

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

HELLEN CRISTINI SANTOS DOURADO

**A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO MARANHÃO SOBRE O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO**

São Luís

2023

HELLEN CRISTINI SANTOS DOURADO

**A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO MARANHÃO SOBRE O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Dra. Telma Maria C. Ferreira da Silva.

São Luís

2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Dourado, Hellen Cristini Santos.

A percepção dos profissionais contábeis da
Universidade Federal do Maranhão sobre o exercício da
profissão / Hellen Cristini Santos Dourado. - 2023.
53 f.

Orientador(a): Telma Maria C. Ferreira da Silva.
Monografia (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2023.

1. Contabilidade Pública. 2. Dificuldades. 3.
Profissionais contábeis. 4. Universidade Pública Federal.
I. C. Ferreira da Silva, Telma Maria. II. Título.

HELLEN CRISTINI SANTOS DOURADO

**A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO MARANHÃO SOBRE O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Dra. Telma Maria C. Ferreira da Silva.

Aprovada em: 19/07/2023

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Telma Maria C. Ferreira da Silva (Orientadora)
Doutora em Contabilidade
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Me. José Francisco Belfort Brito
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Esp. José de Ribamar Marques Coimbra
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por estar sempre ao meu lado e me permitir concretizar mais esta realização, quando pensei não ter forças, mostrando que seu amor por mim é grandioso.

Ao meu esposo, Franklyn Lima Sousa, por acreditar no meu potencial, dando apoio, incentivo e sempre torcendo pela minha vitória.

À minha mãe, Lindalva dos Santos Dourado, que sempre batalhou para que eu e minhas irmãs pudéssemos ter acesso ao estudo, fazendo com que eu chegasse à faculdade e pudesse evoluir em meus conhecimentos.

Aos meus sogros, Francinaldo de Almeida Sousa e Maria Teresa Lima Sousa por sempre torcerem por mim.

À toda a minha família que de alguma forma contribuíram para esta conquista.

Agradeço imensamente à minha orientadora Telma Maria C. Ferreira da Silva que com toda paciência e dedicação me ajudou a concluir este trabalho. Sem sua orientação eu não teria conseguido, meu muito obrigada.

A todos os professores do curso de ciências contábeis da UFMA que contribuíram para minha formação profissional durante toda a graduação.

Aos meus amigos de graduação que tive o privilégio de conhecer, fazendo essa trajetória mais leve, em especial a Deborah Cristina Matos de Souza, que se tornou uma amiga para vida toda.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas graças a Deus, não sou o que era antes.”

Marthin Luther King

RESUMO

A ênfase dada à contabilidade e à profissão de contador tem mudado em decorrência da adoção das normas internacionais de contabilidade no Brasil e inserção de novas tecnologias, que gera impacto na forma de atuação dos contadores. A realização dessa pesquisa se justifica devido à importância do profissional contábil para o fornecimento de informações úteis aos usuários da contabilidade, visando a prestação de contas, responsabilização e tomada de decisão. Além disso, é relevante investigar os fatores que podem estar causando entraves para o bom desempenho da função, pois isso pode afetar diretamente a qualidade das informações contábeis e a atuação dos servidores. Assim, esta pesquisa visa responder ao seguinte problema que conduz o estudo: como os profissionais contábeis da Universidade Federal do Maranhão percebem o exercício da atividade contábil? O objetivo geral desta monografia é analisar como os profissionais contábeis da Universidade Federal do Maranhão percebem o exercício da atividade contábil no setor público. Para isso foi realizada uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, com aplicação de 19 entrevistas semiestruturadas, no período de 19 a 28 do mês de junho de 2023, com duração máxima de 37 minutos, totalizando 5 horas e 43 minutos. Com base nos resultados dessa pesquisa, observa-se que os profissionais da UFMA percebem uma necessidade de investimentos em capacitação, melhoria nos processos, valorização profissional e tecnologia adequada para o exercício profissional.

Palavras-chave: contabilidade pública; profissionais contábeis; dificuldades; Universidade Pública Federal.

ABSTRACT

The emphasis given to accounting and the accountant profession has changed due to the introduction of the international accounting norms in Brazil and the insertion of new technologies, which has an impact on the way accountants act. The achievement of this research is justified by the importance of the accounting professional for providing useful information to accounting users, aiming at legal reporting, liability and decision taking. Furthermore, it is relevant to investigate the factors that might be causing obstacles to the good performance of the function, since this can directly affect the quality of accounting information and the performance of the employees. Therefore, this research aims to answer the following problem that conducts the study: how do accountant professionals at the Federal University of Maranhão comprehend the practice of the accounting activity? This monograph's general objective is analyzing how the accounting professionals of the Federal University of Maranhão comprehend the practice of accounting activity in the public sector. For this, a qualitative, descriptive and exploratory research was carried out, with the application of 19 semi-structured interviews, from June 19th to 28th, 2023, with a maximum duration of 37 minutes, totaling 5 hours and 43 minutes. Based on the results of this research, it is observed that UFMA's professionals perceive a need for investments in capacitation, improvement in processes, professional development and adequate technology for professional practice.

Keywords: public accounting; accounting professionals; difficulties; Federal Public University.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	- Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização.....	19
Quadro 1	- Competências em âmbito internacional.....	20
Quadro 2	- Lista de dificuldades.....	24
Quadro 3	- Resumo estudos anteriores.....	28
Quadro 4	- Distribuição de cargos por unidades.....	31
Quadro 5	- Categorias das entrevistas.....	34
Tabela 1	- Perfil dos entrevistados.....	35

LISTA DE ABREVIATURAS

AGEUFMA	Agência de Inovação, Empreendedorismo, Pesquisa, Pós-Graduação e Internacionalização
AICPA	Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CPC	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
COPAG	Coordenação de Pagamento
IAS	Norma Internacional de Contabilidade
IASB	Conselho Internacional de Normas Contábeis
IASC	Comitê Internacional de Normas Contábeis
IFAC	Federação Internacional de Contadores
IFRS	Normas Internacionais de Relatório Financeiro
IPSAS	Normas Internacionais de Contabilidade do Setor Público
IPSASB	Conselho Internacional de Normas Contábeis do Setor Público
MCASP	Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público
NBCASP	Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público
NBCT 16	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas
PPGT	Pró-Reitoria de Planejamento, Gestão e Transparência
PROAES	Pró-Reitoria de Assistência Estudantil
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PSC	Comitê do Setor Público
SINFRA	Superintendência de Infraestrutura
STN	Secretaria do Tesouro Nacional

UFMA

Universidade Federal do Maranhão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	Convergência às normas contábeis internacionais no setor público brasileiro	15
2.2	Habilidades e competências do profissional contábil	18
2.3	Contadores públicos no exercício da profissão	22
2.4	Estudos anteriores	26
3	METODOLOGIA	30
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	35
4.1	Características dos entrevistados	35
4.2	Categorias de codificação	36
4.2.1	Categoria conhecimento e capacitação profissional	36
4.2.2	Habilidades, desempenho e liderança	39
4.2.3	Gestão e tecnologia	41
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	47
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	52
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA	53

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade é fundamental para o desenvolvimento e sobrevivência da sociedade, atuando no controle das operações econômicas e na geração de informações, fundamentada na necessidade de refletir a realidade com representação fidedigna e relevância para os diversos usuários das informações contábeis (SZUSTER, 2015). Trata-se, portanto, de uma ciência que possibilita, por meio de suas técnicas, o controle permanente do patrimônio das organizações (RIBEIRO, 2013).

A ênfase dada à contabilidade e a profissão de contador tem mudado nos últimos anos, especialmente pela adoção das normas internacionais de contabilidade pelo Brasil, para todas as entidades, sejam públicas ou privadas, que proporcionaram alteração não só nas normas e procedimentos contábeis, mas também na forma de atuação dos contadores (REIS *et al.*, 2015).

Nesse processo de constante mudança, o profissional contábil é mais relevante para as organizações, sejam com fins lucrativos ou não, pública ou privada, quanto para a sociedade, pois tem o papel imprescindível de orientar e dar suporte para as tomadas de decisões, o que tem exigido e modificado cada vez mais determinadas competências do contador (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009; CARVALHO *et. al.*, 2009).

Nesse contexto, Paula (2021) realizou um estudo para compreender as dificuldades que os profissionais contábeis públicos passam no seu dia a dia de trabalho. Esse autor desenvolveu um quadro com 24 dificuldades (Quadro 2) enfrentadas pelos contadores públicos no exercício da profissão, baseado em estudos científicos estrangeiros e nacionais. Considera-se um tema relevante para pesquisadores e profissionais da área para identificar os principais fatores associados às dificuldades enfrentadas na profissão dos contadores do setor público brasileiro.

O quadro 2 de dificuldades será utilizado como base para realização desta pesquisa. Desse modo, diante da importância do profissional contábil para o fornecimento de informação útil aos usuários, com o fim de prestação de contas, responsabilização e tomada de decisão, premissa básica da contabilidade, este trabalho busca responder a seguinte questão problema que conduz este estudo: Como os profissionais contábeis da Universidade Federal do Maranhão percebem o exercício da atividade contábil?

Diante do questionamento, traçou-se o seguinte objetivo geral: analisar como os profissionais contábeis da Universidade Federal do Maranhão percebem o exercício da atividade contábil no setor público. Para alcançar o objetivo geral pretende-se atingir os seguintes objetivos específicos:

- a) identificar os servidores que operacionalizam a contabilidade no âmbito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA);
- b) coletar dados por meio do instrumento entrevista;
- c) verificar e analisar como os profissionais contábeis da UFMA percebem as dificuldades propostas pelo estudo de Paula (2021) no exercício da atividade contábil.

Portanto, este estudo se justifica devido o profissional contábil ter um papel de suma importância em uma organização, atuando como o gestor da informação contábil, que será divulgada aos usuários da contabilidade, para atender interesses diversos, segundo as normas vigentes. Dessa maneira, é de extrema relevância verificar o que pode estar causando entraves para o melhor desempenho da função, que pode interferir diretamente no objetivo fim da contabilidade e prejudicando a qualidade das informações prestadas, bem como a própria atuação do servidor.

Com isso, este trabalho contribui com os estudos dos fatores que interferem no exercício da profissão contábil, reforçando o fortalecimento e reconhecimento dos profissionais da área contábil. Portanto, pode fornecer uma reflexão aos gestores da instituição estudada sobre o conteúdo deste trabalho, de forma que os estimule a traçar estratégias em busca de melhoria nas condições de trabalho.

Por fim, esta pesquisa está estruturada em 5 (cinco) capítulos. O primeiro capítulo é esta introdução, que faz um breve panorama do trabalho. Em seguida, no segundo capítulo é trabalhado o referencial teórico, no qual é tratado sobre a convergência às normas contábeis internacionais; as habilidades e competências; contadores públicos no exercício da profissão; e estudos anteriores.

O terceiro capítulo mostra a metodologia adotada na construção desta pesquisa. O quarto trata da análise dos resultados do estudo. No quinto capítulo se faz as considerações finais e, por fim, são apresentadas as referências utilizadas para construir o referencial teórico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresentará as definições teóricas sobre a temática em estudo considerando os principais pontos a serem discutidos na análise dos resultados.

2.1 Convergência às normas contábeis internacionais no setor público brasileiro

Com a globalização da economia e expansão dos mercados, verificou-se a necessidade de uma contabilidade com normas e critérios únicos, padronizados, e que fosse seguido mundialmente.

Assim, a busca por uma convergência mundial das normas internacionais iniciou-se, primeiramente, na esfera privada, no ano de 1973, quando foi criado o Comitê Internacional de Normas Contábeis (IASC), que visava estudar, preparar e emitir normas de padrões internacionais de contabilidade (ANTUNES *et al.*, 2012; CRUVINEL e LIMA, 2011). Posteriormente, em 2001, o IASC foi sucedido pelo Conselho Internacional de Normas Contábeis (IASB), que foi criado para promover ajustes nas normas contábeis internacionais elaboradas pelo IASC, denominadas de Norma Internacional de Contabilidade (IAS), e assumiu suas responsabilidades técnicas, passando a emitir normas denominadas de Normas Internacionais de Relatório Financeiro (IFRS).

Oliveira e Lemes (2011), entendem que a convergência tinha por objetivo integrar as práticas contábeis entre os países, fazendo com que os usuários utilizassem uma informação contábil padronizada, principalmente dos mercados financeiros e de capitais.

No Brasil, o processo de convergência ocorreu em fases distintas e sucessivas. Após a criação do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), a primeira fase se caracterizou como de transição e teve início em 2008, com o advento da Lei nº 11.638/07 e da Lei nº 11.941/09, que alteraram a lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/76), visando harmonização das normas brasileiras às internacionais. A segunda fase se refere a obrigatoriedade de adoção e divulgação, a partir das demonstrações contábeis das empresas, das novas normas contábeis, tendo iniciado no exercício de 2010 (CONSONI; COLAUTO, 2016; GAMA, 2012).

Vale frisar que, segundo Oliveira e Lemes (2011), a criação do CPC, em 2005, foi o principal marco do início do processo de convergência no Brasil, sendo que o modelo adotado é o mesmo estabelecido pelo IASB por meio das IFRS.

O CPC foi criado pela Resolução do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) nº 1.055, de 07/10/2005, na qual expõe que tem por objetivo o estudo, o preparo e a emissão de Pronunciamentos Técnicos sobre procedimentos de Contabilidade e a divulgação de informações dessa natureza, para permitir a emissão de normas pela entidade reguladora brasileira, visando à centralização e uniformização do seu processo de produção, levando sempre em conta a convergência da Contabilidade Brasileira aos padrões internacionais (COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS, 2023).

Quanto ao setor público, o papel de convergência internacional coube à Federação Internacional de Contadores (IFAC), que no ano 2000, cria o Comitê do Setor Público (PSC), para emitir as primeiras Normas Internacionais de Contabilidade do Setor Público (IPSAS), voltadas para a contabilidade governamental, alinhadas às IFRS (CRUVINEL; LIMA, 2011). Em 2004, a IFAC cria o Conselho Internacional de Normas Contábeis do Setor Público (IPSASB), que substituiu o PSC, para continuar desenvolvendo as normas contábeis de alta qualidade para uso na preparação de demonstrações contábeis por entidades do setor público (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2010).

No entanto, para se compreender o processo de convergência do Brasil, no âmbito da contabilidade do setor público, é necessário analisar o processo de evolução das finanças públicas (BRASIL, 2021). Nesse sentido, o marco da contabilidade pública no Brasil é a Lei nº 4.320/1964, criada na vigência da Constituição de Federal/1946, trazendo normas gerais do controle dos orçamentos e balanços do setor público, bem como iniciou a construção de uma administração financeira e contábil sólida no País, tendo o orçamento público como instrumento (BRASIL, 1964; BRASIL, 2021).

Posteriormente, a Constituição Federal Brasileira/1988 recepcionou a Lei nº 4.320/1964, estando atualmente com status de Lei Complementar, passando a ser a principal norteadora de finanças públicas, vez que regula determinação constitucional (LIMA; SANTANA; GUEDES, 2009).

Ressalta-se, como um avanço na área da contabilidade pública, a criação da Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar nº 101, de 04/05/2000, que estabelece as normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, com o intuito de propiciar o equilíbrio das finanças públicas e instituir instrumentos de transparência da gestão fiscal (BRASIL, 2000; BRASIL, 2021).

Em consonância à convergência, com base nas IPSAS e visando a modernização e o aperfeiçoamento da gestão, com uma adequada evidenciação do patrimônio público, o Conselho Federal de Contabilidade realizou suas ações com base em três diretrizes: a promoção do desenvolvimento conceitual, o fortalecimento institucional da Contabilidade Pública e a convergência às normas internacionais de Contabilidade (LIMA; SANTANA; GUEDES, 2009).

Assim, no ano de 2008, iniciou-se a reforma da contabilidade pública no Brasil, com a publicação da Portaria nº 184 do Ministério da Fazenda, que estabeleceu diretrizes a serem observadas pelos entes públicos em relação aos procedimentos, práticas, elaboração e divulgação das demonstrações contábeis, de forma a torná-las alinhadas às IPSAS e às Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBCASP), editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (GAMA, 2012).

Posteriormente, em novembro de 2008, o CFC emitiu as primeiras Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas (NBC T 16) alinhadas as IPSAS e nesse mesmo passo, a Secretaria do Tesouro Nacional (STN), emitiu a 1ª edição do Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (MCASP). Atualmente, o MCASP está na sua 9ª edição, com vigência a partir do exercício 2022.

Para Lima, Santana e Guedes (2009), o NBCT 16 tinha por objetivo contribuir para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação de atos e fatos administrativos, propiciando o cumprimento dos aspectos legais e formais, fazendo com que a Contabilidade Pública brasileira refletisse a essência das transações governamentais e seu impacto no patrimônio.

Nesse viés, é importante verificar como a NBCT 16.1 conceitua contabilidade pública, que assim a descreve como o ramo da ciência contábil que aplica, no processo gerador de informações, os princípios fundamentais de contabilidade e as normas contábeis direcionados ao controle patrimonial de entidades do setor público e destaca que seu objeto é o patrimônio público. Por essa linha, os autores Lima, Santana e Guedes (2009), entendem que patrimônio público, tão qual o privado, é movimentado diariamente e precisa ser registrado e controlado, de modo que os gestores públicos possam acompanhar a evolução e avaliar se os objetivos da entidade pública estão sendo alcançados, assim, como é essencial ao controle da sociedade.

Por essa linha, Chan (2010) entende que a reforma da contabilidade governamental, diante do processo de convergência internacional, é considerada

parte da melhoria da gestão financeira pública, contribuindo para o desempenho do governo e, indiretamente, para o desenvolvimento de uma nação.

Dado o exposto, verifica-se que o alinhamento às normas internacionais trouxe melhora na qualidade das informações contábeis disponibilizadas à sociedade, e no que tange a contabilidade pública, especialmente em relação a transparência, eficiência, responsabilidade, e prestação de contas. Nesse contexto, passou-se a exigir muito mais do profissional contábil que deve estar preparado para as novas legislações e formas de trabalho, diante das constantes mudanças que o mercado vem passando, considerando que é o responsável pela gestão e escrituração contábil da instituição.

2.2 Habilidades e competências do profissional contábil

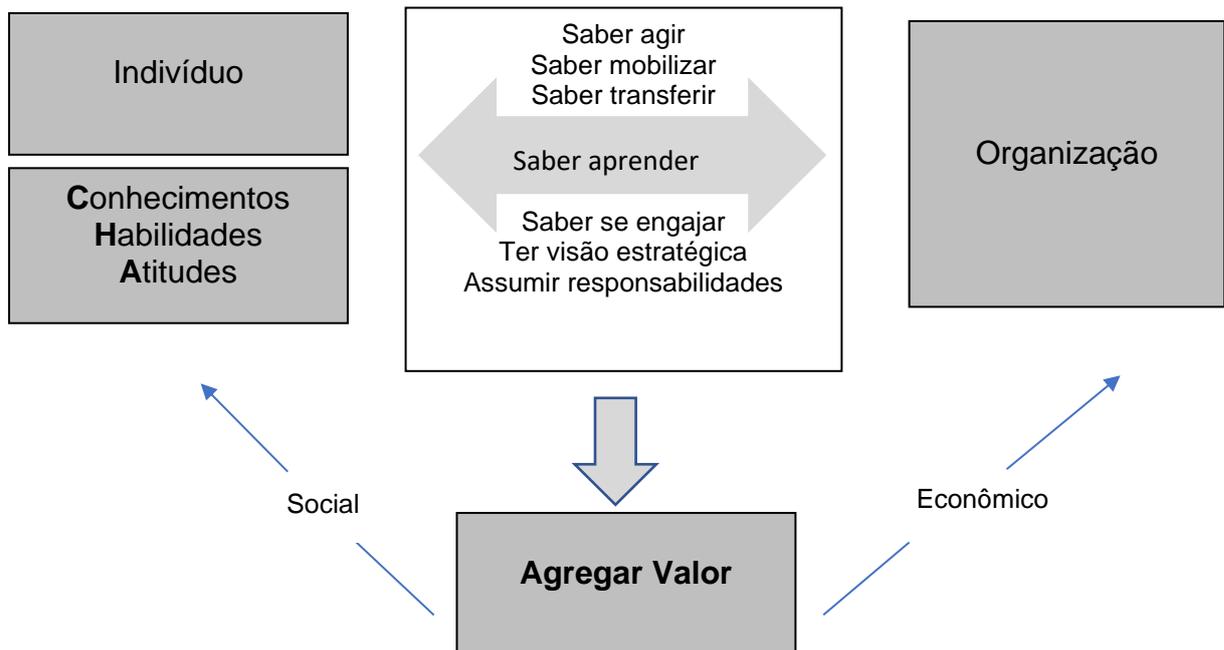
De acordo com o dicionário online Priberam, o termo “Competência” significa: “[...] capacidade, suficiência (fundada em aptidão).” (DICIONÁRIO..., 2023, p. 2). Para Fleury e Fleury (2001) competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Pantoja (2015, p. 14) resume os dois aspectos que são comuns na maioria das definições disponíveis na literatura sobre competência:

- a) competências dizem respeito à mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes, conhecido pela sigla CHA;
- b) competências envolvem comportamentos observáveis que se expressam na ação ou desempenho dos indivíduos.

Nesse contexto, Fleury e Fleury (2001) explicam que como as competências devem gerar valor econômico para as organizações e valor social para o indivíduo, parecem estar associadas a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica.

Figura 1 - Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização.



Fonte: Adaptado de Fleury e Fleury (2001).

Compreende-se que a competência é o saber aliado ao saber fazer trazendo melhoria. Nessa linha, atrelado ao conceito de competência está o de habilidade, que se relaciona ao saber fazer: capacidade física ou mental, que indica a capacidade adquirida (SCHLINDWEIN, 2007).

Trazendo para o mundo da contabilidade, segundo Ott *et al.* (2011) no âmbito internacional, há um modelo de competências e habilidades que os profissionais contábeis devem desenvolver, estipulado pela entidade Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA), no chamado quadro de competências essenciais, e o Padrão de Educação Internacional IES 3 organizado pela Federação Internacional de Contadores. No Quadro 1 estão elencadas as competências em âmbito internacional.

Quadro 1 - Competências em âmbito internacional.

	Competências	Descrição
Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados	Competências funcionais	Corresponde às competências técnicas, capacidade de executar análise crítica, avaliar e fornecer dados, desenvolver, analisar e implementar sistemas de informação contábil e de controle gerencial.
	Competências pessoais	São a comunicação, os comportamentos e atitudes que contribuem para forma como indivíduos se relacionam com os demais e facilidade de aprendizagem individual.
	Competências relacionadas aos negócios	São o conhecimento e compreensão sobre o ambiente interno e externo dos negócios e das organizações.
	Competências	Descrição
Padrão de Educação Internacional- IES 3	Intelectuais	Contribuem para solucionar problemas, tomar decisões e julgar situações complexas, assim como está relacionada ao conhecimento e entendimento cognitivo.
	Técnicas e Funcionais	Compreendem as habilidades gerais e específicas de contabilidade, assim como a matemática, estatística e conhecimento em tecnologia da informação.
	Pessoais	Compreendem as atitudes e comportamentos do profissional contábil que proporcionam melhoria na sua aprendizagem pessoal e profissional, assim como o comportamento ético e o autoaprendizado.
	Interpessoais e de comunicação	Permitem que o profissional interaja com outras áreas de conhecimento, trabalhe em equipe, receba e transmita informações, forme julgamentos, tome decisões.
	Organizacionais e de gerenciamento de negócios	São as habilidades relacionadas ao funcionamento da organização, planejamento estratégico e gestão de processos.
	Conhecimentos	São as habilidades relacionadas aos conhecimentos específicos da contabilidade, como finanças e áreas afins, acerca dos negócios e das organizações e sobre a tecnologia da informação.

Fonte: Adaptado de Reis *et al.* (2015).

No Brasil, a Resolução CNES/CES nº 10/2004, institui as diretrizes curriculares nacionais para o curso de Graduação em Ciências Contábeis e define o que é esperado do profissional contábil em relação às competências e habilidades:

- I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;

V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;

VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante à sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;

VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítica analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;

VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais. (BRASIL, 2004, p. 2-3).

Como se observa, as diretrizes curriculares propuseram para formação do bacharel em ciências contábeis conhecimentos abrangentes, que vão desde a comunicação ao desenvolvimento de sistemas de informação contábil (REIS *et al.*, 2015).

Assim, é esperado, com base nos normativos acima, que o profissional contábil tenha, além do conhecimento técnico, competências e habilidades multidisciplinares ao término de sua formação.

Por isso, o profissional contábil deve sempre buscar desenvolver as competências e habilidades que lhe é presumido, mas para além disso, a sua atuação deve sempre gerar informações de qualidade, utilizando seu poder de julgamento, sem se limitar a regras estabelecidas (SZUSTER, 2015).

Portanto, o profissional deve acompanhar as mudanças que acontecem ao seu redor e se preparar adequadamente, visando atender da melhor maneira a sociedade em geral.

Logo, o profissional da contabilidade não pode mais ficar sentado e isolado em sua cadeira, pois além de dominar a Contabilidade, deverá ter razoável domínio de Direito, de Economia, de Finanças, de Gestão, de Tecnologia da Informação, no mínimo. Assim, a educação continuada é simplesmente outra questão de sobrevivência, uma vez que o mundo da Contabilidade tem um índice de renovação e inovação se ampliado ao longo do tempo. Um outro fator importante para o profissional, e grande fator diferencial competitivo em qualquer profissão, é o uso da inteligência emocional, onde o lado comportamental humano é fortemente trabalhado (MARTINS, 2022).

No entender de Leal, Soares e Souza (2008) o mercado exige dos profissionais da área contábil um conhecimento que transcende o processo específico pronto para o tecnicismo busca-se um profissional com competências para entender o “negócio”, visando orientar o gestor e participar das decisões de forma consciente. Nesse sentido, a atuação do profissional em uma empresa é muito ampla, pois este profissional é um grande administrador de recursos, inclusive humanos. Portanto, o profissional, em sua atuação diária, tem de ter grande bom senso para aplicar com segurança os conceitos de materialidade e da relação custo x benefício (SZUSTER, 2015).

Frisa-se que a contabilidade serve ao interesse público, fomentando a confiança, o crescimento e a estabilidade financeira a longo prazo para a economia global e na esteira dessa realidade, o contador deve atuar de forma a gerar informações de qualidade, utilizando seu poder de julgamento e não ficar restrito a seguir regras estabelecidas (SZUSTER, 2015). É um novo paradigma, construído pelas constantes mudanças no cenário mundial e, em consequência disso, vindo a exigir do profissional contábil, a cada dia, um novo desafio, uma nova meta e uma crescente necessidade de aprimoramento profissional (PAULA, 2021).

Portanto, diante da complexidade e a incerteza no ambiente no qual as organizações estão inseridas, é necessária a construção de capacidades dinâmicas de novas práticas de gestão e a busca constante por profissionais qualificados (LEAL; SOARES; SOUSA, 2008). Com efeito, o profissional contábil ganhou maior relevância no contexto empresarial e na sociedade, vez que não se limita apenas a realizar funções burocráticas de cumprimento de obrigações acessórias, tão importantes, mas atuam sobremaneira como consultores de negócios, à medida que geram informações para a tomada de decisão do gestor, contribuindo ativamente para os resultados e crescimento das organizações (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2022).

2.3 Contadores públicos no exercício da profissão

A Contabilidade sempre impulsionou o desenvolvimento da sociedade por meio do controle das operações econômicas e da geração de informações, fundamentada na necessidade premente de refletir a realidade com representação fidedigna e relevância para os diversos usuários das informações (SZUSTER, 2015).

Com a contabilidade aplicada ao setor público não é diferente, vez que aplica os princípios e normas contábeis para o controle patrimonial de entidades do

setor público, gerando informações para atender as exigências da lei e prestar contas à sociedade (BRANDALISE; FELLA; ZAMIN, 2009; GAMA, 2012).

Nesse contexto, o papel do contador público deve sempre priorizar a busca pela transparência dos demonstrativos contábeis e financeiros, de modo que os cidadãos tenham compreensão das ações de seus governantes, especialmente quando diz respeito à subtração de parte do patrimônio da população por meio de tributos. No entanto, a imagem do contador muitas vezes é distorcida em função da contabilidade pública que está focada na prestação de contas do governo, deixando de apresentar formas de controle efetivo para gestão governamental (BRANDALISE; FELLA; ZAMIN, 2009).

Para Athayde (2022), houve uma ampliação nas atribuições privativas ao exercício profissional previstas na figura do contador público, pois houve a evolução da carreira, migrando de um modelo tradicional envolvido em critérios mais operacionais, como a execução de lançamentos contábeis, para um profissional com um perfil mais voltado a questões gerenciais de tomada de decisão e até mais próximo da alta administração dos órgãos públicos. Com o início do processo de convergência às normas internacionais, os profissionais responsáveis pelas interpretações e adoção dessas normas ficaram a cargo dos contadores públicos, exigindo mais responsabilidades e dedicação. Dessa maneira, diante das novas atribuições que são imputadas ao contabilista e no dia a dia dentro das instituições, verifica-se que fatores podem influenciar o desempenho desses profissionais, causando dificuldades ou oportunidades.

Com isso, é importante o desenvolvimento de habilidades e competências para o bom desempenho da profissão, visto que, um profissional de valor precisa mais que acumular conhecimentos teóricos (REIS *et al.*, 2015).

O desempenho de uma pessoa está intimamente ligado à sua motivação. Para Maximiano (2000), o comportamento humano é sempre motivado e a motivação para o trabalho é entendida como o processo pelo qual o esforço ou ação que leva ao desempenho profissional de uma pessoa é impulsionado por certos motivos. A motivação pode produzir o desempenho positivo ou negativo.

Há dois grupos de motivos que influenciam o desempenho, os motivos internos e os motivos externos. Os motivos internos referem-se às necessidades, aptidões, interesses, valores e habilidades da pessoa. São os impulsos interiores, de natureza fisiológica e psicológica, afetados por fatores sociológicos como os grupos

ou a comunidade de que a pessoa faz parte. Os motivos externos são estímulos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue porque satisfazem as necessidades, despertam um sentimento de interesse ou representam a recompensa a ser alcançada (MAXIMIANO, 2000).

Por isso, entende-se como relevante compreender os fatores que influenciam o desempenho do profissional contábil público, dado que com as recentes mudanças que impuseram novas condições de trabalho a esses profissionais, acabou por acarretar relações socioprofissionais conflituosas com gestores e pares, assim como o atendimento de obrigações externas demandadas pelo sistema brasileiro de contabilidade, que demandou desses profissionais o cumprimento de um rol de obrigações externas nem sempre bem recebidas pelas organizações (ATHAYDE, 2022).

Diante do contexto apresentado, o estudo realizado por Paula (2021), preocupou-se em mapear e sistematizar as dificuldades encontradas pelos contadores públicos no exercício da profissão, com base em diversos estudos da literatura científica. No Quadro 2 é demonstrado as dificuldades sistematizadas por Paula (2021).

Quadro 2 - Lista de dificuldades

Nº	Dificuldades	Definição de Variáveis
1	Necessidade de Capacitação	O processo de convergência contábil tem alterado o perfil dos contadores e exigido uma maior capacitação dos contadores .
2	Não participação em reuniões estratégicas	Se o contador não for chamado em reuniões para fornecer informações estratégicas, seu desempenho diminui .
3	Falta de habilidades e atributos pessoais do contador	Habilidades e atributos pessoais do contador, muitas vezes, são mais importantes do que teorias e técnicas contábeis.
4	Falta de capacidade de trabalhar sob pressão	A capacidade do contador de trabalhar sob pressão, muitas vezes, é mais importante do que teorias e técnicas contábeis .
5	Falta de capacidade de interpretar e implementar normas internacionais	É preciso formar profissionais contadores que sejam efetivamente capazes de interpretar e implementar as normas internacionais de contabilidade .
6	Falta de experiência profissional	A experiência favorece um julgamento profissional dos contadores e não apenas suas habilidades técnicas .
7	Falta de adaptação às normas contábeis	O contador público tem sido cobrado a se adaptar a um novo conjunto de técnicas que possam ser capazes de gerenciar os impactos das imperfeições nas estruturas de controle .

8	Falta de implementação de controles preventivos	Novos instrumentos de controle preventivo com a finalidade de melhorar a conformidade e atender à crescente demanda por prestação de contas .
9	O não uso da tecnologia impede a identificação e correção de possíveis falhas	A transparência e fidedignidade das informações contábeis ocorrem com a utilização de técnicas e tecnologias que possam identificar e corrigir possíveis falhas .
10	A contabilidade não orientada pela tecnologia	As atividades e operações contábeis devem estar orientadas pela tecnologia .
11	A falta de um sistema de controle interno preventivo eficaz impede o gerenciamento de riscos e a conformidade aos atos e fatos contábeis	Um sistema de controle interno eficaz é considerado um elemento chave no gerenciamento de riscos e um componente prático de conformidade .
12	Falta periódica de avaliação de riscos	Torna-se necessário que a administração pública faça uso de ferramentas que ofereçam uma avaliação periódica de riscos.
13	Falta de conformidade em nível compatível com a complexidade do órgão e outros indicadores	Os níveis gerais de conformidade no setor público são baixos, em comparação com outros indicadores de desempenho, como gerenciamento de riscos .
14	Falta de segregação de funções nos setores	A segregação de funções é essencial para administração pública (MATEI; DRUMASU, 2015), pois trata-se de um procedimento de controle preventivo, empregado antes da ocorrência de erros e irregularidades .
15	Ineficiência nos processos administrativos	Exige-se um moderno padrão de gestão, guiado por normas e visando a redução de custos, a fim de resolver problemas de gastos irracionais e melhorar a qualidade e a eficiência dos processos administrativos .
16	Realização de despesas sem o empenho prévio	Quando da execução orçamentária da despesa, verifica-se que um dos erros mais comuns cometidos pela contabilidade trata-se da realização da despesa sem o prévio empenho .
17	Ordem ilegal de superior hierárquico	O comportamento antiético de um superior hierárquico com o contador público .
18	Falta de implementação de um Código de Ética	A implementação de uma cultura ética de suporte dentro da organização ajuda a melhorar as atitudes e encorajar os contadores públicos a relatar atos questionáveis .

19	Falta de plano de capacitação, alinhado à gestão de competências do órgão	Entende-se que a capacitação é um dos principais caminhos para tornar os servidores mais produtivos e fazê-los crescer profissionalmente .
20	Falta de capacitação compatível com a complexidade e atribuições dos contadores	Capacitação é uma das medidas que pode reduzir os efeitos negativos causados pela rotatividade do cargo de contador .
21	Demonstrações contábeis com informações inconsistentes sobre a depreciação contábil e seus critérios adotados	É fundamental que os contadores sejam proativos, com alternativas para o aperfeiçoamento da capacidade informacional, evidenciando uma demonstração contábil que retrate a realidade, apesar de todas as dificuldades existentes, por exemplo, o processo obrigatório de depreciação contábil.
22	Demonstrações contábeis com informações inconsistentes sobre o tratamento contábil na reavaliação de bens	É importante que os contadores procurem alternativas visando à melhoria e aperfeiçoamento da reavaliação de bens que será evidenciada nas demonstrações contábeis .
23	Falta de um planejamento orçamentário e financeiro que deem suporte à execução orçamentária e financeira	Em todas as organizações, orçamentos são planos que revelam objetivos estabelecidos pelos tomadores de decisão, como a organização obterá recursos e como usará esses recursos para atingir metas. Para isso, faz-se necessário um planejamento orçamentário e financeiro próximo da realidade .
24	Falta de um tipo de liderança que melhor se adeque à sua equipe	Um estilo de liderança que promova capacidades psicológicas positivas e um clima ético positivo vem reduzindo as dificuldades enfrentadas pelos contadores junto a sua equipe, sendo capazes de fortalecer o comprometimento de seus subordinados e, ao mesmo tempo, reduzir o estresse e as intenções de não fazerem parte da equipe .

Fonte: Adaptado de Paula (2021).

Diante do exposto, as dificuldades que impactam os profissionais contábeis em suas atividades diárias, apresentadas no Quadro 2, subsidiaram a realização desta pesquisa. O próximo tópico apresentará os estudos anteriores sobre a temática abordada neste estudo focado na contabilidade pública.

2.4 Estudos anteriores

Apresenta-se os estudos anteriores relacionados a esta pesquisa que complementam a fundamentação teórica.

Guimarães (2021) verificou a relação entre o envolvimento dos contadores que atuam no setor público e o conflito dos papéis, da satisfação e o prestígio profissional através de uma metodologia quantitativa, por meio de análises estatísticas, descritivas e inferenciais, utilizando correlações de Pearson e regressão simples. Como resultado, o autor identificou que os profissionais contábeis apresentaram baixo envolvimento em atividades relacionadas à prestação de contas em suas organizações, principalmente aquelas ligadas à performance da instituição. E, em relação ao envolvimento gerencial, inferiu-se que, os contadores respondentes possuíam relativamente maior envolvimento em decisões de caráter operacional e um baixo envolvimento em decisões estratégicas, como também um nível relativamente baixo de conflito de função e um maior nível de satisfação e prestígio profissional percebido por eles.

Paula (2021) realizou um estudo para compreender as dificuldades que os profissionais contábeis públicos passam nas suas atividades de rotina. Esse autor desenvolveu um quadro com 24 dificuldades enfrentadas pelos contadores públicos no exercício da profissão, baseado em estudos científicos estrangeiros e nacionais. A pesquisa possui uma abordagem quantitativa e exploratória, utilizando-se de estatística descritiva para análise dos dados. O estudo apontou que a formação profissional e Liderança e Desempenho Profissional foram os grupos de dificuldades que mais se destacaram na percepção dos contadores públicos.

Stolle, Nez e Silva (2021) buscaram identificar polaridades e diferenças dos efeitos dos conflitos de papéis e a ambiguidade de funções na satisfação no trabalho dos controllers do setor público e de empresas privadas brasileiras. Para isso, empregaram métodos de natureza descritiva com abordagem quantitativa. Os resultados indicaram que o conflito de papel e a ambiguidade de função possuem polaridade negativa com a satisfação no trabalho, assim, para o controller, quando a expectativa e o solicitado não são compatíveis, gera a sua insatisfação no trabalho, o mesmo ocorrendo quando ele não sabe exatamente como agir em suas funções. Chamam atenção às organizações públicas que devem focar sua atenção no alinhamento das questões políticas com os valores reais da função e de seus indivíduos. Tais condições podem melhorar a satisfação no trabalho dos indivíduos e, por consequência, das próprias organizações.

Correia (2022) avaliou a relação entre as habilidades interpessoais dos contadores de qualquer esfera, seja ela pública ou privada, com a sua efetividade,

conflitos entre os gestores e a satisfação no trabalho. O estudo adotou uma abordagem quantitativa, com delineamento transversal que utiliza a técnica de investigação survey. Os resultados mostram que os contadores que desenvolvem mais suas habilidades interpessoais dentro do âmbito organizacional tendem a possuir maiores níveis de efetividade, conflitos e satisfação no trabalho.

Athayde (2022), investigou quais os principais fatores que levam as condições de prazer e de sofrimento nos contadores públicos do poder executivo federal, com base na abordagem teórica Dejouriana da psicodinâmica do trabalho. Para isso realizou uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, utilizando-se da análise de conteúdo para apurar os dados. O estudo concluiu que há mais momentos de sofrimento do que de prazer, o que pode ser atribuído às restrições impostas pelos gestores, que não conseguem entender as responsabilidades e as funções dos contadores públicos federais. Portanto, menosprezam essa categoria profissional, que se sente desconfortável nas organizações em que prestam serviço.

Santos Filho e Rech (2023) analisaram as fontes do estresse ocupacional que impactam na atuação do profissional contábil no setor público, através de uma pesquisa quantitativa, de caráter descritiva, em que a análise dos dados ocorreu por intermédio de testes não-paramétricos de Mann-Whitney Kruskal-Wallis. Com os resultados, foi possível constatar que as fontes de estresse relativas à quantidade de trabalho e falta de capacitação apresentaram altos níveis de estressores percebidos. Enquanto as fontes pouca valorização e falta de autonomia foram consideradas em um nível médio de estressor percebido.

Quadro 3 – Resumo estudos anteriores.

Autor	Objetivo geral
Guimarães (2021)	Verificar a relação entre o envolvimento (decisões gerenciais e no processo de accountability) dos contadores que atuam no setor público e o conflito de papéis, a satisfação e o prestígio profissional.
Paula (2021)	Identificar, agrupar e analisar os principais fatores associados às dificuldades enfrentadas na profissão dos contadores públicos brasileiros.
Stolle, Nez e Silva (2021)	O estudo objetiva identificar polaridades e diferenças dos efeitos dos conflitos de papéis e a ambiguidade de funções na satisfação no trabalho dos controllers do setor público e de empresas privadas brasileiras.
Correia (2022)	Avaliar a relação entre as habilidades interpessoais dos contadores de qualquer esfera, seja ela pública ou privada, e a sua efetividade, conflitos entre os gestores e a satisfação no trabalho.

Autor	Objetivo geral
Athayde (2022)	Investigar quais os principais fatores que levam às condições de prazer e de sofrimento dos contadores públicos do poder executivo federal, com base na abordagem teórica Dejouriana da psicodinâmica do trabalho.
Santos Filho e Rech (2023)	Analisar as fontes do estresse ocupacional que impactam na atuação do profissional contábil no setor público.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa é classificada, quanto aos objetivos, como descritiva e explicativa, uma vez que busca verificar como os profissionais contábeis da UFMA percebem o exercício da atividade contábil. A pesquisa explicativa tem o objetivo de identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de fenômenos, enquanto a pesquisa descritiva visa descrever um fenômeno ou população, bem como pesquisas que tem por objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população (GIL, 2017).

Quanto à abordagem este estudo se apresenta como qualitativo, uma vez que busca estudar um fenômeno, em seu aspecto subjetivo, sendo de caráter exploratório, no sentido de buscar conhecimento para uma questão, em que as informações disponíveis são insuficientes. Assim, a pesquisa qualitativa deve mostrar as opiniões, as atitudes e os hábitos de pequenos grupos, selecionados de acordo com perfis determinados (VIEIRA, 2009).

Em relação à amostra, utilizou-se a técnica da amostragem não probabilística por julgamento, definida quando o pesquisador escolhe os sujeitos de forma intencional, pois entende que são os mais significativos em determinado campo, sendo uma variação da amostragem por conveniência (APPOLINÁRIO, 2012).

Desse modo, a pesquisa foi realizada com os servidores ocupantes dos cargos públicos de contador e técnico em contabilidade que atuam na área contábil da UFMA. Em consulta ao sítio Portal da transparência do Governo Federal, na aba Servidores e Pensionistas, clicando “Por Servidor (vínculos)”, e aplicando os filtros nome do cargo, situação ativo e o órgão de lotação, foi possível identificar os servidores ocupantes dos cargos em estudo, com a respectiva lotação e a informação de afastamento ou não.

Verificou-se que há 9 (nove) contadores e 18 (dezoito) técnicos em contabilidade, dos quais 6 (seis) técnicos estão lotados em área diversa à área contábil, sendo 2 (dois) desses afastados/cedidos de suas atividades na instituição. Assim, há 9 contadores e 12 técnicos em contabilidade aptos para a pesquisa, totalizando 21 servidores, representando a amostra do estudo.

Os servidores estão distribuídos entre a Pró-Reitoria de Planejamento, Gestão e Transparência (PPGT), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAES), Agência de Inovação,

Empreendedorismo, Pesquisa, Pós-graduação e Internacionalização (AGEUFMA) e Superintendência de Infraestrutura (SINFRA), conforme o Quadro 4.

Quadro 4 - Distribuição de cargos por unidades.

Unidade	Cargo	Número de servidores
Diretoria de Orçamento, Finanças e Contabilidade/PPGT	Contador	1
Diretoria de Orçamento, Finanças e Contabilidade/PPGT	Técnico em Contabilidade	1
Coordenação de Contabilidade/PPGT	Contador	4
Coordenação de Execução, Liquidação e Pagamento/PPGT	Contador	1
Coordenação de Execução, Liquidação e Pagamento/PPGT	Técnico em Contabilidade	2
Divisão de Análise e Acompanhamento de Pagamentos/PPGT	Contador	1
Coordenação de Planejamento Orçamentário/PPGT	Contador	1
Divisão de Prestação de Contas/PPGT	Técnico em Contabilidade	1
Seção de Patrimônio/PPGT	Técnico em Contabilidade	1
Coordenação de Formação Empreendedora e Empresas Juniores/AGEUFMA	Contador	1
Auditoria Interna/PPGT	Técnico em Contabilidade	1
Coordenação de Pagamento de Pessoal/PROGEP	Técnico em Contabilidade	4
Coordenação de Transportes/SINFRA	Técnico em Contabilidade	1
Divisão de Administração de Programas e Transparência/PROAES	Técnico em Contabilidade	1
Total		21

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A fonte de coleta dos dados utilizada foi a entrevista semiestruturada, que no entender de Vieira (2009), objetiva revelar opiniões, atitudes, ideias, juízos, utilizando-se de questões abertas, em que se utiliza um roteiro, mas o respondente é livre para falar. Segundo Flick (2009), na entrevista são levadas perguntas mais ou

menos abertas na forma de um guia de entrevista, para que o entrevistado responda livremente.

No período de 19 a 28 de junho de 2023 foram realizadas 19 entrevistas com duração máxima de 37 minutos, totalizando 5 horas e 43 minutos. Dos 21 servidores que representavam a amostra da pesquisa, 2 servidores estavam afastados de suas atividades por motivo de férias e licença para capacitação, o que impossibilitou a realização da entrevista.

Em decorrência da implantação do Programa de Gestão na UFMA muitos servidores estão realizando suas atividades na modalidade teletrabalho, seja parcial ou integral, de modo que com esses servidores a entrevista foi realizada de forma virtual pelo Google Meet e com os demais de forma presencial.

Assim, 15 entrevistas foram feitas de modo presencial no próprio ambiente de trabalho dos servidores e 4 entrevistas de forma virtual, pelo google meets, previamente agendadas, com envio do termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE A) por e-mail antecipadamente.

Tanto as entrevistas virtuais quanto as presenciais foram gravadas para garantir o registro e captação das informações, visando melhor compreensão do que foi falado. Posteriormente, foi realizada a transcrição dos áudios das entrevistas na plataforma online Reshape, com a devida autorização de todos os entrevistados, garantindo-lhes o sigilo e a confidencialidade das respostas.

Para a entrevista utilizou-se de um roteiro (APÊNDICE B) com questões abertas que tratam das características dos entrevistados e sobre o tema da pesquisa, objetivando caracterizar os respondentes e extrair o máximo de informações relativas ao objeto deste estudo.

Para tratamento dos dados utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, que segundo Bardin (2016, p. 44), é “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.” A análise de conteúdo passa por três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e a interpretação (BARDIN, 2016).

A pré-análise se refere à organização propriamente dita, é nesse momento que se faz a escolha dos documentos que serão analisados, formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final, definição do corpus, que auxiliará na interpretação dos dados coletados.

A etapa de exploração do material consiste na codificação, decomposição ou enumeração, em função das regras previamente estabelecidas. Na etapa do tratamento dos resultados obtidos e interpretação, os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos. Para a análise de conteúdo, um dos procedimentos é a categorização, que é a passagem de dados brutos para organizados (BARDIN, 2016).

Para Bardin (2016), as categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos sob um título genérico, agrupadas em razão de características comuns. Os critérios de categorização podem ser: a) semântico (categorias temáticas), b) sintático (os verbos, adjetivos), c) léxico (classificação de palavras segundo seu sentido) e d) expressivos (exemplo, categorias que classificam as perturbações da linguagem). Nesta pesquisa o critério escolhido foi temático, conforme Quadro 5.

Hsieh e Shannon (2005) explicam que a análise de conteúdo possui três abordagens distintas: convencional, direcionada e somativa. As principais diferenças entre as abordagens são esquemas de codificação, origens dos códigos e ameaças à confiabilidade. Na análise de conteúdo convencional, as categorias de codificação são derivadas diretamente dos dados do texto. Na abordagem direcionada, a análise começa com uma teoria ou resultados de pesquisa relevantes como orientação para os códigos iniciais. A abordagem somativa envolve contagem e comparações, geralmente de palavras-chave ou conteúdo, seguidas pela interpretação do contexto subjacente.

Na abordagem direcionada, os dados são coletados principalmente por meio de entrevistas, em que uma pergunta aberta pode ser usada, seguida de perguntas direcionadas sobre as categorias predeterminadas. Assim, esta pesquisa foi realizada com base na análise de conteúdo direcionada, onde as categorias foram pré determinadas para a condução das entrevistas.

Com base no quadro de dificuldades (quadro 2), foram escolhidas 11 dificuldades para desenvolver as categorias temáticas deste estudo e confeccionar o roteiro de entrevista (APÊNDICE B). Assim, a pesquisa foi baseada nas dificuldades 1, 20, 7, 3, 4, 15, 24, 9, 14, 17 e 18, sendo utilizadas para analisar a percepção dos profissionais contábeis sobre o exercício da profissão.

Quadro 5 - Categorias das entrevistas.

Categorias	Descrição	Elementos	Dificuldades
Conhecimento e capacitação Profissional	Conhecimento necessário para executar as suas funções	Capacitação; Conhecimento	1,20,7
Habilidades, desempenho e liderança	Qualidades inerentes a pessoa; Resultado da capacidade de executar uma tarefa	Habilidade; Desempenho; características pessoais	3, 4, 15, 24
Gestão e tecnologia	Envolve tudo relacionado ao processo de planejar, organizar, dirigir e controlar os recursos organizacionais, e o uso da tecnologia	Gestão; tecnologia; segregação de funções; ética, liderança	9, 14, 17 e 18

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar a análise e discussão dos dados coletados na pesquisa, realizada com os profissionais contábeis da Universidade Federal do Maranhão.

4.1 Características dos entrevistados

Nas entrevistas, conversou-se com os profissionais contábeis da UFMA para entender suas percepções sobre as dificuldades enfrentadas no exercício da profissão, no período de 19/06/2023 a 28/06/2023, com 19 servidores. Para preservar a identidade dos servidores, os seus nomes foram substituídos pela letra E seguido do número de ordem de entrevista. No Tabela 1 são apresentadas as informações sobre as características dos entrevistados.

Tabela 1 - Perfil dos entrevistados.

Características	Alternativas	Frequência	Proporção
Sexo	Feminino	7	37%
	Masculino	12	63%
Idade	de 21 a 30 anos	2	10,53%
	de 31 a 40 anos	3	15,79%
	de 41 a 50 anos	11	57,89%
	de 51 a 60 anos	2	10,53%
	61 anos ou mais	1	5,26%
Escolaridade	Ensino Médio/Técnico	1	5,26%
	Graduação	2	10,53%
	Especialização	15	78,95%
	Mestrado	1	5,26%
Cargo	Contador	8	42%
	Técnico em contabilidade	11	58%
Chefia	Sim	6	32%
	Não	13	68%
Tempo de serviço (anos)	até 5 anos	5	26%

Características	Alternativas	Frequência	Proporção
	de 5 anos e 1 dia até 10 anos	4	21%
	de 10 anos e 1 dia até 15 anos	3	16%
	de 15 anos e 1 dia até 20 anos	6	32%
	21 anos ou mais	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Conforme apresentado na tabela 1, observa-se que há mais técnicos em contabilidade (58%) do que contadores (42%) e a maioria dos profissionais contábeis entrevistados estão com idade entre 41 a 50 anos (57,89%), são do sexo masculino (63%). A maioria está no serviço público há mais de 15 anos, demonstrando experiência na área. Percebe-se que 78,95% dos entrevistados possuem pós-graduação lato sensu. No entanto, quando se fala em pós-graduação stricto sensu, verifica-se uma carência nesse nível de formação, pois somente 1 servidor possui mestrado e nenhum possui doutorado.

4.2 Categorias de codificação

Na abordagem direcionada, às categorias de codificação são pré-determinadas com base em uma teoria ou resultados de pesquisa relevantes e utilizadas como orientação à análise dos dados da pesquisa. Nesse contexto, esta análise está estruturada em três categorias, que foram feitas com base nas dificuldades propostas pelo estudo de Paula (2021), a saber: conhecimento e capacitação profissional; habilidades, desempenho e liderança; e gestão e tecnologia.

4.2.1 Categoria conhecimento e capacitação profissional

Esta primeira categoria refere-se ao conhecimento necessário para desempenhar as funções com excelência, mediante capacitação contínua. Nesse item realizou-se três questionamentos, a seguir mais bem descritos.

No primeiro questionamento, foi perguntado se na opinião do entrevistado houve influência do processo de convergência contábil no perfil profissional do contador público, como a necessidade de maior capacitação. Percebeu-se que a maioria dos respondentes entende que a convergência internacional da contabilidade pública exigiu dos profissionais uma maior necessidade de capacitação para se adequarem às normas internacionais, vez que houve mais obrigações para se atingir os requisitos estipulados pelas normas internacionais. Entendem, ainda, que sempre

há a necessidade de se manter atualizado, considerando que a contabilidade é uma área dinâmica, em constantes mudanças, conforme citações de algumas transcrições:

Na verdade, eu acho que diariamente os contadores têm que estar se capacitando, porque muda tanta coisa, é tanto detalhezinho que aí, à medida que a gente vai exercendo, quando aparece a situação, a gente já tem que buscar de novo para ter certeza se não mudou já o que estava antes. (E1).

“Mas, no âmbito da universidade, o que eu percebo é que houve sim, a gente percebe que há mais obrigações, há uma estruturação para que a gente consiga, para que a gente consiga atingir isso que foi estipulado, né?” (E2).

“Sim, houve uma certa situação em que o contador, à medida que surgiu essa convergência, teve que se adaptar, se adequar, porque veio os normativos, principalmente aqui para a contabilidade pública?” (E18).

Sim, teve que ... porque já saiu todo o normativo, primeiramente pelo próprio Conselho Federal de Contabilidade, que são as NBC T 16, 16.1 até 16.11, se não me engano, que trata dessas normas de contabilidade aplicadas ao setor público. (E12).

No segundo questionamento, foi perguntado se havia a falta de capacitação compatível com a complexidade e atribuições do setor de trabalho, impactando diretamente no desempenho e na qualidade das informações contábeis. A maioria dos participantes da pesquisa apontaram que há falta de capacitação, principalmente em relação a novas informações que precisam ser prestadas. A adaptação a novas normas contábeis também é um desafio, embora a UFMA facilite o acesso a cursos de capacitação, não há cursos específicos voltados para o sistema que eles utilizam. Cita-se algumas falas dos entrevistados:

Sim. Eu percebo isso claramente, até às vezes eu cobro, eu critico, porque às vezes a pessoa que trabalha na área contábil E a gente observa que o nosso tempo lá de seis, oito horas de trabalho, às vezes prolonga até nove horas, e quando chega no final do expediente, a pessoa está até cansada para estudar, fazer um curso, fazer um treinamento. Para isso, às vezes, quando tem um treinamento, ele não é focado naquele... no sentido no qual a gente realmente necessita. E os treinamentos, às vezes, são treinamentos muito superficiais. (E16).

Sim. Se eu fosse ter que me qualificar para atender todas as normas, de fato, eu não teria essa qualificação. (E10).

Sim, aqui a gente não tem capacitação. Pelo menos eu, como coordenador, eu é que fico me capacitando em uma internet, né? Nos cursos do MEC que estão oferecendo agora, via internet, e fico treinando o pessoal daqui. Agora eu sinto falta da própria universidade de oferecer cursos da área de contabilidade, né? (E6).

[...] a UFMA, ela facilita esse acesso ao curso, para um determinado fim, né, no caso de uma nova... Entretanto, não existe um curso específico que atenda ao nosso sistema. (E2).

No terceiro questionamento da categoria conhecimento e capacitação profissional, foi perguntado se enfrentavam algum tipo de dificuldade de adaptação diante de uma nova norma contábil, e se havia algum incentivo da instituição quanto à capacitação. Todos os entrevistados informaram não ter dificuldades em se adaptar às novas normas, no entanto, relataram que a universidade não oferece atualização conforme o mercado demanda. Quando surge uma nova norma, eles precisam se adaptar por conta própria e enfrentam dificuldades nesse processo. Conforme pode ser observado nas citações de algumas transcrições:

Funciona no caso, você se vira. Quando surge uma nova atualização, a gente tem que dar conta por nós mesmos. Eu ainda não tive a oportunidade da universidade oferecer esse tipo de atualização de acordo com o que acontece no mercado, não. (E1).

Não. Quando surgem, eles só mandam. E quando mandam um aviso e a gente se vira para poder interpretar esse aviso. Ó, a gente tem agora EFD-Reinf, isso daí foi uma luta fazer esse curso, mas aí o curso ele é aqui... como é que ele vai ser executado aqui na nossa unidade a gente é que tem que se virar com isso, porque não tem aquela questão de ter uma pessoa que possa estar aqui... olha vocês fizeram esse curso e agora vocês vão ver como é que se adequa a isso, vão dar o seu jeito. Esse foi o único curso e estou aqui a cinco anos. (E4).

Não, tem que ter um certo incentivo. A gente tem que correr atrás porque tem que fazer a função. Mas não tem aquele incentivo para... Ah, você tem que estar sempre atualizado para o melhor andamento da sua função. Porque, às vezes, aqui é uma coisa bem rotineira. Só quando muda a lei, você tem que se adaptar. (E5).

Outro ponto interessante, apontado pelo E18, foi que enfrenta dificuldades de adaptação às novas normas contábeis, em parte devido à estrutura política do órgão e a falta de relevância dada às alterações contábeis pelos superiores, conforme demonstrado na transcrição:

O motivo é porque a estrutura do órgão no qual eu trabalho é uma estrutura basicamente política. Então, assim como eu estou vinculado a pessoas que têm cargos comissionados, essas pessoas não têm expertise na área. Portanto, elas tendem a não dar muita relevância para essas alterações... Ela incentiva, dependendo da politicagem, né? Por exemplo, se tiver orçamento, aí eles, talvez eles aceitem algum curso, mas se não tiver, ou então tiver algo que eles dão prioridade, a contabilidade fica em terceiro ou quarto plano. (E18).

4.2.2 Habilidades, desempenho e liderança

Na categoria Habilidade e Desempenho foram realizadas quatro perguntas aos entrevistados, com o fim de verificar quais fatores podem impactar no desempenho dos servidores.

A primeira pergunta referia sobre as habilidades pessoais e conhecimento técnico. Perguntou-se se as habilidades e atributos pessoais são mais importantes do que o conhecimento técnico, bem como se uma ou outra é mais requerida no dia a dia. E se o servidor sente que a falta de algum desses dois fatores pode influenciar no seu desempenho profissional.

Houve uma heterogeneidade nas respostas, pois a depender do setor e das atribuições, as habilidades pessoais ou conhecimento técnico contábil se faz mais necessário, mas são igualmente importantes para o desempenho profissional. Consideram que ter conhecimento técnico é fundamental, mas também é necessário desenvolver habilidades interpessoais, pois essas habilidades fazem diferença nos resultados da execução do trabalho. Algumas das respostas para essa primeira pergunta:

Eu acho que não tem uma importância. Mas as duas habilidades, elas precisam andar de mãos dadas. Porque se você tem uma pessoa que tem muito conhecimento, mas ela não consegue desenvolver uma habilidade interpessoal, ela vai reter aquilo para ela. Agora, se você tem uma pessoa que tem muita habilidade, mas tem pouco conhecimento técnico, também não vai adiantar de nada. (E15).

Não, eu acredito que o conhecimento é a pedra fundamental, né? Por mais habilidade que você tenha... (E16).

[...] eu creio que o pessoal é mais importante do que o técnico, conhecimento técnico. (E5).

Eu acho que conhecimento. Porque você já está sob pressão e você ainda não tem o conhecimento e o problema só aumenta, entendeu? (E10).

Eu acho que é importante a gente ter a teoria, mas se a gente não souber trabalhar com as demandas que chegam, às vezes urgentes, naquele minuto, naquele instante, a gente não consegue desenvolver um bom trabalho. (E1).

Na segunda pergunta desta categoria foi questionado aos servidores quais fatores podem impactar negativamente na produtividade e no crescimento profissional. O fator mais citado foi a insuficiência na oferta capacitação por parte da universidade, tendo também falta de procedimento operacional, falta de mapeamento de processos, Influência política, resistência dos gestores superiores com as novas

dinâmicas de trabalho, remuneração, ferramentas de trabalho de boa qualidade, quadro deficitário de servidores da área contábil e pouca valorização do profissional contábil, conforme pode ser observado nas falas dos entrevistados:

Eu acho que os nossos gestores, eles ainda encontram barreiras demais para trabalhar com a atualidade. Uma das coisas é essa questão do plano de gestão, né? (E1).

Não, o que influencia no meu desempenho hoje é [...]. É uma organização melhor, entendeu? Uma organização melhor da forma que é feito o trabalho. É uma melhor organização com realmente parâmetros que permeiam e vinculam o que é o passo a passo para fazer aquilo ali, para fazer um determinado trabalho. (E2).

Eu acho que além da capacitação não só daqui desse setor, mas de todos os setores que fazem uma cadeia. Porque daqui a gente já está quase na atividade final. Então, vem todos de lá, desde o começo do processo. Eu acho que como um todo aqui falta uma certa capacitação, pelo menos no entendimento. (E4).

Primeiro, a capacitação, né? E a gente tem muita dificuldade aqui de encontrar cursos na área pública e das atribuições aqui na coordenação do orçamento, principalmente na parte do orçamento. E valorização do profissional, porque aqui na UFMA a gente só tem 9 contadores, né? Enquanto nas outras universidades tem 20, 30, né? E não tem valorização profissional. (E6).

Olha, eu acho que em relação à UFMA, acho que mesmo só a parte de remuneração está muito aquém dos outros órgãos. Esse é o fator aqui. É o que mais me desmotiva, né. (E10).

[...] é a estrutura. Em termos de estrutura, em termos de equipe, não. [...] mas as estruturas, às vezes é o ar-condicionado que quebra. Eu estou aqui com o meu notebook, que eu poderia estar com um notebook, um computador melhor, nós já pedimos, entendeu? Então, assim, essa parte das ferramentas de trabalho, isso aí que há uma certa dificuldade. Eu tive que comprar esse notebook aqui, estou trabalhando coisas da universidade. Uma impressora, uma digitalização, está entendendo? (E11).

Influência política na nossa atividade técnica, falta de contadores. [...] e de treinamento também. (E18).

A terceira e quarta pergunta tratavam do estilo de liderança adotado pelo gestor e da gestão administrativa, como possíveis fatores que poderiam afetar o desempenho dos servidores. Nesse sentido, foi identificado por meio da fala dos entrevistados que a falta dinamismo no estilo de liderança, a pouca participação do gestor nas atividades do setor, principalmente quando suas atribuições são repassadas à equipe, e até autoritarismo nas decisões, podem ser fatores de dificuldade que os profissionais enfrentam, causando desânimo e desmotivação. No entanto, a maioria dos entrevistados relatou que o gestor direto não representa uma

dificuldade, tendo, em sua maioria, uma relação amistosa. Outro ponto relatado foi que o contato com gestores superiores pode ser mais difícil, pois nem sempre são ouvidos e têm liberdade para propor alternativas.

Em relação à gestão administrativa, a maioria considera que falta uma padronização dos processos, um conhecimento de toda a cadeia por todas as unidades, com comprometimento de todos os participantes do processo; há um excesso de burocracia, de normas, causando morosidade no atendimento. Essas observações podem ser visualizadas nas falas abaixo:

Mas, deixa eu ver. O estilo de liderança do meu chefe é, basicamente, mandar fazer o serviço. Então, todo serviço que chega, que, às vezes, é para ele resolver, é jogar para a gente resolver. Isso, às vezes, deixa a gente um pouco chateado. Porque, às vezes, só que vai jogando e ele não desempenha nada. E uma função que deveria ser dele. (E5).

Então, pelo contrário, a minha chefia, hoje, graças a Deus, é uma chefia muito boa. Não tem do que reclamar, não. Pelo contrário, é uma chefia que me ajuda, inclusive, a melhorar a minha produtividade.(E12)

O Pró-reitor atual eu acho que tem uma boa dinâmica, uma boa comunicação. (E13).

Ele realmente tem um espírito de liderança muito bom. [...] Ele é uma pessoa que tem uma expertise e tem um olhar muito lúcido em relação à equipe. Ele nos deixa muito à vontade, é uma pessoa generosa, é uma pessoa que é solidária, é uma pessoa que é muito aberta ao diálogo, é uma pessoa que te aproxima da equipe dele, é uma pessoa inclusiva. Enquanto isso, a liderança dele está atendendo a nossas necessidades, sim. E tudo é conversado, tudo é dialogado. (E11).

Negativamente, com certeza. [...] Sou partidário de que a UFMA é um ambiente democrático. O que for decidido tem que ser conversado, dialogado. Não vir de cima para baixo, né? Sem filtro nenhum. Tem que fazer. (E17).

É um tanto burocrático. Ainda tem muita formalidade, vários processos que você poderia ter um tempo de resolução bem menor se não fosse pelo excesso de burocracia, o excesso de normas. (E 15).

[...] para melhorar esse trabalho em cadeia, como a gente trabalha com vários setores, ainda precisa o comprometimento de mais pessoas. Porque a gente aponta, é o último lugar. Então, a gente precisa que o caminho seja melhor. (E1).

4.2.3 Gestão e tecnologia

Nesta última categoria um dos questionamentos foi se a tecnologia de alguma maneira poderia ser uma dificuldade, ainda que seja vista como uma aliada para o aumento da transparência e da qualidade das informações contábeis.

Nesse sentido, os entrevistados mencionam que, embora a instituição ofereça suporte e tecnologia, o sistema utilizado nem sempre atende satisfatoriamente às necessidades e a equipe não tem suporte adequado para lidar com as atualizações contábeis. É importante observar que os servidores não relataram dificuldade de uso das tecnologias, mas sim a pouca disponibilidade de equipamentos e de qualidade. Segue algumas transcrições sobre essa temática:

Eu acho que no caso da contabilidade, a tecnologia vem somente para somar. (E15).

Não, ajuda na verdade, porque facilita você a desempenhar de forma mais célere os nossos processos aqui, a gente consegue trabalhar, inclusive a gente consegue trabalhar de qualquer lugar, né? Com o Sei, a gente consegue trabalhar em qualquer lugar. [...] Sim, salvo a questão de equipamento, né? bem escasso. (E14).

Só veio para agregar. Até porque, como os sistemas hoje são todos online, a gente não precisa, especificamente, estar em um local para desempenhar, porque todo o processo, todo o desempenho, o trabalho, ele é on-line. Então, dá para resolver de qualquer lugar. Então, isso só agrega os valores. (E5).

Posteriormente, objetivou-se descobrir se a segregação de funções poderia se apresentar como uma dificuldade enfrentada pelos profissionais contábeis, o que pode implicar na confiabilidade do trabalho do servidor. Segundo o Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, segregação de funções é assim entendida:

Segregação de funções: consiste na separação de funções de tal forma que estejam segregadas entre pessoas diferentes, a fim de reduzir o risco de erros ou de ações inadequadas ou fraudulentas. Geralmente implica dividir as responsabilidades de registro, autorização e aprovação de transações, bem como de manuseio dos ativos relacionados. (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2017, p. 136).

Nesse sentido, a maioria dos servidores informou que há segregação de função e que não observa qualquer impacto nos seus desempenhos. Por outro lado, dois servidores relataram que não existe segregação de funções no setor contábil, vez que o mesmo servidor executa duas funções que, pela norma, deveria ser executado por outro servidor, conforme pode ser verificado nas seguintes transcrições:

Não existe segregação de funções. Não existe. Então, tem funções que eu exerço que não deveria exercê-la. Tem atividades que eu faço que não deveria fazê-la. (E18).

Não, na verdade ela existe, mas ela é muito falha. Por exemplo, um exemplo do meu setor. O meu chefe hoje, ele ocupa duas funções. O conformista contábil e o conformista de gestão. [...] Mas, há muitos anos, ele ocupa essa função exatamente por parte da administração superior, que conhece o problema, mas nunca chegou para resolver o problema. Então, eu acho que deixa a desejar, sim. (E15).

Não, a segregação de função aqui é total, cada um tem sua parte, faz sua parte. (E8).

Por fim, visou-se identificar se o conflito de interesses gerado por ordens ilegais do superior hierárquico direcionadas ao profissional contábil se apresenta como um fator de dificuldades, bem como verificar se o código de ética da instituição dá suporte à redução de posturas antiéticas, reduzindo assim situações que dificultem o trabalho do servidor dentro da instituição.

Sobre comportamento antiético de superiores hierárquicos, alguns entrevistados revelam ter passado por situações desagradáveis no passado, onde lhe era pedido para realizar ações que não considerava éticas. No entanto, os demais entrevistados relatam não ter passado por esta situação na UFMA. E no que diz respeito ao Código de Ética da UFMA, os servidores entendem que é um bom modelo teórico, que pode sim auxiliar a evitar e reportar atos questionáveis, embora não tenham conhecimento desse código no momento da entrevista.

E eu particularmente, eu tenho pavor, tenho até crise de ansiedade quando eu lembro que se eu tivesse que voltar para lá, eu não queria, eu já até falei. Porque não me soava um trabalho limpo, o que às vezes era me requerido. Era o meu trabalho, estava tudo lá no sistema, só ia passar se eu colocasse as informações corretas, mas ao mesmo tempo era uma coisa velada, parecia estranho o que me era pedido para fazer, entendeu? (E1).

Eu já passei por situações atrás que eu vi certas coisas antiéticas. Não concordo com isso, né? Mas que dificulta a gente desenvolver nosso trabalho. Sim, porque a gente está aqui para devolver para a sociedade aquilo que elas estão investindo aqui. [...]O código de ética é fundamental em qualquer coisa. Inclusive, o maior código de ética que existe no mundo se chama Constituição Federal. (E11).

Não, eu acredito que não. Com relação a solicitar, eu acredito que isso não ocorre... nós temos a prerrogativa do não cumprimento. O não cumprimento de algo que seja ilícito, seja ilegal, seja no campo da ilegalidade. (E16). O comportamento antiético lá, nunca vi, não. (E18).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar como os profissionais contábeis da Universidade Federal do Maranhão percebem o exercício da atividade contábil no setor público.

De acordo com os resultados desta pesquisa, os profissionais contábeis da UFMA revelam que tem sido difícil o exercício da profissão, pois percebem que falta capacitação adequada, principalmente naquela compatível com as suas atribuições; em algumas funções não há segregação de funções; percebem que não há valorização profissional e tecnologia adequada; e os procedimentos administrativos adotados pela instituição também se apresentam como fator de dificuldade.

Na análise dos dados foi constatado que, com as mudanças nas normas contábeis e a complexidade crescente das atribuições dos setores, a capacitação se tornou essencial para atender a tais demandas e garantir a qualidade das informações contábeis. No entanto, os profissionais entrevistados relatam a falta de cursos específicos voltados para o sistema contábil utilizado na instituição, o que dificulta a adaptação e a atualização dos conhecimentos.

Além disso, a falta de capacitação adequada vem impactando diretamente o desempenho e a produtividade dos profissionais contábeis, pois, segundo eles, é fundamental estar atualizado para garantir a qualidade das informações e para lidar com as demandas urgentes que surgem no dia a dia da profissão.

A falta de informações atualizadas e a deficiência na resolução de novas demandas contábeis são citadas como dificuldades enfrentadas no dia a dia de trabalho. A falta de um mapeamento de processos bem definido para a realização das tarefas também é destacada como um fator negativo para a produtividade.

A maioria dos entrevistados informou que o estilo de liderança adotado pelos gestores não interfere negativamente na produtividade e desempenho. A forma como o trabalho é conduzido e a forma como as atribuições são distribuídas também têm um impacto significativo no desempenho e na motivação dos profissionais contábeis. A falta de valorização financeira e de oportunidades de crescimento profissional foi citada como um fator negativo.

Em relação à tecnologia, ela vem sendo vista como uma aliada para o aumento da transparência e da qualidade das informações contábeis. A utilização de ferramentas tecnológicas tem proporcionado um maior controle e confiabilidade dos dados contábeis. No entanto, foi verificado que a falta de investimento em

equipamentos e tecnologia é um fator que impacta a produtividade dos profissionais contábeis da UFMA.

Nesse contexto, a obsolescência dos computadores e a dificuldade em obter novos equipamentos foram mencionadas como barreiras para um trabalho eficiente, assim, é necessário que a instituição ofereça suporte e recursos tecnológicos de qualidade ao seus servidores.

Outro fator relatado durante a pesquisa foi que os profissionais sentem que não há valorização da profissão dentro da instituição, mesmo com a importância do trabalho desempenhado por eles. Eles mencionam a baixa quantidade de contadores em comparação com outras instituições e a falta de investimento em capacitação.

A pesquisa também abordou sobre segregação de funções, que é essencial para garantir a integridade das informações e prevenir irregularidades. Foi relatado que é realizada adequadamente na maior parte das atividades contábeis, porém há relato da não-observância em algumas funções, fato ignorado pela alta administração, revelando um problema a ser resolvido, visando reduzir o risco de erros e possível responsabilização do profissional contábil.

Em relação à ética profissional, o código de ética da instituição é visto como uma ferramenta importante para melhorar as atitudes e incentivar os profissionais a relatarem atos questionáveis. No entanto, muitos servidores não têm conhecimento sobre a existência do código de ética da UFMA.

Diante dos resultados dessa pesquisa, é evidente a necessidade de investimentos em capacitação, melhoria nos processos, valorização profissional e tecnologia adequada para os profissionais contábeis da UFMA.

Destarte, esta pesquisa contribui para a compreensão das percepções e dificuldades enfrentadas pelos profissionais contábeis da instituição pesquisada, fornecendo subsídios para a melhoria das condições de trabalho e valorização da profissão.

Como limitação, aponta-se a ausência de alguns profissionais, que impossibilitou a realização da pesquisa com toda a população. Outro fator, é o fato de algumas entrevistas terem sido realizadas no ambiente de trabalho do servidor, estando sujeitas à parcialidade do respondente.

Como sugestão de trabalho futuro, sugere-se a realização de um novo estudo, ampliando o público-alvo para todas as universidades e institutos federais de

uma região ou de todas as regiões do país, utilizando abordagens qualitativas e quantitativas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria Thereza Pompa *et al.* A adoção no Brasil das normas internacionais de contabilidade IFRS: o processo e seus impactos na qualidade da informação contábil. **Revista de Economia e Relações Internacionais**, v. 10, n. 20, p. 05-19, jan. 2012. Disponível em: https://www.faap.br/pdf/faculdades/economia/revistas/ciencias-economicas/revista_economia_20.pdf. Acesso em: 5 jun. 2023.

APPOLINARIO, Fábio. **Metodologia da Ciência: filosofia e prática da pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

ATHAYDE, Carlos Henrique da Silva. **Fatores que levam ao prazer e ao sofrimento no trabalho: a visão dos contadores públicos federais**. 2022. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/19519>. Acesso em: 7 jun. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRANDALISE, Fábio; FELLA, Leonir José; ZAMIN, Leoni Menta. O Contador Público no contexto da Gestão Pública. **Revista de Administração e Contábeis do IDEAU**, v. 4, n. 8, p. 1-17, jan./jun. 2009. Disponível em: https://www.bage.ideau.com.br/wp-content/files_mf/3e8a871d7dcfdb2a5cbbf4ad72349663112_1.pdf. Acesso em: 17 maio 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria do Tesouro Nacional. **Manual de contabilidade aplicada ao setor público (MCASP)**. 9. ed. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução CNE/CES nº 10**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/12991-diretrizes-curriculares-cursos-de-graduacao>. Acesso em: 11 maio 2023.

BRASIL. **Lei complementar nº 4.320, de 17 de março de 1964**. Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4320.htm. Acesso em: 6 jun. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 6 jun. 2023.

CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. **Revista de Administração – RAUSP**, v. 44, n. 4, p. 365-379, out./dez. 2009. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001795788>. Acesso em: 6 jun. 2023.

CARVALHO, José Ribamar Marques de *et al.* Dificuldades dos Profissionais de Contabilidade em Relação à Prestação dos Serviços Contábeis. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 16., 2009, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza: Associação Brasileira de Custos, 2009. p. 1-15. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1147>. Acesso em: 18 maio 2023.

CHAN, James L. **As NICSPs e a Contabilidade Governamental de Países em Desenvolvimento**. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, v. 4, n. 1, p. 1-17, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.17524/repec.v4i1.145>. Acesso em: 5 jun. 2023.

CORREIA, Marjorie Cristinne Gomes Menezes. **Habilidades interpessoais dos profissionais contábeis: efetividade, conflitos e satisfação no trabalho**. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/45548>. Acesso em: 7 jun. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público**, 2010. Disponível em: https://www.cnm.org.br/contadores/img/pdf/normas_internacionais_de_contabilidade/NornasInternacionaisdeContabilidadeparaoSetorPublico.pdf. Acesso em: 5 jun. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Especial Dia do Contador: **Carta aos contadores brasileiros**. 2022. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/especial-dia-do-contador-carta-aos-contadores-brasileiros/>. Acesso em: 9 maio 2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Secretaria Federal de Controle Interno. **Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal**. Brasília, DF: CGU, 2017. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/64815/11/Manual_de_orientacoes_tecnicas_2017.pdf. Acesso em: 4 jun. 2023.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. **Conheça o CPC**. 2023. Disponível em: <https://www.cpc.org.br/CPC/CPC/Conheca-CPC>. Acesso em: 5 jun. 2023.

CONSONI, Silvia; COLAUTO, Romualdo Douglas. A divulgação voluntária no contexto da convergência às Normas Internacionais de Contabilidade no Brasil. **Revista brasileira de gestão de negócios**, v. 18, p. 658-677, 2016.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/chXLFQSmLH6VMjfvGmCzpHB/?lang=pt>. Acesso em: 5 jun. 2023.

CRUVINEL, Daniel Pereira; LIMA, Diana Vaz de. Adoção do Regime de Competência no Setor Público Brasileiro sob a Perspectiva das Normas Brasileiras e Internacionais de Contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v. 5, n. 3, p. 69-85, set./dez., 2011. Disponível em:

<https://www.repec.org.br/repec/article/view/185>. Acesso em: 5 jun. 2023.

DICIONÁRIO Priberam online de Português. Competência. 2023. Disponível em:

<https://dicionario.priberam.org/compet%C3%Aancia>. Acesso em: 6 jun. 2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **RAC**, p.183-196, 2001. Edição Especial. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/C5TyphygpYbyWmdqKJCTMkN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 6 jun. 2023.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GAMA, Janyluce Rezende. **Contabilidade pública**. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2012. Disponível em: <https://acervo.sead.ufes.br/arquivos/pdf-visualizacao-contabilidade-publica-1.pdf>. Acesso em: 07 jun.2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GUIMARÃES, Yan Daevid Lira. **Envolvimento gerencial e em accountability dos contadores públicos**: conflito de papéis, satisfação e prestígio profissional. 2021.

Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Pernambuco, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/40117>. Acesso em: 12 jun. 2023.

HSIEH, Hsiu-Fang; SHANNON, Sara E. Three Approaches to Qualitative Content Analysis. **Qualitative Health Research**, v. 15, n. 9, p. 1277-1288, 2005. Disponível em:

<https://doi-org.ez14.periodicos.capes.gov.br/10.1177/1049732305276687>.

Acesso em: 1 jun. 2023.

LEAL, Edvalda Araújo; SOARES, Mara Alves; SOUSA, Edileusa Godóide de. Perspectivas dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis e as Exigências do Mercado de Trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, ano 5, v. 1, n. 10, p. 147-159, jul./dez. 2008. Disponível em:

<file:///G:/Meu%20Drive/Ciencias%20contabeis/MONOGRAFIA%202023/habilidades%20e%20competencias%20do%20profissional/Perspectivas%20dos%20Formandos%20do%20Curso.pdf>. Acesso em: 11 maio 2023.

LIMA, Diana Vaz de; SANTANA, Cláudio Moreira; GUEDES, Marianne Antunes. As normas brasileiras de contabilidade aplicadas ao setor público e a legislação contábil pública brasileira: uma análise comparativa à luz da teoria contábil. **Contabilidade, Gestão e Governança**, Brasília, DF, v.12, n. 2, p. 15-23, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.cgg-amg.unb.br/index.php/contabil/article/view/65>. Acesso em: 30 dez. 2022.

MARTINS, Eliseu. Qual perfil o mercado espera dos profissionais da contabilidade? **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, DF, ano L, n. 256, p. 05-07, jul./ago. 2022. Disponível em: https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2022/09/RBC256_jul_ago_FIM.pdf. Acesso em: 09 maio 2023.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Valdiney Alves; LEMES, Sirlei. Nível de convergência dos princípios contábeis brasileiros e norte-americanos às normas do IASB: uma contribuição para a adoção das IFRS por empresas brasileiras. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 22, p. 155-173, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/Z6SFns4b9dN3BThgqtk8jfF/?lang=pt>. Acesso em: 05 jun. 2023.

OTT, Ernani *et al.* Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 22, n. 57, p. 338-356, set./out./nov./dez, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/34343>. Acesso em: 16 maio 2023.

PAULA, Wellington Monte de. **Dificuldades na profissão do Contador Público: um mapeamento sistemático no ambiente brasileiro**. 2021. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Administração) – Fucape Pesquisa e Ensino Limitada, São Luís, 2021. Disponível em: <https://fucape.br/producao-academica-1/dificuldades-na-profissao-do-contador-publico-um-mapeamento-sistemico-no-ambiente-brasileiro-2/>. Acesso em: 9 maio 2023.

PANTOJA, Maria Júlia. **Gestão por competências**. Brasília, DF: Enap, 2015. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2522>. Acesso em: 6 jun. 2023.

REIS, Anderson de Oliveira *et al.* Perfil do Profissional Contábil: Habilidades, Competências e Imagem Simbólica. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 12, n. 25, p. 95-116, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76238832005>. Acesso em: 14 abr. 2023.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Básica Fácil**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS FILHO, Manoel Francelino dos; RECH, Ilírio José. Fontes do Estresse Ocupacional na Atuação dos Profissionais Contábeis no Setor Público. **Revista Paraense de Contabilidade - RPC**, Belém, v. 8, e.97, p. 1-17, 2023. Disponível em: <https://crcpa.org.br/revistaparaense/index.php/crcpa/article/view/97>. Acesso em: 12 jun. 2023.

SCHLINDWEIN, Antônio Carlos. **O ensino de Ciências Contábeis nas instituições de ensino superior (IES) da mesorregião do Vale do Itajaí– SC: uma análise das contribuições curriculares da resolução CNE/CES nº10/2014**. 2007. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Administração) – Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2007. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/FURB_4b281c5fb899952f6731090180ab209f. Acesso em: 7 jun. 2023.

STOLLE, Cristiane; NEZ, Evandro de; SILVA, Marcia Zanievicz da. Polaridade e diferentes efeitos dos conflitos de papel e ambiguidade de função na satisfação no trabalho de controllers no setor público e privado brasileiro. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 40, n. 2, p. 23-40, 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3071/307166585002/307166585002.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2023.

SZUSTER, Natan. Temos do que nos orgulhar na contabilidade brasileira. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 26, n. 68, p.121-125, mai./ago. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/J6zySDJ7f4VMLF6PVwxG8js/?lang=pt>. Acesso em: 9 maio 2023.

VIEIRA, Sonia. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Concordo em participar da pesquisa intitulada “**A percepção dos profissionais contábeis da Universidade Federal do Maranhão sobre o exercício da profissão**”, desenvolvida pela acadêmica/pesquisadora de graduação **Hellen Cristini Santos Dourado**, do Curso de Ciências Contábeis/CCSO, sob a orientação do (a) professor (a) Dra. **Telma Maria Chaves Ferreira da Silva** da Universidade Federal do Maranhão/UFMA, que pode ser contatada pelo e-mail hellen.dourado@ufma.br.

Tenho ciência que minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita, permitindo que obtenha dados, filmagem ou gravação de minha pessoa para fins de pesquisa científica. Tenho conhecimento sobre a pesquisa e seus procedimentos metodológicos.

Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos serão divulgados para fins de pesquisa científica e publicados no seu trabalho.

Autorizo que o material e informações obtidas possam ser publicadas em aulas, seminários, congressos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não deve ser identificado pelo nome em qualquer uma das vias de publicação ou uso.

Os dados, as filmagens e gravações de voz ficarão sob propriedade do pesquisador pertinente ao estudo e, sob a guarda dos mesmos.

O aluno providenciará uma cópia da transcrição da entrevista para meu conhecimento. Além disso, sei que posso abandonar minha participação na pesquisa quando quiser e que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

Os resultados da pesquisa estarão à minha disposição e, se tiver interesse, poderei entrar em contato com o(a) pesquisador (a).

São Luís, _____ de _____ de 2023.

Nome completo do entrevistado

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Orientações

Nome do entrevistado: _____

Nome do pesquisador presente: Hellen Cristini Santos Dourado

Data da entrevista: _____

Local da entrevista: _____

Contato inicial:

- Agradecer a disponibilidade em receber o (s) pesquisador (es).
- Apresentar, de forma breve, os objetivos da pesquisa.
- Explicar as informações contidas no termo de consentimento de entrevista.
- Solicitar a assinatura do termo de consentimento de entrevista.

Procedimentos iniciais:

- Preparar o gravador.
- Iniciar a gravação.

Características dos entrevistados:

- **Sexo?**
 - () Masculino
 - () Feminino
- **Idade?**
 - () até 20 anos
 - () de 21 a 30 anos
 - () de 31 a 40 anos
 - () de 41 a 50 anos
 - () de 51 a 60 anos
 - () 61 anos ou mais
- **Nível de escolaridade?**
 - () Ensino Fundamental
 - () Ensino Médio/Técnico
 - () Ensino Superior
 - () Especialização
 - () Mestrado
 - () Doutorado
- **Cargo?**
 - () Contador
 - () Técnico em contabilidade
- **Exerce cargo de chefia?**
 - () Sim
 - () Não
- **Quanto tempo de serviço no setor público?**
 - () até 5 anos
 - () de 5 anos e 1 dia até 10 anos

- () de 10 anos e 1 dia até 15 anos
- () de 15 anos e 1 dia até 20 anos
- () de 20 anos e 1 dia até 25 anos
- () de 25 anos e 1 dia até 30 anos
- () acima de 30 anos

- **Em qual unidade você desenvolve suas atividades profissionais?**

Questões para entrevista

Observação: Os textos em itálico se referem aos objetivos de cada questão.

1. Com relação a conhecimento e capacitação profissional:

- a. A partir do ano de 2008, iniciou-se a reforma da contabilidade pública no Brasil, visando à convergência internacional. De que forma você percebe a influência do processo de convergência contábil no perfil profissional do contador público? Houve necessidade de maior capacitação por parte do profissional?**

Busca identificar se o processo de convergência exigiu do profissional capacitação/atualização e empenho.

- b. Na sua opinião, existe a falta de capacitação compatível com a complexidade e atribuições do setor de trabalho, impactando diretamente no seu desempenho e na qualidade das informações contábeis?**

Verificar se a capacitação influencia no desempenho do servidor e, conseqüentemente, na qualidade das informações contábeis disponíveis aos usuários.

- c. Na sua percepção, diante de uma nova norma contábil, você enfrenta alguma dificuldade de adaptação? Há algum incentivo da instituição quanto a capacitação?**

Verificar se há atualização constante por parte do servidor, bem como se a instituição proporciona os meios e incentivo.

2. Habilidades, desempenho e liderança:

- a. No seu entender, as habilidades, atributos pessoais e capacidade de trabalhar sob pressão são mais importantes do que teorias e técnicas contábeis em algum momento? No seu dia a dia, qual dessas características é mais requerida? Sente que a falta de alguma delas influencia no seu desempenho profissional?**

Verificar se as habilidades pessoais se apresentam como dificuldade enfrentada pelo profissional.

- b. Considerando a sua instituição de trabalho, quais fatores impactam negativamente na sua produtividade e no seu crescimento profissional?**

Identificar os fatores que estão dificultando a sua atividade contábil.

- c. Com um breve comentário, diga se o estilo de liderança adotado pelo gestor de sua unidade de trabalho pode ser um dos fatores de dificuldades que enfrenta no exercício da sua prática profissional? De que maneira?**

Verificar se o tipo de liderança, adotado pelo chefe imediato, se apresenta como um fator da dificuldade enfrentada pelo profissional, reduzindo ou intensificando.

- d. **Você acha que a gestão administrativa possui impacto na sua produtividade, no seu desempenho profissional? Se sim, detalhe em poucas palavras.**

Entender se a gestão administrativa, aqui entendido como planejamento organizacional, processos, pessoas, métodos de trabalho, burocracia, impacta de alguma forma no trabalho do servidor.

3. **Gestão e Tecnologia:**

- a. **Sabe-se que o uso da tecnologia aumenta a transparência e a fidedignidade das informações contábeis. No entanto, a tecnologia de alguma maneira se apresenta como uma barreira para a execução das suas funções na instituição? A instituição oferece toda a tecnologia e suporte necessários?**

Descobrir se a instituição de alguma maneira não oferece o suporte necessário a capacitação e uso das tecnologias necessárias ao bom andamento dos trabalhos.

- b. **A segregação de funções é essencial para administração pública, pois trata-se de um procedimento de controle preventivo, empregado antes da ocorrência de erros e irregularidades. Na sua opinião, no seu ambiente de trabalho há falta de segregação de funções? Qual o impacto disso no seu desempenho?**

Identificar se a falta da segregação de funções é uma das dificuldades que o servidor enfrenta, implicando diretamente em seu desempenho e confiabilidade do seu trabalho.

- c. **Pode comentar um pouco se o comportamento antiético do superior hierárquico exigindo o cumprimento de ordens ilegais é uma das dificuldades enfrentadas pelos profissionais contábeis? No seu trabalho, houve essa prática em algum momento?**

Identificar se conflito de interesses gerado por ordens ilegais do superior hierárquico direcionadas ao profissional contábil se apresenta como um dos fatos de dificuldades.

- d. **O código de ética da Instituição ajuda a melhorar as atitudes e a encorajar os profissionais contábeis públicos a relatar atos questionáveis?**

Verificar se o código de ética da instituição dá suporte à redução de posturas antiéticas, reduzindo assim situações que dificultem o trabalho do servidor dentro da instituição.

Considerações finais:

- ✓ Perguntar ao entrevistado se há alguma informação adicional que gostaria de acrescentar em relação aos assuntos abordados durante a entrevista.
- ✓ Perguntar se o entrevistado ficou com alguma dúvida.

Finalização e agradecimento:

- ✓ Agradecer a disponibilidade do entrevistado em fornecer as informações.
- ✓ Salientar que os resultados da pesquisa estarão à disposição dele e, se tiver interesse, deverá entrar em contato com o pesquisador.