



GESTÃO CONTÁBIL e FINANCEIRA **nas organizações:** tendências e perspectivas

Ana Carolina Vasconcelos Colares
(Organizadora)

Direção Editorial

Prof.º Dr. Adriano Mesquita Soares

Organizadora

Prof.º Ma. Ana Carolina Vasconcelos Colares

Capa

AYA Editora

Revisão

Os Autores

Executiva de Negócios

Ana Lucia Ribeiro Soares

Produção Editorial

AYA Editora

Imagens de Capa

br.freepik.com

Área do Conhecimento

Ciências Sociais Aplicadas

Conselho Editorial

Prof.º Dr. Aknaton Toczec Souza
Centro Universitário Santa Amélia
Prof.ª Dr.ª Andreia Antunes da Luz
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Dr. Carlos López Noriega
Universidade São Judas Tadeu e Lab.
Biomecatrônica - Poli - USP
Prof.º Me. Clécio Danilo Dias da Silva
Centro Universitário FACEX
Prof.ª Dr.ª Daiane Maria De Genaro Chiroli
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Déborah Aparecida Souza dos Reis
Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof.ª Dr.ª Eliana Leal Ferreira Hellvig
Universidade Federal do Paraná
Prof.º Dr. Gilberto Zammar
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Ingridi Vargas Bortolaso
Universidade de Santa Cruz do Sul
Prof.ª Ma. Jaqueline Fonseca Rodrigues
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Dr. João Luiz Kovaleski
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.º Me. Jorge Soistak
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Me. José Henrique de Goes
Centro Universitário Santa Amélia
Prof.ª Dr.ª Leozenir Mendes Betim
Faculdade Sagrada Família e Centro de
Ensino Superior dos Campos Gerais
Prof.ª Ma. Lucimara Glap
Faculdade Santana

Prof.º Dr. Luiz Flávio Arreguy Maia-Filho
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Prof.º Me. Luiz Henrique Domingues
Universidade Norte do Paraná
Prof.º Dr. Marcos Pereira dos Santos
Faculdade Rachel de Queiroz
Prof.º Me. Myller Augusto Santos Gomes
Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof.ª Dr.ª Pauline Balabuch
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Me. Pedro Fauth Manhães Miranda
Centro Universitário Santa Amélia
Prof.ª Dr.ª Regina Negri Pagani
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.º Dr. Ricardo dos Santos Pereira
Instituto Federal do Acre
Prof.ª Ma. Rosângela de França Bail
Centro de Ensino Superior dos Campos
Gerais
Prof.º Dr. Rudy de Barros Ahrens
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares
Universidade Federal do Piauí
Prof.ª Ma. Silvia Apª Medeiros Rodrigues
Faculdade Sagrada Família
Prof.ª Dr.ª Silvia Gaia
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Sueli de Fátima de Oliveira Miranda
Santos
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Thaisa Rodrigues
Instituto Federal de Santa Catarina

© 2021 - **AYA Editora** - O conteúdo deste Livro foi enviado pelos autores para publicação de acesso aberto, sob os termos e condições da Licença de Atribuição Creative Commons 4.0 Internacional (**CC BY 4.0**). As ilustrações e demais informações contidas desta obra são integralmente de responsabilidade de seus autores.

G3937 Gestão contábil e financeira nas organizações: tendências e perspectivas [recurso eletrônico]. / Ana Carolina Vasconcelos Colares (organizador) -- Ponta Grossa: Aya, 2021. 208 p. – ISBN 978-65-88580-62-2

Inclui biografia

Inclui índice

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader.

Modo de acesso: World Wide Web.

DOI 10.47573/aya.88580.2.40

1. Contabilidade. I. Colares, Ana Carolina Vasconcelos. II. Título

CDD: 657

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Bruna Cristina Bonini - CRB 9/1347

International Scientific Journals Publicações de
Periódicos e Editora EIRELI

AYA Editora©

CNPJ: 36.140.631/0001-53

Fone: +55 42 3086-3131

E-mail: contato@ayaeditora.com.br

Site: <https://ayaeditora.com.br>

Endereço: Rua João Rabello Coutinho, 557
Ponta Grossa - Paraná - Brasil
84.071-150

SUMÁRIO

Apresentação 8

01

Percepção dos peritos contadores sobre o exame de qualificação técnica para peritos contábeis..... 9

Tiago de Moura

Manoel Francelino dos Santos filho

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.1

02

Nível de disclosure das fundações de Minas Gerais e sua relação com área de atuação e características econômico-financeiras 22

Ana Carolina Vasconcelos Colares

Danusa Guedes

Letícia Ferry Canedo

Lucineia de Cassia Barbosa Gomes

Edna Gomes de Freitas Araujo

Neusa Aline Aparecida Sales Barros

Jessica Francisca Dutra

Wellington de Almeida Alkmin

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.2

03

Paradigma da contabilidade em tempos de pandemia: uma análise do processo de adaptação dos escritórios de contabilidade à nova realidade 38

Ana Carolina Vasconcelos Colares

Brenda Langsdorff Rodrigues

Daniel Destro

João Carlos Oliveira Mota

Milca Gregório Toledo

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.3

04

Percepção dos contadores diante dos desafios profissionais: uma análise do ensino e mercado de trabalho em perícia contábil 56

Sara Cristina Cupertino Silva

Ana Carolina Vasconcelos Colares

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.4

05

Nível de governança corporativa e seu reflexo no desempenho de clubes das séries A, B e C do campeonato brasileiro..... 74

Antônio Jefferson de Sousa Rebouças

Anna Beatriz Grangeiro Ribeiro Maia

Alessandra Carvalho de Vasconcelos

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.5

06

A contribuição do núcleo de apoio contábil e fiscal para construção da cidadania 93

Poliana Kelly Maria da Silva

Ana Carolina Vasconcelos Colares

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.6

07

Inserção do jovem no mercado de trabalho da contabilidade: análise entre a perspectiva empregatícia e a percepção do jovem universitário..... 112

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

Ana Tereza Lanna Figueiredo

Adriana Buratto de Mello

Aparecida Braz de Freitas Paiva
Júnia Darc Oliveira
Rosângela Alves de Oliveira Queiroz
Sâmia Ladeira Abud
Janine Meira Souza Koppe Eiriz
Joice de Barros Pereira Costa
Tancredo Vieira Angra da Silva
Thiago Baratho Beato

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.7

08

Determinantes da (in)eficiência de 91 clubes ranqueados no club world ranking 2017-2018..... 132

Anna Beatriz Grangeiro Ribeiro Maia
Vanessa Ingrid da Costa Cardoso
Robson Luis Batista Ramos

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.8

09

Enquadramento tributário de uma cooperativa do agronegócio da região metropolitana de Belo Horizonte..... 149

Edna Cristina Bernardo Dutra
Marcela Caroline Santos Peixoto
Simone Cristina Pasqui
Alex Magno Diamante
Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.9

10

As certificações contábeis e as competências profissionais no Brasil 164

Aline Vaz de Oliveira

Bruna Mara de Oliveira

Dayanne Alves dos Santos

Jéssica Menezes Reis

Raphaela Maria Nunes Belarmino de Almeida

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.10

11

Competências profissionais na perspectiva dos profissionais da área contábil..... 187

Ana Paula Ferreira Gonçalves Moreira

Daniela Corrêa de Oliveira

Mariana Costa Nogueira

Ronan Fonseca Fideles

Ana Tereza Lanna Figueiredo

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.11

Índice Remissivo 201

Organizadora 207

Apresentação

Apresentar um livro é sempre uma alegria e ao mesmo tempo um desafio que se apresenta, principalmente por nele conter tanto de cada autor, de cada pesquisa, suas aspirações, suas expectativas, seus achados e o mais importante de tudo a disseminação do conhecimento produzido cientificamente.

A gestão contábil e financeira nas organizações nesta coletânea abrange diversas temáticas contábeis aplicadas a entidades, tais como fundações, escritórios de contabilidade, cooperativas, entidades desportivas, e, também a profissionais, como peritos, contadores e auditores, refletindo a percepção de vários autores.

Portanto, a organização deste livro é resultado dos estudos desenvolvidos por diversos pesquisadores e que tem como finalidade ampliar o conhecimento aplicado à área de contabilidade evidenciando o quão presente ela se encontra em diversos contextos organizacionais e profissionais, em busca da disseminação da ciência contábil e do aprimoramento das competências do profissional contador.

Este volume traz onze (11) capítulos com as mais diversas temáticas e discussões, as quais mostram cada vez mais a necessidade de enxergar a gestão contábil e financeira nas organizações. Os estudos abordam discussões no âmbito das entidades sobre o disclosure de informações contábeis, o planejamento da gestão tributária, desempenho econômico-financeiro, estrutura de governança corporativa e impactos da pandemia nas organizações contábeis. Sob o prisma dos profissionais, se destacam as contribuições quanto ao mercado de trabalho, as competências técnicas, exames de qualificação técnica e o contador na construção da cidadania.

Por esta breve apresentação percebe-se o quão diverso, profícuo e interessante são os artigos trazidos para este volume, aproveito o ensejo para parabenizar os autores aos quais se dispuseram a compartilhar todo conhecimento científico produzido.

Convido-os, portanto a adentrar nesse mundo que traz uma contribuição relevante e que reforça a importância da contabilidade para a gestão das organizações e para a transparência de informações relevantes aos diversos *stakeholders*.

Boa leitura!

Prof.ª Ma. Ana Carolina Vasconcelos Colares

Competências profissionais na perspectiva dos profissionais da área contábil

Ana Paula Ferreira Gonçalves Moreira

Daniela Corrêa de Oliveira

Mariana Costa Nogueira

Ronan Fonseca Fideles

Ana Tereza Lanna Figueiredo

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

DOI: 10.47573/aya.88580.2.40.11

Resumo

A temática deste estudo centra-se em identificar as principais competências que devem ser desenvolvidas durante a formação académica contábil para que o profissional possa ter sucesso na atuação profissional, no mercado de trabalho. Considerando a elevada competitividade do mercado, o impacto das inovações e do avanço da tecnologia e as mudanças nos processos, não basta o contador dominar apenas a parte técnica exigida para ocupar determinado cargo em uma empresa, é necessário também que apresente competências comportamentais que são essenciais para as empresas devido ao desenvolvimento humano. Para a identificação dos resultados, realizou-se entrevistas com profissionais que atuam no ramo contábil (contador, auditor, perito, controller, servidores) no intuito de relacionar e identificar, por meio de estatística descritiva, as competências intelectuais, interpessoais, de comunicação, técnicas e funcionais, organizacionais e de gerenciamento do negócio que são julgadas mais relevantes pelos entrevistados.

Palavras-chave: competências. contábil. profissional. mercado de trabalho. entrevistas.

INTRODUÇÃO

A formação em contabilidade recebe atenção crescente por sua importância em todo mundo e, também, no Brasil. O aumento do número de profissionais registrados reflete este reconhecimento social pelo ingresso de jovens ao Conselho Federal de Contabilidade, bem como a expansão de cursos de formação superior em Ciências Contábeis. Considerando a elevada competitividade do mercado, as mudanças nos processos, o impacto das inovações e do avanço da tecnologia, não basta o contador dominar apenas a parte técnica exigida para ocupar determinado cargo em uma empresa. Mas, revela-se como importante ao profissional apresentar competências comportamentais que podem ser consideradas essenciais para as empresas e o desenvolvimento humano.

Entretanto, o mapeamento das competências diante dos desafios profissionais é sempre um ponto de atenção que instiga a necessidade de integração entre mercado, academia, governo e representação profissional para o delineamento. As especificidades do mercado brasileiro possibilitam dimensionar uma arquitetura de competências que se comunica de maneira convergente às dimensões e proposições do IAESB (BORGONOVO, 2019), mas também reflete abordagens pontuais. As instituições de ensino ao exercerem a construção dos projetos pedagógicos articulando às Diretrizes Curriculares Nacionais com as proposições do IAESB e proceder a leitura do cenário local a ser atendido, exercitam a prática da relação educativa, alinhado à construção das identidades sociais e profissionais (DUBAR, 2005).

O objetivo do trabalho consiste em identificar junto aos profissionais da área contábil quais são as principais competências que devem ser desenvolvidas durante a formação acadêmica para que o aluno que almeja inserção como profissional da área contábil. Para tanto, a metodologia consistiu na realização de 79 entrevistas com profissionais, que mediante a taxonomia das competências, delineada por Le Bortef (2003) e discutida por Fleury e Fleury (2001). As categorias de análise adotadas para a concepção do roteiro semiestruturado de entrevista foram relacionadas a partir da compilação de pesquisas já desenvolvidas no Brasil sobre o perfil profissional, tratando também os instrumentos normativos da área de conhecimento pelo Ministério da Educação e pelo Ministério do Trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

A palavra competência, derivada do latim *competentia*, é definida no Dicionário Michaelis (2019) como a aptidão de uma pessoa com relação a um determinado assunto. Segundo Fleury e Fleury (2001, p. 184), “competência é uma palavra do senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa”. O termo competência passou a ser estudado na esfera acadêmica e empresarial sendo dividido em: competências do indivíduo, das organizações e dos países. Reis *et al.* (2015, p. 99) descrevem que as competências necessárias do indivíduo profissional compreendem um conjunto ideal de conhecimentos, qualificações técnicas e atitudes éticas que se desenvolvidas oferecem performance superior ao trabalho.

Reis *et al.* (2015, p. 96) estudaram a percepção quanto as habilidades e competências necessárias ao exercício da profissão contábil de 134 discentes do curso de Ciências Contábeis de uma instituição pública de Minas Gerais. Utilizaram a evocação de palavras a fim de identificar

quais palavras vinham à cabeça dos entrevistados quando ouviam a expressão “habilidades e competências para atuação do profissional contábil”. Utilizaram também questionário para identificação da escala de importância das habilidades e competências necessárias ao exercício da profissão contábil. Para esses entrevistados o grupo de competências e habilidades mais importantes são as pessoais, sendo os itens mais relevantes a ética, conhecimento teórico, organização para executar o trabalho, responsabilidade nas suas ações e comprometimento com a profissão.

Pagnoncelli (2016, p. 64) analisou a compreensão de 159 pessoas distribuídas entre profissionais de contabilidade do município de Pato Branco – PR, e docentes e acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná com relação às habilidades e competências do contador. Pela aplicação de questionários, foi possível identificar que o grupo mais relevante de habilidades e competências identificado pelos entrevistados é o de habilidades e competências intelectuais. Já na análise de cada item que compõe os grupos os itens mais relevantes foram atuar em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras, pertencente ao grupo de habilidades e competências técnicas e, atuar com ética, do grupo habilidades e competências pessoais.

Buscando verificar a existência de estrutura de interdependência às competências do contador, Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009, p. 365) organizaram 13 variáveis em quatro fatores, quais sejam: competência específica, competência de conduta e administração, competência de técnicas de gestão e competência de articulação e submeteram à avaliação de 159 contadores no Brasil. Chegaram à conclusão de que a função do contador nas organizações é dinâmica e complexa, visto que a competência de gerenciar a informação foi a mais citada pelos entrevistados em comparação com um estudo de Laurie (1995) onde a referida competência foi a menos citada.

Com o intuito de identificar as competências requeridas ao profissional de controladoria ou controller, Cardoso *et al.* (2010, p. 353) utilizando-se da pesquisa exploratória, coletaram 18 variáveis na literatura e submeteram à avaliação de 198 respondentes, sendo que, após avaliação, restaram apenas 12 variáveis que foram divididas em 03 fatores: competências técnicas, competências comportamentais e competências de postura. A competência de gerenciar a informação foi a mais citada pelos entrevistados em comparação com um estudo de Laurie (1995), onde a referida competência foi a menos citada. Além disso, os respondentes citaram em separado das demais competências a capacidade de empreender e de ter visão estratégica, o que levou os pesquisadores a concluir que essas são as principais diferenças entre o contador gerencial e as demais áreas de atuação do contador.

Com base nas diferentes abordagens, é possível verificar semelhanças e diferenças entre os artigos estudados. A semelhança está no fato de ter sido usado o questionário como forma de coleta de dados. As diferenças estão no perfil dos entrevistados, que foi diversificado, levando a resultados diferentes sobre as competências mais relevantes.

METODOLOGIA

O presente trabalho foi estruturado por meio de entrevistas, tendo sido aplicado um questionário. Os entrevistadores seguiram, na aplicação desse instrumento de coleta, um roteiro previamente estabelecido. As competências, no questionário, foram divididas em 04 grupos: o primeiro grupo aglutinou as competências intelectuais; o segundo, as competências técnicas e funcionais; o terceiro, as interpessoais e de comunicação; e o quarto, as organizacionais e de gerenciamento do negócio.

Essas entrevistas foram realizadas com 79 profissionais do ramo contábil, divididos entre 8 áreas de atuação, quais sejam: contador de empresa de médio porte, contador de empresa de grande porte, contador que atue em escritório de contabilidade, auditor interno que tenha vínculo empregatício com a empresa, auditor que atue em empresa de prestação de serviços, perito atuante, servidor da área contábil (contador, analista, auditor) que atue na administração pública e controller que atue em empresa de médio ou grande porte.

O intuito das entrevistas aplicadas neste estudo era conhecer melhor as competências mais valorizadas pelos profissionais com formação na área contábil.

Este trabalho possui caráter quantitativo e qualitativo, tendo sido possível apontar, através de números e tabulações, a frequência e a intensidade dos comportamentos dos diversos profissionais da área contábil. A análise dos dados baseou-se em estatística descritiva e conclusiva dos dados levantados, o que significa que os dados colhidos foram descritos e resumidos. Foi possível agrupar e tabular os dados coletados de frequência das competências: intelectuais, interpessoais, de comunicação, técnicas e funcionais, organizacionais e de gerenciamento do negócio que foram julgadas mais relevantes pelos entrevistados; além de conjugar também os dados de porte da empresa (micro, pequena, média ou grande), tempo de vínculo (variando de menos de um ano até mais de 10 anos de empresa) e a área associada do profissional contábil entrevistado (controladoria, gestão tributária, contabilidade geral, auditoria, perícia ou contabilidade aplicada).

Ademais, por meio da pesquisa qualitativa, os entrevistados responderam livremente e apontaram seus pontos de vista sobre dois quesitos: “em sua visão, o que é ser um profissional competente na área contábil, hoje?” e “o que mais gostariam de ver nos profissionais que ingressam na área contábil?”

ANÁLISE DE DADOS E RESULTADO

Dados da Amostra

A base de dados foi composta por 79 entrevistas junto a profissionais da área contábil, de diversas áreas de atuação: 02 analistas (um contábil e outro de custos), 11 auditores internos com vínculo empregatício com a empresa, outros 11 auditores atuantes em empresas de prestação de serviços, 17 contadores (sendo 08 de empresas de grande porte e 09 de empresas de médio porte), outros 10 contadores que atuam em escritórios de contabilidade, 08 controllers, 02 coordenadores de área contábil e fiscal, 10 peritos e, ainda, 08 servidores da área contábil que atuam na administração pública. Podemos afirmar, então, que houve uma diversidade na amos-

tra, por abranger várias atividades dentro da área contábil.

Podemos dizer, ainda, que a amostra foi bem diversificada quanto aos subsetores de atuação desses profissionais, tendo sido considerados 15 deles: serviços médicos, odontológicos e veterinários; indústria de produtos minerais não metálicos; serviços industriais de utilidade pública; instituições de crédito, seguros e capitalização; ensino; construção civil; administração pública direta e autárquica; transportes e comunicações; comércio e administração de imóveis e valores mobiliários; comércio varejista; comércio atacadista; indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos; indústria mecânica; indústria metalúrgica; e indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico. As áreas mais representativas foram instituições de crédito, seguros e capitalização e a administração pública direta e autárquica (com 13 dos 79 respondentes cada uma; ou seja, pouco mais de 16% da amostra), seguidas de perto pela indústria de produtos minerais não metálicos (com 15%).

Tabela 1 – Subsetores de atuação dos entrevistados

Sub-setor de atuação, conforme a tabela IBGE	Frequência	Representatividade %
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	5	6,33%
Indústria de produtos minerais não metálicos	12	15,19%
Serviços industriais de utilidade pública	1	1,27%
Instituições de crédito, seguros e capitalização	13	16,46%
Ensino	1	1,27%
Construção civil	8	10,13%
Administração pública direta e autárquica	13	16,46%
Transportes e comunicações	3	3,80%
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. técnico	8	10,13%
Comércio varejista	9	11,39%
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	1	1,27%
Indústria mecânica	2	2,53%
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	1	1,27%
Comércio atacadista	1	1,27%
Indústria metalúrgica	1	1,27%
Total	79	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa

Os entrevistados também foram classificados conforme o eixo de disciplina em que atuam: controladoria e gestão; gestão tributária; contabilidade geral; auditoria e perícia contábil; e contabilidade aplicada. O eixo de disciplina mais frequente foi auditoria e perícia contábil (29% dos entrevistados atuam nessa área), seguido por controladoria e gestão (quase 28%).

Quanto ao porte da empresa em que atuam esses profissionais, pudemos apurar que 38 deles (o que representa 49%) trabalham em empresas de grande porte, com mais de 100 empregados; enquanto que somente 11% atuam em microempresas.

Tabela 2 – Porte das Empresas onde atuam os entrevistados

Porte empresarial	Frequência	Representatividade %
Grande: mais de 100 empregados	39	49%
Pequena: de 10 a 49 empregados	17	22%
Média: de 50 a 99 empregados	14	18%
Micro: até 9 empregados	9	11%
Total	79	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

Outro ponto relevante que observamos foi quanto à experiência dos entrevistados: 42% deles trabalham há mais de 10 anos na empresa. Se somarmos aos que trabalham há mais de 5 anos no mesmo emprego, teremos o percentual elevado para 65% dos entrevistados. Podemos, então, afirmar que essa amostra engloba profissionais experientes em sua área de atuação.

Tabela 3 – Tempo de Vínculo com a Empresa

Tempo no vínculo	Frequência	Representatividade %
+ de 3 ou - de 5 anos	10	13%
Menos de 1 ano	6	8%
Mais de 10 anos	33	42%
+ de 5 ou - de 10 anos	18	23%
+ de 2 ou - de 3 anos	12	15%
Total	79	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

O questionário aplicado estava direcionado a cinco questões centrais: cargo em exercício; setor de atuação; competências e eixo; perspectivas de emprego; e orientações para jovens profissionais. Quanto às competências, estavam divididas em 04 eixos: competências intelectuais; interpessoais e de comunicação; técnicas e funcionais; e, ainda, competências organizacionais e de gerenciamento do negócio.

Foi proposto aos entrevistados que dessem notas a cada item descrito dentro de cada eixo de competências. Entretanto, é importante destacar que não foi possível comparar os dados dos quatro grupos de competências entre si, haja vista que a escala dos grupos "competências intelectuais" e "competências interpessoais e de comunicação" vai de 01 a 04 e a escala dos grupos "competências técnicas e funcionais" e "competências organizacionais e de gerenciamento do negócio" vai de 01 a 06. Assim, a comparabilidade entre os 04 grupos fica comprometida.

Vale, também, ressaltar que a escala de valores proposta aos respondentes permitia que se dessem notas iguais a mais de um item. Assim, um mesmo respondente poderia dar nota máxima (04 ou 06, dependendo do grupo de competências) para um mesmo item. Poder-se-ia dizer que a inexistência de trava na classificação, com vistas a permitir somente uma nota 01, uma nota 02 e assim sucessivamente, foi uma falha porque o resultado obtido ficaria comprometido. Porém, na verdade, optamos por deixar os respondentes livres na classificação dos itens, permitindo, por assim dizer, empates entre as competências tidas como mais ou como menos importantes para cada entrevistado. Isso porque podemos ter mais de uma competência com o mesmo nível de importância.

Além da atribuição de notas a cada item descrito dentro de cada eixo de competências, o questionário contava com duas questões abertas: "em sua visão, o que é ser um profissional competente na área contábil, hoje?" e "o que você mais gostaria de ver nos profissionais que ingressam na área contábil?"

Por se tratar de resposta aberta, os resultados foram mais complicados de se tabular. O que se fez foi atribuir a cada resposta discursiva um dos eixos de competência. Há que se considerar, portanto, a subjetividade em relação às questões discursivas.

Resultados Apurados

Iniciaremos a análise dos resultados pelas questões abertas: “em sua visão, o que é ser um profissional competente na área contábil, hoje?” e “o que você mais gostaria de ver nos profissionais que ingressam na área contábil?” Cabe, aqui, ressaltar que nem todos os entrevistados responderam às duas questões abertas propostas. A primeira questão foi respondida por 74 entrevistados, enquanto a outra foi respondida por 73 deles.

As competências que se enquadram no eixo das interpessoais e de comunicação foram as mais citadas em resposta à segunda questão, representando 37% das respostas. Curiosamente, entretanto, esse eixo de competências foi o menos citado em resposta à primeira pergunta, tendo sido relacionado a somente 09% das respostas. No caso da primeira questão, a análise das respostas apontou, em sua maioria, para o eixo das competências organizacionais e de gerenciamento do negócio, com 41% das respostas.

Ao aprofundarmos o estudo, classificando as respostas por competência e não apenas conforme cada eixo, apurou-se que a competência mais importante, em resposta ao que é ser um profissional competente na área contábil hoje, é “exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais”. A ética foi citada como competência mais importante em 20 das 74 respostas a esse questionamento. Talvez, como a pergunta se refere ao tempo presente, o termo ética tenha surgido em tantas respostas em virtude da realidade que se vive hoje, no país, com ações de combate à corrupção e uma maior cobrança por governança corporativa nas empresas.

Já em relação à outra pergunta, com relação aos futuros profissionais, que estão ainda ingressando área contábil, apurou-se que a competência mais relevante é “compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade”. Embora se trate de competência vinculada a outro eixo (o das competências interpessoais e de comunicação), os respondentes, mais uma vez, citaram a ética como qualidade importante, o que demonstra que a ética também se apresenta como elemento de construção para a profissão contábil no futuro.

Em relação às notas atribuídas pelos respondentes a cada item descrito dentro de cada eixo de competências, temos que, dos 04 eixos, o das competências interpessoais e de comunicação foi apontado como o mais relevante. Neste eixo, 66 entrevistados atribuíram nota máxima à competência “demonstrar boa articulação ao comunicar ideias por escrito e verbalmente com pessoas ou grupos”, o que representa 83,5% dos respondentes. Esse item foi indicado como o mais importante pela maioria dos entrevistados em todos os tipos de porte de empresa. Em relação ao eixo da disciplina em que o profissional atua essa também foi escolhida como a competência mais importante.

Tabela 4 – Eixo das Competências Interpessoais e de Comunicação

Competências Interpessoais e de comunicação,	1	2	3	4
[Apresentar visão humanística e global que habilite a compreensão do meio social, político, econômico e cultural inserido e sua interface com o mercado;]	10,1%	15,2%	36,7%	38,0%
[Demonstrar boa articulação ao comunicar ideias por escrito e verbalmente com pessoas ou grupos;]	3,8%	1,3%	11,4%	83,5%
[Articular bem no trabalho em equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;]	5,1%	7,6%	16,5%	70,9%
[Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade;]	8,9%	10,1%	31,6%	49,4%

Fonte: Dados da Pesquisa

Na correlação das competências com o tempo de vínculo no emprego, interessante ressaltar que os profissionais mais experientes, com mais de 10 anos de atuação, julgaram como mais importante a competência “articular bem no trabalho em equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão”. Cabe, aqui, ressaltar que essa foi a única correlação em que a competência julgada mais importante não foi unânime em todas as variáveis comparadas.

Tabela 5 – Tempo de vínculo dos entrevistados na empresa

		Tempo no vínculo dos entrevistados na empresa				
		+ de 3 ou - de 5 anos	Menos de 1 ano	Mais de 10 anos	+ de 5 ou - de 10 anos	+ de 2 ou - de 3 anos
Referente às competências interpessoais e de comunicação para o seu exercício profissional, assinale um valor para cada, sendo 4 a mais importante.	[Apresentar visão humanística e global que habilite a compreensão do meio social, político, econômico e cultural inserido e sua interface com o mercado;]	3	3	11	7	6
	[Demonstrar boa articulação ao comunicar ideias por escrito e verbalmente com pessoas ou grupos;]	8	4	26	16	12
	[Articular bem no trabalho em equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;]	6	4	28	10	8
	[Compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade;]	4	4	14	10	7

Fonte: Dados da Pesquisa

O eixo das competências intelectuais é o segundo na ordem decrescente de classificação, do eixo mais relevante para o menos relevante, com 74% dos respondentes atribuindo nota máxima à competência “utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos, na solução de questões em diferentes cenários”. Fazendo uma correlação com o porte da empresa, podemos ver que funcionários de empresas de todos os portes indicaram essa competência como sendo a mais importante. Em uma correlação com os eixos de disciplina, podemos dizer que essa competência também foi apontada como a mais relevante; assim como em relação ao tempo de vínculo empregatício.

Tabela 6 – Eixo das Competências Intelectuais

Competências intelectuais	1	2	3	4
[Compreender questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional, e nos diferentes modelos de organização;]	5%	6%	28%	60%
[Utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos, na solução de questões em diferentes cenários;]	4%	6%	15%	74%
[Gerenciar informações e dados encontrados no mundo do trabalho e na vida cotidiana, visando o desenvolvimento organizacional;]	6%	15%	41%	38%
[Operar com valores presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos, contábeis e de controle;]	10%	3%	33%	54%

Fonte: Dados da Pesquisa

O eixo das competências organizacionais e de gerenciamento do negócio aparece em seguida, quase empatado com o anterior (tabela 7). A competência “exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais” foi escolhida como a mais importante por 73% dos entrevistados.

Tabela 7 – Eixo das Competências Organizacionais e de Gerenciamento do Negócio

Competências Organizacionais e de Gerenciamento do negócio	1	2	3	4	5	6
[Atuar no planejamento e acompanhamento estratégico, operacional e financeiro, auxiliando a organização no alcance de seus objetivos;]	9%	4%	8%	5%	19%	56%
[Introduzir modificações no processo de trabalho, atuar preventivamente, definir novos procedimentos;]	3%	11%	4%	10%	27%	46%
[Elaborar e transmitir informação, pareceres e relatórios, tanto para usuários internos à empresa como para auditores externos, fornecedores, mercado de capital, instituições financeiras e esferas governamentais;]	4%	4%	11%	10%	19%	52%
[Participar na realização de acordos e negociações com instituições financeiras, órgãos governamentais, fornecedores, acionistas, clientes e empregados; buscando atender aos interesses da empresa;]	13%	8%	5%	16%	25%	33%
[Analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais da tecnologia da informação;]	9%	0%	6%	16%	25%	43%
[Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.]	3%	3%	4%	4%	14%	73%

Fonte: Dados da Pesquisa

Ao considerar a correlação com o porte da empresa, podemos ver que funcionários de empresas de todos os portes também indicaram, nesse caso, essa competência como sendo a mais importante. Em relação aos eixos de disciplina, podemos dizer que essa competência também foi apontada como a mais relevante, exceto para quem atua mais com a Contabilidade Aplicada. Para esse grupo, as competências mais relevantes foram “atuar no planejamento e acompanhamento estratégico, operacional e financeiro, auxiliando a organização no alcance de seus objetivos” e “participar na realização de acordos e negociações com instituições financeiras, órgãos governamentais, fornecedores, acionistas, clientes e empregados; buscando atender aos interesses da empresa” (tabela 8), o que demonstra que, na Contabilidade Aplicada, o contador

participa ativamente do relacionamento da empresa com seus stakeholders.

Tabela 8 – Competências Organizacionais e de Gerenciamento do Negócio e Eixo da Disciplina

COMPETÊNCIAS / EIXO DA DISCIPLINA	Contabilidade e Gestão	Gestão Tributária	Contabilidade Geral	Auditoria e Perícia Contábil	Contabilidade Aplicada
[Atuar no planejamento e acompanhamento estratégico, operacional e financeiro, auxiliando a organização no alcance de seus objetivos;]	14	6	9	10	5
[Introduzir modificações no processo de trabalho, atuar preventivamente, definir novos procedimentos;]	8	7	5	12	4
[Elaborar e transmitir informação, pareceres e relatórios, tanto para usuários internos à empresa como para auditores externos, fornecedores, mercado de capital, instituições financeiras e esferas governamentais;]	10	7	8	13	3
[Participar na realização de acordos e negociações com instituições financeiras, órgãos governamentais, fornecedores, acionistas, clientes e empregados; buscando atender aos interesses da empresa;]	7	3	5	6	5
[Analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais da tecnologia da informação;]	10	5	7	9	3
[Exercer competência e proficiência as atribuições e prerrogativas prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais;]	15	11	11	19	2

Fonte: Dados da Pesquisa

Em contrapartida, curiosamente, essa mesma competência (“participar na realização de acordos e negociações com instituições financeiras, órgãos governamentais, fornecedores, acionistas, clientes e empregados; buscando atender aos interesses da empresa”), apontada como mais relevante para quem atua com Contabilidade Aplicada, foi a que mais obteve nota 1 (menor relevância); e a que menos recebeu nota máxima (tabela 7).

O eixo das competências técnicas e funcionais, que traz o conjunto das competências ligadas diretamente ao conhecimento e à prática na área contábil, propriamente dita, curiosamente veio em última posição (tabela 9).

Tabela 9 – Eixo das Competências Técnicas e Funcionais

Competências técnicas e funcionais	1	2	3	4	5	6
[Dominar o processo de identificação, reconhecimento, mensuração e evidenciação inerentes à contabilidade;]	5,1%	6,3%	1,3%	5,1%	15,2%	67,1%
[Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis;]	7,6%	2,5%	7,6%	13,9%	20,3%	48,1%
[Interpretar e aplicar a normatização inerente à contabilidade;]	2,5%	2,5%	6,3%	2,5%	16,5%	69,6%
[Aplicar o conhecimento jurídico à prática organizacional;]	6,4%	9,0%	5,1%	16,7%	28,2%	34,6%
[Quantificar informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem o gerenciamento, os controles e a prestação de contas da gestão organizacional;]	3,8%	5,1%	6,3%	8,9%	22,8%	53,2%
[Exercer atividades de consultoria, auditoria e perícia específicas da prática contábil com visão sistêmica e interdisciplinar;]	8,9%	6,3%	5,1%	10,1%	24,1%	45,6%

Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação a esse eixo, 69,6% dos entrevistados atribuíram nota máxima ao item “interpretar e aplicar a normatização inerente à contabilidade” (tabela 9). O novo papel do contador, que trabalha de forma multidisciplinar, atuando em equipes, talvez ajude a explicar a menor rele-

vância dada às competências técnicas e funcionais da área contábil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo apurar junto aos profissionais da área contábil quais são as principais competências que devem ser desenvolvidas durante a formação acadêmica para que o profissional possa ter sucesso na sua atuação no mercado de trabalho. Para realização da pesquisa adotou-se um instrumento de coleta de dados que compreendia competências no modelo do IFAC (2012), considerando cinco grupos de habilidades: (1) intelectual; (2) técnico e funcional; (3) pessoal; (4) interpessoal e de comunicação; e (5) organizacional (IFAC, 2012). A amostra foi composta por entrevistas com 79 profissionais do ramo contábil, divididos entre 8 áreas de atuação, quais sejam: contador de empresa de médio porte, contador de empresa de grande porte, contador que atue em escritório de contabilidade, auditor interno que tenha vínculo empregatício com a empresa, auditor que atue em empresa de prestação de serviços, perito atuante, servidor da área contábil (contador, analista, auditor) que atue na administração pública e controller que atue em empresa de médio ou grande porte.

Pelas oportunidades de abordagem ao público alvo considerado, as entrevistas favoreceram a percepção quanto às competências mais valorizadas pelos profissionais com formação na área contábil. O presente estudo pesquisou sobre as competências para formação profissional em contabilidade divididos em 4 grupos, sendo eles as competências intelectuais, as competências interpessoais e de comunicação, as competências técnicas e funcionais e as competências organizacionais e de gerenciamento do negócio. Sobre o grupo competências interpessoais e de comunicação, a competência “demonstrar boa articulação ao comunicar ideias por escrito e verbalmente com pessoas ou grupos”, foi escolhida como a mais importante por 83,5% dos entrevistados.

Quanto ao grupo competências intelectuais, 74% dos respondentes atribuíram nota máxima à competência “utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, estabelecendo relações causais e formais entre os fenômenos, na solução de questões em diferentes cenários”. Sobre o grupo competências organizacionais e de gerenciamento do negócio, a competência “exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais” foi escolhida como a mais importante por 73% dos entrevistados. Por fim, sobre o grupo competências técnicas e funcionais, que traz o conjunto das competências ligadas diretamente ao conhecimento e à prática na área contábil, propriamente dita, 69,6% dos entrevistados atribuíram nota máxima ao item “interpretar e aplicar a normatização inerente à contabilidade”.

A pesquisa realizada também utilizou de 2 questões abertas para que o entrevistado pudesse expressar sua opinião. As duas questões foram: “em sua visão, o que é ser um profissional competente na área contábil, hoje?” e “o que você mais gostaria de ver nos profissionais que ingressam na área contábil?”. Ao classificar as respostas por competência e não apenas conforme cada eixo, apurou-se que a competência mais importante foi “exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais”. A ética foi citada como competência mais importante em 20 dos 79 entrevistados.

Em relação a segunda pergunta, a competência mais relevante é “compreender o contexto em que se insere como pessoa e cidadão, suas responsabilidades sociais e éticas na construção do futuro da sociedade”. Embora se trate de competência vinculada a outro eixo (o das competências interpessoais e de comunicação), os respondentes, mais uma vez, citaram a ética como qualidade importante, o que demonstra que a ética também se apresenta como elemento de construção para a profissão contábil no futuro. A ética foi muito citada nos dois questionamentos, o que mostra que as profissionais consideram como muito relevante para profissão contábil.

Com a realização deste estudo, foi possível avaliar as competências para a formação do profissional contábil, de acordo com visão de profissionais de 8 áreas, o que nos permitiu ver o que é mais importante. Com isso, o objetivo geral foi alcançado. Este estudo teve como limitação o número de entrevistados, que foi de 79 pessoas divididas em 8 grupos localizados em uma determinada região. Sendo essa uma amostra não muito grande e, assim, com certo limite de abrangência. Sugere-se que, para pesquisas futuras, a amostra seja ampliada ou alterada, pesquisando um número maior de pessoas ou buscando outros locais, diferentes da atual pesquisa, como cidades, estados. Seria muito interessante pesquisar em locais diferentes para se ter uma visão por regiões, e assim poder comparar e avaliar os resultados.

REFERÊNCIAS

BORGONOVO, Alfred; FRIEDRICH, Brian; WELLS, Michael. Competency-Based Accounting Education, Training, and Certification an Implementation Guide. World Bank Group, 2019.

CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. Revista de Administração - RAUSP, São Paulo, vol. 44, n. 4, out.-dez., p. 365-379, 2009. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417460006>>. Acesso em 22 maio 2019.

CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz; NETO, Octavio Ribeiro de Mendonça; OYADOMARI, José Carlos. Entendo e explorando as competências do contador gerencial: uma análise feita pelos profissionais. Advances in Scientific and Applied Accounting, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 353-371, 2010. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/14504/entendo-e-explorando-as-competencias-do-contador-gerencial--uma-analise-feita-pelos-profissionais/i/pt-br>> Acesso em 22 maio 2019.

Dicionário Michaelis. Editora Melhoramentos, 2019. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=compet%C3%Aancia>>. Acesso em 23 maio 2019.

DUBAR, Claude. A socialização: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea, vol. 05, Curitiba, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>> Acesso em 21 mar 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, Ed. Especial, p. 183-196, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Portaria

nº 202, de 22 de junho de 2012, que dispõe sobre o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) da área de Ciências Contábeis. Diário Oficial da União, n. 121, Brasília-DF, 25 de jun. p. 14, 2012. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/legislacao/2012/portarias_diretrizes_enade_2012.pdf>. Acesso em 24 maio 2019.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). Handbook of International Education Pronouncements, 2012. Edition New York, 2012.

LE BOTERF, G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. Porto Alegre: Artmed, 2003.

REIS, Anderson de Oliveira; SEDIYAMA, Gislaine Aparecida Santana; MOREIRA, Vinicius de Souza; MOREIRA, Camila Carolina. Perfil do Profissional Contábil: habilidades, competências e imagem simbólica. Revista Contemporânea de Contabilidade, Florianópolis, v. 12, n. 25, p. 95-116, jan./abr. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2015v12n25p95/29366>>. Acesso em 24 mar. 2019.

Índice Remissivo

A

adaptação 38, 39, 40, 41, 48, 51, 52, 62, 70, 79, 114, 126
agricultura familiar 150, 151, 152, 155, 156, 159, 160, 162
agronegócio 149, 150, 151, 152, 153, 159, 160
atividades econômicas 40, 158

B

Belo Horizonte 20, 36, 54, 73, 119, 131, 146, 149, 150, 151, 155, 156, 160, 182, 185
Bloom 165, 167, 169, 170, 174, 175, 176, 177, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 185
Brasil 3, 10, 11, 16, 20, 21, 24, 25, 26, 35, 36, 40, 41, 42, 52, 53, 59, 61, 69, 76, 77, 78, 83, 84, 86, 91, 92, 94, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 104, 108, 110, 111, 114, 115, 135, 140, 146, 147, 153, 164, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 177, 183, 189, 190

C

certificações 164, 166, 167, 171, 178, 181
clubes de futebol 75, 76, 77, 78, 79, 81, 89, 90, 91, 92, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 143, 144, 145, 146, 147, 148
Club World Ranking 133, 134, 140, 147
CNPC 10, 11, 13, 14, 16, 19, 172
competências 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 69, 70, 71, 73, 94, 106, 109, 113, 114, 115, 117, 118, 125, 126, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 179, 180, 181, 182, 185, 188, 189, 190, 191, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200
contábeis 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 34, 36, 40, 41, 44, 45, 48, 52, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 71, 72, 73, 77, 80, 87, 90, 91, 97, 110, 119, 122, 128, 134, 145, 150, 155, 164, 166, 172, 179, 180, 181, 182, 195
contábil 10, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 51, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 77, 79, 93, 94, 95, 97, 98, 102, 108, 110, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 140, 145, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 176, 177, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 197, 198, 199, 207
contabilidade 10, 12, 19, 25, 26, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 59, 66, 71, 72, 73, 77, 97, 112, 113, 116, 117, 118, 120, 122, 126, 128, 129, 138, 166, 168, 172, 179,

182, 183, 184, 189, 190, 191, 192, 197, 198, 200
contador 10, 11, 12, 14, 40, 43, 50, 51, 58, 59, 60, 61, 63,
64, 65, 70, 114, 117, 122, 124, 125, 126, 128, 131,
166, 168, 173, 175, 185, 188, 189, 190, 191, 196,
197, 198, 199
contadores 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 41, 48, 56, 70, 98,
119, 122, 124, 125, 129, 166, 167, 168, 171, 172,
177, 183, 185, 190, 191
controller 130, 188, 190, 191, 198
cooperativa 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157,
158, 159, 160

D

demonstrações contábeis 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 34,
41, 45, 77, 80, 87, 90, 91, 134
desempenho 21, 33, 49, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 83, 84,
85, 86, 87, 88, 89, 90, 125, 134, 137, 138, 139, 140,
141, 146, 147, 148, 166, 167, 169, 171, 182, 185,
186
didáticas 58
disclosure 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36,
37, 79, 91, 92, 143, 146

E

econômicas 23, 24, 34, 35, 40, 41, 44, 64, 92, 136, 137,
158, 178, 179
econômico-financeiras 22, 23, 25, 34, 135
educação 23, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 44, 94, 95, 96,
97, 98, 99, 100, 106, 107, 109, 110, 111, 117, 162,
171, 172, 183
educação fiscal 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 106, 107, 109
eficiência 60, 68, 70, 76, 79, 87, 91, 96, 132, 133, 134,
135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144,
145, 146, 147, 148, 156
empregatícia 112
Enade 165, 170, 171, 172, 173, 175, 178, 180, 181, 185
ensino 54, 56, 57, 58, 61, 62, 63, 64, 71, 73, 95, 97, 98,
99, 103, 109, 110, 111, 113, 117, 118, 121, 124, 125,
129, 151, 166, 167, 168, 169, 171, 183, 184, 185,
189, 192
entidades 15, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33,
34, 35, 36, 37, 59, 75, 76, 77, 84, 90, 94, 108, 134,
136, 139, 152, 154, 157, 159, 169
entrevistas 44, 99, 100, 113, 115, 116, 119, 127, 128, 150,
188, 189, 191, 198
EQT 10, 14, 15, 19, 172, 176, 183
escritórios 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50,
51, 52, 53, 54, 66, 97, 191

escritórios de contabilidade 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 66, 97, 191
exame 9, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 59, 60, 61, 119, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 179, 180, 181, 182, 183

F

fiscal 29, 31, 40, 49, 50, 65, 71, 78, 83, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 118, 135, 155, 173, 191
fundações 22, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37

G

gestão 3, 25, 26, 27, 36, 42, 43, 53, 54, 75, 76, 77, 78, 80, 86, 87, 90, 91, 92, 95, 96, 126, 129, 133, 134, 135, 136, 137, 147, 160, 161, 162, 180, 185, 190, 191, 192
governança 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 136, 173, 194
governança corporativa 74, 76, 78, 79, 80, 89, 92, 173, 194
governo 25, 32, 39, 40, 43, 49, 52, 97, 136, 150, 151, 152, 153, 155, 157, 160, 189

H

habilidades 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 69, 70, 71, 94, 96, 106, 109, 113, 114, 115, 116, 117, 124, 125, 126, 127, 128, 136, 165, 166, 167, 168, 171, 175, 181, 185, 189, 190, 198, 200
home office 40, 41, 44, 47, 48, 50, 51, 54, 58, 65, 71, 103

I

IES 61, 62, 64, 94, 97, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 113, 116, 117, 172
incentivo 120, 150, 151
informação 24, 40, 41, 42, 51, 54, 64, 78, 94, 95, 104, 107, 116, 119, 145, 151, 169, 176, 177, 180, 185, 190

J

jovem 112, 113, 114, 115, 116, 120, 123, 124, 125, 127, 128, 129
jurídicas 24, 26, 77, 97, 154, 157, 158, 161

M

mercado 11, 24, 26, 45, 46, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 78, 96, 97, 105, 109, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 128, 129, 134, 135, 136, 137, 141, 142, 151, 152, 153, 155, 156, 159, 160, 161, 162, 166, 168, 180, 181, 182, 183, 184, 188, 189, 198

mercado de trabalho 11, 56, 62, 66, 70, 71, 72, 73, 96, 97, 105, 109, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 128, 129, 166, 168, 181, 183, 184, 188, 198

Minas Gerais 2, 22, 23, 25, 28, 34, 35, 56, 63, 64, 100, 102, 103, 104, 108, 119, 156, 159, 169, 185, 189, 207

N

NBC 14, 15, 19, 20, 28, 60, 61, 63, 68, 69, 71, 72, 77, 92
núcleo de apoio 93, 94, 110

O

organizações 24, 25, 26, 35, 37, 40, 43, 44, 114, 120, 122, 135, 136, 139, 159, 166, 168, 173, 176, 189, 190

P

pandemia 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 63, 94, 96, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 107, 108, 109, 155, 156, 160

perfil profissional 57, 71, 172, 189

perícia 10, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 126, 180, 191, 192

perícia contábil 10, 12, 14, 20, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 73, 192

peritos 9, 10, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 59, 61, 70, 73, 191

peritos contábeis 9, 10, 11, 13, 14, 15, 19, 59, 61

perspectiva 40, 51, 60, 61, 78, 92, 94, 95, 99, 100, 104, 112, 134, 135, 136, 139, 145, 182, 185, 187

peças 11, 12, 24, 25, 26, 27, 41, 42, 51, 59, 94, 95, 96, 97, 100, 104, 107, 108, 120, 125, 126, 129, 154, 157, 158, 161, 173, 180, 190, 194, 198, 199

peças jurídicas 24, 26, 154, 157, 158, 161

processo 11, 38, 39, 41, 50, 51, 60, 62, 70, 73, 78, 100, 114, 115, 125, 126, 134, 152, 167, 169, 171, 172, 173, 176, 177, 179, 180, 184, 185

profissionais 10, 11, 12, 13, 18, 19, 21, 39, 41, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 77, 96, 97, 98, 109, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 128, 129, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 175, 176, 177, 181, 182, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 198, 199, 200

profissional 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 52, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 91, 94, 97, 99, 105, 109, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 134, 135, 147, 148, 165, 166, 167, 170, 171, 172, 173, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 188, 189, 190, 191, 193, 194, 198, 199, 207

projeto pedagógico 57, 71, 119

Q

qualificação 9, 10, 14, 19, 43, 114, 117, 123, 125, 126, 167, 169, 171, 175, 182

qualificação técnica 9, 10, 14, 19, 175, 182

R

responsabilidade 3, 25, 60, 61, 68, 71, 78, 96, 125, 127, 128, 135, 190

S

saúde 23, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 39, 42, 43, 52, 53, 77, 96, 157

serviço 24, 28, 32, 33, 34, 50, 52, 61, 99, 102, 104, 154

sistema 3, 40, 41, 45, 48, 50, 51, 70, 95, 156, 176

sociais 12, 19, 24, 25, 29, 31, 40, 41, 44, 59, 63, 64, 69, 71, 76, 80, 83, 96, 153, 154, 166, 178, 179, 180, 184, 189, 194, 199

social 10, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 48, 50, 51, 52, 54, 57, 61, 63, 71, 73, 95, 96, 97, 98, 100, 103, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 113, 114, 118, 126, 128, 136, 146, 153, 155, 157, 160, 161, 180, 189

sociedade 10, 19, 24, 25, 26, 27, 40, 41, 54, 58, 61, 71, 76, 77, 78, 95, 98, 99, 107, 108, 109, 110, 136, 151, 152, 153, 166, 172, 180, 194, 199

stakeholders 75, 78, 133, 134, 136, 139, 146, 148, 197

T

tecnológico 70, 113, 114, 126, 166

teoria institucional 133

terceiro setor 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 33, 34, 35, 36, 37

transparência 23, 24, 26, 27, 28, 30, 32, 34, 35, 60, 73, 75, 76, 77, 78, 81, 96, 136

tributária 40, 49, 65, 71, 94, 95, 97, 105, 106, 107, 109, 117, 118, 126, 150, 153, 157, 159, 160, 161, 163, 182, 191, 192

tributos 24, 29, 31, 49, 82, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 154, 157, 159

U

universitário 112, 115, 128

Organizadora



Ana Carolina Vasconcelos Colares

Doutoranda e Mestre em Controladoria e Contabilidade pela Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em Gestão Ambiental de Empresas EAD/AVM. Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Ceará (UFC) e Administração pela PUC Minas. Possui experiência profissional em Auditoria Independente, atua e pesquisa nas áreas de Contabilidade Societária e IFRS, Auditoria Contábil, Gestão Ambiental e Finanças Sustentáveis. É Professora de graduação das disciplinas do eixo contábil, da Introdutória até Avançada, Auditoria e Pesquisa, e atua como orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso, na PUC Minas.

CurrículoLattes: <http://lattes.cnpq.br/9367117068866327>

