes

Procurou-se na Tabela 1 identificar inicialmente o sexo dos respondentes, as faixas etárias (Tabela 2) e escolaridade conforme Tabela 3.

Tabela 1 - Sexo dos respondentes

Sexo	Número de respostas	%
Feminino	15	60%
Masculino	10	40%
Total	25	100%

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Nota-se que 60% dos respondentes são do sexo feminino, enquanto 40% são do sexo masculino.

##### 4.1.2 Faixa etária dos respondentes

Buscou-se conhecer também as faixas etárias em que os respondentes se encontram, o resultado pode-se observa na Tabela 2:

Tabela 2 - Idade dos respondentes

Idade	Número de respostas	%
20 a 30 anos	7	28%
31 a 40 anos	10	40%
41 a 50 anos	2	8%
51 a 60 anos	5	20%



Tabela 2 - Idade dos respondentes

Idade	Número de respostas	(conclusão)
		%
60 anos ou mais	1	4%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Pode-se perceber que dos 25 respondentes, 40% tem idade entre 31 a 40 anos e 28% possuem entre 20 a 30 anos, desta forma nota-se que a maioria das empresas pesquisadas possuem gestores jovens.

#### 4.1.3 Escolaridade dos respondentes

A Tabela 3 apresenta o grau de escolaridade dos respondentes.

Tabela 3 - Grau de escolaridade dos respondentes

Grau de escolaridade	Número de respostas	%
Ensino Fundamental	2	8%
Ensino Médio	10	40%
Ensino Superior	13	52%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Observa-se que 52% dos respondentes possuem graduação em ensino superior, já 8% dos respondentes, que equivalem a 2 pessoas, possuem somente o ensino fundamental completo, sendo que estas possuem 50 e 52 anos.

## 4.2 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS

### 4.2.1 Seguimento de atuação das empresas

Nota-se na Tabela 4 o seguimento de atuação das empresas respondentes.

Tabela 4 - Seguintos das empresas

Seguintos	Número de respostas	(continua)
		%
Indústria	1	4%
Comércio	17	68%
Prestadora de serviços	6	24%



Tabela 4 - Seguimentos das empresas

Seguimentos	Número de respostas	(conclusão)
		%
Outras	1	4%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Uma empresa é convidada a se associar à Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) quando possui interesse nos serviços que a mesma oferece, estes serviços são: Consulta ao banco de dados do SPC; Cursos, treinamentos e palestras; Convênios de Saúde e Acesso às informações do movimento lojista, assim seus serviços não estão restritos a um único seguimento. Neste sentido, houve respostas por parte de empresas de seguimentos diferentes ao comércio, mesmo assim a maioria das empresas respondentes são deste seguimento, totalizando 68% das respostas, sendo que 71% destas empresas possuem gestoras do sexo feminino. A empresa que optou por Outras, respondeu atuar com Confecção.

#### 4.2.2 Forma de tributação

Observa-se na Tabela 5 a forma de tributação das empresas respondentes.

Tabela 5 - Forma de tributação das empresas

Tributação	Número de respostas	%
Simple Nacional	23	92%
Lucro Presumido	1	4%
Lucro Arbitrado	1	4%
Lucro Real	0	0%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Verifica-se uma predominância da tributação pelo Simples Nacional, com 92% das respostas, sendo grande parte do comércio.

#### 4.2.3 Tempo de atuação no mercado

Na Tabela 6 procurou-se identificar há quanto tempo as empresas respondentes atuam no mercado.



Tabela 6 - Tempo de atuação no mercado

Alternativas	Número de respostas	%
De 1 mês até 5 anos	4	16%
De 5 até 10 anos	6	24%
Com 10 anos ou mais	15	60%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Nota-se que a maioria das empresas respondentes já atuam no mercado há 10 anos ou mais, totalizando 60% das respostas, sendo a maior parte composta pelos comerciantes.

#### 4.2.4 Serviços contábeis

Procurou-se identificar se as empresas respondentes contam com serviços terceirizados por meio de organizações contábeis ou se as mesmas possuem contabilidade própria.

Tabela 7 - Sobre como são os serviços contábeis

Serviços contábeis	Número de respostas	%
Contabilidade própria	2	8%
Escritório de contabilidade	23	92%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Percebe-se na Tabela 7 que quase a totalidade das empresas respondentes contam com os serviços por meio de empresas prestadoras de serviços contábeis. Destas 23 empresas, 22 são tributadas pelo Simples e uma delas tributado pelo Lucro Presumido.

### 4.3 PERFIL DESEJADO DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE

#### 4.3.1 Idade desejada

Procurou-se identificar se há uma idade desejada pelas empresas para contratação do profissional contábil. O resultado desta variável encontra-se na Tabela 8.



Tabela 8 - Idade desejada para o profissional

Alternativas	Número de respostas	%
Até 25 anos	0	0%
De 26 até 35 anos	6	24%
De 36 até 45 anos	1	4%
Sem preferência	18	72%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Nota-se na Tabela 8 que a maioria não possui preferência quanto a idade, com um total de 72% das respostas, mas 24% dos respondentes preferem idade entre 26 até 35 anos.

#### 4.3.2 Sexo exigido

Definiu-se na Tabela 9 se as empresas possuem um sexo exigido para o profissional que irá realizar os serviços contábeis.

Tabela 9 - Sexo exigido para vaga/contratação do profissional

Sexo	Número de respostas	%
Masculino	0	0%
Feminino	2	8%
Sem preferência	23	92%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pela autora. (2020)

Vislumbra-se que 92% dos respondentes não tem preferência de sexo na contratação do profissional da contabilidade, já 8% destes tem preferência pelo sexo feminino, equivalendo a 2 respondentes, sendo estes um homem e uma mulher.

#### 4.3.3 Tempo de experiência exigido

Procurou-se na Tabela 10 definir qual o tempo de experiência do profissional desejado pelas empresas respondentes.

Tabela 10 - Tempo de experiência profissional desejável

Tempo de experiência	Número de respostas	%
Até 1 ano	1	4%

(continua)



Tabela 10 - Tempo de experiência profissional desejável

Tempo de experiência	Número de respostas	(conclusão) %
De 2 até 5 anos	10	40%
De 6 até 10 anos	2	8%
De 11 a 15 anos	4	16%
Mais de 15 anos	0	0%
Sem preferência	8	32%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Pode-se observar na Tabela 10 que 40% das empresas respondentes desejam que seus profissionais tenham de 2 até 5 anos de experiência para sua contratação. Comparado a isso, 32% dos pesquisados informaram que não tem preferência quanto ao tempo de experiência, equivalendo a 8 empresas, destas empresas 6 são atuantes no comércio, 1 atuante na indústria e a outra com prestações de serviços e todas elas contam com escritórios de contabilidade.

#### 4.3.4 Idioma exigido

Verificou-se também se há algum idioma, além da língua portuguesa, que é exigido do profissional para sua contratação pelas empresas respondentes.

Tabela 11 - Idiomas exigidos, além da língua portuguesa

Idiomas	Número de respostas	%
Inglês	6	24%
Espanhol	1	4%
Sem preferência	19	76%

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Nota-se na Tabela 11 que grande parte dos respondentes não exigem que o profissional domine outro idioma além da língua portuguesa, resultando em 76% das respostas. Já para 24% dos respondentes se faz necessário o domínio do inglês, estes respondentes dividem-se entre empresas do comércio, indústria e prestadoras de serviço.

#### 4.3.5 Conhecimentos em informática exigidos





A Tabela 12 apresenta quais os conhecimentos em informática que as empresas exigem de seus contadores.

Tabela 12 - Conhecimentos em informática exigidos do profissional

Conhecimentos	Número de respostas	%
Editor de texto e planilha eletrônica	14	56%
Sistemas de gestão empresarial	14	56%
Programas da área contábil	24	96%
Programas de órgãos governamentais	14	56%
Banco de dados e sistemas operacionais	12	48%
Não são necessários	1	4%

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Percebe-se que quase a totalidade das empresas exigem que o profissional possua conhecimento em informática no que diz respeito ao domínio de programas contábeis com 96% das respostas, e com 56% das respostas a exigência estão os conhecimentos em editor de texto e planilhas eletrônicas, sistemas de gestão empresarial e programas de órgãos governamentais. Uma única empresa respondeu que estes conhecimentos não são necessários, esta empresa atua no comércio, e entende-se que a mesma pode ter selecionado a opção por engano, pois a mesma selecionou todas as opções existentes nesta pergunta.

#### 4.3.6 Escolaridade desejada

Buscou-se conhecer se há uma escolaridade desejada pelas empresas, ao realizar a contratação de um profissional da contabilidade, conforme Tabela 13.

Tabela 13 - Escolaridade desejável

Escolaridades	Número de respostas	%
Médio	0	0%
Técnico	0	0%
Graduado em Ciências Contábeis	21	84%
Especialização	4	16%
Mestrado	0	0%
Doutorado	0	0%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)



Pode-se observar que 84% das empresas respondentes na contratação do profissional desejam que o mesmo possua graduação em ciências contábeis, já 16% desejam que além da graduação o profissional possua algum tipo de especialização, sendo metade destas empresas atuantes no comércio.

#### 4.3.7 Postura profissional exigida

Procurou-se identificar qual a postura profissional exigida pelas empresas no que diz respeito as virtudes.

Tabela 14 - Postura profissional exigida em relação as virtudes

Virtudes	Número de respostas	%
Liderança	11	44%
Trabalho em equipe	15	60%
Comunicação efetiva	14	56%
Flexibilidade	9	36%
Busca por Conhecimentos	23	92%
Bom Humor	13	52%
Conhecimentos Técnicos	15	60%

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Nota-se que em relação as virtudes as empresas respondentes exigem que os profissionais estejam em busca de conhecimentos, com 92% das respostas. Além disso exigem que o profissional possua conhecimentos técnicos e saiba trabalhar em equipe, com 60% das respostas. Com relação as outras virtudes, todas foram bem exigidas pela maioria das empresas, com destaque as citadas anteriormente. Este resultado reforça o que diz o autor Bomfim (2012) quanto a qualificação continuada e as práticas do trabalho em equipe dentro das organizações.

#### 4.3.8 Conhecimentos em contabilidade exigidos

Procurou-se na Tabela 15 expor as respostas sobre quais os conhecimentos em contabilidade exigidos dos profissionais para a contratação do trabalho.

Tabela 15 - Conhecimentos em contabilidade exigidos

Conhecimentos	Número de respostas	%
Contabilidade Gerencial	11	44%
Contabilidade Tributária	18	72%



Tabela 15 - Conhecimentos em contabilidade exigidos

Conhecimentos	Número de respostas	(conclusão)
		%
Contabilidade de Custos	10	40%
Contabilidade Comercial	16	64%
Auditoria	6	24%
Auxiliar Administrativo	8	32%
Auxiliar Financeiro	7	28%

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Quanto aos conhecimentos em contabilidade exigidos pelas empresas, nota-se na Tabela 15 que 72% exigem que o profissional tenha conhecimento em contabilidade tributária, seguido do conhecimento em contabilidade comercial com 64% das respostas, sendo reflexo do número de empresas respondentes que atuam no comércio. Pode-se observar ainda que apenas 44% dos empresários pesquisados buscam no profissional de contabilidade conhecimento relacionados com questões gerenciais, sendo estas empresas do Simples Nacional.

#### 4.3.9 Conhecimentos avançados exigidos

Procurou-se na Tabela 16 apresentar os conhecimentos avançados que as empresas respondentes exigem de seus contadores.

Tabela 16 - Conhecimentos avançados exigidos

Conhecimentos	Número de respostas	%
Contabilidade societária	11	44%
Contabilidade internacional	0	0%
Gerenciamento de custos	11	44%
Análise de balanços	14	56%
Auditoria	6	24%
Perícia	2	8%
Legislação tributária	21	84%
Legislação trabalhista	18	72%
ECD/SPEDs	8	32%
Outras: Conhecimentos no geral	1	4%

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)



Pode-se notar na Tabela 16 que em relação a quais conhecimentos avançados as empresas exigem de seus profissionais, grande parte dos respondentes, com 84% das respostas, exigem conhecimentos da legislação tributária. Esse fator reforça a visão e preocupação dos empresários, direcionando os trabalhos do profissional na visão tributária. Na sequência com 72% das respostas, se encontra a legislação trabalhista. Isso revela que as empresas continuam prezando que seus profissionais possuam conhecimento nas áreas em que o contador já atua a bastante tempo, sendo comum este tipo de escolha.

#### 4.3.10 Área de atuação

A Tabela 17 buscou expor a área em que o profissional contratado atua nas empresas respondentes.

Tabela 17 - Área para atuação do profissional contratado

Áreas	Número de respostas	%
Folha de Pagamento/Rotinas Trabalhistas	21	84%
Apuração de Imposto	22	88%
Apuração de Custos	13	52%
Escrituração Contábil	16	64%
Escrituração Fiscal	18	72%
Análise das demonstrações contábeis	15	60%

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Nota-se na Tabela 17 que os profissionais contratados atuam, com 88% das respostas, nas apurações de impostos, e com 84% nas rotinas trabalhistas nos cálculos de folhas de pagamento. As respostas apontam novamente a tendência da visualização dos trabalhos do contador, na área tributária e trabalhista, para em uma escala menor receber serviços relacionados à realização da escrituração contábil e análise das Demonstrações Contábeis, aspectos importantes para à tomada de decisão.

#### 4.3.11 Remuneração/Honorários pagos

Procurou-se conhecer qual o valor de remuneração/honorários é pago ao profissional da contabilidade.

Tabela 18 - Remuneração/Honorários oferecidos ao profissional da contabilidade

Valores	Número de respostas	%
Até R\$ 1.000,00	13	52%



Tabela 18 - Remuneração/Honorários oferecidos ao profissional da contabilidade

Valores	Número de respostas	(continua) %
De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00	7	28%
De R\$ 2.000,01 a R\$ 4.000,00	4	16%
De R\$ 4.000,01 a R\$ 6.000,00	1	4%
Acima de R\$ 6.000,01	0	0%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (2020)

Nota-se que 52% das empresas respondentes pagam até R\$ 1.000,00 pelos serviços contábeis, isto se explica, pois, a maior parte das respostas vieram de empresas que contam com serviços de escritórios de contabilidade, todas elas com regime tributário do Simples Nacional, sendo assim este valor equivale aos honorários pagos mensalmente pelas mesmas. A única empresa que paga de R\$ 4.000,00 a R\$ 6.000,00 pelos serviços contábeis, atua há mais de 10 anos no comércio, é optante do Simples Nacional e não possui contabilidade própria, sendo assim, sugere-se que este valor equivale à soma dos honorários pagos em um ano.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os contadores do município de Turvo, por uma visão geral, oferecem serviços voltados principalmente a atender as necessidades das empresas de pequeno porte, atuantes no município, realizando serviços em sua maioria nos aspectos fiscais e de recursos humanos.

Assim, por meio da pesquisa realizada considera-se que o objetivo geral foi atendido, pois o trabalho propiciou identificar o perfil que os empresários esperam dos profissionais da contabilidade no município de Turvo/SC. Este perfil baseia-se em um profissional que atenda às necessidades tributárias e trabalhistas que as empresas respondentes necessitam, evidenciando que atualmente nestes casos os profissionais da contabilidade atuam fielmente com os cálculos tributários e prestações de contas ao governo, assim como os cálculos de folha.

Percebe-se que há uma preocupação e pode-se dizer um foco muito grande no que se trata de atender as legislações tributárias e trabalhistas, onde os empresários acabam deixando de dar a devida atenção a outras áreas que também contribuem muito para o andamento de uma organização, áreas fundamentais para a tomada de decisão.

Evidenciou-se que os empresários respondentes são consideravelmente novos, mas as empresas já atuam há um bom tempo no mercado. Quanto a idade, gênero e idiomas os respondentes em grande parte não possuem preferência, dando um foco maior para a experiência e escolaridade dos profissionais a serem contratados para os serviços contábeis. Ainda assim, a maioria, no que diz respeito a idade, preferem profissionais novos, considerando idades entre a formação e a entrada do profissional no mercado de trabalho. Já em relação a escolaridade ficou nítido que os empresários prezam pela graduação no curso de Ciências Contábeis e até mesmo por uma especialização no currículo do profissional. Observou-se que nenhuma das empresas tem como preferência o profissional com formação em técnico em contabilidade, evidenciando a importância da graduação no ensino superior.

A quantidade de retorno do questionário tornou-se uma limitação nesta pesquisa, apesar dos esforços, apenas 16% das empresas para as quais foram enviados o questionário o responderam de fato. Uma pesquisa com uma quantidade de respostas maior poderia apresentar resultados mais diversificados e a análise seria mais assertiva.

Como sugestão para pesquisas futuras, seria aplicar este tipo de questionário, nesta linha de tema, em empresas com formas de tributação que se diferem do Simples Nacional e ramos mais diversificados, para que haja uma análise diferenciada e uma visão mais ampla dos aspectos que o trabalho se propôs identificar, isto justifica-se uma vez que o percentual de empresas respondentes na presente pesquisa foi quase a totalidade tributada pelo Simples e atuantes no comércio.



## REFERÊNCIAS

BOMFIM, Rosa Amorim. Competência profissional: uma revisão bibliográfica.

**Revista Organização Sistêmica** 1.1 (2012): 46-63. Disponível em:

[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang\\_pt&as\\_sdt=0%2C5&q=BOMFIM%2C+Rosa+Amorim.+Compet%C3%AAncia+profissional%3A+uma+revis%C3%A3o+bibliogr%C3%A1fica.+&btnG=](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5&q=BOMFIM%2C+Rosa+Amorim.+Compet%C3%AAncia+profissional%3A+uma+revis%C3%A3o+bibliogr%C3%A1fica.+&btnG=). Acesso em: 27 Ago. 2019.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. **Revista de Administração de empresas**, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.

Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902001000100002&lng=pt&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000100002&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 27 Ago. 2019.

CARDOSO, Jorge Luiz; DE SOUZA, Marcos Antonio; ALMEIDA, Lauro Brito. Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. **Revista Base** (Administração e Contabilidade) da UNISINOS, v. 3, n. 3, p. 275-284, 2006. Disponível em:

<http://revistas.unisinos.br/index.php/base/article/view/5977>. Acesso em: 27 Ago. 2019.

CARDOSO, Ricardo Lopes. **Competências do contador**: um estudo empírico. 2006. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em:

[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang\\_pt&as\\_sdt=0%2C5&q=CARDOSO%2C+Ricardo+Lopes.+Compet%C3%AAncias+do+contador%3A+um+estudo+emp%C3%ADrico.+2006.+&btnG=](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5&q=CARDOSO%2C+Ricardo+Lopes.+Compet%C3%AAncias+do+contador%3A+um+estudo+emp%C3%ADrico.+2006.+&btnG=). Acesso em: 27 Ago. 2019.

CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz; DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 44, n. 4, p. 365-379, 2009. Disponível em:

[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang\\_pt&as\\_sdt=0%2C5&q=CARDOSO%2C+Ricardo+Lopes%3B+RICCIO%2C+Edson+Luiz%3B+DE+ALBUQUERQUE%2C+Lindolfo+Galv%C3%A3o.+Compet%C3%AAncias+do+contador%3A+um+estudo+sobre+a+exist%C3%AAncia+de+um+a+estrutura+de+interdepend%C3%AAncia.+&btnG=](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5&q=CARDOSO%2C+Ricardo+Lopes%3B+RICCIO%2C+Edson+Luiz%3B+DE+ALBUQUERQUE%2C+Lindolfo+Galv%C3%A3o.+Compet%C3%AAncias+do+contador%3A+um+estudo+sobre+a+exist%C3%AAncia+de+um+a+estrutura+de+interdepend%C3%AAncia.+&btnG=). Acesso em: 27 Ago. 2019.

CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz. **Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do contador?**: Um estudo sobre os contadores brasileiros. **REGE Revista de Gestão**, v. 17, n. 3, p. 353-367, 2010. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/4428/competencias-do-contador--um-estudo-sobre-a-existencia-de-uma-estrutura-de-interdependencia>. Acesso em: 27 Ago. 2019.

Conselho Federal de Contabilidade. **Resolução CFC Nº 560/83**. Disponível em:

<https://cfc.org.br/legislacao/>. Acesso em: 24 Abr. 2020.



Conselho Federal de Contabilidade. **Decreto-Lei nº 9.295/46**. Disponível em: <https://cfc.org.br/legislacao/>. Acesso em: 21 Abr. 2020.

Conselho Federal de Contabilidade. **Lei nº 12.249/10**. Disponível em: <https://cfc.org.br/legislacao/>. Acesso em: 21 Abr. 2020.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004. 206 p.

IUDÍCIBUS, Sérgio de (coord.) *et al.* **Contabilidade introdutória**. 12. Rio de Janeiro Atlas, 2019. *E-book*.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, 2001, 5.SPE: 183-196. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552001000500010&script=sci\\_abstract&lng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552001000500010&script=sci_abstract&lng=es). Acesso em: 27 Ago. 2020.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. Alinhando estratégia e competências. **Revista de administração de empresas**, v. 44, n. 1, p. 44-57, 2004. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902004000100012&lang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902004000100012&lang=pt). Acesso em: 27 Ago. 2020.

FORTES, José Carlos. **Manual do contabilista**: uma abordagem teórico-prática da profissão contábil. São Paulo: Saraiva, 2005. 305 p.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2015. 275 p.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3. ed. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2015. xvi, 284 p.

Ministério da Educação. **Resolução CNE/CES nº 10/2004**. 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: 21 Abr. 2020.

ORLANDI, Rosilena. **A competência do profissional contador e suas associações com seu desempenho**. 2015. 114 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2015. Disponível em: [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&as\\_sdt=0%2C5&q=rosilena+orlandi&btnG=&lr=lang\\_pt](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=rosilena+orlandi&btnG=&lr=lang_pt). Acesso em: 27 Ago. 2019.

PIRES, Charline Barbosa; OTT, Ernani; DAMACENA, Claudio. "Guarda-Livros" ou "Parceiros de Negócios"? Uma Análise do Perfil Profissional Requerido pelo Mercado de Trabalho para Contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). **Contabilidade Vista & Revista**, 2009, 20.3: 157-187. Disponível em: [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang\\_pt&as\\_sdt=0%2C5&q=PIRES%2C+Charline+Barbosa%3B+OTT%2C+Ernani%3B+DAMACENA%2C+Claudio.+%22+Guarda-Livros%22+ou%22+Parceiros+de+Neg%C3%B3cios%22%3F.+Uma+An%C3%A1lis](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5&q=PIRES%2C+Charline+Barbosa%3B+OTT%2C+Ernani%3B+DAMACENA%2C+Claudio.+%22+Guarda-Livros%22+ou%22+Parceiros+de+Neg%C3%B3cios%22%3F.+Uma+An%C3%A1lis)





[e+do+Perfil+Profissional+Requerido+pelo+Mercado+de+Trabalho+para+Contadores+na+Regi%C3%A3o+Metropolitana+de+Porto+Alegre+%28RMPA%29.+Contabilidade+Vista+%26+Revista%2C+2009%2C+20.3%3A+157-187.+&btnG=](#). Acesso em: 27 Ago. 2019.

Portal do Município de Turvo/SC. Disponível em: <https://www.turvo.sc.gov.br/>. Acesso em: 24 de Jun. de 2020.

RESENDE, Enio J. **A força e o poder das competências: conecta e integra** : competências essenciais, competências das pessoas, competências de gestão, competências organizacionais. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004. 147 p.

RESENDE, Enio J. **O livro das competências: desenvolvimento das competências**: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. 224 p.

RESENDE, Enio J. **Compreendendo o seu CHA**: conheça o perfil de competências, habilidades e aptidões de seu cargo ou profissão. São Paulo: Summus, 2008. 206 p.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade básica**. 30. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*.

ROSA, José Antônio; OLINQUEVITCH, José Leônidas. **De contador a consultor**: estratégia para ampliação do portfólio de serviços do escritório contábil. 1. ed São Paulo: Thomson, 2005. 86 p.

RUZZARIN, Ricardo; SIMIONOVSKI, Marcelo. **Competências**: uma base para a governança corporativa. Porto Alegre: AGE, 2010. 167 p.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001. 197 p.



## APÊNDICE



## QUESTIONÁRIO

### PARTE A: CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

- 1) **Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino
- 2) **Idade:** \_\_\_\_\_
- 3) **Grau de escolaridade:**
  - ( ) Ensino fundamental;
  - ( ) Ensino Médio;
  - ( ) Ensino Superior.

### PARTE B: CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA:

- 1) **Qual o seguimento da empresa?**
  - ( ) Indústria ( ) Comércio ( ) Prestadora de serviços ( ) Outras: \_\_\_\_\_
- 2) **Qual a forma de tributação da empresa?**
  - ( ) SIMPLES Nacional;
  - ( ) Lucro Presumido;
  - ( ) Lucro Arbitrado;
  - ( ) Lucro Real.
- 3) **Quanto tempo de atuação no mercado?**
  - ( ) De 1 mês até 5 anos ( ) De 5 até 10 anos ( ) Com 10 anos ou mais
- 4) **Possui contabilidade própria ou conta com serviço de escritórios de contabilidade?**
  - ( ) Contabilidade própria
  - ( ) Escritório de contabilidade

### PARTE C: PERFIL DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE

- 1) Para a contratação de um contador qual idade do profissional contábil desejável?
  - ( ) Até 25 anos
  - ( ) De 26 até 35 anos
  - ( ) De 36 até 45 anos
  - ( ) Sem preferência.
- 2) Há um sexo exigido para vaga/contratação de um contador?
  - ( ) Masculino
  - ( ) Feminino
  - ( ) Sem preferência



- 3) Qual o tempo de experiência profissional desejável?
- Até 1 ano
  - De 2 até 5 anos
  - De 6 até 10 anos
  - De 11 a 15 anos
  - Mais de 15 anos
  - Sem preferência
- 4) Além da língua portuguesa, é exigido outro idioma (se for o caso, marcar mais de uma alternativa)?
- Inglês
  - Espanhol
  - Outra: \_\_\_\_\_
  - Sem preferência.
- 5) Quais conhecimentos deve possuir em informática (se for o caso, marcar mais de uma alternativa)?
- Editor de texto e planilha eletrônica;
  - Sistemas de gestão empresarial;
  - Programas da área contábil;
  - Programas de órgãos governamentais;
  - Banco de dados e sistemas operacionais
  - Outros: \_\_\_\_\_
  - Conhecimento em informática não são necessários.
- 6) Escolaridade desejável:
- Médio
  - Técnico
  - Graduado em Ciências Contábeis
  - Especialização
  - Mestrado
  - Doutorado
- 7) Postura profissional contábil exigida em relação às virtudes (se for o caso, marcar mais de uma alternativa):
- Liderança
  - Trabalho em Equipe
  - Comunicação Efetiva
  - Flexibilidade
  - Busca por Conhecimentos
  - Bom Humor
  - Conhecimentos Técnicos
  - Outras: \_\_\_\_\_
- 8) Qual é o conhecimento específico sobre contabilidade que a empresa exige (se for o caso, marcar mais de uma alternativa)?
- Contabilidade Gerencial



- Contabilidade Tributária
  - Contabilidade de Custos
  - Contabilidade Comercial
  - Auditoria
  - Auxiliar Administrativo
  - Auxiliar Financeiro
  - Outro: \_\_\_\_\_
- 9) Quais os conhecimentos avançados que a empresa exige na contratação de um contador (se for o caso, marcar mais de uma alternativa)?
- Contabilidade societária
  - Contabilidade internacional
  - Gerenciamento de custos
  - Análise de balanços
  - Auditoria
  - Perícia
  - Legislação tributária
  - Legislação trabalhista
  - ECD/SPEDs
  - Outras: \_\_\_\_\_
- 10) Qual a Área para atuação do profissional contratado (se for o caso, marcar mais de uma alternativa)?
- Folha de Pagamento/Rotinas Trabalhistas
  - Apuração de Imposto
  - Apuração de Custos
  - Escrituração Contábil
  - Escrituração Fiscal
  - Análise das demonstrações contábeis
  - Outras: \_\_\_\_\_
- 11) Qual a remuneração/honorários oferecidos ao profissional da contabilidade?
- Até R\$ 1.000,00
  - De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00
  - De R\$ 2.000,01 a R\$ 4.000,00
  - De R\$ 4.000,01 a R\$ 6.000,00
  - Acima de R\$ 6.000,01