



Revista de Administração e Contabilidade

Volume 14, número 2

Feira de Santana, maio/agosto 2022 p. 55 –71

ISSN: 2177-8426

Perfil e competências do profissional contábil de uma instituição federal de ensino multicampi

Joões dos Santos Oliveira Mota
Tania Nobre Gonçalves Ferreira Amorim

Resumo

O presente estudo buscou verificar o perfil e as competências do profissional contábil de uma instituição federal de ensino superior localizada no Estado do Piauí. Trata-se de um estudo de caso que utilizou como técnica de coleta de dados um questionário aplicado no *Google Forms*. A amostra foi constituída por 43,6% dos profissionais contábeis, a maioria do gênero feminino, com idade de 31 a 40 anos e experiência profissional de até 10 anos na instituição. Somente após experiência no cargo/função, todos os respondentes se consideram detentores das competências que lhes são requeridas. Os resultados evidenciaram que a maioria dos contadores participantes da pesquisa consideram as seguintes competências muito importantes para o desenvolvimento de suas atividades na IFES: ter visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis; e exercer as atividades com ética e proficiência sobre as atribuições e prerrogativas prescritas pela legislação específica.

Palavras-chave: Competências. Profissional contábil. Instituição federal de ensino superior.

1. Introdução

Nos últimos anos, a atuação dos profissionais da contabilidade na sociedade, principalmente nas organizações, tem despertado amplo interesse entre pesquisadores e instituições contábeis, na tentativa de identificar e compreender o novo perfil do profissional contábil dessas organizações. Neste caso, motivam-se mudanças relacionadas à profissão do contador, principalmente devido às grandes mudanças ocasionadas pela adoção das normas internacionais de contabilidade pelo Brasil, que não só alteraram as normas e procedimentos contábeis, mas também a atuação dos contadores no país (ADAM; CUNHA; BOFF, 2018; REIS *et al.*, 2015).

O profissional contábil a fim de se adaptar às mudanças do ambiente, decorrentes da globalização e da tecnologia e, de atender às expectativas das pessoas que necessitam de seus serviços, deve acompanhar esse processo evolutivo e desenvolver competências que os capacitem a desempenhar suas atividades de forma correta (PIRES; OTT; DAMACENA, 2009).

Desde que o mercado de trabalho passou a exigir posições mais qualificadas e multitarefas, o profissional da contabilidade tem se mostrado um diferencial na gestão empresarial, exigindo-lhe não só o desempenho de funções técnicas, mas também uma atuação mais ativa no processo de gestão organizacional, participando e apoiando conscientemente a tomada de decisões (LEAL; SOARES; SOUSA, 2008). Para Santana Junior, Pereira e Lopes (2008, p. 109) “o profissional contábil não está isento desse processo de mudanças no perfil exigido pelo mercado. Seja na iniciativa privada, ou no setor público, o contador é constantemente desafiado a tomar ou sugerir decisões estratégicas importantes para o futuro da organização”.

Destaca-se que a contabilidade é uma ciência que estuda, registra e controla o patrimônio de entidades privadas e públicas, fornecendo informações econômico-financeiras essenciais para a tomada de decisões dos gestores. Em termos de setor público, tem-se a contabilidade pública, que por sua vez, é um dos ramos mais complexos da ciência contábil, com o objetivo a captação, o registro, acumulação, resumo e explicação dos fenômenos que afetam os orçamentos, as condições financeiras e o patrimônio público das entidades (MADRUGA; COLOSSI; BIAZUS, 2016).

Para permitir que os contadores desenvolvam carreiras eficazes, dada essa complexidade e os vários papéis que desempenham no domínio público, Lemes e Miranda (2014) estipulam que as Instituições de Ensino Superior (IES) precisam formar indivíduos com conhecimentos e competências, que de maneira geral, estejam de acordo com as convenções em voga, no ambiente profissional. As diretrizes curriculares instituídas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) de nº 10/2004 propõem e exigem que as IES tenham certas competências e habilidades para a formação do bacharel em Ciências Contábeis e um sistema de conhecimento abrangente que perpassa pela comunicação até o desenvolvimento da informação contábil.

Adam *et al.* (2018) destacam diversos estudos relacionados às competências e habilidades contábeis, com destaque para os conhecimentos desenvolvidos nos cursos de graduação em contabilidade e perfil esperado pelo mercado do contador, do contador de custos, do *controller*, do contador público e outros. Nota-se, diante de tais estudos, que apenas um (CARNEIRO; SILVA NETO, 2015), de um total de 35, teve como foco as competências básicas relacionadas ao contador público. Contudo, em âmbito municipal.

A contabilidade utilizada no setor público no Brasil, mesmo atenta aos movimentos internacionais, ainda pode ser vista como em processo de convergência aos padrões internacionais, uma vez que mudanças em práticas contábeis utilizadas há décadas estão sendo modificadas, com foco mais voltado não só aos registros orçamentários, mas sendo guiadas ao controle patrimonial (AQUINO; BATLEY, 2016; GAMA; DUQUE; ALMEIDA, 2014; BRUSCA; MARTÍNEZ, 2016).

No Brasil, os governos estaduais são responsáveis por elaborar e divulgar seus orçamentos para o exercício seguinte, os quais devem incluir informações financeiras quanto ao planejamento, às necessidades de capital e nível de serviços (Conselho Federal de Contabilidade [CFC], 2016). Então, os registros contábeis são realizados no orçamento e na execução, dos ativos e passivos dos governos e de suas movimentações patrimoniais. Portanto, é o que se denomina de duas visões, ou contabilidade dual, uma relacionada ao controle patrimonial e a outra ao orçamentário (POLJAŠEVIĆ; VAŠIČEK; JOVANOVIĆ, 2019).

Assim sendo, emerge a seguinte questão de pesquisa: Qual o perfil e quais as competências requeridas dos contadores de uma instituição federal de ensino? Em síntese, esta pesquisa objetiva verificar o perfil e as competências do profissional contábil de uma instituição federal de ensino superior (IFES) localizada no Estado do Piauí. Destaca-se que essa IFES é uma instituição de educação superior, básica e profissional, multicampi, pluricurricular e descentralizada.

O estudo se justifica ao abordar a temática das competências relativa ao contexto dos contadores no setor público, bem como por ajudar a preencher a lacuna existente no que concerne a verificação de quais seriam tais competências e, no aspecto prático, colaborar com o desenvolvimento e aplicação das competências dos contadores de uma instituição federal de ensino.

Este estudo divide-se em cinco tópicos, incluindo esta introdução. No segundo tópico tem-se o referencial teórico, o terceiro tópico apresenta a descrição dos aspectos metodológicos, no quarto tópico discute-se a apresentação e análise dos resultados e, por fim, no último tópico, destacam-se algumas considerações finais.

2. Competências dos contadores

Cardoso, Riccio e Albuquerque (2010, p. 354) destacam que o termo “competência tem como origem a palavra *competentia*, do latim, significando a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade”. Já Fleury e Fleury (2011), estudam o fenômeno das competências e apontam três níveis de competências: no nível da pessoa (a competência do indivíduo ou individual), as relacionais ou competências sociais e as das organizações (as *core competences* ou competências de negócio).

Zarifian (2008, p. 68) propõe uma definição de competência que é “[...] o tomar iniciativa e o assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara”. O autor complementa ainda que “A competência é um entendimento prático que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações” (ZARIFIAN, 2008, p. 72).

O conceito de competências vem se tornando mais abrangente com o passar do tempo, assim sendo, Picchiali (2010) enfatiza que o mesmo passou a englobar conhecimentos, habilidades e experiências que estejam voltadas para a execução de atividades organizacionais. O autor sintetiza ainda em dois construtos: (i) um entendimento que não se restringe somente às fronteiras do ambiente de trabalho; e (ii) um conceito mais dinâmico, que se caracteriza pela flexibilidade, incerteza, temporalidade e horizontalidade. Comenta ainda que no âmbito público - na administração estatal direta, é possível identificar com mais clareza um conflito com os modelos organizacionais com mais rigidez.

Por sua vez, modelar as competências necessárias para o trabalho, é necessário ao bom desempenho organizacional, e se entende como definir quais são as mais importantes para que permitam o alinhamento com a estratégia da empresa, estabelecer o foco das funções de cada profissional e manter a integração com os sistemas de gestão de pessoas (CHOUHAN; SRIVASTAVA, 2014; STEVENS, 2012).

Já a partir dos estudos de Amorim e Silva (2011), as autoras entendem competências como sendo uma correlação de temas que mobilizam, integram e transferem conhecimentos da capacidade humana na aplicação do conhecimento (do saber), das habilidades (saber fazer)

e das atitudes (o saber agir responsável e reconhecido). Destacam ainda que estes saberes afetam as pessoas e a organização, agregando valor econômico, pessoal e social por meio de um aprendizado compartilhado. Neste sentido, a competência pode vir a ser mensurada por meio da comparação de padrões pré-estabelecidos pelas organizações e melhorada através da realização de treinamentos que visem atender os propósitos organizacionais.

Em paralelo, Campion *et al.* (2019) salientam as influências dos gestores sobre as competências que são desenvolvidas em níveis estratégicos e terminam por ser incorporadas pelos funcionários dos níveis mais baixos, quando reforçadas em suas tarefas e pela gestão de desempenho.

Portanto, o conceito de competência encontra-se em constante evolução, sendo debatido nos meios acadêmicos e empresariais (KREGEL; OGONEK; MATTHIES, 2019). Tem como destaque as competências organizacionais (*core competences*) e individuais, bem como para a formação de tais competências (ADAM *et al.*, 2018).

No Brasil, competências são muito conhecidas como “CHA”, um mnemônico para Conhecimento, Habilidades e Atitudes (DUTRA, 2017). Amorim e Silva (2011) incluíram mais dois elementos no entendimento das competências passando a usar a sigla CHAVE - Conhecimento, Habilidades, Atitudes Valores e Entrega. Já Asame e Wakrim (2018) construíram o entendimento de competência como o conjunto de características pessoais: conhecimentos, habilidades, atitudes, motivos, características e valores, que precisam ser desenvolvidas para o bom desempenho das atividades, em um certo contexto e nível de performance.

Em termos das competências do contador, estas também sofrem influências das exigências e mudanças nas organizações e mercados. Independente do setor, privado ou público, este profissional é diligenciado, constantemente, a tomar decisões e fazer recomendações para o futuro das organizações. E para atender tais mudanças, bem como demandas e expectativas de seus usuários, o contador precisa estar em sintonia com as evoluções, e buscar, munir-se de competências que lhe garantam meios de realizar suas atividades adequadamente (SANTANA JUNIOR *et al.*, 2008; PIRES *et al.*, 2010; ADAM *et al.*, 2018).

Dias Filho (2000) defende como importantes competências do contador o uso de uma linguagem compreensível, que permita aos usuários a absorção de seu conteúdo, bem como ter visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil. Já Lima Filho *et al.* (2011, p.3) enfatizam que o profissional contábil ao identificar e mensurar corretamente os elementos presentes nos relatórios contábeis “contribui para o aperfeiçoamento do seu uso e para a melhoria dos processos de registro e gestão”.

No contexto brasileiro, com o objetivo de proporcionar uma melhor formação aos profissionais contábeis, no início dos anos 2000, foram definidas as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis (Resolução CNE/CES nº 10/2004) que devem possibilitar a formação de profissionais transversais com competências e habilidades disciplinares e interdisciplinares.

O *Core Competency Framework* (AICPA, 2010) organizado pela entidade *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), propõe um modelo padrão de competências, que deve ser desenvolvido pelos profissionais à medida que ingressam no mercado de trabalho. E o *International Education Standard 3* (IFAC, 2010) também lista as habilidades que os profissionais de contabilidade devem desenvolver (OTT *et al.*, 2011). Reis *et al.* (2015),

esclarecem que há uma convergência entre as diretrizes curriculares nacionais com as dos órgãos internacionais, para a formação e desenvolvimento das competências dos contadores.

Cardoso *et al.* (2009) sintetizam e estabelecem a Estrutura Genérica de Competências para o Contador: a) Competências de Articulação: Ouvir eficazmente, atendimento e trabalho em equipe; b) Competências de Técnicas de Gestão: Negociação, técnicas de gestão e gerenciamento da informação; c) Competências de Conduta e Administração: Comunicação, empreendedor, estratégica, e integridade e confiança; d) Competências Específicas: Contabilidade e finanças, legal, e ferramentas de controle.

Por sua vez, Leal *et al.* (2008) discorrem sobre as habilidades e competências do contador, enfatizando as seguintes: demonstração de visão sistêmica e interdisciplinar acerca da atividade contábil; aplicação adequada da legislação referente às funções contábeis; desenvolver, analisar e implantar no que se refere aos sistemas de informação contábil e de controle gerencial; execução ética e proficiência nas atribuições e prerrogativas que lhe são requeridas por meio de legislação específica. Tonin *et al.* (2020), a partir de seus estudos defendem que, na visão dos estudantes e profissionais contábeis, a inteligência, a proatividade e o comportamento ético são apontados como características associadas positivamente ao perfil do contador.

Conforme apresentado, as competências pessoais são muito requisitadas pelos empregadores aos contadores, em especial: liderança, proatividade, motivação, comunicação, responsabilidade e comportamento ético. Já as competências técnicas como: conhecimento contábil, fiscal, tributário, de auditoria, elaborar relatórios e interpretar cenários e avaliar resultados, além de solucionar problemas a termo e rapidamente também são muito solicitadas (LEAL *et al.*, 2008; PIRES *et al.*, 2010; REIS *et al.*, 2015).

Portanto, a gestão por competência vem galgando espaços mais expressivos nas organizações públicas e privadas. Amorim, Paula e Oliveira (2020, p. 93) constataram que ela se propõe “a orientar e ligar esforços voltados para o desempenho superior de uma organização, principalmente no que se refere à gestão de pessoas, uma vez que contribui para manter e atualizar os servidores para as demandas atuais e futuras do trabalho de controle interno em suas organizações”.

2.1 Competências do Contador que atua no Setor Público Brasileiro

A Constituição Federal de 1988, no artigo 39, parágrafos 2º e 7º, trata da profissionalização no setor público com os seguintes requisitos: “1. a participação do servidor nos assuntos relativos à administração de pessoal; 2. a profissionalização como estratégia de valorização do servidor e 3. aplicação de recursos no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público.” Já no artigo 37, têm-se destaque para os princípios básicos que regem a Administração Pública, e dentre eles o da eficiência (CARNEIRO; SILVA NETO, 2015, p. 108).

O Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – Gespública, seguindo o que preceitua o art. 37 da Constituição, relativo aos princípios básicos, elenca os fundamentos que servem de sustentação para o Modelo de Excelência em Gestão Pública, ressaltando dentre estes fundamentos o de Comprometimento com as pessoas, o qual é descrito como

Estabelecimento de relações com as pessoas, criando condições de melhoria da qualidade nas relações de trabalho para que elas se realizem profissional e humanamente, maximizando seu desempenho por meio do

comprometimento, da oportunidade para desenvolver competências e habilidades para empreender, do incentivo e do reconhecimento (BRASIL, 2008, p. 14).

Em consonância, Slomski (2007, p. 50), preceitua, com base em seu entendimento que, quando se pensa em gestão da coisa pública, pensa-se em pessoas, recursos humanos, e “Para o gestor público ter sucesso é preciso que ele conheça quem são, quantos são, quais são suas habilidades [...]”.

Com o advento da Resolução do CFC nº. 1.111/2007, os princípios contábeis passaram a ser interpretados sob a perspectiva do setor público. Contudo, em 2013, houve alteração desta resolução, pela Resolução nº. 1.367. Neste parâmetro, a edição dos princípios de contabilidade, sob a ótica do setor público, as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBCASP) e o Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público (MCASP) consubstanciam-se no que tem sido denominado de A Nova Contabilidade Pública e representam uma nova etapa para a contabilidade pública no país.

Ressalta-se que esta nova etapa representa um marco na história da contabilidade governamental no Brasil, após a Lei de Responsabilidade Fiscal, a qual fora também um marco histórico (SILVA, 2011; CARNEIRO; SILVA NETO, 2015). Vale salientar que as resoluções do CFC nº. 1.111/2007 e nº. 1.367 foram revogadas em 2016 com o advento da NBC TSP – Estrutura Conceitual.

Assim sendo, Carneiro e Silva Neto (2015, p. 109) ainda destacam que na “função pública, os atributos eficiência, eficácia e profissionalização são intrínsecos à nova administração pública, e por consequência à Nova Contabilidade Pública”.

Considerando a necessidade de prestação de contas, a contabilidade pública constitui-se em um ramo da contabilidade que atua no orçamento público, planejamento pelo Plano Diretor, Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei do Orçamento, uma vez que o patrimônio público não busca a obtenção de lucro financeiro, mas de lucro social, em benefício da sociedade (ANDRADE, 2016).

Na pesquisa realizada por Castro, Echternacht e Brito (2009), em uma instituição pública brasileira, foi evidenciado que o desenvolvimento de competências, suas habilidades e conhecimentos necessários à execução da prática contábil, ainda não se encontra satisfatório.

Com relação à seleção para novos contadores na Administração Pública Federal, Santana Junior *et al.* (2008) concluíram que não estão sendo solicitadas as principais exigências aos candidatos ao cargo de contador (ou com especialidade em contabilidade), ou os indicadores de habilidades cognitivas específicas da área. Os autores também destacam a necessidade de mudanças efetivas nos rumos da profissão, para garantir que haja um espaço ideal para todos aqueles que optam por trabalhar e desenvolver a ciência contábil.

No serviço público, Cavalcante e Amorim (2017) salientam que as competências técnicas exigidas nos editais de concurso público para o cargo de provimento efetivo de técnico em contabilidade ou contador variam de acordo com os órgãos que elaboram o processo seletivo, porém devem estar de acordo com as competências do CFC e demais legislações.

Calado e Teixeira (2016, p. 496), em estudo sobre contadores na área pública, afirmam que “a análise do perfil dos profissionais indicou que a maioria possui anos de experiência na área, tem grau de instrução elevado e formação em contabilidade. Assim sendo, competência técnica não parece ser o obstáculo para a construção das demonstrações contábeis segundo as novas normas”.

Já nos estudos de Carneiro e Silva Neto (2015, p. 119) os contadores municipais, no estado de Rondônia, “deverão desenvolver competências relacionadas a custos aplicados ao setor público, análise das contas públicas, avaliação de resultados na gestão pública municipal, liderança, qualificação de recursos humanos e flexibilidade”. Sua atuação ocorre “com ênfase em sistemas de informações, custos, análise contábil, patrimonial, orçamentário e financeiro, bem como liderança de equipe (gestão de pessoas por competência em sua área de atuação) e comunicação” (CARNEIRO; SILVA NETO, 2015, p.119).

Diante do exposto, o contador que atua na esfera pública deve ter, além das competências gerais de um contador apresentadas anteriormente, as específicas relacionadas à área pública, com vasto conhecimento na legislação, das diretrizes e práticas contábeis para órgãos públicos, capacidade de mudança, manter boas relações de trabalho e com as pessoas, comprometido e buscar aprimoramento contínuo.

3. Procedimentos Metodológicos

A presente pesquisa se caracteriza como um estudo de caso descritivo, que visa identificar o perfil e as competências do Profissional Contábil de uma Instituição Federal de Ensino Superior – IFES, do estado do Piauí, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI. Silva (2017, p. 59) afirma que a pesquisa descritiva “tem como objetivo a descrição das características de determinada população, estabelecendo relações entre as variáveis.”

O universo de profissionais da área contábil na IFES estudada é de 39 servidores. Richardson (2017) define um campo de pesquisa ou população como um conjunto de elementos com determinadas características. Em termos estatísticos, o universo pode ser um grupo de indivíduos que exercem atividade profissional no mesmo local. A amostra final da pesquisa compreendeu 17 profissionais contábeis que se dispuseram a participar da pesquisa, representando 43,6% do universo, apesar de todos terem sido convidados a participar. Os dados, de origem primária, foram coletados durante o mês de setembro de 2020.

O instituto estudado, é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e descentralizada, possuindo uma estrutura multicampi, composta de Reitoria, 17 *Campi* e 3 *Campi* Avançados.

O levantamento realizado, utilizou um questionário elaborado especificamente para o estudo, por meio da ferramenta *Google Forms* e o *link* foi compartilhado via *e-mail* dos servidores, coletados junto ao site da instituição, bem como, também foram contactados os servidores via *Whatsapp* e via contato telefônico, no intuito de ampliar o índice de participação na pesquisa.

Após o encerramento do período de coleta das respostas, as mesmas foram analisadas em estatística descritiva, por meio da ferramenta *Microsoft Excel*. O questionário foi dividido em dois tópicos, o primeiro busca destacar o perfil dos participantes e o segundo, a percepção dos profissionais sobre as competências.

Para mensurar as variáveis relacionadas às competências, foram utilizadas questões em escala *Likert*, que consiste em um conjunto de itens apresentados na forma de afirmações ou julgamentos, e os indivíduos são solicitados a responder. Tais afirmações delimitam o objeto que está sendo medido e devem apenas expressar relações lógicas (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

As afirmativas e perguntas utilizaram escala *Likert* de cinco pontos, variando do Discordo Totalmente a Concordo Totalmente e quando a pergunta era em termos de importância, variaram do Não é Importante até Muito Importante. Fundamentam-se assim, na concordância atribuída pelo respondente às habilidades e competências necessárias para o profissional contábil, baseado no levantamento bibliográfico.

4. Análise e Discussão dos Resultados

4.1 Perfil dos respondentes

Ao analisar o perfil dos profissionais contábeis participantes desta pesquisa, tem-se a Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil dos respondentes

Variável	Níveis da variável	Frequência relativa (%)
Gênero	Masculino	41,2%
	Feminino	58,8%
	Prefiro não responder	0,0%
	Total	100,0%
Faixa Etária	Até 30 anos	29,4%
	De 31 a 40 anos	52,9%
	De 41 a 50 anos	11,8%
	Acima de 50 anos	5,9%
	Total	100,0%
Grau de escolaridade	Graduação	11,8%
	Especialização completa	64,7%
	Especialização incompleta	5,9%
	Mestrado completo	11,8%
	Mestrado incompleto	5,9%
	Doutorado completo	0,0%
	Doutorado incompleto	0,0%
	Total	100,0%
Tempo de experiência na instituição	Até 5 anos	35,3%
	De 6 a 10 anos	47,1%
	De 11 a 15 anos	11,8%
	De 16 a 20 anos	0,0%
	Acima de 21 anos	5,9%
	Total	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme Tabela 1, verificou-se que todos optaram por responder sobre o seu gênero, no qual a maioria é composta pelo gênero feminino (58,8%). Cavalcante e Amorim (2017) constataram que a maioria dos contabilistas que atuam no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Alagoas (IFAL) é do gênero masculino (61,1%), resultado semelhante ao estudo realizado pelo CFC quando constatou que a maioria (66,1%) dos profissionais contábeis brasileiros eram do sexo masculino (CFC, 2013). Assim sendo, constata-se que esta pesquisa diverge de ambas pesquisas aqui citadas, mas está em consonância com a realidade de muitas outras IFES.

Continuando a análise do perfil dos respondentes é apresentada a faixa etária dos profissionais pesquisados e foi identificado que a maioria (52,9%) possui de 31 a 40 anos. Este resultado é condizente com a pesquisa de Cavalcante e Amorim (2017), a qual constatou em seu estudo que a maioria dos profissionais da área contábil eram jovens, com até 40 anos.

Quanto ao grau de escolaridade, verifica-se que a grande maioria dos contabilistas é especialista e poucos têm grau de Mestre (11,8%), mas quase todos estão se pós-graduando. E em termos de experiência profissional, a grande maioria (82,4%) possui até 10 anos de experiência, o que mostra uma estabilidade na posição ocupada na IFES, conforme detalhes apresentados da Tabela 1.

Ainda foram feitos dois questionamentos quanto às competências requeridas ao assumir o cargo na área contábil na IFES e se, atualmente, eles são detentores das competências requeridas para o bom desempenho no cargo. Identificou-se que mais da metade dos participantes afirmou que tinha as competências necessárias para o desempenho no cargo/função, ao ser nomeado na IFES. E foi interessante identificar que todos os profissionais de contabilidade pesquisados afirmaram que, com o passar do tempo, adquiriram ainda mais competências necessárias para o exercício pleno de suas atividades, conforme destacado na Tabela 2.

Tabela 2 - Competências requeridas

Variável	Níveis da variável	Frequência relativa (%)
Ao assumir este cargo/função você se considerava apto, em termos de competências	Sim	58,8%
	Não	5,9%
	Parcialmente	35,3%
	Total	100,0%
Hoje você se considera detentor das competências que são requeridas pelo cargo/função	Sim	100,0%
	Não	0,0%
	Parcialmente	0,0%
	Total	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

4.2 Percepção sobre as competências requeridas dos profissionais contábeis

Iniciando a segunda etapa do questionário, perguntou-se “quais são as 3 (três) primeiras palavras que vêm à sua mente, quando se fala em Competências?”. O que se pretendia era não induzir o entendimento sobre competências aos participantes, e sim, que eles espontaneamente buscassem os termos mais arraigados na sua cognição. Foram coletadas 33 palavras diferentes citadas, as quais abrangem as principais competências exigidas aos profissionais da atualidade, como Eficiência, Conhecimento, Responsabilidade, Aptidão e Comprometimento.

Com o auxílio do *software Wordle*, construiu-se uma nuvem de palavras, com os termos mais utilizados pelos respondentes, em que as maiores palavras correspondem às mais citadas, como as primeiras palavras que lembram as competências dos contadores. Assim, nota-se, mais destaque para as palavras: conhecimento, eficiência, responsabilidade, aptidão, comprometimento, boa comunicação, capacidade, eficácia e trabalho em equipe.

Figura 1 - Nuvem de palavras representativas das 3 palavras sobre competências



Fonte: Elaborada pelos autores utilizando o *software* Wordle (2020).

Essas competências foram citadas por autores como Cardoso *et al.* (2010) e Picchiai (2010), que entendem competência como a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, habilidade e aptidão, bem como com o que preceituam Carneiro e Silva Neto (2015), que na função pública, os atributos eficiência e eficácia são intrínsecos à administração pública.

Em termos da responsabilidade fazer parte das competências mais requeridas aos profissionais, os resultados estão em consonância ao que Zarifian (2008) define de competência como tomar iniciativa e assumir responsabilidade, diante de situações profissionais com as quais se deparam.

Assim sendo, os respondentes compreendem as competências, como um conjunto de conhecimentos, responsabilidades, capacidades e aptidões, que em sintonia com uma boa comunicação e trabalho em equipe, favorecem à eficiência e eficácia dos profissionais, atuando e buscando os objetivos a serem alcançados.

A segunda e última pergunta aberta, refere-se sobre qual o entendimento dos respondentes acerca do que são as competências do contador. Verificam-se respostas diversas sobre o entendimento de competências, contudo, grande parte deles entende competência de forma mais tradicional, sendo um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e aptidão, para desenvolver determinada atividade e/ou tarefa com capacidade técnica, responsabilidade e qualidade no exercício de suas atribuições. As respostas detalhadas estão elencadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Entendimento acerca do que é competências

Respondente	Resposta
R1	Qualificação / capacidade técnica para o exercício das atribuições do cargo de contador.
R2	Poder de conhecimento das atividades e atribuições e o fazer com responsabilidade.
R3	Conjunto de habilidades que o contador aplica na execução de suas atividades.
R4	Autorização para algo, aptidão.
R5	Capacidade para executar atribuições.
R6	Desenvolvimento de atividades através de conhecimento, habilidades e atitudes.
R7	Conjunto de saberes necessários para o bom desempenho do cargo ou função.

R8	Corresponde ao desenvolvimento de ações proativas e contínuas no sentido de resolver problemas, agregando valor às atividades ou mesmo trazendo inovações diante das situações que a pessoa se depara no seu dia-a-dia, seja em seu ambiente pessoal, social ou laboral.
R9	Conjunto de conhecimento, responsabilidade e iniciativa para desenvolver o trabalho.
R10	Qualidade no desenvolvimento de atividades.
R11	São aptidões próprias ou desenvolvidas pelo indivíduo comprometido com tarefas cotidianas ou técnicas/profissionais, as quais lhes foram designadas.
R12	Habilidades desenvolvidas.
R13	Qualidade para realizar determinada tarefa.
R14	Um grupo de habilidades e conhecimentos.
R15	Qualificação necessária para atender determinada tarefa ou resolver determinado assunto.
R16	Habilidade e conhecimento para exercer uma função.
R17	Aptidão para alguma tarefa.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Interessante salientar a resposta do participante número 8, que elaborou uma definição bem estruturada e ampla, em que incluiu o desenvolvimento de ações proativas e contínuas, resolução de problemas, agregar valor às atividades e inovações no ambiente pessoal, social ou laboral. E quando associada à resposta do participante 11, complementa um bom entendimento do conceito de competências, por incluir aptidões próprias ou desenvolvidas pelo indivíduo comprometido com tarefas cotidianas ou técnicas/profissionais.

Esse resultado se conecta à visão compartilhada por autores citados no referencial teórico como Fleury e Fleury (2011), Picchiali (2010), Cardoso *et al.* (2009) e Zarifian (2008), uma vez que, enfatizam o conceito de competências engloba conhecimentos, habilidades, atitudes e experiências voltadas para a execução de atividades organizacionais, ou ainda, significando a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto com eficiência, de desenvolver determinada coisa com capacidade, habilidade e aptidão.

Também foi apresentado um rol de competências relacionadas às atividades do contador com ênfase no setor público, para eles responderem o grau de concordância com estas competências, baseadas no levantamento bibliográfico realizado para o estudo. Foi evidenciado pela maioria que concorda totalmente com as seguintes competências: Ter visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis; e, Exercer as atividades com ética e proficiência sobre as atribuições e prerrogativas prescritas pela legislação específica.

Já a maioria apenas concorda com as seguintes competências relacionadas às atividades do contador: Utiliza adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis; Busca a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis precisas; Exerce as responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis; e, Analisa e implanta sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica.

A última pergunta feita aos participantes, se fundamenta no nível de importância que eles atribuem às 22 competências do contador destacadas por Cardoso *et al.* (2009), que incluem competências de articulação ou sociais; competências de técnicas de gestão;

competências de conduta e administração; e competências específicas. A média e o desvio padrão das respostas para este questionamento estão elencadas na Tabela 3.

Tabela 3 - Competências do contador

Variável	Média	Desvio Padrão
Análise Quantitativa	4,82	0,39
Atendimento	4,94	0,24
Autocontrole	4,71	0,59
Capacidade Analítica	4,88	0,33
Comunicação Interpessoal	4,82	0,39
Contabilidade e Finanças	4,59	0,51
Custos e Preços	4,53	0,62
Ferramentas de Controle	4,76	0,44
Foco no Cliente	4,65	0,49
Gestão da Informação	4,65	0,79
Habilidades com Informática	4,65	0,49
Iniciativa / Empreendedora	4,65	0,61
Integridade e Confiança	4,82	0,53
Legislação	4,71	0,47
Liderança	4,71	0,47
Mensuração	4,71	0,47
Negociação	4,59	0,51
Ouvir Eficazmente	4,76	0,44
Planejamento	4,82	0,39
Relacionamento Externo	4,59	0,51
Técnicas de Gestão	4,59	0,51
Visão Geral / Estratégica	4,59	0,51

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

É possível constatar que a competência com maior média de importância para os contadores da IFES pesquisada é Atendimento, com uma em média de 4,94 de uma escala de 1 a 5 em importância. Ou seja, eles consideram que saber atender e dialogar tanto com usuários internos como externos, é a principal competência. Em seguida, tem-se a Capacidade Analítica e Análise Quantitativa, Comunicação Interpessoal, Integridade e Confiança e Planejamento.

Esses resultados são similares ao estudo de Coelho *et al.* (2018), o qual evidenciou que 3 dessas competências também se destacaram como de alto nível de exigência aos contadores por eles pesquisados, no decorrer dos trabalhos: Integridade e Confiança, Comunicação Interpessoal e Atendimento.

Quando se analisa as competências com base no desvio padrão, destaca-se novamente que a competência Atendimento, possuindo o menor grau de desvio, ou seja, é a competência com maior média e com menor grau de discrepância entre as respostas. Em contraponto, tem-se a competência Gestão da Informação com maior grau de desvio, sendo, portanto, a competência com maior discrepância nas respostas acerca de sua importância.

Em síntese, destaca-se que os respondentes consideram todas as competências elencadas na questão e baseadas em Cardoso *et al.* (2009) importantes, mas em diferentes níveis.

5. Considerações finais

A pesquisa que originou este estudo objetivou verificar o perfil e as competências do profissional contábil de uma instituição federal de ensino superior localizada no Estado do Piauí. Observou-se que a maioria é do gênero feminino, de 31 a 40 anos, com especialização completa, experiência profissional na instituição de até 10 anos e se consideravam aptos a exercer o cargo/função quando foram nomeados. Somente após experiência no cargo/função, todos os respondentes se consideram detentores das competências que lhes são requeridas.

Ao serem solicitados para registrarem as três primeiras palavras que lhes vinha em mente sobre competências, a evocação de palavras evidenciou que conhecimento, eficiência e responsabilidade são as primeiras palavras relacionadas às competências. Já com relação ao entendimento dos respondentes acerca do que são competências, eles entendem como um conjunto de conhecimentos, responsabilidades, capacidades e aptidões, que em sintonia com uma boa comunicação e trabalho em equipe, favorecem à eficiência e eficácia dos profissionais, atuando e buscando os objetivos a serem alcançados.

Os contadores pesquisados consideram que saber Atender e Dialogar, tanto com usuários internos como externos, é a principal competência desenvolvida por eles em seu cargo/função na IFES pesquisada. Seguida pelas competências Capacidade Analítica, Análise Quantitativa, Comunicação Interpessoal, Integridade e Confiança, e Planejamento.

Também foi evidenciado pela maioria dos contadores participantes da pesquisa que as seguintes competências são muito importantes para o desenvolvimento de suas atividades na IFES pesquisada: Ter visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis; e Exercer as atividades com ética e proficiência sobre as atribuições e prerrogativas prescritas pela legislação específica.

Diante do exposto, este estudo vem a contribuir com o entendimento sobre as principais competências desenvolvidas por contadores que atuam no setor público, considerando suas peculiaridades e especificidades, em termos de gestão e atividades desenvolvidas pelos servidores, no caso deste estudo, da esfera federal e em uma instituição de ensino superior.

Quanto às limitações da pesquisa desenvolvida, pode-se afirmar que por ser um estudo de caso em uma IFES, os resultados e constatações não podem ser generalizados para outras realidades, mas podem servir de indicativos para novos estudos em outras realidades semelhantes, em especial, por se tratar de uma pesquisa sobre competências dos contadores que atuam em uma organização pública, uma vez que se identificou uma certa escassez de estudos atuais no segmento.

Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Referências

ADAM, C.; CUNHA, P. R.; BOFF, M. L. Competências do Contador na Perspectiva da Tríade Universidade, Acadêmico e Mercado de Trabalho. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 1, n. 3, p. 221-245, 2018.

AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS. **Mapping of the Core Competency Framework to the Skills Tested on the CPA Exam**. New York: AICPA, 2010.

AMORIM, T. N. G. F.; PAULA, J. M. S.; OLIVEIRA, R. R. Competências dos Auditores Internos: Um Estudo em Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 10, n.2, p. 82-100, 2020.

AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. B. Gestão por Competências: nuances e peculiaridades. **REUNA**, v. 16, n. 1, p. 103-119, 2011.

ANDRADE, N. A. **Contabilidade pública na gestão municipal**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

AQUINO, A. C. B.; BATLEY, R. A. **Accounting and fiscal reforms in Brazil**. In: 2016 EGPA Annual Conference. Utrecht: Netherlands, 2016.

ASAME, M. E.; WAKRIM, M. Towards a competency model: a review of the literature and the competency standards. **Education and Information Technologies**, v. 23, p. 225-236, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: 1988. Brasília: Senado, 2011.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instruções para Avaliação da Gestão Pública – 2008/2009**. Brasília: SEGES, 2008.

BRUSCA, I.; MARTÍNEZ, J. C. Adopting international public sector accounting standards: a challenge for modernizing and harmonizing public sector accounting. **International Review of Administrative Sciences**, v. 82, n. 4, p. 724-744, 2016.

CALADO, J. E. S.; TEIXEIRA, A. M. C. Demonstrações contábeis no setor público brasileiro: a percepção dos profissionais que elaboram as informações. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 19, n. 3, p. 485-503, 2016.

CAMPION, M. C.; SCHEPKER, D. J.; CAMPION, M. A.; SANCHEZ, J. I. Competency modeling: a theoretical and empirical examination of the strategy dissemination process. **Human Resource Management**, p. 1-16, 2019.

CARDOSO, R. L.; RICCIO, E. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 4, p. 365-379, 2009.

CARDOSO, R. L.; RICCIO, E. L.; MENDONÇA NETO, O. R.; OYADOMARI, J. C. Entendendo e explorando as competências do contador gerencial: uma análise feita pelos profissionais. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 3, n. 3, p. 353-371, 2010.

CARNEIRO, A. F.; SILVA NETO, J. M. As Competências Essenciais dos Profissionais Contábeis em Face da Nova Contabilidade Pública sob a Perspectiva dos Contadores de Rondônia. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 5, n.3, p. 100-122, 2015.

CASTRO, R. C. S.; ECHTERNACHT, T. H. S.; BRITO, C. A. O. Desenvolvimento de habilidades e competências para a prática contábil: uma pesquisa empírica numa instituição pública brasileira. **Revista de Informação Contábil**, v. 3, n. 2, p. 61-82, 2009.

CAVALCANTE, G. M.; AMORIM, T. N. G. F. Análise das Principais Competências Exigidas dos Profissionais de Contabilidade nas Instituições Públicas: Um Levantamento Realizado no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Alagoas (IFAL). XI Congresso UFPE de Ciências Contábeis. **Anais...** Recife-PE, Brasil, 2017.

CHOUHAN, V. S.; SRIVASTAVA, S. Understanding Competencies and Competency Modeling - A Literature Survey, **Journal of Business and Management**, v. 16, n. 1, p. 14-22, 2014.

COELHO, G. N.; CAMARGO R. C. C. P.; DUTRA, M. H.; PETRI, S. M. Competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma Big Four. **RACE**, v. 17, n. 1, p. 151-174, 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Pesquisa perfil do profissional da contabilidade 2012/13**. Brasília: CFC, 2013.

DIAS FILHO, J. M. A linguagem utilizada na evidenciação contábil: uma análise de sua compreensibilidade à luz da teoria da comunicação. **Cad. estudos**, v. 24, p. 38-49, 2000.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GAMA, J. R.; DUQUE, C. G.; ALMEIDA, J. E. F. Convergência brasileira aos padrões internacionais de contabilidade pública vis-à-vis as estratégias topdown e bottom-up. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 1, p. 183-206, 2014.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. **Strategy and Work Plan**. New York: IFAC, 2010.

KREGEL, I.; OGONEK, N.; MATTHIES, B. Competency profiles for lean professionals – an international perspective. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 68, n. 2, p. 423–446, 2019.

LEAL, E. A.; SOARES, M. A.; SOUSA, E. G. Perspectivas dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis e as Exigências do Mercado de Trabalho. **RCC – Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 1, n.10, p. 147-159, 2008.

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

LIMA FILHO, R. N.; BRUNI, A. L.; SAMPAIO, M. S.; PEREIRA, A. G. Conceitos relevantes de custos: A visão de textos didáticos, o olhar da teoria da contabilidade e a percepção de discentes. **Revista ABCustos**, v. 6, n. 3, p. 1-21, 2011.

MADRUGA, S. R.; COLOSSI, N.; BIAZUS, C. A. Funções e Competências Gerenciais do Contador. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 2, p. 182-191, 2016.

OTT, E.; CUNHA, J. V. A.; CORNACHIONE JUNIOR, E. B.; LUCA, M. M. M. Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós Graduação em Ciências Contábeis. **Anais...** Vitória, Brasil, 2011.

PICCHIALI, D. Competências organizacionais, gerenciais e individuais: conceitos e discussões no setor público. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 4, n.3, p. 73-89, 2010.

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. “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). **Revista Contabilidade Vista & Revista**, v. 20, n. 3, p. 157-187, 2009.

POLJAŠEVIĆ, J.; VAŠIČEK, V.; JOVANOVIĆ, T. Comparative review of dual reporting in public sector in three south-east European countries. **Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management**, v. 31, n. 3, p. 325-344, 2019.

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

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTANA JUNIOR, J. J. B.; PEREIRA, D. M. V. G.; LOPES, J. E. G. Análise das habilidades cognitivas requeridas dos candidatos ao cargo de contador na administração pública federal, utilizando-se indicadores fundamentados na visão da Taxonomia de Bloom. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, n. 46, p. 108-121, 2008.

SILVA, L. M. **Contabilidade governamental: um enfoque administrativo da nova contabilidade pública**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SLOMSKI, V. **Controladoria e governança na gestão pública**. São Paulo: Atlas, 2007.

STEVENS, G.W. A critical review of the science and practice of competency modeling. **Human Resource Development Review**, v. 12, n. 1, p. 86-107, 2012.

TONIN, J. M. F.; ARANTES, V. A.; COLAUTO, R. D.; JUANIHA, A. M. The Accountant: Estereótipos do Contador e os Efeitos na Autoimagem de Estudantes e Profissionais Contábeis. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 19, n. 1, p. 1-17, 2020.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2008.