

LUAN VINICIUS BERNARDELLI
(ORGANIZADOR)

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho

3

LUAN VINICIUS BERNARDELLI
(ORGANIZADOR)

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho

3



Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^o Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^o Dr^a Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^o Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^o Dr^a Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^o Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^o Dr^a Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^o Dr^a Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^o Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^o Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^o Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^o Dr^a Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Economia: mercado e relações de trabalho 3

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Yaidy Paola Martinez
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Luan Vinicius Bernadelli

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E19 Economia: mercado e relações de trabalho 3 / Organizador Luan Vinicius Bernadelli. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-258-0497-2
DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.972220509>

1. Economia. I. Bernadelli, Luan Vinicius (Organizador).
II. Título.

CDD 330

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br



DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

A terceira coleção do livro “Organização Economia: Mercado e relações de trabalho 3” é composta de diversos capítulos, tendo como objetivo principal ajudar na construção do debate científico. A primeira edição da coleção apresenta diversos artigos interessantes para o debate do mercado de trabalho, o segundo volume também aborda de forma categorizada e interdisciplinar trabalhos, pesquisas, relatos de casos, revisões e ensaios empíricos que transitam nos vários caminhos das organizações e da economia. A terceira edição da coleção aborda questões multidisciplinares nas áreas de mercado e relações de trabalho.

O objetivo principal da obra é apresentar de forma categorizada estudos desenvolvidos em diversas instituições de ensino e pesquisa do país. Em todos esses trabalhos, a linha geral foi o estudo de aspectos empresariais ligados ao debate do mercado de trabalho.

Nesta obra são debatidos vários temas importantes com o intento de fundamentar o conhecimento científico, contribuindo a todos os leitores que de alguma forma se interessam pelo estudo do mercado de trabalho. São trabalhos que se empenham em mostrar o papel da escolarização no desenvolvimento econômico. Das condições socioambientais de catadores de resíduos, da mão de obra feminina no mercado financeiro, entre outros trabalhos.

A organização desta obra não está fundamentada sob uma única temática, considerando a diversidade de tópicos e métodos que são apresentados. Nesta obra, o leitor terá a oportunidade de contemplar 6 capítulos que debatem o mercado e as relações de trabalho.

A existência do terceiro volume de uma obra que debata o comportamento do mercado de trabalho e o perfil empresarial das organizações é essencial no atual contexto econômico e financeiro, onde há uma intensa modificação no perfil tanto das empresas, quanto dos profissionais. Tratam-se de temas atuais e de interesse direto da sociedade.

Assim, a obra “Organização Economia: Mercado e relações de trabalho 3” é composta de trabalhos fundamentados nos resultados práticos obtidos pelos diversos estudantes, professores e demais profissionais que desenvolveram seus trabalhos que aqui serão apresentados de maneira concisa e didática.

Considerando a importância da divulgação científica, a editora Atena, em mais uma obra, auxilia na construção do conhecimento, auxiliando toda a comunidade científica na divulgação de seus resultados.


Luan Vinicius Bernardelli

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

ECONOMIA DA EDUCAÇÃO: O PAPEL DA ESCOLARIZAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO


Adelcio Machado dos Santos
Rita Marcia Twardowski
Audete Alves dos Santos Caetano
Danielle Martins Leffer
Alisson André Escher

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9722205091>

CAPÍTULO 2..... 13

O IMPACTO DA ADOÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO RELATO FINANCEIRO: O CASO DE MOÇAMBIQUE

Maira José Antônio Francisco
Cristina Belmira Gaio Martins da Silva
Alexandre Edgar Lourenço Tocoloa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9722205092>

CAPÍTULO 3..... 31

PERCEÇÃO SOBRE AS CONDIÇÕES SOCIOAMBIENTAIS DOS CATADORES DE RESÍDUOS DOS MUNICÍPIOS DO RIO DE JANEIRO E DUQUE DE CAXIAS


Isabela Yasmin das Chagas Rodrigues
Christiane Florinda de Cima Aires

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9722205093>

CAPÍTULO 4..... 42

RESENHA - FARIAS, FLÁVIO BEZERRA DE. O ESTADO CAPITALISTA CONTEMPORÂNEO: PARA A CRÍTICA DAS VISÕES REGULACIONISTAS. 2. ED. SÃO PAULO: CORTEZ, 2001

Bruna Feitosa Serra de Araújo
Catia da Silva Feitosa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9722205094>

CAPÍTULO 5..... 50

MULHERES E O MERCADO FINANCEIRO: COMPREENDENDO A MÃO DE OBRA FEMININA E O MERCADO DE TRABALHO NAS ATIVIDADES FINANCEIRAS

Karina Silva Guimarães
Aline de Queiroz Assis Andreotti Pancera

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9722205095>

CAPÍTULO 6..... 63

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS ATRIBUIDAS AOS CONTADORES PÚBLICOS SOB A PERSPECTIVA DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO MUNICÍPIO DE GARIBALDI/RS

Daniela Pegoraro

Elisane da Cas
Taísa Maria Rossato

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9722205096>

SOBRE O ORGANIZADOR.....	76
ÍNDICE REMISSIVO.....	77

CAPÍTULO 6

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS ATRIBUIDAS AOS CONTADORES PÚBLICOS SOB A PERSPECTIVA DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO MUNICÍPIO DE GARIBALDI/RS

Data de aceite: 01/09/2022

Pública.

Daniela Pegoraro

Elisane da Cas

Táisa Maria Rossato

ESSENTIAL SKILLS ATTRIBUTED TO PUBLIC ACCOUNTANTS FROM THE PERSPECTIVE OF ACCOUNTING STUDENTS IN THE MUNICIPALITY OF GARIBALDI/RS

RESUMO: O presente estudo tem como objetivo identificar as competências essenciais que o contador do setor público deverá apresentar ou desenvolver sob a perspectiva dos estudantes de Ciências Contábeis do Município de Garibaldi/RS e de acordo com a teoria de Kaplan e Norton. A pesquisa caracterizou-se como quali quanti, e a abordagem inicial foi qualitativa, através de pesquisa documental, seguida pela quantitativa com um survey. Na primeira etapa, resultou da análise documental e descritiva do perfil dessas competências, na segunda verificou-se através da percepção dos estudantes o nível de importância dessas competências essenciais. Os resultados evidenciaram que das 31 competências identificadas, 16 foram as mais citadas. No geral os contadores públicos com competências relacionadas a técnicas de gestão, competências específicas, conduta, administração e sobretudo competências de articulação, são as mais valorizadas pelos estudantes. Isso provavelmente reflete uma mudança no trabalho dos contadores públicos, de processadores de números para profissionais mais engajados.

PALAVRAS-CHAVE: Percepção. Competências Essenciais. Perfil do Contador. Contabilidade

ABSTRACT: The present study aims to identify the essential skills that the public sector accountant should present or develop from the perspective of Accounting Science students in the Municipality of Garibaldi/RS and according to the theory of Kaplan and Norton. The research was characterized as quali quanti, and the initial approach was qualitative, through documental research, followed by the quantitative one with a survey. In the first stage, it resulted from the documental and descriptive analysis of the profile of these competences, in the second one, through the students' perception, the level of importance of these essential competences was verified. The results showed that of the 31 skills identified, 16 were the most cited. In general, public accountants with skills related to management techniques, specific skills, conduct, administration and especially articulation skills, are the most valued by students. This likely reflects a shift in the work of public accountants from number crunchers to more engaged professionals.

KEYWORDS: Perception. Essential Competencies. Accountant Profile. Public Accounting.

1 | INTRODUÇÃO

O ambiente em que os contadores públicos atuam está mudando rapidamente, especialmente com os avanços nas tecnologias da informação. Esses movimentos requerem do profissional contábil determinadas competências que antes não eram consideradas necessárias para o exercício da profissão.

A nova realidade trouxe à tona a valorização do capital intelectual, o reconhecimento dos indivíduos e da relevância das pessoas dada, as suas competências e talentos. Essas competências envolvem habilidades, valores, adaptações e aderência para contribuir de forma imediata no desenvolvimento das atividades contábeis (DE FREITAS; DA SILVA NETO, 2015).

A questão das competências essenciais é debatida na literatura há mais de três décadas. A consolidação desses conceitos e suas implicações podem ser identificadas nos estudos realizados em organismos Internacionais de Educação (IES) 1-8 do *International Accounting Standards Board* (IAESB, 2019). Esses órgãos apresentam uma série de competências essenciais, organizacionais, de negócios e pessoais compreendendo inclusive habilidades interpessoais, de comunicação, trabalho em equipe, tecnologia da informação, pensamento crítico, dentre outras definições subjacentes que aprimoram a educação contábil.

Mais especificamente, estes estudos manualizados incluem o *Framework for International Education Standards* para contadores profissionais e estudantes, o Glossário de Termos do IAESB e IESs 1–6 que abordam a entrada em programas de educação contábil profissional e o desenvolvimento profissional inicial de um contador profissional em início de carreira, bem como como IES 7, Desenvolvimento Profissional Contínuo, e IES 8, Competência Profissional para Parceiros de Trabalho para Auditoria de Demonstrações Financeiras, que cobrem desenvolvimento profissional contínuo para contadores profissionais e parceiros de trabalho, (IAESB, 2019). Kaplan e Norton (2004), classificam o perfil de competências essenciais nas categorias de conhecimentos, habilidades e valores de que o empregado necessita para ser bem-sucedido em determinada posição.

Outros estudos procuram relacionar as competências essenciais dos profissionais às suas habilidades intelectuais, cognitivas e emocionais são relatados por Abdolmohammadi, Searson Shanteau (2004), Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009) em inventário sobre estudos ligados à Contabilidade Comportamental de Meyer e Rigsby (2001), Cardoso, Mendonça e Oyadomari (2010), (TAN; FAWZI, 2017), Madruga, Colossi e Biazus (2016), *International Federation of Accountants* (IFAC, 2018), e Da Silva Sousa e Arantes (2022). Ao pesquisar sobre o tema na biblioteca eletrônica Scientific Periodicals Electronic Library SPELL®, foram identificados apenas um artigo relacionado a competências e administração pública discutidos pelos autores De Freitas e Da Silva Neto (2015). Da mesma forma, realizou-se pesquisa semelhante na Scopus® sobre competências na contabilidade pública e não

foram encontrados estudos relacionados.

A profissão de contador tem muitas especificidades sendo que a de contador público é uma das mais importantes e relevantes da profissão sendo essa razão deste estudo. Mas esse enfoque não desestimula estudos para o contador gerencial, ou outras especialidades como gerais, tributárias, controladoria, auditoria, financeira, entre outras. No caso da área de contabilidade, os estudos sobre competências se confundem um pouco com as funções e atividades do profissional conforme relatos nos estudos do IFAC (2018).

Desse modo, o objetivo deste estudo é identificar o perfil e as competências essenciais que deverá o contador do setor público apresentar ou desenvolver sob a perspectiva dos estudantes de Ciências Contábeis do município Garibaldi em concordância com a teoria de Kaplan e Norton (2004). Acredita-se que, valendo-se de esforço maior para o entendimento das competências essenciais do contador público, seja possível potencializar estudos sobre questões de ensino em contabilidade pública, treinamentos nessa área, bem como sobre aspectos comportamentais dessa profissão. É dentro deste contexto que este trabalho se insere.

Além disso, o estudo está dividido em cinco seções, incluindo a introdução. A segunda apresenta o referencial teórico sobre competências e percepção dos estudantes. A terceira apresenta os procedimentos metodológicos e na quarta a apresentação e discussão dos resultados. A última apresenta as conclusões e sugestões para pesquisas futuras.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Competências Essenciais

O estudo de competências passa por uma longa linha de interpretação que pode ser parcialmente entendida na colocação de Dutra, Hipólito e Silva (2000), ao se tentar responder à pergunta: O que é competência? entra-se em terreno minado, tal é a diversidade das interpretações do termo ao longo dos últimos trinta anos. Outro conceito a ser entendido são os modelos de competências que representam um conjunto de aptidões requeridas para um desempenho superior em determinado cargo, procurando identificar comportamentos requeridos para desempenhar, com sucesso, uma determinada função, conforme Lucia e Lepsinger (1999).

Desde meados da década de 1980, a literatura sobre competências essenciais cresce mundialmente indicando que o problema não é exclusivo de um determinado país, mas é uma área de crescente preocupação em todo o mundo e em todas as disciplinas, incluindo contabilidade (TAN; FAWZI, 2017). A lei Bettis e Hitt (2010), introduz o conceito de competências essenciais dinâmicas, aquelas baseadas na aprendizagem contínua e no desenvolvimento de competências essenciais, na qual, caracterizam como um conjunto central *de insights* de definição e de solução de problemas que possibilitam ao empregador criar alternativas de crescimento estratégico.

Nesse sentido, existem várias definições de competências essenciais, comumente chamadas de habilidades não técnicas, capacidades, competências-chave, habilidades pessoais transferíveis, habilidades *soft* e atributos, considerados relevantes tanto para estudantes quanto para profissionais (TAN; FAWZI, 2017). A competência essencial ao profissional é a capacidade de desempenhar uma função de acordo com um padrão definido, vai além do conhecimento de princípios, normas, conceitos, fatos e procedimentos; é a integração e aplicação de técnicas, competência, habilidades, profissionais, valores, ética e atitudes (IAESB, 2019). Também, pode ser reconhecida por meio do saber (conhecimentos), saber-fazer (habilidades), saber ser (atitudes), saber agir, esse deve ser distinguido do saber-fazer (LE BOTERF, 2003).

As Competências essenciais representam a soma do aprendizado de todo o conjunto de habilidades, conhecimentos, *know-how* tecnológico e resultados dos processos decisórios da organização. Constitui uma fonte de vantagem competitiva porque deve ser única, deve contribuir para o valor percebido pelo cliente e não deve ser facilmente copiada pela concorrência (UBEDA; SANTOS, 2008). Ainda, permitem a organização criar uma proposta de valor consistente e diferenciada a seus produtos e serviços, de forma que este valor possa ser percebido pelos clientes. Nesse sentido, Kaplan e Norton (2004) analisaram a perspectiva aprendizado e crescimento de mapas estratégicos e *Balanced Scorecards* de centenas de empresas, e seis objetivos foram os mais recorrentes. Um deles são as competências estratégicas e referem-se ao capital humano. Estes autores apresentam um indicador de prontidão e um modelo de identificação das necessidades de capital humano, os quais podem ser desenvolvidos pelas organizações.

Segundo Kaplan e Norton (2004, p. 229) “Esse indicador representa a disponibilidade de habilidades, talento e *Know-how* entre empregados, tornando-os capazes de executar os processos internos críticos para o sucesso da estratégia.” No processo de avaliação do grau deste indicador começa-se pela identificação de competências. Nesse modelo identificam-se as funções estratégicas, definem-se os perfis de competência e, avaliam-se a prontidão estratégica. O produto da avaliação é um relatório da prontidão do capital humano e um programa para seu desenvolvimento visando eliminar a “lacuna de competência”. Para estes autores a ideia é identificar quais as funções estratégicas têm maior impacto sobre a melhoria dos processos internos críticos. Esses autores esclarecem que, para cada processo estratégico, uma ou duas funções estratégicas exercerão maior impacto sobre a estratégia. Ao identificar essas funções, definir suas competências e promover seu desenvolvimento acelera-se a realização dos resultados estratégicos. Três categorias juntas compõem o que Kaplan e Norton (2004), chamam de perfil de competências: o conhecimento, as habilidades, e os valores de que o empregado necessita para ser bem-sucedido em determinada posição.

Portanto, deve-se entender as competências de uma pessoa avaliando todo o contexto que a cerca (CARDOSO; NETO; OYADOMARI, 2010). A construção de modelos

de competências para os cargos é discutida de várias formas, mas podem ser sintetizadas na visão de Spencer e Spencer (1993) que trabalham com 03 métodos básicos: o chamado método clássico que utiliza funcionários com desempenho superior, painel de especialistas com a reunião e discussão sobre o cargo a ser modelado e os estudos de cargos singulares ou futuros. Para o autor as competências estão ligadas ao perfil de cada um, pois as características pessoais estão ligadas ao desempenho e aptidão das competências.

2.2 Competências do Contador Público

O profissional da contabilidade tem papel de relevante importância na administração pública e na execução do trabalho neste setor. Segundo Brandalise, Fella e Zanin (2009), o contador público deve buscar sempre na execução de seus trabalhos a transparência dos demonstrativos contábeis e financeiros, para que todos os cidadãos tenham compreensão das ações de seus governantes, aguçando assim a análise crítica e permitindo entendimento das formas de atuação dos mesmos, especialmente quando diz respeito à subtração de parte do patrimônio da população por meio de tributos.

O profissional no exercício das atividades governamentais, deve balizar suas ações tomando como base dispositivos constitucionais e legais, avaliando a dimensão da estrutura organizacional, e a especificidade e volume de recursos geridos pela entidade na qual presta serviços (DA SILVA, 2001).

Um estudo realizado numa instituição pública brasileira, pesquisa realizada por Castro *et al* (2009), revelou que o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências necessárias à prática contábil não se encontram num nível satisfatório referindo se aos alunos dessa instituição. Uma consequência disso poderá ser o mal desempenho de candidatos aos cargos de contador na administração pública (CARNEIRO; DA SILVA, 2015).

Quando analisado o perfil do profissional de contabilidade pública, é possível evidenciar algumas competências na formação recebida nas diversas instituições universitárias de que estudaram, entre elas, destacar as habilidades gerais e específicas, porque é uma carreira que envolve trabalho independente e responsável, assente numa sólida formação ética (ELIZALDE, 2019). Alguns autores consideram que há uma articulação fraca na formação contador público profissional, a integração do conhecimento é gerenciada sistemicamente, deixando lacunas devido a diferenças de habilidades e competências essenciais, (ARIZA; VILLASMIL; MONSALVE; FONTALVO, 2016).

Desse modo a importância da formação humanística do estudante de Ciências Contábeis deve considerar a natureza social do conhecimento contábil cujos principais objetivos são a reparação, interpretação e avaliação de informações financeiras e de eventos econômicos produzidos, (PAVAN, 2018). Assim, se destaca a complexidade da profissão de contador público, tanto em sua formação com base em padrões internacionais, como nos atributos que devem mostrar na qualidade de desempenho. Portanto, o treinamento

baseado em competências essenciais é um dos modelos que melhor contribui com o processo de aprendizagem, pois permite ao profissional contábil potencial para desenvolver as habilidades e atitudes necessárias ao entrar no mercado de trabalho com sucesso (ELIZALDE, 2019). Segundo Koulakov *et al.* (2022), as habilidades e competências que mais se destacam é a proatividade, coragem, ética, antecipação a mudanças, negociação, agilidade, julgamento profissional, flexibilidade e capacidade de inovação e criação, principalmente voltadas para sua área de atuação.

No âmbito internacional, encontra-se a normatização do IFAC e do AICPA sobre as habilidades e competências do contador para que o mesmo exerça a profissão, quanto à aprendizagem e desenvolvimento que ocorre ao longo da carreira de um indivíduo e assegura o desenvolvimento e manutenção das competências necessárias para realizar as várias funções de profissionais contadores.

Assim, a Constituição Federal, no artigo 39, parágrafos 2º e 7º, trata da profissionalização no setor público com os seguintes requisitos: 1. a participação do servidor nos assuntos relativos à administração de pessoal; 2. a profissionalização como estratégia de valorização do servidor e 3. aplicação de recursos no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público. No artigo 37, têm-se os princípios básicos que regem a Administração Pública, e entre eles destaca-se o da eficiência. Seguindo o mandamento constitucional quanto aos princípios básicos do art. 37, o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - GeSPública elenca os fundamentos que integram a base de sustentação do Modelo de Excelência em Gestão Pública entre os quais ressalta, quanto aos objetivos da pesquisa, o de Comprometimento com as pessoas, o qual é descrito como:

Estabelecimento de relações com as pessoas, criando condições de melhoria da qualidade nas relações de trabalho para que elas se realizem profissional e humanamente, maximizando seu desempenho por meio do comprometimento, da oportunidade para desenvolver competências e habilidades para empreender, do incentivo e do reconhecimento (BRASIL, 2008).

A atual responsabilidade social imputada aos contadores públicos baliza o perfil desejado do futuro servidor público, ainda atributos como eficiência, eficácia e profissionalização são intrínsecos a administração pública (MELLO; SLOMSKI, 2010). Assim o contador público deve estar preparado para fazer parte de um sistema integrado de informações do qual é responsável pela consolidação, veracidade e publicização das informações necessárias ao processo decisório e a avaliação do desempenho governamental.

3 | METODOLOGIA DA PESQUISA

O objetivo do presente estudo consiste em verificar quais são as competências essenciais requeridas para a atuação do contador público, bem como avaliar a existência de

competências a serem priorizadas para esses profissionais. O estudo caracteriza-se como empírico-analítico, do tipo exploratório. Segundo Beuren (2013), a pesquisa exploratória proporciona o aprofundamento de conceitos preliminares sobre determinada temática que não foi totalmente contemplada anteriormente, o que favorece o esclarecimento de questões sobre o tema discutidas superficialmente.

A revisão teórica adotada foi a de Kaplan e Norton (2004). O instrumento utilizado na pesquisa foi construído baseado no estudo feito por Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009). O instrumento contempla 18 competências do contador gerencial que, neste estudo, foram desmembradas em 31 itens, para melhor compreensão. Nessa etapa, quantitativa, foi precedida do pré-teste, com os estudantes do município de Garibaldi, durante aula inaugural do Curso de Ciências Contábeis, no dia 29 de agosto de 2021. Houve sugestões de melhorias e o questionário foi aperfeiçoado. Esses respondentes não participaram da pesquisa.

O instrumento de pesquisa visou conhecer as percepções do estudante de Ciências Contábeis, por meio de um survey, quanto às dimensões das competências (conhecimentos, habilidades e valores). Utilizou-se de escala do tipo *Likert* de cinco pontos, de 1 a 5. A escala 1 foi equivalente a “Sem importância”, a escala 2 “Pouca importância”, a 3 “Relativa importância” e a 4 “Muita importância”, e 5 “Extrema importância”. A estrutura do instrumento de pesquisa objetivou analisar a percepção de competências essenciais DESEJÁVEL - caso o respondente concorda que a mesma deverá ser desenvolvida ou aperfeiçoada. A população é composta por 181 estudantes do curso de Ciências Contábeis do Município de Garibaldi, situado no Rio Grande do Sul.

4 | RESULTADOS DA PESQUISA

Nessa seção apresentam-se os dados analisados referente a percepção dos estudantes quanto ao perfil de competências requeridas ao contador público. O total de respondentes foi de 108, a margem de aceitação de discordância é de 10,8 respondentes. Caso 11 respondentes (acima de 10% das percepções) assinalassem “Sem importância” ou “Extrema importância”, para um determinado item de competência, o mesmo seria excluído do perfil de competências.

Utilizou-se para as colunas das tabelas a seguinte estrutura: (1) Extrema importância; (2) Importante; (3) Razoavelmente importante; (4) Pouco importante; (5) Sem importância. Na Tabela 1 apresentam-se os resultados da percepção referentes à dimensão “Conhecimentos”.

Percebe-se que 71% dos respondentes consideram de “Extrema importância” o item “Conhecer os sistemas gerenciais integrados visando informações para tomada de decisões”. No entanto, ao considerar o item 14% percebem “Sem importância”. Destaca-se o item “Conhecer procedimentos de controle interno como suporte do sistema de

informação contábil” que apresenta 59% de importância.

Conhecimentos - Conhecer sobre algo	1	2	3	4	5
Conhecer o funcionamento do sistema contábil.	57%	29%	0%	0%	14%
Conhecer os sistemas gerenciais integrados visando informações para tomada de decisões.	71%	14%	0%	0%	14%
Conhecer o planejamento integrado (plano plurianual e orçamento) do setor público.	43%	43%	0%	0%	14%
Conhecer método de apuração e análise de custos.	29%	57%	0%	0%	14%
Conhecer técnicas de análise e geração de informações complementares destinados a vários usuários.	43%	43%	0%	0%	14%
Conhecer procedimentos de controle interno como suporte do sistema de informação contábil.	29%	57%	0%	0%	14%
Conhecer fundamentos teóricos práticos básicos de liderança e gestão de pessoas.	29%	14%	57%	0%	0%

Tabela 1 - Percepção da dimensão “Conhecimentos” atualmente (%)

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O item “Conhecer fundamentos teóricos práticos básicos de liderança e gestão de pessoas” foi percebido por 59% dos estudantes como de importância razoável, ou de média importância. A percepção dos respondentes sobre a dimensão Habilidades está apresentada na Tabela 2.

Percepção da dimensão “Habilidades” atualmente.	1	2	3	4	5
Saber planejar e orientar o uso do sistema contábil e seus subsistemas.	57%	14%	14%	0%	14%
Saber propor medidas de aperfeiçoamento do sistema de informações.	14%	57%	0%	14%	14%
Ser capaz de analisar o planejamento do setor público e integrá-lo ao sistema contábil.	57%	14%	0%	14%	14%
Saber aplicar métodos de aplicação de custos.	14%	57%	14%	0%	14%
Ser capaz de analisar e interpretar informações de custos no setor público.	14%	71%	14%	0%	0%
Saber analisar as contas pública e avaliar o resultado de gestão.	57%	29%	0%	14%	0%
Ser capaz de comunicar-se efetivamente com o grupo de trabalho, gestores e o público.	29%	60%	0%	0%	11%
Saber liderar atividades da contabilidade do setor público.	29%	43%	14%	0%	14%

Tabela 2 - Percepção da dimensão “Habilidades” atualmente (%)

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Destaca-se os valores “Saber planejar e orientar o uso do sistema contábil e seus subsistemas”, “Ser capaz de analisar o planejamento do setor público e integrá-lo ao sistema contábil” e “Saber analisar as contas pública e avaliar o resultado de gestão”, que apresenta o maior nível de importância 57%. Entretanto, as habilidades “Saber propor medidas de aperfeiçoamento do sistema de informações”, “Saber aplicar métodos de aplicação de custos” e “Ser capaz de analisar e interpretar informações de custos no setor público” não compõe o perfil de competência dos contadores públicos, segundo a percepção dos estudantes atualmente.

O item dimensão de Habilidades “Ser capaz de comunicar-se efetivamente com o grupo de trabalho, gestores e o público.” Foi assinalado com o nível de importância de 11%, portanto, não foi considerado um item, atualmente, do perfil de competências essenciais dos contadores.

Conforme destacado na Tabela 3, a dimensão Valores a percepção dos estudantes de Ciências Contábeis está apresentada na tabela 3. Sobre o item “Ética”, com a percepção de extrema importância de 100%. Outros itens da dimensão Valores que se destaca foram: “Eficácia”, “Honestidade”, “Pontualidade”, “Dedicação”, “Qualidade”, percebe-se que 83% acreditam ser de extrema importância.

Percepção da dimensão “Valores” atualmente	1	2	3	4	5
Planejamento	67%	17%	0%	0%	17%
Probidade	50%	33%	0%	17%	0%
Eficácia	83%	0%	0%	0%	17%
Eficiência	67%	17%	0%	0%	17%
Honestidade	83%	0%	0%	0%	17%
Ética	100%	0%	0%	0%	0%
Organização	33%	33%	17%	0%	17%
Cooperação	17%	33%	33%	17%	0%
Abertura	17%	67%	0%	17%	0%
Criatividade	50%	33%	0%	17%	0%
Pontualidade	83%	0%	0%	17%	0%
Dedicação	83%	0%	0%	17%	0%
Qualidade	83%	0%	0%	17%	0%
Qualificação e recursos humanos	50%	33%	17%	0%	0%
Flexibilidade	17%	33%	33%	17%	0%
Supervisão	17%	67%	0%	17%	0%

Tabela 3 - Percepção da dimensão “Valores” atualmente (%)

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Na análise das percepções quanto ao perfil desejável, houve uma forte concordância quanto a importância das competências essenciais do contador público. Os itens “Organização”, “Flexibilidade”, “Supervisão”, “Cooperação” e “Abertura” não foram consenso entre os respondentes, que atualmente, estão presentes como competências essenciais dos contadores públicos.

5 | CONCLUSÃO

Tendo em vista que os contadores estão cada vez mais solicitados a se capacitarem a fim de fazer frente às demandas que a sociedade está gerando, o objetivo desse estudo consistiu em identificar o perfil e as competências essenciais que deverá o contador público apresentar ou desenvolver. Acredita-se que entender quais são as competências essenciais requeridas ao profissional de contabilidade pública pode auxiliar o crescimento e o desenvolvimento dessa função, tendo sempre como pressuposto a importância das pessoas na geração de valor para as instituições.

Essas competências geram evidências de toda a dinâmica, complexidade e a natureza da função de contador público sob a percepção dos estudantes de Ciências Contábeis do Município de Garibaldi/RS. O estudo teve como principais resultados a definição das competências essenciais desejáveis ao contador público a partir da colocação das 31 variáveis coletadas na literatura, que submetidas à avaliação dos 108 respondentes, chegou-se a 16 variáveis organizadas em 03 fatores: competência em conhecimento, competências em habilidades, e competências em valores.

Após a análise dos dados, percebeu-se que o perfil de competências essenciais “Conhecimentos” houve consenso quanto aos conhecimentos relacionados a necessidade de conhecer o planejamento integrado (plano plurianual e orçamento) do setor público e “conhecer técnicas de análise e geração de informações complementares destinados a vários usuários”.

O item de competência relacionado a percepção de competência essencial desejável ao contador público relacionado a liderança apresentou uma importância razoável, conforme a percepção de importância dos respondentes. Identificou-se que os estudantes iniciantes do curso, valorizam habilidades e competências técnicas, enquanto discentes concluintes do curso, valorizam primordialmente as habilidades e valores. De forma geral, identifica-se que as habilidades e atributos éticos, responsabilidade e competência foram as mais citadas.

Na dimensão “Habilidades”, houve consenso entre os respondentes ao considerarem importante “saber propor medidas de aperfeiçoamento do sistema de informações”, “saber aplicar métodos de aplicação de custos” e “ser capaz de analisar e interpretar informações de custos no setor público”, o que reforça a necessidade de aperfeiçoar e desenvolver essas habilidades, para suprir as necessidades do mercado, com profissionais que apresentem

o perfil desejável. Quanto a dimensão “Valores”, o consenso quanto a importância extrema evidenciou-se no item ética, seguido por eficiência, eficácia, qualidade, dedicação, pontualidade e honestidade.

Desse modo, conclui-se que o perfil das competências essenciais desejáveis aos contadores públicos, compreenda conhecimentos aplicados em sistemas de informações, tesouro gerencial, custos, análise e execução orçamentária, contábil, patrimonial e financeira, bem como atributos que possibilitem realizar o trabalho de forma eficiente e eficaz, e acima de tudo com ética e honestidade.

As limitações deste estudo estão relacionadas a amostra intencional e não probabilística o que não permite nenhum tipo de generalização. A não realização de nenhum tipo de processo de validação dos dados, bem como, o não uso de validades externas de longo prazo com o uso de estudos comparativos e longitudinais como citado por Spencer e Spencer (1993) e por Boyatzis, Stubbs e Taylor (2002).

Vários pontos para pesquisas futuras são levantados com esse tipo de estudo, entre eles pode-se destacar a análise dessas percepções em relação a outras especialidades dos contadores, realizar o processo de validação e de identificação de um modelo genérico de competências, avaliar as percepções das competências dos contadores públicos para diferentes setores da economia, estudar a validade preditiva do modelo em estudos longitudinais, estudos comparativos entre países e seus aspectos culturais e o desenvolvimento da profissão em cada localidade.

REFERÊNCIAS

ABDOLMOHAMMADI, M.J.; SEARSON, G.; SHANTEAU, J. *An investigation of the attributes of top industry audit specialists*. Behavioral Research in Accounting, Sarasota, v.16, n.3-4, p.1-17, jan. 2004.

ARIZA A., Y; VILLASMIL M.; MONSALVE P. M; FONTALVO A. F. *Análisis crítico de la formación del contador público por ciclos propedéuticos en la globalidad compleja. Universidad Libre Seccional BarranquillaColombia/ Universidad Simón BolívarColombia*. Revista Desarrollo Gerencial. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colômbia, 8 (2) Pp. 144 – 160 jan. 2016.

BETTIS, R. A.; HITT, M. A. The new competitive landscape. *Strategic management journal*, v. 16, n. S1, p. 7-19, 1995.

BEUREN, Ilse Maria Ilse. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. Editora Atlas SA, 2013.

BRANDALISE, F.; FELLA, L. J.; ZAMIN, L. M. O contador público no contexto da gestão pública. *Revista de Administração e Ciências Contábeis do Instituto e Desenvolvimento Educacional do Alto do Uruguai*, v. 4, n. 8, p. 2-17, 2009.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instruções para Avaliação da Gestão Pública – 2008/2009. Brasília: MP, SEGES, 2008.

CARDOSO, R., L.; NETO, O., R. M.; OYADOMARI, J. C. **Os Estudos internacionais de competências e os conhecimentos, habilidades e atitudes do contador gerencial brasileiro: análises e reflexões.** *Cep*, v. 1302, p. 907, 2010.

CARDOSO, R. L.; RICCIO E.; ALBURQUERQUE, L. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. *Revista de Administração da USP*, v. 44, n. 4, p. 379-385, 2009.

DA SILVA, Daniel Carneiro. Evolução da fotogrametria no Brasil. **Revista Brasileira de Geomática**, v. 3, n. 2, p. 81-96, 2015.

DA SILVA SOUSA, Rayane Camila; ARANTES, Vagner Alves. Competências e habilidades atribuídas ao contador: perspectivas de estudantes, egressos e empregadores da área contábil. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 46-69, 2022.

DE FREITAS CARNEIRO, A.; DA SILVA NETO, J., M. Competências essenciais dos profissionais contábeis em face da nova contabilidade pública sob a perspectiva dos contadores de Rondônia. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 5, n. 3, p. 100-122, 2015.

DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J. A. M.; SILVA, C. M. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 161-176, 2000.

ELIZALDE, L. *Perfil profesional del contador público.* **593 Digital Publisher CEIT**, v. 4, n. 5, p. 208-216, 2019.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). **Towards competent professional accountants.** New York: Ifac Education Committee, 2018.

INTERNATIONAL ACCOUNTING EDUCATION STANDARDS BOARD (IAESB). **Professional skill and general education.** New York: Ifac, 20019.

KAPLAN, R. S. **Kaplan e Norton na prática.** Gulf Professional Publishing, 2004.

KOULAKOV, Ivan et al. Low-degree mantle melting controls the deep seismicity and explosive volcanism of the Gakkel Ridge. **Nature Communications**, v. 13, n. 1, p. 1-10, 2022.

LE BOTERF, G. **Construire les compétences individuelles et collectives: la compétence n'est plus ce qu'elle était.** Éditions d'Organisation, 2003.

LUCIA, A. D.; LEPSINGER, R. **Art & science of competency models.** San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1999.

MADRUGA, Sergio Rossi; COLOSSI, Nelson; BIAZUS, Cleber Augusto. Funções e competências gerenciais do contador. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, v. 9, n. 2, p. 182-191, 2016.

MELLO, G. R. de; SLOMSKI, V. Índice de governança eletrônica dos estados Brasileiros (2009): no âmbito do poder executivo. **JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 7, p. 375-408, 2010.

MEYER, M.; RIGSBY, J.T. **A descriptive analysis of the content and contributors of behavioral research in accounting 1989-1998**. Behavioral Research in Accounting, Sarasota, v.13, n.1, p.253-278, Apr. 2001.

PAN, P.; PERERA, H. **Market relevance of university accounting programs: Evidence from Australia**. Accounting Forum, v. 36, n. 2, p. 91 – 108, 2012.

SPENCER, L.M. JR., & SPENCER, S. M. **Competence at work: models for superior performance**. New York: John Wiley, 1993.

TAN, L. FAWZI, M., Laswad. Employability skills required of accountants. In: **SHS Web of Conferences**. 2017.

UBEDA, C. L.; SANTOS, F. C. A. Os principais desafios da gestão de competências humanas em um instituto público de pesquisa. **Gestão & Produção**, v. 15, p. 189-199, 2008.

WOODRUFFE, C. What is meant by a competency?. **Leadership & organization development journal**, 1993.

SOBRE O ORGANIZADOR

LUAN VINICIUS BERNARDELLI - Professor da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) e da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR). Graduado em Economia pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Mestre em Economia pela Universidade Estadual de Maringá. Doutor em Economia pela Universidade Estadual de Maringá. Foi Visiting Scholar na Southern Cross University (Austrália). Atua nas áreas de Economia monetária e financeira, Economia Regional, Economia da Religião e Economia da Saúde. Também atua como revisor ad hoc em diversos periódicos nacionais e internacionais. Possui publicações em diversas áreas da economia, com trabalhos aprovados em revistas como Nova Economia, Journal of Religion & Health, Sustainability, Public Administration Quarterly, Economic Analysis of Law Review, Local Government Studies, Review of Applied Economics, Review of Social Economy, Estudos Econômicos, entre outras.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adoção das IFRS 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 28, 29

C

Capital humano 3, 66

Capitalista 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49

Catadores de materiais recicláveis 32, 34, 35, 39, 40, 41

Contabilidade 3, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 30, 61, 63, 64, 65, 67, 70, 72, 73, 74

Crítica 5, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 67

D

Desenvolvimento econômico 1, 2, 3, 7, 10, 11

Desvalorização 50, 51, 56, 61

Discriminação 50, 58, 59

E

Economia da educação 1, 2, 3, 7, 11

Empresas 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 66

Escolaridade 6, 11, 34, 35, 37, 57, 59, 61

Estado 5, 6, 7, 8, 9, 33, 34, 35, 36, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49

M

Mão de obra 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 61

Moçambique 13, 14, 15, 16, 21, 29, 30

P

Percepção de riscos 32, 34

Política educacional 1, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12

R

Resíduos sólidos 31, 32, 33, 37, 40, 41

S

Saúde ocupacional 32

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho

3



🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho

3

