

Competências Profissionais para Ingresso no Mercado de Trabalho dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis

Professional Skills for Entry into the Job Market of Graduates of the Accounting Sciences Course

Marcia Regina Barbosa Mota¹, Lilian Meira Purcinelli², Ana Lúcia Fonte De Souza Vasconcelos³, Vilma Slomski⁴

Resumo: Esta pesquisa objetiva evidenciar a percepção dos formandos do curso em ciências contábeis quanto às competências essenciais para seu desempenho profissional, feita com 99 alunos do curso de ciências contábeis de 8 IES no estado de São Paulo. Esta pesquisa foi classificada como descritiva do tipo *survey*, de natureza qualitativa, com variáveis quantitativas, que envolveu a coleta de dados por meio da aplicação de questionário - QuestionPro. Dos alunos respondentes, 91% sabem o que vão fazer após a finalização do curso e entendem que a formação recebida, bem como as competências ensinadas estão em conexão com as competências requeridas pelo mercado de trabalho. Apesar deste resultado, observou-se que o mesmo contrasta com outros achados em estudos sobre empregabilidade de alunos de ciências contábeis, que apontaram alguns problemas iniciais de emprego mais frequentemente apontados pelas empresas como a falta de conhecimento técnico e dificuldade em aplicar o conhecimento adquirido na Universidade.

Palavras-chave: Contabilidade. Formação Acadêmica. Desempenho Profissional.

Abstract: The objective of this research was to evidence the perception of the graduates of the Accounting Course regarding the necessary competencies for their professional performance, it involved 99 students of the bachelor's degree in accounting at 8 Higher Education Institutions in the state of São Paulo. It was based on a descriptive research, *survey*, of a qualitative nature with quantitative variables, which involved data collection through the application of a questionnaire at QuestionPro. From the student respondents, 91% know what they are going to do after completing the course and understand that the completed training, as well as the skills taught are in connection with the skills required by the labor market. Despite this result, it was observed that it contrasts with other findings in studies on the employability of accounting students, which pointed out as the initial employment problems most frequently pointed by companies how the lack of technical knowledge and difficulty in applying the acquired knowledge at the University.

Keywords: Accounting. Academic Education. Professional Performance.

¹ E-mail: mrbmota@hotmail.com

² E-mail: lmpurcinelli@gmail.com

³ E-mail: anafontes_ufpe@yahoo.com.br

⁴ E-mail: vilma.geni@fecap.br

1. INTRODUÇÃO

No âmbito do trabalho na gestão das empresas, as competências estão compreendidas em um processo de produção de conhecimentos que, segundo Le Boterf (1994), Dutra, Hipólito e Silva (2000) e Zarifian (2003), são construídas dentro de um ambiente de incertezas, aos quais os gestores devem tomar decisões para melhorar o desempenho e a performance empresarial. Com vistas à necessidade de inovar e buscar novas soluções estratégicas, a tendência é que o profissional contábil possa ser capacitado a vender ideias de como uma empresa entrega e captura valor diante de seus clientes, e de forma funcional deve buscar eliminar tarefas custosas e burocráticas para ganhar produtividade nos processos (Lightfoot, Baines e Smart, 2013).

Esta postura profissional passa pelo conceito de competência que está diretamente associado a um conjunto de capacidades humanas, relacionado à qualidade de quem é capaz de analisar e resolver determinado assunto ou realizar uma tarefa específica, conforme afirma Zarifian (2003,), “competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais”. A necessidade de uma iniciativa por parte do profissional e a consciência de sua responsabilidade com as situações impostas por seu trabalho são colocados como novos quesitos de competência.

Estes desafios de fortalecimento da formação do profissional contábil estão presentes nos órgãos nacionais: Conselho Nacional da Educação (CNE) e Câmara de Educação Superior (CES), por meio da Resolução CNE/CES10, de 16 de dezembro 2004, aos quais instituíram as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis.

Destaca-se também, a nível internacional, os órgãos dedicados à elaboração de normas de educação na área da contabilidade como a *International Federation of Accountants (IFAC)* e o *International Accounting Education Standards Board (IAESB)*, que divulgou a revisão da norma *International Education Standard (IES) 6 – Initial Professional Development – Assessment of Professional Competence*, que trata do desenvolvimento profissional inicial do contador, que compreende as exigências de aprendizagem e a avaliação de competência profissional para manter os padrões exigidos (www.iaesb.org).

Diversos autores estudam um modelo de competência para ser testado, defendendo que, além das qualificações técnicas inerentes à profissão, outras habilidades comportamentais deveriam ser desenvolvidas para atender à nova definição de produtividade no atual mundo globalizado e competitivo, como: Spencer e Spencer (1993), Le Boterf (1994) Dutra et al. (2000), Zarifian (2003), Cardoso (2006) e Fleury e Fleury (2011).

A pesquisa desenvolvida por Spencer e Spencer (1993), buscou definir e mensurar as competências como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas em suas vivências profissionais. Em seu estudo, Marion e Santos (2000, p. 3-9), identificaram que, “não basta conhecer o perfil desejado do profissional pelo mercado, mas buscar através de pesquisas alternativas para que tais habilidades possam ser desenvolvidas durante a graduação, ou pelo menos parte delas”.

Destaca-se nos estudos de Evangelista (2005), o questionamento sobre o atendimento do currículo dos cursos de Ciências Contábeis, às necessidades requeridas pelo mercado de trabalho do profissional contador. Os dados da pesquisa apresentaram resultados convergentes e divergentes das dimensões levantadas. Nesse contexto dos estudos

apresentados, demonstram a relevância de explorar este tema de forma aprofundada em cada contexto institucional, buscando evidenciar também o ambiente da estruturação industrial com seus novos padrões tecnológicos.

Outro estudo, desenvolvido por Mulatinho (2007), buscou um comparativo das grades curriculares e da percepção dos docentes dos cursos de graduação das Universidades Federais da Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte, referentes ao Programa Mundial de Estudo em Contabilidade proposto pelo *International Standards of Accounting e Report* (ISAR), o *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD) e a Organização das Nações Unidas (ONU), concluiu que, embora exista a necessidade de levar em consideração os currículos em nível nacional/local, não se pode perder de vista a figura do “Contador Global”.

Em busca da percepção dos alunos de Ciências Contábeis, quanto à formação acadêmica que estão recebendo e a preparação profissional que entendem possuir para ingressar no mercado de trabalho, o estudo de Santos *et al.* (2014), não conseguiram respostas assertivas sobre as questões apresentadas. Na pesquisa em questão houve concordância em relação aos seguintes aspectos: ter conhecimentos avançados em informática, domínio de outros idiomas, possuir uma linguagem moderna e inovadora, estar presente para auxiliar nas tomadas de decisão nas empresas, estar ciente da responsabilidade do sucesso ou insucesso da empresa (uma vez que as informações contábeis auxiliam no processo de tomada de decisão), ser prático, objetivo e atento às mudanças no cenário contábil, manter-se atualizado, dar assistência ao cliente além dos serviços contábeis e orientá-los nos processos de tomada de decisão.

Em seus estudos Yet-Mee Lim, *et al* (2016) examinaram a questão da empregabilidade dos estudantes universitários de contabilidade a partir das perspectivas dos empregadores das empresas de contabilidade, auditoria, dos professores e dos estudantes de contabilidade, cujos resultados indicaram que os empregadores (empresa) valorizam as habilidades de comunicação, analíticas e de gerenciamento de tempo. Eles preferem pessoas: equilibradas, responsáveis e com atitudes positivas, e identificaram como problemas iniciais de emprego mais frequentemente encontrados: a falta de conhecimento técnico, a dificuldade em aplicar o conhecimento adquirido na Universidade e a falta de domínio do inglês, muito em linha com o estudo de Santos *et al.* (2014), mencionado anteriormente.

Em estudos mais recentes, Succi e Canovi (2020) destaca, de maneira geral, a crescente relevância das habilidades interpessoais (sociais) como: comunicação, gestão de conflito, espírito de equipe, solução de problemas, atitude positiva, vontade de aprender, são exemplos de habilidades que as empresas consideram mais importantes em um ambiente em constante mudança. A pesquisadora sugere que tanto as empresas quanto as Instituições de Ensino Superior (IES) precisam trabalhar juntas não apenas para aumentar a consciência dos alunos em assumir a sua responsabilidade individual em entender sobre a importância de se possuir e/ou desenvolver estas habilidades interpessoais, considerada essenciais, a fim de se adaptar continuamente para o mercado de trabalho em mutação e melhorar a sua empregabilidade.

Diante do exposto, o objetivo deste estudo foi evidenciar a percepção dos formandos do curso em Ciências Contábeis quanto às competências essenciais necessárias para seu desempenho profissional, à formação acadêmica (capacidades) que estão recebendo como preparação profissional que entendem ser necessárias para ingressar no mercado de trabalho.

Este estudo se justifica em ampliar o conhecimento científico com reflexões sobre os desafios dos processos formativos em conexão com a demanda das organizações, entre academia e mercado, e, de forma prática, ajudar as IES a buscar caminhos de junção na formação do Contador a partir do levantamento das expectativas dos formandos pelas suas vivências de inserção neste ambiente de negócios. Este se diferencia dos anteriores, por adaptar a Resolução do CNE/CES (2004) e o modelo de Cardoso (2006), referência na área contábil, que montou um “Dicionário das Competências do Contador”, baseado no diário das competências conhecido como “Modelo de Spencer”, desenvolvido por Spencer e Spencer (1993), com uma estrutura de interdependência subjacente às competências do Contador com quatro fatores: competências específicas, competências de conduta e administração, competências de gerenciamento da informação e competências de comunicação.

Como contribuições práticas, o estudo busca refletir sobre a formação dos profissionais da área contábil sob a perspectiva da relação “escola-empresa” em um processo de colaboração, alinhando necessidades e expectativas de ambas as partes, contribuindo para que os projetos pedagógicos possam refletir este diálogo com as empresas, buscando uma cultura colaborativa de intercâmbio de novas técnicas de aprendizagem em suas práticas de ensino, e que sejam mediadoras do processo de construção profissional de seus alunos (Zarifian, 2003).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

A gestão por competência surgiu como resposta para as empresas que buscavam novas ferramentas para serem competitivas no mercado global. Este modelo como ferramenta estratégica de gestão de pessoas alinha as ações de recursos humanos com os objetivos da organização, são encontradas em diferentes definições para o termo “competência”, talvez, por ser um dos pontos centrais de interesse das empresas por buscar colaboradores com perfis diferenciados em liderança mais autônomas e com maior iniciativa, um perfil bem diferente do modelo anterior, onde obediência e submissão eram as exigências (Zarifian, 2003).

De acordo com Fleury e Fleury (2011), ser competente não significa ter o conhecimento e saber como fazer, mas sim saber quando aplicar o conhecimento, quando compartilhar e quando trocá-lo. O tema competência entrou nas discussões acadêmicas e empresariais associado a diferentes níveis de compreensão: no nível da pessoa (a competência do indivíduo), das organizações (as *core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências).

Uma das responsabilidades das organizações é formar pessoas competentes e fornecer-lhes o cenário para que atuem. Com o novo método, tanto as organizações quanto o mundo do trabalho devem avaliar as competências dos profissionais. Focando nos indivíduos, torna-se essencial que os trabalhadores entendam o conceito de competência para que, na medida do possível, possam aplicá-lo a si mesmos. Valores, emoções e entusiasmo trazem uma visão ampliada da competência, que impõe grande responsabilidade não só para as empresas e seus colaboradores, mas também para as instituições de ensino: educar por competências envolve o compromisso de desenvolver novas aptidões (Nonaka & Takeuchi, 1997).

A partir dos estudos de David McClelland (1961 *apud* Cardoso, 2006), começa-se a falar do modelo de competência, e nas organizações adotou-se universalmente a fórmula do CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude) como pilares da competência. Segundo Dutra et al. (2000), a competência pode ser entendida a partir de três abordagens: americana, britânica e

francesa. A abordagem americana entende competência como conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que uma pessoa utiliza para desenvolver uma atividade, com um nível superior de desempenho. Na abordagem britânica, a competência toma como referência o mercado de trabalho e os aspectos do desempenho requerido pelas organizações. Já a abordagem francesa constrói o conceito de competência a partir do processo de aprendizagem e acúmulo de experiências.

As empresas usam diferentes modelos de competências adicionando alguns conceitos novos ao conceito inicial, de conhecimento, habilidades e atitudes, de acordo com a cultura organizacional de cada uma e as competências que procuram. Então, além do CHA podem ser encontrados outros conjuntos de competência nas organizações, tais como: essenciais, estratégicas, gerenciais, funcionais, de liderança, de autogestão, pessoais e *core competencies*, entre outras.

A área de Recursos Humanos tem como uma de suas funções mapear as competências necessárias para cada cargo dentro da empresa. O mapeamento é o primeiro passo na gestão por competência. Mapear é uma parte importante do processo porque possibilita identificar tanto as competências existentes quanto aquelas que faltam. Competência pode ser definida como um conjunto de atributos pessoais, mas só podem ser chamados de “competência” se puderem ser medidos (Coda, 2016).

A palavra “competência” possui alguns sinônimos dando uma melhor ideia do seu significado, como: capacidade, aptidão, conhecimento, autoridade, domínio, eficiência entre outros. Zarifian (2003) diz que competência é “saber fazer”. Já Fleury e Fleury (2011) dizem que mais do que “saber fazer”, é preciso saber “quando fazer” e “por que fazer”.

O modelo da competência aparece como uma nova forma de ver a gestão de pessoas, trazendo novos conceitos para o uso das competências como base na gestão, que podem ser definidas por um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes que afetam o trabalho de uma pessoa (Fleury & Fleury, 2011). A mensuração das competências faz parte desse trabalho e deve ser comparada com os padrões estabelecidos e desenvolvidos por meio de treinamento. Para Boog e Boog (2002), o treinamento é uma ferramenta que proporciona o aperfeiçoamento ou a inclusão de conhecimentos, habilidades e atitudes. Desenvolver essas três diretrizes com os colaboradores pode ser um diferencial competitivo para as empresas. O modelo CHA é o ideograma que serve para designar conhecimentos, habilidades e atitudes; é uma maneira de definir o sentido de competência a partir de um referencial no qual ela possa ser medida, e até mesmo comparada a padrões internacionais.

Competências podem ser aprendidas, desenvolvidas ou adquiridas. Profissionalmente elas podem ser divididas em duas categorias: técnicas e comportamentais. Entende-se como competência técnica todas aquelas adquiridas por meio da educação formal, de treinamentos e a partir das experiências profissionais obtidas ao longo da vida (Zarifian, 2003).

São competências comportamentais aquelas inerentes à personalidade do indivíduo, que podem contribuir para o sucesso no desempenho de uma função. O conhecimento técnico pode ser definido por diversas variáveis que vão desde os assuntos mais básicos até os mais complexos. Coisas simples como saber ler e interpretar um texto que possibilitam a compreensão de um determinado vocabulário específico, necessário à orientação das tarefas, até os mais profundos, que proporcionam interferir no desenvolvimento da organização criando novos conceitos e metodologias. Este tema sobre as competências na formação

profissional está inter-relacionados, pois, existe uma demanda do mercado em relação a preparação deste profissional pelas academias, que possa adapta-lo para uma nova realidade, como, no desenvolvimento de competências socioemocionais, empreendedorismo, liderança e a comunicação (Goleman, 2001).

De acordo com Zarifian (2003), há três mudanças no mundo do trabalho que apontam para a necessidade do uso do modelo de competências nas organizações: i) As *incertezas da economia* e as *rápidas mudanças* requerem urgência na reação diante delas, de forma que os trabalhadores precisam mobilizar recursos e resolver situações que surgem no decorrer de suas tarefas que precisam ser resolvidas para que o processo não pare; ii) Como o trabalhador está atuando em um ambiente organizacional onde novos comportamentos são requeridos, a *capacidade de se comunicar* se torna uma competência importante, que tem um peso no enfrentamento da necessidade de os trabalhadores compartilharem objetivos e formas de se ajustarem para trabalhar em grupos; iii) A competitividade entre as empresas trouxe modificações nos conceitos de produção, de clientes internos e externos de forma que o trabalhador se vê diante da necessidade de buscar o *desenvolvimento de competências* adequadas para lidar com esse novo mundo do trabalho.

Os conhecimentos técnicos são formados pela soma da escolaridade com os treinamentos, mais a experiência adquirida ao longo da vida profissional. Os saberes técnicos podem ser ensinados e mensurados por meio de testes específicos. Já as competências comportamentais, definidas por Zarifian (2003) como um conjunto de valores, atitudes e comportamentos inerentes ao indivíduo, que podem ser criadas e ou desenvolvidas na busca do desenvolvimento pessoal e profissional.

De acordo com o *scope* A.1 da IES 6 (revisado 2015), dentre as diferentes definições, a norma define que a competência profissional consiste em competência técnica, habilidades, valores, ética e atitudes profissionais. Segundo Coda (2016), as competências podem ser mapeadas e desenvolvidas. Identificar talentos e alocá-los da melhor maneira possível dentro das empresas é um diferencial competitivo que aumenta o desempenho e a qualidade da empresa. Amabile e Kramer (2010 *apud* Coda, 2016), especialistas em criatividade e motivação nos Estados Unidos, afirmam que o mundo procura desesperadamente por talentos.

Para se compreender plenamente a emergência do modelo de competências será preciso fazer uma retrospectiva histórica e analisar, dentro do contexto, as mutações que sofreram o trabalho e como ele é visto e avaliado, enfatiza Zarifian (2003). As organizações e as economias são impactadas pelo desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos. Portanto, a noção de competência apareceu como uma forma de repensar as organizações e o papel dos indivíduos que as compõem. As competências podem ser relacionadas a duas dimensões: individual, onde estaria incluída a dimensão gerencial, e organizacional, com uma dimensão estratégica (Ruas, Antonello, & Boff, 2005).

A implantação de um modelo de gestão de pessoas baseado em competências traz vantagens para as organizações porque possibilita mapear e identificar os perfis profissionais que favorecem a produtividade, identificar os pontos de insuficiência, desenvolver a cultura organizacional e realizar o alinhamento das estratégias organizacionais, dando às empresas um maior poder de reter talentos (Melo, 2003). Entretanto, existem desvantagens que impactam os trabalhadores, como: o alto índice de estresse e ansiedade decorrentes do medo da perda do emprego, relações de trabalho inseguras, falta de contrapartida salarial, aumento

da jornada de trabalho, além de ambientes extremamente competitivos e individualizados (Zarifian, 2003).

2.2 CONHECIMENTOS E HABILIDADES E VALORES ESSENCIAIS AO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE

Embora a questão central seja a capacidade de transformar informação em conhecimento e que o foco esteja nas organizações, procurando entender como elas adquirem, constroem e utilizam esse conhecimento, tratando-se dos sistemas, princípios e características da organização que aprende, a unanimidade entre os autores consultados para esta pesquisa está no fato de que o conhecimento se dá nas pessoas e por meio das pessoas (Nonaka & Takeuchi, 1997; Zarifian, 2001).

Neste contexto, refletir sobre gestão do Conhecimento nas organizações significa buscar inovação contínua com participação direta de seus colaboradores. O desenvolvimento das competências e habilidades, sejam elas técnicas ou comportamentais, auxiliam o indivíduo a fazer suas escolhas e se preparar para instruir-se e compartilhar conhecimento. O profissional da contabilidade poderá desenvolver as habilidades e conhecimentos demandados pelo mundo do trabalho que impactarão na sua carreira de forma eficaz, desde a sua graduação, se tiver um parâmetro como referência ajudando o contador a entender o perfil.

No âmbito internacional, a *Internacional Federation of Accountants* (IFAC) e o *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), como organização global para o desenvolvimento da educação contábil, estabelecem os conhecimentos e habilidades essenciais ao profissional de Contabilidade, mais especificamente o IES 2 e IES 3 (2019), como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 Habilidades que devem ser adquiridas pelos Contadores
PADRÃO IES 2 PADRÃO IES 3

Conhecimentos Inerentes	Habilidades intrínsecas
Contabilidade, finanças e áreas afins	Intelectuais
Organizacionais e de negócios	Técnicas e funcionais
Tecnologia da informação (TI)	Pessoais
-	Interpessoais e de comunicação
-	Organizacionais e de gerenciamento de negócios

Fonte: adaptado pelos autores da IES 2 e 3 (www.iaesb.org).

No âmbito nacional, o CNE (Conselho Nacional da Educação) e a CES (Câmara de Educação Superior), por meio da Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro 2004, instituíram as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis. Em seus estudos, Cardoso (2006) identificou 18 competências (analítica, autocontrole, comunicação, empreendedorismo, estratégia, ferramenta de controle, legal, informática, integridade e confiança, contabilidade e finanças, negociação, ouvir eficazmente, atendimento, planejamento, técnicas de gestão, trabalho em equipe, gestão da informação e relacionamento externo) e as classificou em quatro grupos de Competências: Específicas, Conduta e Administração, Gerenciamento da informação e comunicação.

Ao analisar o agrupamento identificado por Cardoso (2006) em comparação com a Resolução do CNE/CES (2004) pode-se perceber que os quatro grupos de competências do Contador, definidos pelo autor, estão bastante alinhados com a Resolução do CNE, conforme apresentado na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2 Comparativo agrupamento Cardoso (2006) e Resolução CNE/CSE 10(2004)

GRUPOS	CARDOSO (2006)	RESOLUÇÃO CNE/CES 10 (2004)
Competências específicas	Conhecimentos específicos da área contábil, relacionados a aspectos técnicos	Utilizar a linguagem contábil, demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar, elaborar parecer e aplicar a legislação
Conduta e Administração	Visão de negócios do profissional e sua conduta de negociações com membros externos e internos, capacidade de se comunicar, analisar e resolver problemas da empresa. Postura profissional de integridade e confiança	Exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis
Gerenciamento da Informação	Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial	Competência em negociação de critérios para estabelecimento de um eficiente sistema de informação
Comunicação	Motivação, liderança e ética	Capacidade de ouvir e atender aos diversos usuários das informações gerenciais. Capacidade de trabalhar em equipe tanto dentro da área de contabilidade como em grupo multidisciplinar

Fonte: adaptado pelos autores de Cardoso (2006).

Segundo Le Boterf (1994), a competência pode ser definida como um saber agir com responsabilidade e essa ação deve ser reconhecida pelos outros. Dentro do contexto profissional, saber como mobilizar, integrar recursos e transferir os conhecimentos, bens e habilidades é mostrar competência.

Outro modelo citado por Zenorini, Santos e Monteiro (2011), cujo estudo buscou entender quais fatores motivacionais são utilizados pelos estudantes na escolha de uma profissão, baseou-se na teoria de metas de realização (estudos iniciais de Ames, 1992; Middleton & Midgley, 1997, citados por Zenorini et al., 2011), definido pelos autores como um conjunto de pensamentos, crenças, propósitos e emoções que convertem as expectativas dos

estudantes em relação ao desenvolvimento de tarefas, ao qual identifica basicamente dois tipos de objetivos: “aprendizagem e desempenho”, ou seja, como “aprender e performar”.

Os autores concluíram que alunos com o objetivo de “aprender” buscam: crescimento intelectual, valorizam o esforço pessoal, são persistentes na realização de atividades e desafios, utilizam estratégias de aprendizagem mais eficazes, são criativos na busca pela compreensão dos conteúdos. Para este grupo, as falhas ou erros são entendidos com estímulos para a busca de novas estratégias para alcançá-los. Já os alunos cujo objetivo é o “desempenho” buscam: demonstrar as suas capacidades aos outros, evitam desafios ou atividades nas quais não se sintam confiantes ou confortáveis. Para este grupo, as falhas ou erros são vistos de forma negativa, e o fracasso é associado à falta de capacidades e/ou habilidades, ao qual sentem vergonha e raiva.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Tendo em vista que o objetivo deste estudo foi evidenciar a percepção dos formandos do curso em Ciências Contábeis quanto às competências essenciais necessárias para seu desempenho profissional, à formação acadêmica (capacidades) que estão recebendo como preparação profissional que entendem ser necessárias para ingressar no mercado de trabalho, a partir das competências adaptadas do modelo de Cardoso (2006), o mesmo foi classificado como de natureza qualitativa com levantamento do tipo *survey*. O instrumento de coleta de dados foi por meio do *QuestionPro* possui quatro categorias: intelectuais, de comunicação, sociais e de comportamento, distribuídas em 26 questões adaptadas do modelo de Cardoso (2006). Este tipo de pesquisa, de acordo com Forza (2002), tem o objetivo de contribuir para uma área particular identificando e estabelecendo uma relação entre as variáveis em busca da solução do problema.

Os dados foram coletados por meio de um questionário *on line* com dois blocos: o primeiro, para captar dados de caracterização dos respondentes; o segundo, para captar o grau de atendimento às expectativas dos respondentes quanto ao desenvolvimento, durante o curso de Ciências Contábeis, das competências listadas, utilizando-se uma escala *likert* com notas que variavam de 1 (o curso não atendeu as expectativas) a 10 (o curso atendeu totalmente as expectativas). O critério de escolha do público alvo deu-se pela adesão à pesquisa e pela acessibilidade em obter respostas dos concluintes matriculados no sétimo e oitavo semestres do curso de bacharelado em ciências contábeis de oito universidades de ensino superior no estado de São Paulo, obtendo 99 respondentes sendo 86 de IES particular e 13 de IES pública.

Para construção do segundo bloco do questionário utilizou-se as competências adaptadas pelo estudo de Cardoso (2006), que são agrupadas em quatro categorias, conforme apresentado na Tabela 3, inserido variáveis alinhadas com o CNE/CES.

Tabela 3 Competências do estudo Cardoso (2006) alinhadas com o CNE/CES

Competências	Grupos	Resolução Cne/Ces 10, 2004	Competências Principais
Intelectuais	Específicas	Utilizar a linguagem contábil, demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar, elaborar parecer e aplicar a legislação.	Ferramenta de Controle; Legal, Contabilidade e Finanças.
De comunicação	Comunicação	Capacidade de ouvir e atender aos diversos usuários das informações gerenciais. Capacidade de trabalhar em equipe tanto dentro da área de contabilidade como em grupo multidisciplinar.	Ouvir eficazmente; Atendimento; Trabalho em Equipe.
Sociais	Conduta	Exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis;	Comunicação; Empreender; Estratégia; Integridade Confiança.
De comportamento	Comportamento	Competência em negociação de critérios para estabelecimento de um eficiente sistema de informação	Negociação; Técnica de Gestão; Gestão da Informação.

Fonte: elaborado pelos autores, adaptado de Cardoso (2006).

As variáveis apresentadas na Tabela 3, acima, foram testadas por meio das questões do questionário descritas na Tabela 4, a seguir, aplicados neste estudo.

Tabela 4 Descrições das questões do Questionário

Questões	Descrição
Q1	Habilidade para localizar, obter e organizar informações vindas de fontes humanas, impressas e eletrônicas.
Q2	Capacidade para investigar, pesquisar, raciocínio, pensamento lógico e de análise crítica.
Q3	Capacidade para identificar e resolver problemas e situações inesperadas.
Q4	Proficiência em matemática, estatística e domínio da tecnologia da informação.
Q5	Conhecimento de modelos de decisão e análise de risco.

fossem eliminadas, poderiam limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar seus resultados (Hair et al., 2009).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES DA PESQUISA

Para descrever os itens do instrumento foram utilizados média e desvio padrão, além do método Bootstrap para calcular os intervalos de confiança das médias e na análise descritiva das variáveis foram utilizadas as frequências absolutas e relativas (Efron & Tibshirani, 1993). Cabe ressaltar que foi utilizada a escala *likert*, com escala de 1-10, explicada no item 3 deste estudo. Dessa forma, intervalos estritamente menores que 5,5 indicam que os indivíduos tenderam a dizer que o curso não atendeu às expectativas, enquanto intervalos estritamente maiores que 5,5 aponta que os indivíduos tenderam a dizer que o curso atendeu às expectativas. Já os intervalos que contêm 5,5 indicam que os indivíduos tenderam a permanecer neutros.

Os dados encontrados representam um perfil de respondentes com idade entre 21 e 24 anos (53,5%), dominância de respondentes de 86,9% eram de universidade particular, e 37,4% dos respondentes escolheram o curso por gostar do assunto, enquanto que 24,2% escolheram por já trabalharem na área.

Percebe-se uma relação entre escolha do curso de ciências contábeis “por gostar do tema” com um dos fatores motivacionais descritos por Zenorini *et al.* (2011) associados ao desempenho (performance), ou seja, o indivíduo pode ter um melhor desempenho se estiver motivado ou se sinta confiante para executar determinada tarefa ou atividade.

Foi perguntado, de forma dicotômica “sim ou não”, quanto a relação academia-empresa e onde pretendiam exercer a profissão após o término do curso. As respostas obtidas apontaram interesse na área contábil de forma diversificada conforme Tabela 5.

Tabela 5 Descrição das questões sobre o curso

Questões		Nº	%
Programa do curso em sintonia com o mercado de trabalho	Não	29	29,3%
	Sim	70	70,7%
Recomendaria o curso de contábeis	Não	25	25,3%
	Sim	74	74,7%
Pretende trabalhar em escritório de Contabilidade após terminar o curso	Não	74	74,7%
	Sim	25	25,3%
Pretende trabalhar em empresas de auditoria após terminar o curso	Não	76	76,8%
	Sim	23	23,2%
Pretende trabalhar na área, no serviço público após terminar o curso	Não	88	88,9%
	Sim	11	11,1%
Pretende continuar na empresa onde é estagiário após terminar o curso	Não	89	89,9%
	Sim	10	10,1%
Pretende continuar na empresa onde já trabalha após terminar o curso	Não	65	65,7%
	Sim	34	34,3%
Pretende trabalhar no negócio da família após terminar o curso	Não	90	90,9%
	Sim	9	9,1%

Pretende trabalhar como consultor após terminar o curso	Não	83	83,8%
	Sim	16	16,2%
Pretende fazer Mestrado após terminar o curso	Não	79	79,8%
	Sim	20	20,2%
Pretende trabalhar como professor após terminar o curso	Não	93	93,9%
	Sim	6	6,1%
Ainda não sabe o que fazer após terminar o curso	Não	90	90,9%
	Sim	9	9,1%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando perguntado sobre o conteúdo do curso e as exigências do mercado, os dados apontam que 70,7% dos respondentes afirmaram que o programa do curso estava em sintonia com o mercado de trabalho, enquanto que 74,7% deles recomendariam o curso de contábeis.

Apesar de 70,7% dos respondentes terem a percepção de que o curso está em “sintonia com o mercado”, contrasta com os achados nos estudos de Santos *et al.* (2014) e Yet-Mee Lim *et al.* (2016) que apontaram como problemas iniciais de emprego mais frequentemente encontrados pelas empresas: a falta de conhecimento técnico, dificuldade em aplicar o conhecimento adquirido na Universidade e a falta de domínio do inglês.

Embora 74,7% terem respondido que recomendam o curso de ciências contábeis, somente 25,3% pretendem trabalhar em escritório de contabilidade e 23,2% em empresas de auditoria. Observa-se também que apesar de 20,2% demonstrar interesse por fazer um Mestrado somente 6,1% retende trabalhar como professor. Somente 9,1% dos respondentes disseram “não saber” o que fazer após finalizar o curso. Aqui também ratifica o estudo de Zenorini *et al.* (2011) sobre os dois fatores motivacionais: “aprendizagem e desempenho”, utilizados pelos estudantes na escolha de uma profissão. Seja por “aprender ou performar”, eles demonstraram saber o que fazer após finalizar o curso de ciências contábeis, apresentado um baixo índice de indecisão.

4.2 PERCEPÇÕES QUANTO ÀS COMPETÊNCIAS INERENTES AO DESEMPENHO PROFISSIONAL

Para criar indicadores que representassem as competências adquiridas no curso de Ciências Contábeis foi utilizada uma Análise Fatorial via matriz de correlação de Spearman, sendo que a dimensionalidade do instrumento foi verificada a partir do critério de Kaiser (Kaiser, 1958). A partir desse critério foram encontradas quatro dimensões que foram denominadas como Competências de: Comportamento, Comunicação, Sociais - Conduta e Intelectuais que por sua vez formavam a Competência. A Tabela 2 apresenta os resultados da Análise Fatorial Exploratória ao qual é possível afirmar que:

- A dimensão Competências de Comportamento foi formada pelos itens Q2, Q13, Q1, Q14, Q11, Q8, Q25, Q10, Q12, Q6, Q3, Q9 e Q7, enquanto que a dimensão Competências de Comunicação foi formada pelos itens Q16, Q19, Q17, Q18 e Q20.

- A dimensão Competências Sociais foi formada pelos itens Q24, Q23, Q22, Q15 e Q26, enquanto que a dimensão Competências Intelectuais foi formada pelos itens Q21, Q5 e Q4.

Tabela 6 Análise Fatorial Exploratória

D i m e n s õ e s	Itens	Carga Fatorial				Com.
		Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	Dim. 4	
C o m p e t ê n ci a s d e C o m p o rt a m e n t o	Q2	1,07	-0,34	0,05	-0,02	0,77
	Q13	0,98	0,06	0,07	-0,40	0,76
	Q1	0,91	-0,14	0,04	0,00	0,70
	Q14	0,80	-0,05	0,23	-0,12	0,73
	Q11	0,68	0,29	-0,03	-0,06	0,73
	Q8	0,67	0,04	-0,11	0,24	0,66
	Q25	0,57	-0,13	0,52	0,02	0,79
	Q10	0,53	0,43	-0,06	-0,07	0,66
	Q12	0,51	0,25	0,26	-0,18	0,64
	Q6	0,50	0,22	-0,32	0,48	0,79
	Q3	0,48	0,24	0,02	0,25	0,75
	Q9	0,44	0,23	0,27	0,05	0,73
	Q7	0,43	-0,13	0,23	0,41	0,68
C o m p e t ê n ci a s d e C	Q16	-0,05	1,01	-0,09	-0,11	0,77
	Q19	-0,03	0,95	0,01	-0,10	0,77
	Q17	-0,18	0,92	0,15	-0,03	0,77
	Q18	-0,09	0,68	0,33	0,04	0,75
	Q20	-0,14	0,51	0,43	0,14	0,69

o m u n i c i ã o							
	C	Q24	0,04	-0,05	0,90	-0,05	0,77
	o	Q23	-0,12	0,21	0,70	0,20	0,78
	m	Q22	0,34	-0,13	0,47	0,32	0,74
	p	Q15	0,11	0,25	0,40	0,30	0,77
	e	Q26	0,28	0,24	0,35	-0,06	0,52
t							
ê							
n							
ci							
a							
s							
S							
o							
ci							
a							
is							
-							
C							
o							
n							
d							
u							
t							
a							
C	Q21	-0,36	-0,23	0,29	0,95	0,69	
o	Q5	0,44	0,29	-0,38	0,55	0,86	
m	Q4	0,26	0,01	0,21	0,41	0,58	
p							
e							
t							
ê							
n							
ci							
a							
s							
I							
n							
t							
e							
l							

e						
ct						
u						
a						
is						

Fonte: Dados da pesquisa.

No resumo dos dados apresentados na Tabela 6, a análise fatorial mostra dimensões inerentes que, quando interpretadas e compreendidas, descrevem os dados em um número muito menor de conceitos do que as variáveis individuais originais. Observa-se que as questões Q02 (1,07) e Q16 (1,01) apresentaram a maior relação com as dimensões de Competência de Comportamento e de Comunicação, respectivamente.

A questão Q13 que considera as implicações de valores, ética e atitudes nas tomadas de decisões demonstrou a maior relação (1,07) com a dimensão “Competência de comportamento”. Já a Q16 que fala sobre o “trabalho em equipe” apresentou uma relação (1,01) com a Competência de Comportamento. Este resultado ratifica a definição de competência profissional descrita no *scope* A.1 da norma IES 6 (revisado 2015) que consiste em competência técnica, habilidades, valores, ética e atitudes profissionais que é requerido de um Contador.

Na Tabela 7 são verificados os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades da análise fatorial de cada uma das quatro dimensões estudadas.

Tabela 7 Análise Fatorial das Dimensões

Dimensões	Itens	C.F. ¹	Com. ²	Peso
Competências de Comportamento	Q2	0,79	0,61	0,09
	Q13	0,79	0,60	0,09
	Q1	0,81	0,67	0,10
	Q14	0,83	0,67	0,10
	Q11	0,85	0,71	0,10
	Q8	0,78	0,63	0,09
	Q25	0,83	0,68	0,10
	Q10	0,79	0,55	0,09
	Q12	0,79	0,62	0,09
	Q6	0,78	0,60	0,09
	Q3	0,85	0,77	0,10
	Q9	0,85	0,73	0,10
Competências de Comunicação	Q7	0,77	0,64	0,09
	Q16	0,82	0,63	0,22
	Q19	0,86	0,76	0,24
	Q17	0,91	0,85	0,25
	Q18	0,87	0,77	0,24
Competências Sociais - Conduta	Q20	0,82	0,68	0,22
	Q24	0,84	0,70	0,24
	Q23	0,88	0,77	0,25
	Q22	0,85	0,71	0,24
	Q15	0,87	0,78	0,25
	Q26	0,74	0,52	0,21

Competências Intelectuais	Q21	0,69	0,51	0,38
	Q5	0,83	0,67	0,44
	Q4	0,84	0,69	0,45
Competências	Comportamento	0,91	0,85	0,28
	Comunicação	0,87	0,78	0,27
	Sociais - Conduta	0,92	0,87	0,29
	Intelectuais	0,84	0,75	0,27

¹ Carga Fatorial; ² Comunalidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao fazermos a análise fatorial de cada uma das 4 dimensões, apresentadas na Tabela 7, verifica-se que todas as cargas apresentam valores acima de 0,50, confirmamos a importância de todos os itens para a criação dos conceitos de interesse e aplicação da fórmula CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude), modelo de competência americana criado por David McClelland (1961, *apud* Cardoso, 2006), como necessária para uma pessoa desenvolver uma atividade com um nível superior de desempenho. Os resultados para a validade e qualidade dos indicadores são apresentados na Tabela 8, a seguir:

Tabela 8:
Validação dos Indicadores

Indicadores	Itens	AVE ¹	AC ²	CC ³	KMO ⁴	Dim. ⁵
Competências de Comportamento	13	0,652	0,955	0,937	0,899	1
Competências de Comunicação	5	0,739	0,910	0,891	0,853	1
Competências Sociais - Conduta	5	0,696	0,889	0,872	0,833	1
Competências Intelectuais	3	0,623	0,679	0,754	0,645	1
Competência	4	0,812	0,921	0,906	0,843	1

¹Variância Extraída; ²Alfa de Cronbach; ³Confiabilidade Composta;

⁴Adequação da amostra; ⁵Dimensionalidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Logo, tem-se que houve validação convergente ($AVE > 0,40$) para todas as dimensões e que todas as dimensões apresentaram Alfa de Cronbach (AC) ou Confiabilidade Composta (CC) acima de 0,60, ou seja, todos apresentaram os níveis exigidos de confiabilidade. Em todas as dimensões o ajuste da Análise Fatorial foi adequado, uma vez que todos os KMO foram maiores que 0,50 e todos os constructos foram unidimensionais pelo critério de Kaiser.

Apresenta-se na Tabela 9 a descrição dos indicadores criados a partir da Análise Fatorial.

Tabela 9
Descrição dos Indicadores

Indicadores	Média	D.P.	I.C. - 95% ¹	1º Q	2º Q	3º Q
Competências de Comportamento	6,91	1,81	[6,54; 7,28]	5,81	7,00	8,11
Competências de Comunicação	7,08	2,04	[6,69; 7,46]	6,02	7,44	8,55
Competências Sociais - Conduta	6,67	1,94	[6,30; 7,05]	5,48	7,00	7,96

Competências Intelectuais	5,64	1,93	[5,27; 6,03]	4,14	5,54	7,10
Competência	6,59	1,74	[6,27; 6,92]	5,39	6,92	7,73

¹ Intervalo de confiança *bootstrap*.

Fonte: Dados da pesquisa.

Sendo assim, pode-se verificar que: i) Os indivíduos tenderam, em média, a afirmar que o curso atendeu às expectativas nos itens que formaram os indicadores Competências de Comportamento, Competências de Comunicação, Competências Sociais - Conduta e Competências Intelectuais e a se manterem neutros nos itens que formavam o indicador Competências Intelectuais; ii) O indicador Competências Intelectuais apresentou uma média significativamente menor que a dos demais, uma vez que seu intervalo de confiança não sobrepôs o dos demais; iii) O indicador Competência apresentou uma média de 6,59 [6,27; 9,92], o que indica que, em média, os indivíduos tenderam a afirmar que o curso atendeu às expectativas.

Ao analisar os indicadores das competências aqui estudadas, confirma-se a eficiência da aplicação da fórmula CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude), cujas competências foram adaptadas por Cardoso (2006), agrupadas nas quatro categorias apresentadas nas Tabelas 7 a 9, e que também estão alinhadas com as competências requeridas de um Contador conforme a Resolução 10 CNE/CES (2004).

Tabela 10
Matriz de Correlação dos Indicadores

Indicadores	1	2	3	4
Competências de Comportamento (1)	1,00			
Competências de Comunicação (2)	0,74	1,00		
Competências Sociais - Conduta (3)	0,78	0,77	1,00	
Competências Intelectuais (4)	0,70	0,58	0,71	1,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar a matriz de correlação das quatro dimensões apresentadas na Tabela 10, verifica-se que, apesar de ser difícil definir qual competência tem maior importância (Santos *et al.*, 2014), as Competências Sociais – Conduta destaca-se por apresentar a maior relação (0,78) com as Competências de Comportamento.

De acordo com as estatísticas de validação, com base nos critérios e referências demonstrados na Tabela 11, os resultados encontrados mostraram-se adequados e com KMO maior que 0,50. Apesar da dificuldade em indicar qual das quatro dimensões testadas teria maior relevância, ao analisar o KMO individual apresentados na Tabela 8 verificou-se que a Competência de Comportamento obteve maior peso (0,899).

Tabela 11
Estatísticas de Validação

Validação	Critério 1	Referência 1	Critério 2	Referência 2
Validade convergente	AVE > 0,50	Henseler, Ringle e Sinkovics (2009)	AVE > 0,40	Nunnally e Bernstein (1994)

Confiabilidade	AC > 0,70 ou CC > 0,70	Tenenhaus et al. (2005)	AC > 0,60 ou CC > 0,60	Hair et al. (2009)
Dimensionalidade	Dim. = 1	Kaiser (1958)	-	-
Adequabilidade dos respondentes	KMO > 0,50	Mingoti (2005)	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Este resultado individual confirma os estudos de Yet-Mee Lim *et al.* (2016) que examinaram a questão da empregabilidade dos estudantes universitários de contabilidade a partir das perspectivas dos empregadores (empresas de contabilidade e auditoria), aos quais demonstraram preferência por “pessoas equilibradas, responsáveis e com atitudes positivas”, ou seja, as empresas valorizam as competências comportamentais.

CONCLUSÃO

Este estudo buscou compreender as competências inerentes ao desempenho profissional a partir do modelo adaptado e apresentado por Cardoso (2006), ao qual foi possível elaborar questões para concluintes do curso de bacharelado de ciências contábeis, buscando investigar se, na percepção dos alunos as competências ensinadas durante o curso estão em conexão com as competências requeridas pelo mercado de trabalho.

Vimos ao longo da pesquisa que uma das responsabilidades das organizações educacionais é formar pessoas fornecendo-lhes conhecimentos e desenvolvendo capacidades para que sejam capazes de atuar no cenário onde estão inseridos. Por outro lado, utilizando algum modelo as organizações avaliam as competências dos profissionais que contratam.

Os resultados apontam que 91% dos alunos respondentes da pesquisa demonstram estar bastante focados e/ou decididos sobre o que fazer após a conclusão do curso de contabilidade, menos de 50% pretendem trabalhar em escritório de contabilidade (25,3%) ou em empresas de auditoria (23,2%). A maioria demonstrou interesse em buscar trabalho no mercado privado. Embora existam muitas opções de trabalho os alunos parecem buscar mais as empresas privadas do que as de serviços públicos.

Os achados da pesquisa também indicam que os indicadores das competências aqui estudadas, confirma-se a eficiência da aplicação da fórmula CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude), cujo modelo de Competências adaptadas por Cardoso (2006), agrupadas nas quatro categorias: Comportamento, Comunicação, Sociais - Conduta e Intelectuais, também estão alinhadas com as competências requeridas de um Contador conforme a Resolução 10 CNE/CES (2004).

Logo, entende-se que focar nos indivíduos torna-se essencial para que as Universidades possam direcionar seus programas para que os estudantes entendam não somente o conceito de competência, mas que, na medida do possível, possam aplicá-lo a si mesmos. Valores, emoções e atitudes trazem uma visão ampliada da competência, que impõe grande responsabilidade a todos: empresas, colaboradores, instituições de ensino e estudantes uma vez que educar por competências envolve o compromisso de desenvolver novas aptidões.

Apesar da pesquisa indicar que os alunos entendem que a formação recebida e as competências ensinadas durante o curso estão em conexão com as competências requeridas pelo mercado de trabalho, que o modelo de competência adaptadas por Cardoso (2006) mostrou-se adequado, conclui-se que, este resultado contrasta com os achados nos estudos de

Santos *et al.* (2014) e Yet-Mee Lim *et al.* (2016) que apontaram como problemas iniciais de emprego mais frequentemente encontrados pelas empresas: a falta de conhecimento técnico, dificuldade em aplicar o conhecimento adquirido na Universidade e a falta de domínio do inglês.

Neste sentido, conforme também sugerido por Chiara e Magali (2020) as Instituições de Ensino Superior (IES) devem priorizar o desenvolvimento de competências e habilidades complementares que assegurem aos estudantes melhores condições de inserção profissional. Tanto as empresas quanto as IES precisam trabalhar juntas não apenas para aumentar a consciência dos alunos em assumir a sua responsabilidade individual, mas também para entender sobre a importância de se possuir e/ou desenvolver estas habilidades interpessoais, considerada essenciais, a fim de se adaptar continuamente para o mercado de trabalho, que vive em constante mutação, para melhorar a sua empregabilidade.

A competência individual está limitada à capacidade do indivíduo de acessar o conhecimento disponível e usá-lo. Esse acesso se dá por meio da formação educacional, nas empresas onde o profissional trabalha e na sua interação com o seu entorno. Neste sentido, verifica-se que os empregadores (empresas de contabilidade e auditoria), demonstraram preferência por “pessoas equilibradas, responsáveis e com atitudes positivas”, ou seja, as empresas valorizam as competências comportamentais (Yet-Mee Lim *et al.*, 2016).

O desejo de que esta pesquisa figure como estímulo à reflexão dos agentes envolvidos neste processo, coordenadores, professores, estudantes e empregadores, pois todos possuem responsabilidade e o compromisso, discentes e docentes das IES, em zelar pela qualidade do trabalho acadêmico que realizam, bem como pela competência dos profissionais que os qualificam e entregam ao mercado de trabalho.

Como estudos futuros, aplicar de forma mais ampla este estudo, como entender dos profissionais que atuam na área contábil suas percepções sobre o impacto do ensino superior na sua carreira profissional e quais oportunidades ainda não aproveitadas pelas instituições de ensino para tornar os cursos de Ciências Contábeis mais competitivos e em maior sintonia com as exigências do mundo empresarial.

Ressaltamos também a importância da educação continuada na vida pós acadêmicos, uma vez que, além das competências exigidas pelo mercado de trabalho, aqui mencionadas, a profissão Contábil é de ordem técnica e está sujeita a um pesado conjunto de requisitos legais, ao qual uma formação contínua e atualizada pode trazer boas oportunidades de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of educational psychology*, 84(3), 261.
- Boog, G. (2002). *Manual de gestão de pessoas e equipes*. Editora Gente.
- Cardoso, R. L. (2006). *Competências do contador: um estudo empírico* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- CODA, R. (2016). Competências Comportamentais: Como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho. *São Paulo: Atlas*, 1-111.
- Drucker, P. F. (1970). *Uma era de descontinuidade: orientações para uma sociedade em mudança*. Zahar Editores.
- Dutra, J. S., Hipólito, J. A. M., & Silva, C. M. (2000). Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(1), 161-176.
- Tibshirani, R. J., & Efron, B. (1993). An introduction to the bootstrap. *Monographs on statistics and applied probability*, 57, 1-436.
- Evangelista, A. A. (2005). O currículo do curso de Ciências Contábeis e o mercado de trabalho para o profissional contador.
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de administração contemporânea*, 5, 183-196.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Forza, C. (2002). Survey research in operations management: a process-based perspective. *International journal of operations & production management*.
- Goleman, D. (1999). *Trabalhando com a inteligência emocional*. Objetiva.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Internacional Federation of Accountants. Transparency and Accountability: past, present, future - 2012 Annual Report. IFAC, 2013. Recuperado em 20 de agosto, 2018, de <https://www.ifac.org/publications-resources/2012-ifac-annual-report>.
- Le Boterf, G. (1994). *Desenvolvendo competências dos profissionais*. São Paulo: Bookman.

- Lightfoot, H., Baines, T., & Smart, P. (2013). The servitization of manufacturing: A systematic literature review of interdependent trends. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Marion, J. C., & dos Santos, M. C. (2000). Os dois lados de uma profissão. *Contabilidade Vista & Revista*, 11(2), 03-09.
- Melo, M. C. O. L. (2003). A gerência feminina em setores industrial e bancário: o conservadorismo internalizado versus o moderno em construção. In *Proceedings of the International Conference of Iberoamerican Academy of Management*.
- Mingoti, S. A. (2007). Análise de dados através de métodos estatística multivariada: uma abordagem aplicada. In *Análise de dados através de métodos estatística multivariada: uma abordagem aplicada* (pp. 295-295).
- Middleton, M. J., & Midgley, C. (1997). Avoiding the demonstration of lack of ability: An underexplored aspect of goal theory. *Journal of educational psychology*, 89(4), 710.
- Mulatinho, C. E. S. (2007). Educação contábil: um estudo comparativo das grades curriculares e da percepção dos docentes dos cursos de graduação das universidades federais da Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte, referentes ao Programa Mundial de Estudos em Contabilidade Proposto pelo ISAR/UNCTAD/ONU.
- Nonaka, I. (1997). *Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Elsevier.
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory 3E*. Tata McGraw-hill education.
- R Core Team. (2018). *A language and environment for statistical computing*. Vienna: R Foundation for Statistical Computing.
- Ruas, R. L., Antonello, C. S. (2005). *Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências*. Bookman.
- Santos, D. G. D. (2014). Formação acadêmica em ciências contábeis e sua relação com o mercado de trabalho: a percepção dos alunos de ciências contábeis da UFPB.
- Schultz, T. W. (1961). *O capital humano: investimentos em educação e pesquisa*. Zahar Editores.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: models for superior performance**. New York: John Wiley & Sons.

Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159-205.

Yet, M. L., Lee, T. H., Yap, C. S., & Ling, C. C. (2016). Employability skills, personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors: Perspectives from employers, lecturers, auditors, and students. *Journal of Education for Business*, 91(4), 185-192.

ZARIFIAN, P. (2003). *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001. O modelo da competência.

Zenorini, R. D. P. C., Santos, A. A. A. D., & Monteiro, R. D. M. (2011). Motivação para aprender: relação com o desempenho de estudantes. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 21, 157-164.