



Perfil do Profissional Contábil: um Estudo de suas Habilidades

Hugo Moreira de Oliveira
Universidade Federal de Goiás (UFG)
hugo.moliveira@hotmail.com

Júlio Orestes da Silva
Universidade Federal de Goiás (UFG)
juliosilva@ufg.br

Resumo

As constantes mudanças nos mercados mundiais geram relevantes impactos para a contabilidade, e destaca-se a exigência por um profissional capacitado, que possua habilidades amplas e domine outras áreas do conhecimento, que vão além dos aspectos exclusivamente contábeis. A fim de fixar as habilidades que qualificam o contador, o *International Federation of Accountants* (IFAC), estabeleceu a norma *International Education Standard 3* (IES). Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo principal verificar qual o perfil do profissional contábil, de acordo com as habilidades estabelecidas pelo IFAC. Para desenvolvimento do trabalho utilizou-se de pesquisa descritiva, com análise quantitativa dos dados. Os dados foram obtidos por meio de questionário, que contou com amostra final de 112 contabilistas cadastrados no Sindicato dos Contabilistas do Estado de Goiás (SCESGO), indagando-os sobre o nível que entendem possuir das habilidades definidas pelo IES. Os resultados revelam dentre outros fatores que a grande maioria da amostra julga possuir, níveis elevados de atendimento as habilidades definidas pelo IFAC, o que pode representar uma mudança de perfil do profissional contábil, visto que passa de um profissional altamente técnico, para um profissional que se utiliza de habilidades diversas, com destaque para as habilidades que envolvem julgamento e resolução de problemas, assim como relacionamento pessoal, interpessoal e habilidade de comunicação.

Palavras-chave: Habilidades, Perfil do Profissional, Qualificação.

1 Introdução

Em função da globalização, da expansão do mercado de capitais e das mudanças no ambiente econômico como um todo, novas necessidades surgiram, e muitas destas refletiram mudanças na estrutura contábil e na capacitação do profissional contábil para lidar com tal estrutura. O aumento das expectativas dos empregadores, dos clientes e dos diversos *stakeholders* contribuiu para o incremento da qualificação das habilidades dos profissionais de contabilidade (IFAC, 2012).

Este ambiente ratifica a importância da profissão de contador, haja vista que fatores como volatilidade do mercado, inovações tecnológicas, políticas tributárias, concorrência, e outros, exigem grandes habilidades desses profissionais (NEVES JÚNIOR; OLIVEIRA; CARNEIRO,



2011). Neste sentido, Silva (2013) entende que no Brasil, dentre os diversos obstáculos enfrentados pelo contador no desempenho da profissão, dois são os mais expressivos: a necessidade de constante atualização e a gestão do negócio.

O surgimento de várias inovações tecnológicas atreladas a obrigações legais, como o EFD (Escrituração Fiscal Digital) e o SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) traz a necessidade de conhecimento e orientação adequada dos usuários da informação contábil, o que exige um conjunto de habilidades para os profissionais brasileiros que labutam e para aqueles que desejam se profissionalizar (NEVES JÚNIOR; OLIVEIRA; CARNEIRO, 2011).

Segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2010), com essas exigências, o mercado busca contratar profissionais contábeis com diversas habilidades, demonstrando-se pró-ativos, com senso de responsabilidade e capacidade de se manterem atualizados.

Na tentativa de estabelecer as habilidades necessárias que os contadores necessitam para se capacitarem a *International Accountants Education Standard Board* (IAESB) aprovou em 2012 a *International Education Standard* (IES) 3, norma estabelecida pela *International Federation of Accountants* (IFAC), que prescreve o conjunto de habilidades que os candidatos necessitam para se qualificarem como profissionais contábeis. Seu objetivo é garantir que os profissionais estejam dotados da combinação adequada de habilidades para atuarem na área contábil de maneira satisfatória.

A IES 3 cita como exigências a um contador, a combinação adequada de cinco habilidades. Tais habilidades permitem aos contadores atuarem durante toda a carreira como profissionais competentes no cada vez mais complexo e exigente ambiente de trabalho. Essas habilidades são agrupadas em cinco grandes grupos: intelectual; técnico e funcional; pessoal; interpessoal e de comunicação; e organizacional.

De acordo com o exposto, percebe-se uma mudança de perspectiva em relação a profissão de contador no mundo, e no Brasil isso não é diferente. Há uma alteração de um perfil que outrora se preocupava basicamente em atender as exigências fiscais e tributárias para uma contabilidade que visa assessorar e fornecer informações a seus usuários de forma gerencial, onde o contador deve possuir um conjunto de habilidades que o deixará apto para se destacar no mercado de trabalho.

Portanto, esse cenário implica em um novo perfil, que possibilitará aos profissionais contábeis brasileiros desenvolverem habilidades necessárias para contribuir na gestão das organizações e atuarem em prol de sua continuidade. Assim, e tendo por base o mercado goiano, o presente trabalho busca responder o seguinte problema de pesquisa: Qual o perfil do profissional contábil, de acordo com as habilidades estabelecidas pelo IFAC? Com base na questão de pesquisa proposta delineou-se o objetivo principal deste estudo que consiste em verificar qual o perfil do profissional contábil, de acordo com as habilidades estabelecidas pelo IFAC.

A ascensão do contador, principalmente em relação ao reconhecimento da sociedade, eleva a importância de se traçar um perfil desse profissional. É de suma importância que a classe contábil conheça seus profissionais e principalmente, a identificação de um perfil servirá de base tanto para os atuantes na área, quanto para aqueles que pretendem nela entrar, fator este que é outra justificativa para a construção deste trabalho.



Nesse contexto, a pesquisa desenvolvida por Crawford, Helliard, e Monk (2011), procurou conhecer as habilidades que os profissionais de contabilidade do Reino Unido consideram ser essenciais para quem atua no ambiente contábil, o que colaborou para aproximar a graduação da prática profissional.

No Brasil o CFC realizou uma pesquisa em 2010 visando conhecer o novo perfil do profissional contábil no Brasil. Este estudo busca conhecer o perfil dos profissionais contábeis em vários aspectos, principalmente, a partir da premissa que esse perfil está mudando, juntamente com as mudanças na estrutura da contabilidade e com a necessidade gerencial nas organizações.

Desse modo, o estudo contribui ao identificar quais as habilidades mais frequentes no perfil do profissional contábil, o que deve indicar a tendência que a formação profissional acarreta na vida desse profissional, principalmente com base na sugestão do IFAC, que contempla características de habilidades técnicas e gerenciais.

2 Plataforma Teórica

2.1 O profissional contábil e seu campo de habilidades

A forma de atuação e as necessidades do contador tem se alterado com o passar dos anos, o que o leva a expandir seu campo de habilidades, não se limitando apenas ao conhecimento técnico contábil, mas, também a um nível de cultura geral que permita o entendimento do ambiente econômico, político e social em que os usuários de informações estão inseridos. Requer, portanto, familiaridade com questões relacionadas aos negócios (MOHAMED; LASHINE, 2003).

Diante desse contexto, o mercado busca um profissional de contabilidade que possua além da capacitação técnica um conjunto de habilidades como o domínio de tecnologias, conhecimento de outros idiomas, capacidade de liderar e trabalhar em equipe e, constante atualização e aperfeiçoamento profissional (OLIVEIRA; ARRUDA, 2004).

O mercado está cada vez mais competitivo e para que o profissional contábil obtenha sucesso no atual e futuro ambiente econômico, precisará desenvolver um amplo portfólio de habilidades aliado à competência técnica, tais como: habilidade para acompanhar negociações em diferentes ambientes culturais; capacidade de entender as orientações de valores comportamentais de diferentes países; habilidade de se adaptar estilos de administração, o sistema de recompensa e a ética de trabalho que se ajustam às condições locais; e habilidades em idiomas, além de sua língua de origem (IFAC, 2009).

Nota-se que com as transformações ocorridas na contabilidade o profissional contábil precisa se adaptar a um novo cenário. Os novos profissionais serão forçados a expandir suas habilidades para além dos números, mudando a forma como tratam os problemas, passando a considerá-los para além das fronteiras nacionais. O profissional que o mercado anseia deverá dedicar-se muito mais para decisões e previsões futuras do que para a história ou passado (MACHADO; FREITAS; OLIVEIRA, 2012).



Para auxiliar no desenvolvimento dessas habilidades Thibodeau, Levy e Osterheld (2012) propuseram a criação de um programa, complementar ao curso de graduação em contabilidade, a fim de desenvolver as habilidades profissionais, bem como a interação destes estudantes com profissionais de outras áreas. Com os resultados tal programa foi considerado benéfico em termos de obter uma melhor compreensão tanto da contabilidade teórica quanto da prática.

2.2 As habilidades contábeis segundo a norma IES 3

Habilidades são parte do conjunto de capacidades exigidas para os profissionais de contabilidade atuarem na profissão (IFAC, 2003). Vigente a partir de 1º de janeiro de 2005, a IES 3 é uma norma que prescreve a combinação de habilidades que os profissionais de contabilidade necessitam para atuarem na área de forma qualificada. Tal norma tem como objetivo instruir os profissionais, de modo que contribua para o desenvolvimento dessas habilidades e assim permita que eles atuem de forma satisfatória no cada vez mais complexo e exigente ambiente contábil.

O conjunto dessas habilidades permite aos candidatos tomarem decisões em um contexto mais amplo, e se tornarem aptos para utilizar o julgamento, o bom senso e a competência profissional para interagir com diversos grupos de pessoas, em um contexto global, e assim iniciar o processo de crescimento profissional. Além disso, o profissional que possui este portfólio de habilidades ganha relevância e leva vantagem em relação a seus pares no mercado de trabalho. As habilidades sugeridas são divididas em cinco grupos: intelectual; técnico e funcional; pessoal; interpessoal e de comunicação; e organizacional (IFAC, 2009).

2.2.1 Habilidade Intelectual

Conforme a IES 3, a habilidade intelectual é dividida em seis níveis: conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação. Essa habilidade permite que o contador resolva problemas, tome decisões e haja com bom senso em situações complexas, oriundo de uma formação qualificada.

Essa habilidade consiste em: avaliar a informação a partir de uma variedade de fontes por meio de análise e pesquisa; aplicar o julgamento profissional, incluindo a identificação e avaliação de alternativas, para chegar a conclusões bem fundamentadas com base em fatos e informações; aplicar raciocínio, análise crítica e pensamento inovador para resolver problemas; recomendar soluções para os problemas não estruturados.

2.2.2 Habilidade Técnica e Funcional

Em relação à habilidade técnica e funcional, a IES 3 a define como habilidade geral e específica da contabilidade. Essa habilidade inclui elaboração de relatórios, o cumprimento das exigências legais e regulamentares, além de tomada de decisão e análise de risco. Tem como escopo as rotinas que exigem o conhecimento técnico da profissão.



Habilidade técnica e funcional relaciona aos aspectos específicos da profissão, voltados para a atuação do profissional, como por exemplo, o domínio de normas, a aplicação destas, a aplicação da mensuração e análise das informações geradas pela contabilidade.

2.2.3 Habilidade Pessoal

Segundo a IES 3, a habilidade pessoal se relaciona com as atitudes e comportamentos dos profissionais contábeis. O desenvolvimento dessa habilidade contribui para melhoria da aprendizagem individual e coletiva, já que compreende a autogestão do profissional, com capacidade de selecionar e atribuir prioridades dentro de recursos restritos, organizando o trabalho para cumprimento de prazos e metas.

Essa habilidade fundamenta-se em: demonstrar compromisso com a aprendizagem ao longo da vida; aplicar o ceticismo profissional através da avaliação e crítica de todas as informações; estabelecer e monitorar o desempenho pessoal, através do feedback dos outros e de auto-reflexão; gerir o tempo e recursos para alcançar compromissos profissionais; antecipar desafios e planejar soluções potenciais.

2.2.4 Habilidade Interpessoal e de Comunicação

Em consonância com a IES 3, a habilidade interpessoal e de comunicação permite ao contador trabalhar com profissionais de outras áreas, a fim de se chegar ao bem comum da organização, transmitindo informações, estabelecendo julgamentos e tomando decisões de forma eficaz.

Com esta habilidade o profissional está apto a: comunicar de forma clara e concisa ao apresentar e discutir relatórios em situações formais e informais, tanto por escrito quanto oralmente; demonstrar domínio eficaz de diferentes idiomas; aplicar a escuta ativa e técnicas de entrevista eficazes; aplicar habilidades de negociação para chegar a soluções e acordos; aplicar as competências consultivas para minimizar ou resolver conflitos e problemas e maximizar as oportunidades.

2.2.5 Habilidade Organizacional

Já em relação a habilidade organizacional, a IES 3 descreve que essa habilidade torna-se cada vez mais importantes para os profissionais de contabilidade, já que estes estão desempenhando um papel mais ativo na gestão do dia-a-dia das organizações. Outrora, o papel do contador poderia estar limitado ao fornecimento de dados que seriam usados por outros, enquanto hoje são os contadores, muitas vezes, os responsáveis pela tomada de decisão. Por isso, é importante que eles compreendam todos os aspectos de como a organização funciona, desenvolvendo uma visão ampla do negócio, bem como a consciência política e uma perspectiva global.



A habilidade organizacional baseia-se em: realizar tarefas de acordo com as práticas estabelecidas para cumprir os prazos prescritos; desenvolver o trabalho de acordo com os padrões de qualidade da organização; aplicar habilidades de gestão de pessoas com intuito de motivação e desenvolvimento; delegar atribuições a terceiros; liderar a fim de influenciar os outros a trabalhar para atingir os objetivos organizacionais; aplicar ferramentas e tecnologias apropriadas para aumentar a eficiências e eficácia e melhorar a tomada de decisão.

2.3 Formação do profissional contábil

Formação adequada é fundamental para que os profissionais de contabilidade possam identificar os pontos fortes e fracos em suas habilidades e assim encontrem mais oportunidades no mercado de trabalho. A formação adequada permitirá que os futuros e atuais contadores estejam preparados e atentos para enfrentar os desafios a eles apresentados, e para isso é importante que a formação se aproxime da prática profissional (IFAC, 2009).

No estudo de Cardoso, Sousa e Almeida (2006), relacionado ao ensino do curso de Ciências Contábeis na graduação, demonstrou-se a falta de preparação prática dos formandos para iniciarem na profissão, o que poderia ter sido resolvido com a criação de uma Empresa Júnior ou mesmo de um Escritório Modelo.

Essa lacuna entre a graduação e a prática profissional não acontece só no Brasil. Em The L'Unibersité Du Québec a Trois-Rivières, universidade canadense, Fortin e Legault (2010) realizaram um estudo com um grupo de estudantes, no intuito de identificar se as habilidades necessárias para se trabalhar na profissão contábil estão sendo alcançadas com a graduação. Os resultados indicaram que o corpo docente deveria explorar os métodos de ensino para além das aulas tradicionais, associando o ensino a prática.

Bui e Porter (2010) realizaram pesquisa semelhante na Nova Zelândia, com o objetivo de conhecer as habilidades que os empregadores de contabilidade esperam que os graduados possuam. Os resultados mostram que existe uma grande distância entre as habilidades esperadas e as habilidades que os profissionais possuem. Para resolver tal problema foi sugerido que as Universidades aproximassem o ensino à prática profissional e assim proporcionassem que o aluno desenvolva a capacidade de tomar decisões. Tal medida incorporou, no ensino dos estudantes contábeis, as habilidades exigidas no mercado de trabalho.

A pesquisa de Milliron (2012) buscou identificar as lacunas no desenvolvimento das principais habilidades contábeis, durante o curso de graduação. Os resultados mostram a necessidade de enfatizar as habilidades de comunicação e o pensamento analítico, que são percebidas como mais importantes do que o conhecimento técnico em contabilidade e propõe um programa acadêmico equilibrado, que foque em áreas além da contabilidade.

Nesse sentido, destaca-se o papel das instituições de ensino e a necessidade de aproximação da graduação para com o mercado de trabalho, onde existem diferentes e inúmeras especialidades que o profissional contábil pode atuar.

2.4 Pesquisas Correlatas



Montano (2001) realizou pesquisa com o intuito de destacar um conjunto de habilidades que os empregadores contábeis consideram importantes para atuação de seus profissionais, no cada vez mais dinâmico ambiente de trabalho. Os resultados deste estudo sugerem que o desenvolvimento dessas habilidades deve ser uma preocupação central para universidades e centros profissionais, e que na opinião dos empregadores a qualificação do profissional deve ser alcançada de forma integrada, isto é, abrangendo habilidades que vão além do conhecimento técnico contábil.

O estudo de Palmer (2004) avaliou e comparou as habilidades presentes nos currículos daqueles que pretendem ingressar na área profissional, com objetivo de melhor preparar os alunos para entrada na carreira profissional. O trabalho pôde ser usado para projetar contratações e critérios de conjectura. Os autores chegaram à conclusão de que as habilidades requisitadas para os contadores que pretendem entrar no mercado de trabalho são: habilidades de comunicação, habilidades pessoais e interpessoais, conhecimentos técnicos, tecnologia da informação, ou seja, são coerentes as habilidades descritas na IES 3.

Buscando identificar um perfil de profissional pretendido pelo mercado de trabalho, Koyama, Silva e Oliveira (2010) realizaram pesquisa na região metropolitana de Londrina – PR. Tal trabalho chegou à conclusão de que as organizações buscam profissionais que possuam habilidades diversas, com ênfase na formação gerencial. Outro fator é que a língua estrangeira, preferencialmente o inglês, aparece como importante, um diferencial no perfil dos candidatos, destacando a importância da habilidade de comunicação.

3 Metodologia

3.1 Classificação e população

Os procedimentos que direcionam a pesquisa no campo metodológico iniciam pela classificação do estudo. De acordo com Gil (2002) a presente pesquisa é classificada, quanto ao objetivo, como descritiva, uma vez que tem como *objetivo* primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, no qual utilizou-se técnicas padronizadas de coleta de dados, por meio de um questionário.

Ainda segundo Gil (2002) quanto aos procedimentos técnicos a presente pesquisa se classifica como bibliográfica, pois desenvolve-se com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros, artigos científicos e revistas especializadas.

Sendo assim, a pesquisa buscou caracterizar o perfil do profissional contábil em Goiás, utilizando-se de base as habilidades definidas pela norma IES 3, a qual prescreve o conjunto de habilidades que qualificam os profissionais da área.



3.2 Instrumento de pesquisa

O objeto de estudo são todos os profissionais em contabilidade do Estado de Goiás, listados no Sindicato dos Contabilistas do Estado de Goiás (SCESGO). O SCESGO disponibilizou os contatos dos profissionais, que era composta por aproximadamente três mil contadores cadastrados no Órgão, que correspondem ao universo do estudo. A amostra obtida, na qual constam os profissionais que responderam ao questionário é de 112 contadores.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, com um conjunto de perguntas que foram enviadas via e-mail e respondidas sem a presença do entrevistador. O questionário foi elaborado exclusivamente com perguntas fechadas, dividindo-se na primeira fase, em perguntas que visam identificar as informações pessoais, e na segunda fase, perguntas que visam identificar a concordância dos entrevistados, por meio de escala *likert*, em relação às habilidades definidas pelo IES 3; a avaliação dos entrevistados em relação a contribuição da graduação e prática profissional e o nível de conhecimento dos mesmos em língua estrangeira. O período de envio dos questionários foi entre os dias 29 de maio de 2013 e 19 de junho de 2013 e, antes do envio a todos os entrevistados fora realizado um pré-teste, aplicando-o a três contabilistas, o que contribui para ajustes no mesmo.

A pesquisa possui algumas limitações, dentre elas por se tratar de uma autoavaliação do entrevistado nas perguntas presentes na segunda fase do questionário, ou seja, o próprio entrevistado julga sua percepção em relação às perguntas em escala.

Para análise dos dados obtidos fora utilizado o programa SPSS, versão 22.0, a fim de conhecer a Média Ponderada (MP) dos resultados, que representa a soma do total de valores de uma variável dividida pelo número total de observações; e o Coeficiente de Variação (CV), que mede a homogeneidade dos dados em relação à média e é entendido como uma medida de risco relativo. Segundo Fávero (2009) se o CV obtido for acima de 30%, o conjunto de dados poderá ser considerado heterogêneo, mas se for abaixo de 30%, o conjunto poderá ser considerado homogêneo. Os resultados das respostas obtidas estão apresentados conforme aplicação dos questionários.

4 Análise e Discussão dos Dados

Neste item do trabalho, foram analisados e discutidos os dados coletados junto aos 112 contabilistas que compuseram a amostra pesquisada neste estudo. Essa análise se dividiu em duas etapas: a primeira é a caracterização da amostra e a segunda é a análise do nível das habilidades e conhecimentos específicos dos respondentes.

4.1 Caracterização do perfil dos contabilistas goianos

Nesta subseção, apresentam-se as características dos contabilistas participantes da pesquisa. A Tabela 1 demonstra distribuição dos entrevistados por gênero, formação e tempo de atuação.



Tabela 1 – Caracterização da amostra quanto ao sexo, tempo de atuação e formação

	Masculino		Feminino	
	Contador	Técnico	Contador	Técnico
Até 5 anos	18	1	5	1
6 a 10 anos	20	2	4	0
11 a 15 anos	10	1	3	2
Mais de 16 anos	29	10	6	0

Os dados da Tabela 1 evidenciam a predominância do sexo masculino na profissão contábil em Goiás. Foram respondidos um total de 112 questionários, sendo 91 do sexo masculino, que representa 81% do total, e 21 do sexo feminino, representando 19% deste total. Na pesquisa realizada em âmbito nacional pelo CFC em 2010, o predomínio masculino em Goiás se deu em 81,8% do total, muito próximo a esta análise. No que diz respeito a formação profissional dos entrevistados temos que 85% são bacharéis em contabilidade e apenas 15% são técnicos, resultado semelhante a pesquisa realizada pelo CFC em 2010. Analisando o tempo de atuação dos entrevistados temos que 40% dos entrevistados atuam na área há mais de 16 anos; 14% atuam de 11 a 15 anos; 23% atuam de 6 a 10 anos e 22% atuam no máximo até 5 anos. Na pesquisa do CFC (2010) os que atuam a mais de 16 anos também foram maioria em Goiás, só que nesta ocupando uma parte maior da amostra: 83%.

Na sequência apresentam-se os dados e resultados junto aos entrevistados sobre o nível que eles julgam possuir, de 1 a 5, em relação as cinco habilidades definidas pelo IES 3.

4.2 Análise do nível de habilidades e conhecimentos específicos

A Tabela 2 apresenta a Média Ponderada (MP) e o Coeficiente de Variação (CV) das questões que compõe as cinco habilidades, definidas pelo IES 3, as quais qualificam os profissionais contábeis. Cabe lembrar que quanto menor o CV maior será a concordância dos respondentes com a dimensão estudada.

Tabela 2 – As habilidades segundo o IES 3

	Média Ponderada (MP)	Coeficiente de Variação (CV)
Habilidade Intelectual	3,80	19%
Habilidade Técnica e Funcional	3,78	20%
Habilidade Pessoal	3,82	22%
Habilidade Interpessoal e de Comunicação	3,86	20%
Habilidade Organizacional	3,80	18%

(1) Muito Pouco, (2) Pouco, (3) Razoável, (4) Bom, (5) Excelente



Observa-se na Tabela 2, a Média Ponderada (MP) das respostas as questões referentes às cinco habilidades definidas pela IES 3, que contempla um conjunto de habilidades que qualifica o contabilista. É possível observar grande semelhança em relação ao nível de concordância dos entrevistados para com as cinco habilidades. Em uma escala de 1 a 5, onde 1 é considerado um nível “muito pouco” e 5 é considerado um nível “excelente” as cinco habilidades obtiveram avaliação mais próxima a 4, que é considerada um nível “bom”. Nesse contexto nota-se que o nível que os entrevistados julgam possuir para as cinco habilidades é alto.

No tocante a homogeneidade das respostas em relação a média, medida pelo Coeficiente de Variação (CV), a Tabela 2 nos revela respostas semelhantes, já que as cinco habilidades apresentaram CV menor do que 30%, e isso caracteriza a amostra, em relação a essas cinco questões, como homogênea.

Estes resultados inferem que os profissionais de contabilidade da amostra estão, segundo a IES 3, aptos a atuar na profissão de forma qualificada, uma vez que possuem níveis elevados nas cinco habilidades pesquisadas. Isso mostra que o conhecimento dos entrevistados não está resumido apenas a questões inerentes a contabilidade, já que se expandem de forma igualmente relevante a outras áreas como a pessoal e a de comunicação.

Estes resultados coadunam com os achados do estudo de Nossa (2013), o qual ressalta que a profissão contábil está passando por um momento de transição, e que o perfil do profissional que conseguirá se destacar no mercado de trabalho deverá apresentar um conjunto de atributos importantes para o exercício da profissão, os quais não se resumem apenas as questões contábeis.

Quanto ao nível de contribuição da graduação e da prática profissional para o desenvolvimento das habilidades, os resultados obtidos estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – Contribuição da graduação e da prática profissional para com as habilidades

	Média Ponderada (MP)	Coeficiente de Variação (CV)
Contribuição da graduação para com as habilidades	3,72	26%
Contribuição da prática profissional para com as habilidades	4,21	16%

(1) Muito Pouco, (2) Pouco, (3) Razoável, (4) Bom, (5) Excelente

Verifica-se na Tabela 3, o nível de contribuição da graduação e da prática profissional para o desenvolvimento das cinco habilidades definidas pela IES 3. Nota-se que a “contribuição da prática profissional para com as Habilidades” obteve maior Média Ponderada (MP) do que a “contribuição da graduação para com as habilidades”: 4,21 para a primeira e 3,72 para a segunda. No entanto as duas variáveis obtiveram elevados níveis na avaliação.

No tocante ao CV, a Tabela 3 evidencia que a questão que avalia a “contribuição da prática profissional para com as habilidades” obteve valor de 16%, considerado muito baixo, enquanto que a questão que avalia “contribuição da graduação para com as habilidades” obteve CV maior: 26%; embora menor do que os 30% que caracterizam homogeneidade na amostra. Isso



representa que as duas variáveis em questão obtiveram baixa dispersão em relação a média e em relação a estas a amostra pode ser considerada homogênea.

Estes resultados, portanto, indicam que os entrevistados julgam que a prática profissional contribuiu mais para o desenvolvimento de suas habilidades do que a graduação. Isso mostra que os cursos de bacharelado precisam fazer algumas mudanças e aproximar mais a graduação do mercado de trabalho. Uma sugestão seria investir mais nas Empresas Júnior ou em Escritórios Modelo.

Destaca-se também, que estes fatores já são uma preocupação para as universidades, onde procura-se fornecer uma formação mais abrangente e que permita a atuação do profissional formado com habilidades que vão além dos conhecimentos técnicos que a área exige (MONTANO, 2001), um desafio que já pode ser percebido em algumas instituições de ensino brasileiras.

Os resultados evidenciados, em relação ao nível de conhecimento em língua estrangeira, estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 – Nível de conhecimento em língua estrangeira

	Média Ponderada (MP)	Coefficiente de Variação (CV)
Compreensão	2,22	47%
Fala	2,00	56%
Escrita	2,10	55%
Leitura	2,39	52%

(1) Muito Pouco, (2) Pouco, (3) Razoável, (4) Bom, (5) Excelente

Apresenta-se na Tabela 4 a Média Ponderada (MP) e o Coeficiente de Variação (CV) das respostas para as questões que contemplam o nível de conhecimento dos entrevistados em relação a uma língua estrangeira. Cabe observar que as médias das quatro questões do grupo possuem baixos níveis de avaliação, uma vez que em uma escala de 1 a 5, a média das quatro variáveis estão mais próximas a 2, que é considerado como “pouco”. Isso demonstra que a amostra possui baixo nível de conhecimento em língua estrangeira.

Cabe aqui observar que o CV para essas quatro questões é alto, significando assim que houve grande variação entre as respostas, ou seja: existem contabilistas que possuem bons níveis de conhecimento em língua estrangeira, porém a maior parte possui níveis de conhecimento, em língua estrangeira, considerados baixos. Isso caracteriza a amostra para essas quatro variáveis como heterogênea.

Nota-se que dentre as quatro variáveis deste grupo aquela que obteve maior nível de conhecimento foi à leitura. Isso pode ser explicado pelo fato de a leitura ser, dentro da língua estrangeira, aquilo que os contabilistas mais necessitam, seja para se atualizarem com alguma publicação internacional ou para compreenderem algum programa que não esteja em português.

Vale destacar que na pesquisa de Koyama, Silva e Oliveira (2010), a grande maioria dos contabilistas entrevistados possuíam, no currículo um curso de língua estrangeira,



predominantemente o inglês, e acreditavam que este é um grande diferencial para o concorrido mercado de trabalho atual. Isso representa uma grande diferença para com o mercado goiano, no qual a grande maioria possui níveis de conhecimento em língua estrangeira considerados mais baixos de acordo com os resultados evidenciados no instrumento utilizado.

5 Conclusões

O presente estudo buscou traçar um perfil do profissional de contabilidade, com base na amostra de contadores cadastrada no SCESGO. Resgata-se, a seguir, a indagação central dessa pesquisa: Qual o perfil do profissional contábil, de acordo com as habilidades estabelecidas pelo IFAC? Em resposta a indagação foi possível identificar um perfil de profissionais com habilidades diversas, onde estão bem preparados para atuarem na profissão, possuindo níveis elevados das cinco habilidades que qualificam o profissional contábil, contudo destaca-se que esta é a percepção dos respondentes sobre seu nível de conhecimento em relação a cada atividade.

A maioria dos contabilistas estudados na amostra é do gênero masculino, porém ressalta-se que a maior entrada das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos pode provocar um futuro crescimento feminino no meio. Prova disso é que 48% das entrevistadas possuem no máximo 10 anos de atuação na área, enquanto que no mesmo intervalo de tempo a proporção masculina é de 45%.

A formação com maior número de entrevistados é de bacharel em contabilidade e tal fato pode ser explicado através do Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, que iniciou a retirada gradativa do técnico em contabilidade do mercado, passando a exigir a formação de bacharel em ciências contábeis, e pela Lei 12.249/2010, que institui a obrigatoriedade do exame de suficiência na área contábil. Isso é confirmado pelo número de técnicos com até 5 anos de atuação: apenas 11%. Também foi revelado que a grande maioria atua na área a mais de 16 anos, o que demonstra uma consolidação dos profissionais contábeis de contabilidade na área.

Na pesquisa foi avaliado, junto aos entrevistados, o nível das habilidades definidas pela IES 3 como as que qualificam os profissionais de contabilidade. O nível de respostas das cinco habilidades foi semelhante e revelou níveis elevados de conhecimento para com as cinco habilidades. Isso demonstra que os entrevistados possuem familiaridade com as habilidades prescritas pela norma IES 3, e que são consideradas satisfatórias para atuação na profissão.

Procurou-se ainda verificar a percepção dos contabilistas participantes sobre o nível de contribuição da graduação e da prática profissional para o desenvolvimento de suas habilidades. A “contribuição da graduação” possuiu boa avaliação e uma média alta. Todavia a “contribuição da prática profissional” obteve níveis de avaliação mais elevados, destacando que para os entrevistados ela contribui mais para a qualificação profissional. O interessante é aproximar a prática profissional da graduação para que as habilidades que qualificam o profissional contábil sejam desenvolvidas já na graduação.

Da mesma forma questionou-se o nível de conhecimento dos entrevistados em língua estrangeira, avaliando-a em quatro critérios: compreensão; fala; escrita e leitura. Os quatro



critérios obtiveram médias muito parecidas, com baixos níveis de avaliação, o que demonstra falta de conhecimento dos entrevistados em línguas estrangeiras.

Destaca-se que o estudo mostra o perfil de um profissional de contabilidade que se julga ser capaz, não apenas se limitando aos afazeres contábeis e sim ampliando seu campo de conhecimento para outras áreas. Isso converge com a ideia de Porter (1990), ao destacar que neste século viria a tona uma nova realidade, com a valorização do chamado capital intelectual e o reconhecimento da relevância dos profissionais como uma fonte primordial de vantagens. Por outro lado este profissional ainda está a quem em questões como o domínio de um idioma estrangeiro, considerado de grande importância hoje em dia e que está ganhando ainda mais relevância com a internacionalização da contabilidade nacional.

É importante destacar que o estudo possui algumas limitações, principalmente relacionadas ao meio de coleta de dados e ao fato de avaliar o perfil do profissional, por meio da percepção do próprio profissional contábil. Nesse sentido, sugere-se para futuros estudos que o mesmo modelo seja aplicado, entretanto que o superior hierárquico responda o questionário, porém avaliando sua percepção em relação aos seus colaboradores, que neste caso relacionem-se aos contadores.

Este estudo contribui ao identificar o perfil habilitado do profissional de contabilidade, com o conjunto de habilidades que o torna apto a atuar na profissão. Assim, o estudo revela como estão os profissionais em relação às habilidades, auxiliando tanto os que já labutam na área, quanto aqueles que pretendem entrar no ambiente contábil a fim de buscar esse perfil. O estudo também demonstra a importância de aproximar a graduação da prática profissional, com o propósito de desenvolver da melhor maneira às habilidades necessárias para desenvolvimento do profissional.

Referências

BUI, B.; PORTER, B. The expectation-performance gap in accounting education: An exploratory study. *Accounting Education: an International Journal*, v. 19, p. 23-50, 2010.

CARDOSO, J. L.; SOUSA, M. A.; ALMEIDA, L. B. Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. *Base (UNISINOS)*, São Leopoldo, v. 3, p. 275-284, 2006.

Conselho Federal de Contabilidade – CFC. Perfil do contabilista brasileiro 2009. Brasília, 2010.

NEVES JÚNIOR, I. J.; OLIVEIRA, C. M.; CARNEIRO, E. E. Estudo exploratório sobre os benefícios e desafios da implantação e utilização do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED na opinião de prestadores de serviços contábeis no Distrito Federal. In: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 8., 2011, São Paulo. Anais... São Paulo: USP, 2011.



FÁVERO, L. P. L.; BELFIORE, P. P.; CHAN, B. L.; SILVA, F. L. *Análise de Dados: Modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FORTIN, A.; LEGAULT, M. Development of generic competencies: Impact of a mixed teaching approach on students' perceptions. *Accounting education*, v. 19, p. 93-122, 2010.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS - IFAC. International education standards for professional accountants, 2003. Disponível em: <<http://www.ifac.org>>. Acesso em: 22 fevereiro de 2013.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS - IFAC. International Education Standard IES 3 – Professional skills and general education, 2012. Disponível em: <www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/ies-3-professional-skills.pdf>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2013.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS - IFAC. Proposed international education standards (IES) 3, 2012. Disponível em: <[http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/IES%203%20Exposure%20Draft%20and%20Memo_VDRAFT2-formatted%20\(3\)_0.pdf](http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/IES%203%20Exposure%20Draft%20and%20Memo_VDRAFT2-formatted%20(3)_0.pdf)>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2013.

KOYAMA, C. M.; SILVA, D. C.; OLIVEIRA, C. R. O perfil do profissional contábil e as diretrizes de uma nova grade curricular. *Revista de Estudos Contábeis*, Londrina, v. 1, p. 57-76, 2010.

MACHADO, D. G.; FREITAS, L.; OLIVEIRA, A. F. Exigências do Mercado de Trabalho para o profissional contábil: um estudo realizado no Rio Grande do Sul. *Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul*, v. 148, p. 40-56, 2012.

MILLIRON, V. C. CPAs explore a pre-certification pathway to excellence. *The accounting educator's journal*, v. 22, p. 43-71, 2012.

MOHAMED, E. K.; LASHINE, S. H. Accounting know ledge and skills and challenges of a global business environment. *Revista Contabilidade e Finanças*. v. 29, p. 3-16, 2003.



MONTANO, J. L. A.; DONOSO, J. A.; HASSAL, T.; JOYCE, J. Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education: An International Journal*, v. 10, p. 299-313, 2001.

OLIVEIRA, L. M. T.; ARRUDA, J. A. O perfil do profissional contábil de Unai-MG. *Revista de Administração e Contabilidade*. Faculdade de Unai/MG. v. 2, p. 43-47, 2004.

PALMER, K. N.; ZIEGENFUSS, D. E.; PINSKER, R. E. International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal*, v. 19, p. 889-896, 2004.

PORTER, M. E. What is strategy? *Harvard Business Review*, v. 74, p. 61-78, 1996.

SILVA, G. D. O fim do empresário da contabilidade ou o início de uma nova época. 2013. Artigo. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/fim-do-empresario-contabil.htm>>. Acesso em: 08 de janeiro de 2013.

THIBODEAU, J. C.; LEVY, E.; OSTERHELD, K. K. A supplementary evening program for students in the introductory financial accounting course. *Advances in Accounting Education*, v. 13, p. 23-40, 2012.

WEEFORT, E. F. J.; VANZO, G. F. S.; OLIVEIRA, A. B. S. Conhecimentos e habilidades para atuar no ramo internacional de negócios: a relevância do ensino de contabilidade internacional na percepção de alunos do curso de graduação em ciências contábeis. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios – FECAP*. v. 7, n. 18, 2005.