



Revista Catarinense da Ciência Contábil

ISSN: 1808-3781

revista@crcsc.org.br

Conselho Regional de Contabilidade de

Santa Catarina

Brasil

Campagnin Luiz, Lilian; Schmidt Neto, Arnoldo

A atuação do profissional contábil como trabalhador do conhecimento: um estudo
exploratório.

Revista Catarinense da Ciência Contábil, vol. 7, núm. 20, abril-julho, 2008, pp. 71-90
Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina
Florianópolis, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477549010006>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

A atuação do profissional contábil como trabalhador do conhecimento: um estudo exploratório.

The accountant competences as a knowledge manager: an exploratory study

Lilian Campagnin Luiz

Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE

Arnoldo Schmidt Neto

Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo elucidar quais são as competências a serem desenvolvidas pelo profissional contábil para caracterizá-lo como um trabalhador do conhecimento. Inicialmente foi feito um estudo exploratório, baseado em referências bibliográficas, onde se buscou identificar quais são os atributos que o profissional contábil deve desenvolver para tornar-se um trabalhador do conhecimento. Com base nessa fundamentação teórica, foi elaborado um questionário para fins de levantamento de dados junto aos profissionais contábeis de Joinville/SC e região, no intuito de identificar o nível de competências já desenvolvidas por estes profissionais que o qualificam como trabalhadores do conhecimento. Os resultados deste levantamento demonstram que as maiores deficiências destes profissionais estão acerca do conhecimento, enquanto que as maiores virtudes se referem às atitudes dos mesmos.

PALAVRAS-CHAVES: Profissional contábil. Trabalhador do conhecimento. Competências profissionais.

Abstract

This study has as its purpose to clarify the competences to be developed by the accountant to consider him a knowledge manager. In the beginning, a exploratory study was made, considering the existing bibliographic references, where it was meant to identify the attributes that an accountant must develop to become a knowledge manager. Based on this theoretical study, a survey was developed in order to collect data with the accountants in Joinville-SC and region and identify the level of competences already developed by these professionals that qualify them as knowledge managers. The results of this survey have demonstrated that the greatest weaknesses of these professionals are related to their knowledge, while their greatest virtues are about their attitudes.

KEY-WORDS: Accountant. Knowlegde manager. Professional competences.

1 INTRODUÇÃO E OBJETIVO DO TRABALHO

Considerando a movimentação dinâmica que ocorre no mercado atual, a atividade do profissional contábil tem sido cada vez mais relevante para o sucesso e continuidade das organizações, independente de seu tamanho e de seu ramo de atividade, afinal, a Contabilidade é uma das fontes fornecedoras de dados que possibilita os gestores guiar seus planejamentos e acompanhar a execução dos objetivos estabelecidos.

Há autores que afirmam que hoje o profissional contábil é visto como carente de competências que ultrapassam o seu domínio. As atividades desenvolvidas por muitos destes profissionais são focadas na Contabilidade Financeira, ou seja, voltada a atender as necessidades fiscais, legais e de usuários externos, que visam apurar elementos de natureza contábil. Isso gera uma distância entre a imagem do contador e a real necessidade desta profis-

são, pois o propósito da Contabilidade hoje não se restringe apenas às atribuições normativas, legais e fiscais, apesar destas ainda serem dominantes; os relatórios contábeis tornaram-se uma ferramenta indispensável e estratégica no apoio a gestão dos negócios, afinal, é por meio deles que os usuários obtêm as informações indispensáveis para manter o controle, fazer análises e planejamentos, e tomar decisões para futuras ações.

Mudar a imagem que o profissional contábil apresenta hoje, é o desafio e também a chave para aquele que busca um diferencial em relação a seus concorrentes. Considerando que, em geral, estes profissionais possuem capacidade semelhante para executar os serviços, o diferencial será estabelecido por aquele que manter um nível elevado de conhecimento sobre as correntes econômicas, políticas e sociais, segmentos de mercado, processo operacional da organização, entre outros, além de estar sempre em busca de uma edu-

cação continuada para acompanhar as mutações ocorridas no ambiente organizacional. É só assim que terá condições de fornecer informações relevantes e tempestivas que auxiliem os administradores a otimizar os resultados.

Além dos conhecimentos técnicos adquiridos, o profissional contábil também precisa desenvolver habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e a administração geral através do cultivo de uma visão estratégica dos negócios e interpretação dos números, dando ênfase para tarefas que tendem a agregar valor ao negócio.

Perante o exposto, se faz necessário averiguar como o profissional contábil deve se portar para manter-se competitivo e garantir seu espaço no mercado de trabalho. Para isso, elaborou-se a seguinte pergunta para a pesquisa: *Quais são as competências necessárias a serem desenvolvidas pelos profissionais contabilistas para que estes sejam considerados como trabalhadores do conhecimento?*

Diante da questão levantada, o objetivo geral do trabalho foi realizar um estudo que busca identificar as competências que devem ser desenvolvidas pelos profissionais contabilistas para que estes se tornem Trabalhadores do Conhecimento, abrangendo para tanto o conhecimento, as habilidades e as atitudes necessárias para formar este perfil.

A contribuição teórica para o desenvolvimento deste estudo foi motivada pela limitação de trabalhos que vinculam a atuação do profissional contábil como Trabalhador do Conhecimento. Como muitos autores defendem que se vive a Era do Conhecimento e a Contabilidade é uma ciéncia que exige conhecimento de muitas áreas (política, economia, administração, estatística, sociologia, etc.) além de estar intimamente ligada ao sucesso empresarial, evidencia-se que este profissional necessita de uma ampla preparação para

tornar-se habilitado a desenvolver as competências inerentes à profissão.

A realização deste estudo ocorreu em três etapas: Inicialmente foi realizada uma pesquisa exploratória onde se abordou, a partir de pesquisas bibliográficas, as competências a serem desenvolvidas pelos profissionais contabilistas que o caracterizam como Trabalhadores do Conhecimento. Após o embasamento teórico desenvolvido, foi realizada uma pesquisa exploratório-descritiva, a qual visa explorar e descrever as características de determinada população, por meio de levantamento ou *survey*. A população do levantamento compreendeu os profissionais contábeis atuantes na cidade Joinville/SC e região. A amostra da população foi de caráter não probabilístico e intencional de acordo com a seleção de sujeitos-tipos. Para finalizar foi realizada uma analogia entre o estudo teórico e os dados coletados na pesquisa no intuito de avaliar como está o nível de desenvolvimento das competências dos profissionais contabilistas que participaram da pesquisa. Deve-se ressaltar que este estudo não pode inicialmente ser generalizado, pois está limitado a uma determinada população e amostra, mas pode servir de base para estudos com populações e amostras mais abrangentes.

2 O PROFISSIONAL CONTÁBIL COMO TRABALHADOR DO CONHECIMENTO

O deslocamento histórico que vem ocorrendo no processo econômico caracterizado por intensas e velozes mudanças, expansão de fronteiras econômicas, competição globalizada e agilidade tecnológica perante as informações, fez com que o século XXI iniciasse sob o contexto de que o conhecimento é que vai propiciar uma vantagem competitiva sustentável às organizações. Para Dias Filho (2006, p.08), “no futuro, as vantagens competitivas

das organizações estarão fortemente centradas em elementos de natureza intangível, como as habilidades dos funcionários e a reputação da empresa".

A tecnologia, que até então era um diferencial, deixou de ser uma vantagem competitiva por estar praticamente ao alcance de todos, e segundo Pinto; Kovaleski; Pilatti (2004), esta apenas servirá como uma ferramenta viabilizadora do processo de criação, manutenção e disseminação do conhecimento, enquanto que as pessoas serão os artífices. Nesse novo contexto,

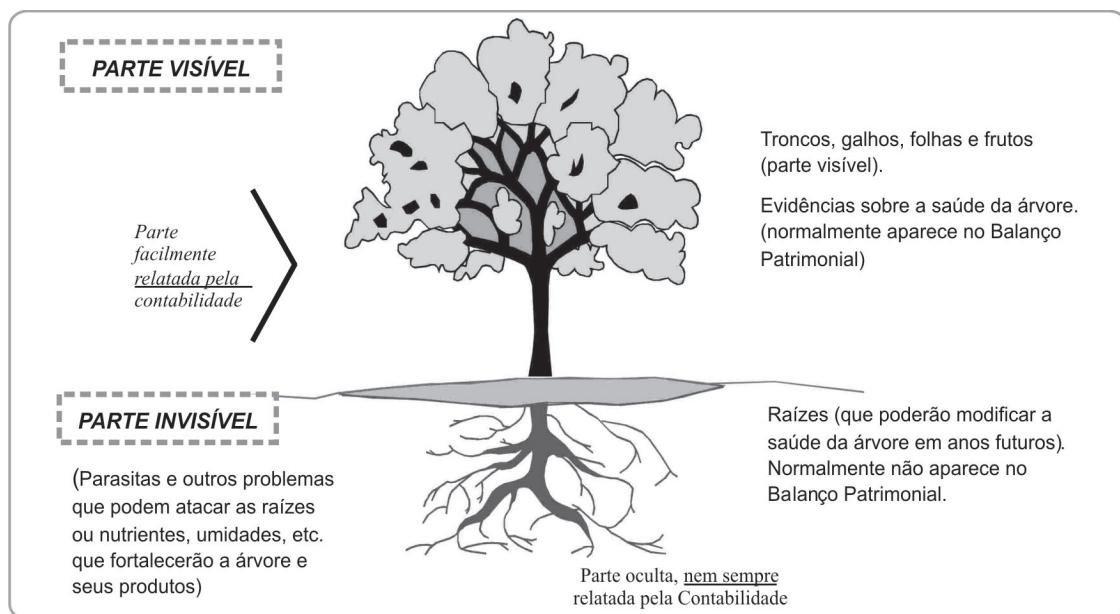
Somente o conhecimento pode propiciar uma vantagem sustentável no tempo, pois esta condição possibilita a empresa detentora fazer evoluir continuamente seu nível de qualidade, criatividade e eficiência, a ponto de sempre permanecer à frente de sua concorrência (PINTO; KOVALESKI; PILATTI, 2004, p.03).

Apesar de todo o desenvolvimento tecnológico da informação, o homem é o único que tem capacidade de produzir o conhecimento,

mento, e isso proporciona uma vantagem inestimável para o profissional que souber explorar esta ferramenta inigualável. O enriquecimento do capital intelectual é a peça chave para capacitar o profissional no exercício de suas atividades. Straioto (2000, p.33) caracteriza o Capital Intelectual como "um conjunto de conhecimentos, informações e *know how*, que agrupa valor aos produtos e/ou serviços, mediante a aplicação da inteligência". E quanto mais fortalecida e preparada a pessoa estiver, melhor será sua aptidão profissional.

Edvinsson; Malone (*apud* ANTUNES, 2000), consideram como Capital Intelectual a soma do Capital Humano, composto pelo conhecimento, habilidade, experiência, capacidade, cultura e filosofia da empresa, com o Capital Estrutural, formado por marcas registradas, patentes, relacionamento com clientes e a infra-estrutura que apóia os colaboradores. Um entendimento claro e objetivo sobre o Capital Intelectual pode ser evidenciado na figura 1.

Figura 1 - Capital Intelectual



Fonte: Marion (2005, p.04)

O capital intelectual é representado pelas raízes da árvore, as quais não aparecem, não ocupam espaço físico, mas são elas que dão sustento à árvore e quanto mais nutrida for, melhores serão os frutos. Do contrário, qualquer doença pode surtir efeitos negativos no futuro. Assim também ocorre com o ser humano: quanto mais preparado e atualizado sobre o mercado no qual está inserido, melhor será sua produtividade e condição de acerto nas decisões tomadas, consequentemente, a probabilidade de sucesso profissional é maior.

Com tamanha necessidade de preparação intelectual, mais do que nunca o profissional contábil deve estar ativo nessa busca pelo conhecimento, afinal, o desempenho de suas atividades requer não apenas o conhecimento específico de contabilidade, mas também de áreas correlacionadas como direito, economia, matemática, estatística, entre outras, além de outros atributos relativos a habilidades e atitudes.

Para Schwes (*apud* SILVA; MOURA, 2006, p.08), outros desafios precisam ser superados pelo profissional contabilista para que ele se torne um Trabalhador do Conhecimento. São eles:

Primeiro é mudar a imagem. O profissional contábil deve ser, e passar a imagem de uma pessoa dinâmica, bem informada, deter as informações, saber utilizá-las e saber retransmiti-las.

O segundo é abandonar a idéia da Contabilidade tradicional, tal tarefa continuará sendo feita, pelo menos em curto prazo, diante das exigências fiscais e legais, mas o profissional da Contabilidade do novo milênio irá apenas supervisionar o trabalho, esclarecendo dúvidas, solucionando problemas e desenvolvendo o aspecto estratégista.

O terceiro é deter a informação de tudo que ocorre na empresa e tratar esses dados de for-

ma que sejam úteis aos gestores do negócio. Conquistar um canal aberto de comunicação com os usuários é de vital importância para tornar as informações adequadas às suas necessidades, sob pena da perda de utilidade das mesmas, bem como do executor.

Finalmente, deve tornar-se imprescindível nas empresas, ou seja, de tal forma se impõe que se torne a pessoa a ser sempre consultada antes da implantação de um novo projeto, bem como, durante e pós-implantação.

Schwes (*apud* SILVA; MOURA, 2006) vê o Trabalhador do Conhecimento como uma pessoa que sabe se expressar, que está sempre bem informado sobre o ambiente interno e externo da organização, que sabe opinar sobre as melhores atitudes e os melhores investimentos a ponto de tornar-se imprescindível no auxílio à tomada de decisões estratégicas. De forma resumida, deve agregar valor para a organização produzindo mais informações, colaborando e ensinando, tomando decisões e acima de tudo buscando inovações.

Zanchin (2000) e Terra (2006) sugerem algumas competências imprescindíveis que fazem parte do perfil do Trabalhador do Conhecimento. São elas:

- Autogerenciamento: é a capacidade de auto-conduzir a carreira profissional com sabedoria, isto é, é a habilidade de saber escolher as ações que direcionam a resultados positivos e que são executados de acordo com as normas internas e legais da sociedade. Para isso, o Trabalhador do Conhecimento deve se colocar onde possa dar a maior contribuição possível e buscar excelência no desempenho de suas atividades.
- Flexibilidade: está relacionada a mudanças. O Trabalhador do Conhecimento deve estar consciente que em mui-

tos momentos será convocado a participar em diversas atividades, em diferentes equipes e até em outras organizações.

- Multiespecialidade: está relacionada com a obtenção de profundos conhecimentos em várias áreas.
- Comunicação: deverá ter capacidade de ouvir e compreender, analisar e priorizar informações recebidas, se expressar claramente e quando perceber barreiras da comunicação deve eliminá-las.
- Projetos e tarefas: auxiliar a qualificação na gestão de projetos. Constantemente os Trabalhadores do Conhecimento devem estar envolvidos em múltiplos projetos, muitas vezes até com pessoas de outras organizações e outras localidades.
- Mudança e Inovação: os Trabalhadores do Conhecimento devem ser agentes de mudanças e líderes de processos inovadores nas áreas que exercem influência. Devem aplicar suas habilidades e conhecimentos para implementar novos conceitos, produtos, processos e tecnologias organizacionais.
- Cultura e Valores: um dos desafios mais importantes do Trabalhador do Conhecimento é representar de maneira visível e sublime, através de pequenos ou grandes gestos, atitudes e comportamento, os valores da organização. Esta atitude deve ser vivida diariamente.
- Liderança e Pessoas: é a capacidade de ensinar, transmitir conhecimentos, posturas e habilidades, preocupando-se com o desenvolvimento de capital humano dos colaboradores da organização; mas para isso, estes colaboradores também devem demonstrar curiosidades e estar dispostos ao aprendizado contínuo.

• Tecnologias de Comunicação e Informação: ter a habilidade de utilizar de maneira efetiva e eficaz as inúmeras ferramentas que existem para encontrar, acessar, organizar, compartilhar, publicar e proteger informações valiosas. Esta habilidade está diretamente relacionada ao aumento de produtividade individual e organizacional, sendo considerado um diferencial para aquele que a detém.

De todas as sugestões mencionadas anteriormente, algumas exigem a alocação de atenção e esforço constantemente e são mais específicos, enquanto que outros estão relacionados com o comportamento e atitudes do Trabalhador do Conhecimento.

Todos estes atributos citados anteriormente fazem parte da competência de um profissional. De acordo com Silva (2005, p.07) “Competência é o desenvolvimento do conhecimento, da habilidade e da atitude”. É o conjunto destes três fatores que fazem a diferença na vida de uma pessoa. Cada um dos termos deste tripé “Conhecimento - Habilidade - Atitude”, foram conceituados por Silva (2005) e Leão; Oliveira; Moresi (2007) da seguinte forma:

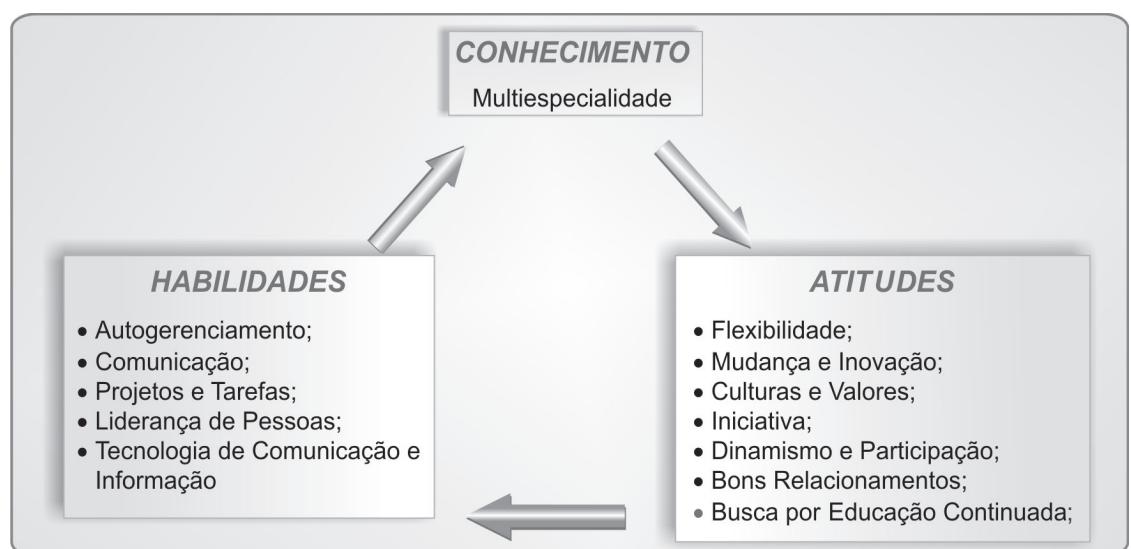
- Conhecimento (saber): é a adaptação de algo produzido pelo pensamento através da educação formal ou pela experiência prática, ou ainda é a compreensão de alguma coisa resultante de uma série de informações assimiladas ou estruturadas. O conhecimento pode ser formado pelo senso comum (eu acho), religioso (eu creio), científico (Universidade) ou filosófico (eu penso).
- Habilidade (fazer): é a aptidão ou capacidade que a pessoa possui para realizar alguma atividade, ou fazer uso produtivo do conhecimento adquirido.
- Atitude (ser): está relacionado aos as-

pectos sociais e afetivos demonstrados nas ações das pessoas. São determinantes para o comportamento e envolvem a percepção, personalidade, aprendizagem e motivação.

É válido salientar que é o desenvolvimento conjunto destes três atributos que formarão o perfil de um Trabalhador do Conhecimento. De nada adianta a pessoa ser super-

dotada em conhecimento se ela não souber como aplicar e não ter boas maneiras para lidar com quem se relaciona. Também não terá muito progresso uma pessoa que tem atitude, mas não tem conhecimento suficiente e habilidade para desenvolver suas atividades. É com base nos estudos realizados nesta seção, que se apresenta na figura 2 uma síntese do conjunto destas competências.

Figura 2 - Síntese da Literatura Citada sobre Competências Necessárias para Formar o Perfil do Trabalhador do Conhecimento.



Fonte: Os autores.

Tendo por base os estudos realizados até aqui sobre as competências que caracterizam um profissional como um trabalhador do conhecimento, foi realizada a pesquisa de campo objeto deste estudo, cuja metodologia adotada, bem como os resultados obtidos são apresentados na próxima seção.

3 PESQUISA DE CAMPO: O PROFISSIONAL CONTÁBIL COMO TRABALHADOR DO CONHECIMENTO

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa de campo, cujo objetivo foi

identificar o nível de competências desenvolvidas pelos Profissionais Contábeis que participaram da pesquisa.

3.1 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Na definição da metodologia da pesquisa são descritos a tipologia utilizada no seu desenvolvimento, o universo e os elementos da pesquisa e a amostra da população. A metodologia da pesquisa é definida por Ruiz (*apud* BEUREN *et al*, 2003, p.53) como um conjunto de métodos e procedimentos utilizados no

desenvolvimento da pesquisa. “Método significa o conjunto de etapas e processos a serem vencidos ordenadamente na investigação dos fatos ou na procura da verdade. (...) Procedimentos é as diversas formas peculiares a que está subordinado cada objeto da pesquisa, nas diversas etapas do método”.

A tipologia utilizada quanto aos seus objetivos é exploratório-descritiva. Na concepção de Gil (*apud* BEUREN *et al*, 2003, p.80-81),

A pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato (...) e a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre as variáveis.

O desenvolvimento deste estudo foi realizado a partir de pesquisa bibliográfica, apresentando, portanto característica exploratória na fundamentação das competências necessárias para formar o perfil do trabalhador do conhecimento. Já a pesquisa de campo, onde se buscou conhecer o perfil dos entrevistados, apresenta características descritivas.

O universo da pesquisa realizada compreende empresas contábeis e setor contábil de comércios, indústrias e prestadoras de serviços situados na cidade de Joinville e região, cidade esta localizada ao norte de Santa Catarina.

Os elementos da pesquisa que segundo Richardson *et al* (1999, p.158) “é cada unidade ou membro de uma população, ou universo”, compreende os profissionais contabilistas que no momento permaneciam ativos no desempenho de sua profissão.

A amostra da população que, conforme Beuren *et al* (2003), corresponde à seleção de uma pequena parte da população onde será realizada a pesquisa, é do tipo não pro-

babilística, seguido por uma seleção racional ou intencional, ou seja, os sujeitos foram escolhidos pela característica de atuação na área contábil.

Para a realização da pesquisa descritiva, o procedimento adotado na obtenção dos dados foi o levantamento ou *survey*, que conforme Gil (*apud* BEUREN *et al*, 2003, p.85), “caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Este levantamento ou *survey* foi realizado no mês de março/2007.

O instrumento utilizado para coletar os dados foi o questionário, o qual continha perguntas abertas (caracterizam-se por perguntas ou afirmações que levam o entrevistado a responder com frases ou orações) e fechadas (as perguntas apresentam categorias ou alternativas de respostas fixas e preestabelecidas), sendo estruturado da seguinte forma:

- 1) Perfil do profissional contábil: sexo, faixa etária, nível de formação, tempo de exercício profissional e tipo de organização em que presta serviços.
- 2) Importância Atribuída ao Conhecimento: procura avaliar como os profissionais contábeis estão buscando por uma educação continuada e como estão sendo reconhecidos.
- 3) Atuação do Profissional Contábil como Trabalhador do Conhecimento: busca evidenciar o nível de competências desenvolvidas pelos profissionais que participaram da pesquisa e que o caracterizam como Trabalhadores do Conhecimento. Para isso foram elencados 23 atributos e os contabilistas fizeram uma auto-avaliação de seu desempenho.

Na distribuição dos questionários, alguns foram enviados via e-mail após contato telefônico com os devidos profissionais res-

pondentes da pesquisa e outros foram entregues para estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade da Região de

Joinville - UNIVILLE que atuam na área. O resultado do envio de questionários é visualizado no quadro 1:

Quadro 1 - Resumo dos Questionários Enviados

QUESTIONÁRIOS	EMPRESA CONTÁBIL	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	PREST. SERVIÇOS	TOTAL
Enviados por E-Mail	21	03	06	10	40
Devolvidos	06	-	05	04	15
Inválidos	01	-	-	-	01
Válidos	05	-	05	04	14
Entregues Pessoalmente	38	10	12	10	70
Devolvidos	23	09	09	04	45
Inválidos	03	01	-	-	04
Válidos	20	08	09	04	41
TOTAL ENVIADO	59	13	18	20	110
TOTAL DEVOLVIDO	29	09	14	08	60
TOTAL INVÁLIDO	04	01	-	-	05
TOTAL VÁLIDO	25	08	14	08	55

Fonte: Os autores

Foi enviado, para fins de pesquisa, um total de 110 (cento e dez) questionários, sendo que 60 (sessenta) foram devolvidos. No entanto 05 (cinco) foram desconsiderados por estarem incompletos. Com isso, para a apuração dos dados foram considerados 55 (cinquenta e cinco) questionários.

3.2 MÉTODOS ADOTADOS PARA ANÁLISE DOS DADOS

Para a descrição e explicação dos resultados, foi utilizado na pesquisa o método quantitativo, que segundo Richardson *et al* (1999, p.29), “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

No questionário elaborado para coletar os dados, algumas perguntas eram formadas por itens de múltipla escolha, o qual segundo Richardson *et al* (1999, p.280), “geralmente inclui de três a cinco respostas alternativas, das

quais uma é correta”. Para fazer a apuração destes dados utilizou-se o método de distribuição de freqüência, onde se buscou evidenciar os valores que mais aparecem.

Outras questões, para serem analisadas necessitam de medição de atitudes, e neste estudo, o método utilizado foi a escala Likert que conforme Richardson *et al* (1999) começa com a coleta de itens que indicam atitudes positivas e negativas sobre um objeto, instituição ou pessoas. Estes itens são classificados por um grupo de sujeitos ao longo de um contínuo de cinco pontos que varia entre “muito de acordo a muito em desacordo”, e para a apuração dos dados utilizou-se a média aritmética ponderada.

O método qualitativo, que “serve para descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interpretação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais” (RICHARDSON *apud* BEUREN *et al*, 2003, p.91), também foi utilizado. Na última etapa do ques-

nário, foi elaborada uma questão aberta com o propósito de induzir o respondente a refletir sobre a causa dos atributos que ainda não desenvolveu ou desenvolveu pouco. Isso pode contribuir para o processo de mudanças e busca da qualificação profissional.

3.3 INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Nesta seção apresentam-se os resultados obtidos por meio do levantamento ou *survey*, onde se analisa de maneira mais aprofundada os dados coletados. De acordo com Gil (*apud* BEUREN *et al*, 2003, p.140), “a interpretação dos dados tem por objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante a ligação com outros conhecimentos já assimilados”. A interpretação dos dados ocorreu em três etapas, conforme a elaboração do questionário.

3.3.1 INTERPRETAÇÃO DO PERFIL DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS

A seguir apresentam-se os dados pessoais e profissionais dos respondentes da pesquisa, tais como: o sexo, a faixa etária, o nível de formação, o tempo de exercício profissional e o tipo de organização em que atua. Os resultados relativos ao sexo dos profissionais contábeis entrevistados são apresentados na tabela 1:

Tabela 1 - Sexo dos Profissionais Entrevistados.

SEXO	Nº. DE PROFISSIONAIS	%
Masculino	29	52,73
Feminino	26	47,27
TOTAL	55	100,00

Fonte: Os autores.

A pesquisa realizada com profissionais contabilistas do município de Joinville e região apontaram que 52,73% dos entrevistados são do sexo masculino e os outros 47,27%

são do sexo feminino. Na tabela 2 apresenta-se a faixa etária dos respondentes da pesquisa:

Tabela 2 - Faixa Etária dos Profissionais Entrevistados.

FAIXA ETÁRIA	Nº. DE PROFISSIONAIS	%
De 19 a 25 anos	13	23,66
De 26 a 30 anos	15	27,26
De 31 a 35 anos	12	21,82
De 36 a 40 anos	4	7,27
De 41 a 50 anos	7	12,72
Acima de 50 anos	4	7,27
TOTAL	55	100,00

Fonte: Os autores.

De acordo com a tabela 2, é notório que a maior concentração de profissionais contábeis está nas faixas etária de 19 a 35 anos, sendo que 23,66% têm idade entre 19 a 25, 27,26% destes profissionais tem idade entre 26 e 30 anos e 21,82% têm de 31 a 35 anos. Profissionais que tem entre 36 a 40 anos representam 7,27% dos entrevistados, 12,72% são profissionais com idade de 41 a 50 anos e 7,27% possuem acima de 50 anos. No questionário também foi colocado a opção para profissionais com menos de 18 anos, mas nenhum dos respondentes se enquadrou neste perfil.

A partir destes resultados verifica-se que a preferência para o exercício profissional é por jovens com idade entre 19 e 35 anos. Assim, isso pode ser considerado como uma motivação para que as pessoas busquem continuamente a qualificação, para que, quando tiver uma idade mais avançada, não tenha dificuldades para se manter no mercado.

Um item relevante para a avaliação é o nível de formação dos profissionais. Deste modo, apresenta-se na tabela 3 qual é o nível de formação dos participantes da pesquisa:

Tabela 3 - Nível de Formação dos Profissionais Entrevistados.

NÍVEL DE FORMAÇÃO	Nº. DE PROFISSIONAIS	%
Técnico em Contabilidade	03	5,45
Curso Superior em Andamento	23	41,82
Curso Superior Concluído	14	25,45
Pós-Graduação	12	21,83
Mestrado	0	0
Doutorado	0	0
Não respondeu	03	5,45
TOTAL	55	100,00

Fonte: Os autores.

Dos profissionais entrevistados, 5,45% possuem o curso técnico em Contabilidade. A maior parte dos respondentes da pesquisa (41,82%) está cursando o nível superior, enquanto que 25,45% já possuem o curso superior concluído e 21,83% já fizeram pós-graduação. Nenhum dos entrevistados possui mestrado ou doutorado. O que ficou evidente nos resultados colhidos, é que muitos profissionais estão percebendo a necessidade de obter um nível mais elevado de conhecimento; a porcentagem de profissionais com nível técnico é consideravelmente inferior se comparado com o nível superior.

A experiência também é importante no exercício da profissão. Sendo assim, na tabela 4 é demonstrado o tempo de profissão no segmento contábil, dos respondentes da pesquisa:

Tabela 4 - Tempo de Profissão dos Entrevistados.

TEMPO DE PROFISSÃO	Nº. DE PROFISSIONAIS	%
Menos de 1 ano	02	3,64
De 01 a 05 anos	14	25,45
De 06 a 10 anos	16	29,10
De 11 a 15 anos	09	16,36
De 16 a 20 anos	08	14,55
De 21 a 30 anos	03	5,45
Acima de 30 anos	03	5,45
TOTAL	55	100,00

Fonte: Os autores.

A maior parte dos entrevistados (29,10%) possui de 06 a 10 anos de profissão na área contábil, seguido por 25,45% que possuem de 01 a 05 anos; 16,36% têm entre 11 a 15 anos; 14,55% de 16 a 20 anos. Profissionais que tem de 21 a 30 anos de profissão, e também acima de 30 anos representam 5,45% dos entrevistados. Apenas 3,64% têm menos de 01 ano de exercício profissional na área contábil.

Ao questionar sobre o tipo de organização que os participantes da pesquisa exercem atividade, obtiveram-se os resultados apresentados na tabela 5:

Tabela 5 - Tipo de Organização que o Entrevistado Desenvolve Atividades.

TIPO DE ORGANIZAÇÃO	Nº. DE PROFISSIONAIS	%
Empresa Contábil	25	45,45
Comércio	08	14,55
Indústria	14	25,45
Prestadora de Serviços	08	14,55
TOTAL	55	100,00

Fonte: Os autores.

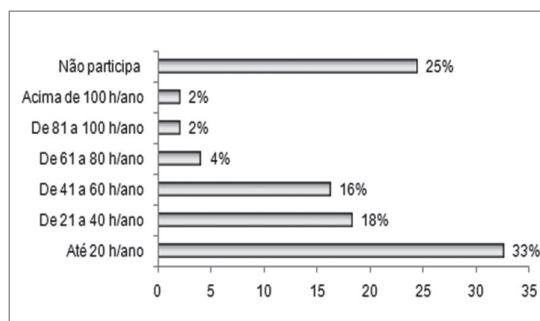
De todos os participantes da pesquisa, a grande maioria (45,45%) trabalha em Escritórios de Contabilidade, 25,45% trabalham em indústrias, 14,55% trabalham no comércio e os outros 14,55% trabalham em empresas prestadoras de serviços. A distribuição até é justificável motivado pelo universo da pesquisa, pois esta região é o maior polo industrial do Estado de Santa Catarina. Já as empresas comerciais e prestadoras de serviços, com exceção daquelas consideradas de grande porte, normalmente têm a contabilidade terceirizada.

3.3.2 INTERPRETAÇÃO DA BUSCA E VALORIZAÇÃO DO CONHECIMENTO.

Uma das perguntas feitas aos participantes da pesquisa foi relativa à carga horária

anual de cursos extracurriculares (palestras, seminários e outras atividades relacionadas à área contábil) freqüentados. Dos 55 (cinquenta e cinco) questionários validados para a pesquisa, especificamente nesta questão foram desconsideradas 06 (seis) respostas por estarem preenchidas incorretamente ou não terem sido respondidas. O resultado obtido sobre as 49 (quarenta e nove) respostas é apresentado na figura 3:

Figura 3 - Participação dos Profissionais Contábeis em Cursos Extracurriculares.



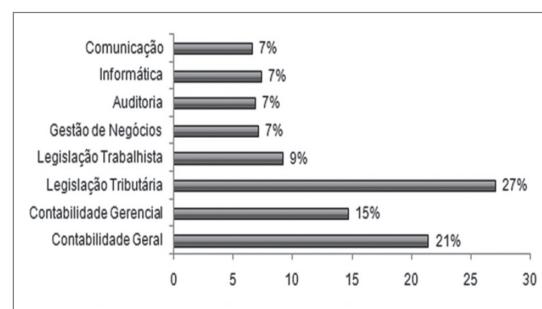
Fonte: Os autores.

Apesar de estarmos vivendo na “Era do Conhecimento”, fica visível através do exposto na figura 3 que a participação dos contabilistas em atividades que aperfeiçoam o conhecimento é baixa. 33% dos entrevistados freqüentam até 20 h/ano em cursos, enquanto que 18% participam de 21 a 40 h/ano, 16% presenciam de 41 a 60 h/ano, 4% de 61 a 80 h/ano e 2% de 81 a 100 h/ano ou acima de 100 h/ano. Para agravar mais a situação, 25% dos entrevistados não participam de nenhum tipo de curso, ou seja, as ferramentas utilizadas no exercício da profissão são aquelas já conquistadas. E como vai ficar o futuro destes profissionais com a constante mutação que ocorre no cenário mundial? Tendo em vista a necessidade de conhecimento abrangente requerida no exercício da profissão contábil, a participação destes profissionais

em atividades correlacionadas é muito aquém do mínimo necessário.

Outra análise realizada concerne à área de concentração dos cursos e atividades para aqueles profissionais que buscam diversificar os conhecimentos. Os resultados obtidos são evidenciados na figura 4.

Figura 4 - Área de Concentração dos Cursos Freqüentados pelos Profissionais Contábeis.

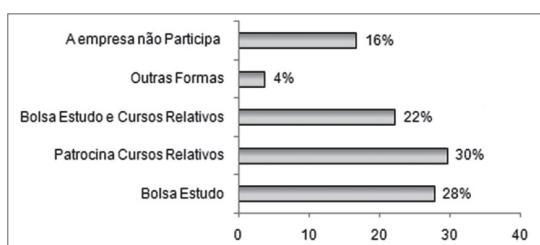


Fonte: Os autores.

Como já era de se esperar, até em função da excessiva carga tributária em nosso país, a maior concentração dos cursos freqüentados está na área de legislação tributária com 27% de participação. Em seguida aparecem os cursos voltados a Contabilidade geral com 21%, a Contabilidade gerencial com participação de 15%, 9% estão voltados à legislação trabalhista e os demais cursos (gestão de negócios, auditoria, informática e comunicação) têm participação de 7%. Este fato reforça que ainda hoje a Contabilidade é voltada quase que somente para a questão financeira, ou seja, é direcionada por regras, princípios e legislações e são consequentes de situações passadas. A Contabilidade gerencial ainda é pouco explorada.

Outro assunto questionado aos respondentes da pesquisa foi quanto à participação da empresa na qual atua, na formação de seus colaboradores. O resultado obtido é apresentado na figura 5:

Figura 5 - Participação da Empresa na Formação dos Colaboradores.



Fonte: Os autores.

A figura 5 aponta que 28% das empresas ajudam com bolsa estudo, 30% patrocinam cursos relativos à atividade desenvolvida, 22% colaboram com ambos (bolsa estudo e cursos) e 4% dizem que a empresa auxilia de outras formas, citando aqui os cursos realizados internamente. No entanto, 16% das empresas não auxiliam na formação de seus colaboradores. Estas empresas ainda não devem estar cientes de que os funcionários são os principais agentes de mudanças e quanto mais qualificados, melhores serão os retornos.

Também foi questionado sobre a valorização que as empresas retribuem a aqueles funcionários que buscam o aprendizado contínuo e tem melhor capacidade técnica para desenvolver suas atividades. As respostas a esta questão são demonstradas na figura 6:

Figura 6 - Valorização das Empresas para com seus Colaboradores.



Fonte: Os autores.

Avaliando o resultado apresentado, é notório que muitas empresas reconhecem o desem-

penho de seus colaboradores: 25% através de incentivo salarial; 9% por meio de promoção em cargos; 27% têm plano de carreira (cargos e salários) e 4% de outras formas, sendo que aqui não foram expostos quais são estas formas. No entanto, 35% das empresas não possuem um programa de incentivo que motiva as pessoas a participarem efetivamente, visando o sucesso dos trabalhos a serem realizados. Possivelmente os colaboradores destas organizações são aqueles que trabalham por necessidade e não exploram sua criatividade na busca por melhorias.

3.3.3 ANÁLISE DA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL COMO TRABALHADOR DO CONHECIMENTO.

Nesta última etapa do estudo se buscou fazer uma análise sobre as competências desenvolvidas pelos profissionais contábeis que os caracterizam como Trabalhadores do Conhecimento. Para isso, os entrevistados fizeram uma auto-análise dos atributos que já desenvolveram, utilizando-se de 05(cinco) alternativas de respostas conforme o grau de desenvolvimento. As competências não desenvolvidas (ND) = 1 ponto, desenvolveram pouco (DPO) = 2 pontos, desenvolveram parcialmente (DPA) = 3 pontos, desenvolveram muito (DM) = 4 pontos e desenvolveram totalmente (DT) = 5 pontos. O nível de desenvolvimento das competências é representado na figura 7.

Figura 7 - Competências Desenvolvidas pelos Profissionais Contábeis.



Fonte: Os autores.

Através dos dados coletados na pesquisa que evidenciam as características de um trabalhador do conhecimento, percebe-se que 5% dos entrevistados não desenvolveram estas qualidades, 11% desenvolveram pouco, 24% desenvolveram parcialmente, 40% desenvolveram muito e 19% desenvolveram totalmente.

A seguir, na tabela 6, apresenta-se a média aritmética ponderada das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) desenvolvidas pelos profissionais contábeis. Além da média geral também foi realizado um comparativo do desenvolvimento das competências, relativos ao nível de formação e ao tempo de profissão.

Tabela 6 - Média Aritmética das Competências desenvolvidas pelos Profissionais Contábeis.

		Conhecimento	Habilidade	Atitude	Total
Nível de Formação	Media Geral	3,47	3,61	3,91	3,72
	Técnico Contábil	3,08	3,69	4,00	3,73
	Curso Superior Andamento	3,49	3,53	3,92	3,69
	Curso Superior Concluído	3,26	3,53	3,88	3,64
	Pós Graduação	3,79	3,82	3,97	3,88
Tempo de Exercício Profissional	Menos de 1 ano	3,50	3,84	4,18	3,94
	De 1 a 5 anos	3,30	3,56	3,88	3,66
	De 6 a 10 anos	3,54	3,45	3,93	3,67
	De 11 a 15 anos	3,79	3,81	3,90	3,84
	De 16 a 20 anos	3,50	3,90	4,01	3,88
	De 21 a 30 anos	3,17	3,27	3,66	3,42
	Acima de 30 anos	3,17	3,50	3,76	3,56

Fonte: Os autores.

Na auto-avaliação dos profissionais contábeis respondentes da pesquisa, constatou-se que a média geral atribuída ao conhecimento é de 3,47, às habilidades é de 3,61 e às atitudes é de 3,91, resultando no total geral de 3,72, o que se encontra no patamar de “desenvolveu muito” dos atributos que qualificam um profissional como Trabalhador do Conhecimento. As maiores dificuldades demonstradas pelos profissionais contábeis são relativas ao conhecimento, algo até justificável pela necessidade da diversificação de informações sobre todos os segmentos necessários à atividade contábil e também pela baixa freqüência em cursos ou atividades que enriquecem o saber humano. O que se pode evidenciar é que os atributos relacionados ao saber possuem uma média inferior àqueles voltados ao comportamento.

As habilidades, que indiretamente envolvem

o conhecimento em algumas questões, aparecem na segunda posição e as atitudes, relacionadas ao comportamento da pessoa, é onde os profissionais contábeis apresentam a melhor média.

Quanto ao nível de formação, foi apurado que os profissionais Pós Graduados possuem uma média de 3,79 no quesito conhecimento, enquanto que os técnicos contábeis aparecem com média de 3,08. Isso prova que quanto maior é o nível de formação de uma pessoa, maior são seus conhecimentos na área de atuação e consequentemente algumas habilidades também são melhoradas como é o caso da habilidade para manusear softwares, capacidade de fazer análise, entre outros.

Na análise do tempo de exercício profissional, se evidencia que no quesito conhecimento as melhores médias são as dos profissionais

que possuem tempo de experiência entre 6 e 20 anos. Já no quesito atitude, a maior média é a dos profissionais que estão ingressando na carreira contábil; isso mostra que quando estes profissionais adquirirem mais conhecimentos serão fortes candidatos a se tornarem Trabalhadores do Conhecimento. Os profissionais que exercem as atividades há mais de 20 anos revelaram os índices mais baixos (3,42 e 3,56). Isso pode ocorrer em virtude da acomodação

destes profissionais, que não buscam por atualizações e novos métodos de desenvolvimento das atividades.

De forma resumida, na tabela 7 é apresentado o perfil dos profissionais contábeis que obtiveram a média aritmética de sua competência superior a 4,00 (quatro), isto é, o perfil dos profissionais que mais apresentaram características de trabalhadores do conhecimento.

Tabela 7 – Perfil dos Profissionais Contábeis que mais Desenvolveram Características de um Trabalhador do Conhecimento.

Sexo	Faixa Etária	Nível de Formação	Particip. Cursos	Tempo Prof.	Média Aritmét.
Feminino	De 31 a 35 a.	Curso Sup. Andamento	De 41 a 60 h/a	De 16 a 20 a.	4,77
Masculino	De 26 a 30 a.	Pós Graduação	De 41 a 60 h/a	De 06 a 10 a.	4,62
Feminino	De 31 a 35 a.	Curso Sup. Concluído	De 21 a 40 h/a	De 06 a 10 a.	4,54
Masculino	De 26 a 30 a.	Pós Graduação	De 41 a 60 h/a	De 11 a 15 a.	4,50
Masculino	De 31 a 35 a.	Curso Sup. Concluído	Até 20 h/a	De 01 a 05 a.	4,42
Feminino	De 26 a 30 a.	Curso Sup. Andamento	Até 20 h/a	De 06 a 10 a.	4,38
Masculino	De 31 a 35 a.	Curso Sup. Andamento	De 61a 80 h/a	De 01 a 05 a.	4,35
Masculino	De 19 a 25 a.	Curso Sup. Concluído	De 41 a 60 h/a	De 06 a 10 a.	4,23
Masculino	De 31 a 35 a.	Curso Sup. Andamento	De 61a 80 h/a	De 16 a 20 a.	4,19
Masculino	De 41 a 50 a.	Pós Graduação	Até 20 h/a	De 21 a 30 a.	4,19
Feminino	De 26 a 30 a.	Curso Sup. Concluído	Não Participa	De 01 a 05 a.	4,15
Masculino	De 31 a 35 a.	Curso Sup. Andamento	De 81 a 100 h/a	De 11 a 15 a.	4,12
Feminino	De 26 a 30 a.	Pós Graduação	De 41 a 60 h/a	De 11 a 15 a.	4,08
Masculino	De 36 a 40 a.	Pós Graduação	De 41 a 60 h/a	De 16 a 20 a.	4,04

Fonte: Os autores.

Através do exposto, é notório que os profissionais contábeis que mais desenvolveram características de um Trabalhador do Conhecimento são aqueles que possuem um nível de formação mais qualificado, isto é, estão com o curso superior em andamento ou concluído e alguns já pós-graduados. A grande maioria destes profissionais também costuma participar constantemente de cursos relacionados à atividade, o que resulta no enriquecimento do saber, além de atualizar o profissional em relação às mudanças que afetam a atividade contá-

bil. O tempo de exercício profissional também foi importante na atribuição de experiência prática, e a faixa etária evidencia que são pessoas adultas, já decididas quanto à carreira profissional e ao futuro. As pessoas do sexo masculino parecem estar mais preparadas que as do sexo feminino.

Neste estudo também se buscou comentar sobre o perfil dos profissionais que tiveram a média aritmética das respostas sobre os atributos desenvolvidos inferiores a 3,00 (três). Os resultados são apresentados na tabela 8.

Tabela 8 – Perfil dos Profissionais Contábeis que menos Desenvolveram Características de um Trabalhador do Conhecimento.

Sexo	Faixa Etária	Nível de Formação	Particip. Cursos	Tempo Prof.	Média Aritmét.
Feminino	De 36 a 40 a.	Curso Sup. Concluído	Não Participa	De 06 a 10 a.	2,88
Masculino	Acima de 50 a.	Curso Sup. Concluído	De 21 a 40 h/a.	Acima de 30 a.	2,85
Feminino	De 31 a 35 a.	Curso Sup. Concluído	De 61 a 80 h/a.	De 16 a 20 a.	2,58
Masculino	De 19 a 25 a.	Curso Sup. Andamento	Não Participa	De 01 a 05 a.	2,50
Feminino	De 31 a 35 a.	Pós Graduação	Não Participa	De 01 a 05 a.	2,42
Masculino	De 36 a 40 a.	Curso Sup. Andamento	Não Participa	De 21 a 30 a.	2,35
Feminino	De 19 a 25 a.	Curso Sup. Andamento	Até 20 h/a.	De 06 a 10 a.	2,23

Fonte: Os autores.

Esta análise mostra alguns pontos críticos relativos ao perfil dos profissionais que obtiveram média inferior a 3,00 (três), os quais são: pouco tempo de profissão, o que pode ser justificado pela falta de experiência; outros possuem muito tempo, no entanto são pessoas que não participam de atividades correlacionadas (cursos etc); a faixa etária demonstra que a grande maioria são pessoas com pouca idade ou com idade mais avançada. Um dos fatores que chamou atenção se refere à participação em cur-

sos, onde a maioria não participa ou participa pouco, ocasionando desatualização, desmotivação e outros prejuízos a vida profissional da pessoa.

Para dar consistência ao estudo, é relevante avaliar onde estão os maiores méritos e também as maiores dificuldades no exercício da profissão contábil. Com base nas respostas obtidas na pesquisa realizada, apresentam-se na tabela 9 as virtudes dos contabilistas com média superior a 04 (quatro).

Tabela 9 – Maiores Virtudes dos Profissionais Contábeis.

Maiores Virtudes	Competência	Média aritmética
Mantém um bom relacionamento com colegas e clientes	Atitude	4,42
Compartilha Conhecimentos	Atitude	4,11
É flexível a mudanças	Atitude	4,07
Tem iniciativa	Atitude	4,05
Sabe qual informação deve ser compartilhada e com quem	Habilidade	4,04

Fonte: Os autores.

O exposto na tabela 9 reforça os dados apurados anteriormente, onde se evidenciou que os maiores atributos dos contabilistas se referem as suas atitudes, ou seja, diz respeito aos aspectos sociais e afetivos demonstrados nas

ações das pessoas. As maiores deficiências, mais especificamente aquelas em que os profissionais ficaram com média inferior a 3,00 (três), também foram averiguadas. Na tabela 10 apresentam-se os dados apurados.

Tabela 10 – Maiores Deficiências dos Profissionais Contábeis.

Maiores Deficiências	Competência	Média aritmética
Auxilia na qualificação de projetos estratégicos	Habilidade	2,64
Lidera pessoas e as motiva	Habilidade	2,93
Obtém conhecimento diversificado sobre assuntos que envolvem a profissão	Conhecimento	3,00

Fonte: Os autores.

Os dados enfatizam que as maiores dificuldades dos contabilistas se referem ao conhecimento e também a habilidade para liderar pessoas e qualificar projetos. Normalmente estes dois últimos são de competência dos líderes ou responsáveis pelo setor ou entidade, não é uma tarefa que compete a todos, mas nada impede que as pessoas busquem desenvolver estas habilidades.

Com a intenção de fazer as pessoas pensarem sobre os atributos não desenvolvidos ou que desenvolveram pouco, foi questionado aos respondentes a que se refere às médias abaixo de 3,00 (três). Dos 55(cinqüenta e cinco) questionários validados para o estudo, apenas 22 (vinte e duas) pessoas responderam a questão. As justificativas foram: não vejo necessidade no momento; não lidero pessoas; algumas atividades ou decisões são pertinentes ao proprietário ou superior; acomodação; falta de oportunidade; falta de tempo; falta de perspectiva; por não conhecer todos os setores da organização; falta da definição de metas e objetivos por parte da organização; excesso de atividades a serem desenvolvidas; por não parar para pensar no que pode ser melhorado.

A resposta dada pelos entrevistados evidencia que em muitas situações a falha é da própria pessoa que não organiza seu tempo e suas atividades, outras são acomodadas ou não têm uma expectativa para o futuro. Em outras situações percebe-se que as organizações ainda não cultivaram a visão de que estamos vivendo na era do Conhecimento e segundo Robbins (*apud*

PINTO; KOVALESKI; PILATTI, 2004, p.04), “o contexto histórico atual tem características de alta volatilidade, instabilidade, dinamismo e incerteza, requerendo assim organizações ágeis, flexíveis e adaptáveis às constantes contingências ambientais, integradas por indivíduos livres para gerar idéias e inovar”. Sob este conceito, entende-se que as organizações devem lançar os desafios para os colaboradores e fazer o controle apenas no final para que estes possam trabalhar livremente gerando idéias novas e buscando inovações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos o desenvolvimento tecnológico tem modificado e aperfeiçoado o mundo da informação e da comunicação, obrigando o homem a buscar novos conhecimentos que o possibilite a acompanhar as evoluções sócio-ambientais para tornar-se apto a desenvolver suas atividades em plenitude.

O desenvolvimento das atividades contábeis também está sofrendo as consequências destas transformações, afinal, as informações de natureza econômica, financeira, física e de produtividade no que concerne às organizações são originárias da Contabilidade. Muitos procedimentos até então adotados, precisam ser revistos e melhorados para continuar atendendo a necessidade de seus usuários. Sendo assim, mais do que nunca o conhecimento será fundamental para os profissionais contábeis. Uma expressão que se tem comentado muito no meio organizacional é sobre os “Trabalha-

dores do Conhecimento". Mas afinal, quem são eles e como o profissional contábil participa disso? Este foi o objetivo geral deste estudo: identificar as competências a serem desenvolvidas pelos profissionais contábeis para que estes possam ser considerados Trabalhadores do Conhecimento.

O Trabalhador do Conhecimento é um profissional moderno que tem capacidade de produzir, inovar, criar, gerar resultados positivos e que faz a diferença numa organização. É uma postura desta que o profissional contábil precisa apresentar. Para isso terá que desenvolver um conjunto de competências necessárias ao exercício da profissão. São elas:

- Conhecimento diversificado sobre os mais diversos assuntos;
- Habilidades para se comunicar, liderar e motivar pessoas, realizar análises para otimizar resultados, dominar meios tecnológicos, monitorar as atividades a serem executadas, se auto-gerenciar e auxiliar na qualificação de projetos;
- Atitudes para inovar e criar, ser dinâmico e participativo, flexível a mudanças, buscar educação continuada, compartilhar conhecimentos, equilibrar a vida pessoal e profissional, manter bom relacionamento com colegas e clientes, preservar os valores organizacionais e economizar tempo buscando realizar atividades que agregam valor ao negócio.

Vale ressaltar que além de profissionais com este perfil, as empresas necessitam também de um bom sistema de informações, pois só assim a Contabilidade terá condições de fornecer informações e relatórios confiáveis, relevantes, em tempo hábil, claros, objetivos e passíveis de comparação para que os administradores tenham em mãos uma ferramenta influente no estabelecimento de estratégias

as e melhorias ao seu negócio.

Além da melhoria tecnológica, outro fator que vai influenciar no sucesso organizacional nesta era onde o conhecimento é um diferencial, é o investimento em qualificação profissional. Quando a empresa valoriza, estimula e confia nas habilidades do profissional, este se sente mais motivado a buscar novos conhecimentos, gerar novas idéias e sugerir inovações. No levantamento ou *survey* realizado com profissionais contabilistas ficou evidente que a maioria dos profissionais possui curso superior ou até pós-graduação, mas a freqüência em cursos extracurriculares ou atividades que aperfeiçoem o conhecimento é baixa: a grande maioria dos entrevistados não participa, ou então freqüentam até 20 horas/ano.

Por outro lado, analisando o aspecto quanto à valorização pelo desempenho do colaborador por parte das empresas, a grande maioria delas possui programas de incentivo salarial, promoção em cargos e salários ou plano de carreira, enquanto que outras ainda não têm um método de valorizar o diferencial do funcionário. No entanto, isso não vem a ser um motivo para o profissional deixar de buscar especializações, até mesmo porque o conhecimento que a pessoa adquire ninguém tira.

Ao analisar o nível das competências já desenvolvidas pelos profissionais contábeis de Joinville e região, constatou-se que as maiores virtudes destes profissionais são atribuídas às atitudes, tais como, manter um bom relacionamento, compartilhar conhecimentos, flexibilidade a mudanças, ter iniciativa e saber quais e com quem as informações devem ser compartilhadas. Já as maiores deficiências referem-se ao nível de conhecimento, ao auxílio na qualificação de projetos estratégicos e na liderança e motivação de pessoas.

Ao examinar o perfil dos profissionais contábeis que mais desenvolveram características de Trabalhador do Conhecimento, foi constatado que são profissionais com nível de formação mais qualificado e freqüentemente participam de cursos ou outras atividades que aperfeiçoam o conhecimento. O tempo de exercício profissional também influenciou na questão, pois experiência prática é fundamental e a faixa etária demonstrou que as pessoas com idade entre 26 a 40 anos são as que mais desenvolveram estas competências.

Os profissionais que desenvolveram poucas competências também foram avaliados. Nesta análise notou-se que a grande maioria até possui um nível de formação considerável, mas são pessoas que não participam de cursos ou então participam pouco. Verificou-se também que alguns destes profissionais têm pouco tempo de exercício profissional e conseqüentemente tem pouca experiência, enquanto que outros com idade superior a 50 anos já estão acomodados.

De forma geral, o desenvolvimento das atitudes é maior em profissionais que estão iniciando a carreira. Já o conhecimento está mais desenvolvido naqueles que possuem um maior nível de formação, buscam constantemente participação em cursos e têm experiência profissional. O desenvolvimento das habilidades segue a mesma análise do conhecimento.

Ao questionar sobre a causa dos atributos que não foram desenvolvidos, ou que foram pouco desenvolvidos, verificou-se que muitas pessoas já estão acomodadas, outras dizem não ter oportunidade, ou falta perspectiva, ou não conseguem organizar o tempo e muitas nem pensam nas coisas que podem melhorar. Também houve pessoas que comentaram sobre os pontos que as empresas podem melhorar, tais como, a definição de

metas e objetivos que cada qual deve cumprir, a sobrecarga de atividades a serem desenvolvidas por uma única pessoa e a concentração de poderes nas mãos de poucos que lidera um grupo maior ou são responsáveis por tomar algumas decisões.

É notório que algumas atitudes devem ser alteradas, tanto por parte das empresas como dos colaboradores. As pessoas que mais irão se destacar são aquelas com boas qualidades pessoais, que buscam aperfeiçoamento profissional constante, que compartilham conhecimentos, tem visão de negócio e se tornam exemplo para aqueles que desejam alcançar o sucesso. As empresas devem estimular seus colaboradores, abrir espaço para que eles possam demonstrar seu potencial e valorizar o profissional qualificado para que mais profissionais com características de Trabalhador do Conhecimento se manifestem e apresentem a Contabilidade de forma mais atraente e conveniente.

É importante ressaltar que as características apresentadas na pesquisa de campo não são generalizadas a todos os profissionais contábeis, mas sim a uma pequena amostra que serviu de base para a realização deste estudo. Também vale lembrar que o nível crítico de avaliação é diferenciado nas pessoas: algumas são mais críticas, outras menos.

Como futuras pesquisas, sugerimos que este estudo sirva de base para levantamentos que abranjam uma maior população, em nível de estado ou de Brasil. Este estudo também pode servir de base para avaliar o conhecimento de profissionais contábeis em pequenas amostras.

É a busca contínua por melhorias que vai acentuar sempre mais o sucesso de um profissional, afinal, “o mundo é produto da vontade. Então, o homem será, antes de mais nada, o resultado de seu próprio projeto” (SARTRE).

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.
- BEUREN, Ilse Maria et al. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2003.
- DIAS FILHO, José Maria. **Perspectivas e Tendências da Contabilidade para o Século XXI**. Disponível em: <http://www.milenio.com.br/siqueira/trab.195.doc>. Acesso em: 28 dez. 2006.
- LEÃO, Paulo Roberto Corrêa; OLIVEIRA, Káthia M.; MORESI, Eduardo A. D. **Ontologia para Gestão de Competências dos Profissionais em Tecnologia da Informação**. Disponível em: www.sbc.org.br/bibliotecadigital/download.php?paper=272. Acesso em: 08 fev. 2007.
- MARION, José Carlos. **Reflexões sobre Ativo Intangível**. 2005. Disponível em: <http://www.marion.pro.br/portal/modules/wfsection/article.php?articleid=1>. Acesso em: 21 mai. 2007.
- PINTO, Luiz Alexandre Barbosa; KOVALESKI, João Luiz; PILATTI, Luiz Alberto. **Iniciação à Gestão do Conhecimento**. 2004. Disponível em: <http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/61.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2007.
- RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa Social**: Métodos e Técnicas. 3º ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da; MOURA, Herval Silva. **As Novas Tendências da Contabilidade no Terceiro Milênio**. Disponível em: <http://www.nossocontador.com/Artigos/44.pdf>. Acesso em 28 dez. 2006.
- SILVA, Cerli A. Martins da. **Mercado de Trabalho e Carreira**. Palestra. Joinville, 2005.
- STRAIOTO, Dilza Maria Goulart Tredezini. **A contabilidade e os Ativos que Agregam Vantagens Superiores e sustentáveis de Competitividade - o Capital Intelectual**. Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, v. 29, n.124, p.33-41, jul./ago. 2000.
- TERRA, José Cláudio. **Os Sete Desafios do Trabalhador do Conhecimento**. Disponível em: http://www.terraforum.com.br/sites/terraforum/Biblioteca/sete_desafios.pdf. Acesso em: 10 dez. 2006.
- ZANCHIN, Janete. **O Trabalhador do Conhecimento**: uma pincelada no perfil. Episteme, Tubarão v. 7, n. 21, p.245-256, jul./out. 2000.

Artigo recebido em: 18 de junho de 2008

Artigo aprovado para publicação em: 16 de julho de 2008

ENDEREÇO DOS AUTORES:

Lilian Campagnin Luiz

lilicluiz@gmail.com

Rua Arquiteto Georg Keller, 215 - bl. 7 - ap 24 - Aririu
89.227-437 Joinville/SC

ArnoldoSchmidt Neto

Arnoldo.schmidt@univille.br

Rua Diogo S. Pereira, 130 - Guanbara
89.207-130 Joinville/SC