



**XIX COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA**  
*Universidade e Desenvolvimento Sustentável: desempenho acadêmico e os desafios da sociedade contemporânea*

Florianópolis | Santa Catarina | Brasil  
25, 26 e 27 de novembro de 2019  
ISBN: 978-85-68618-07-3



## **LIDERANÇA: O PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Francielle Cisenski**

Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)  
[francy.cisenski@hotmail.com.br](mailto:francy.cisenski@hotmail.com.br)

**Ana Paula Silva Dos Santos**

Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)  
[ana.paulasilvadossantos@hotmail.com](mailto:ana.paulasilvadossantos@hotmail.com)

### **RESUMO**

Ser líder é ter a habilidade de influenciar, orientar, delegar tarefas, trabalhar junto à equipe e estar apto a conduzir mudanças. Frente a este cenário, a pesquisa objetiva evidenciar o perfil de liderança do egresso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Para o alcance do objetivo, a pesquisa utilizou como procedimentos metodológicos, o método qualitativo, em que foi efetuada uma busca sistemática na base SPELL, para elencar as principais características do perfil do líder, abordadas nos artigos. Após, foi aplicado um questionário, por meio de um formulário online, com os egressos do curso entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Com base na amostragem de 242 respondentes, foi efetuada a análise dos dados. A pesquisa apresentou 162 respondentes do gênero feminino e 80 masculinos. Observou-se que 40 egressos possuem pós-graduação e 17 deles, são líderes. Vale ressaltar que a graduação, formação complementar e os treinamentos oferecidos pelas empresas, estão em destaque na preparação dos pesquisados. O egresso de Ciências Contábeis caracterizou-se por ser um perfil de liderança ético, que domina sua função com responsabilidade e conhecimento, é atencioso com seus colegas e preza pela comunicação e trabalho em equipe.

**Palavras chave:** Liderança. Perfil do Egresso. Perfil do líder. Ciências Contábeis.

## 1. INTRODUÇÃO

Botelho (1990) afirmava que as empresas necessitam de profissionais que tivessem visão de futuro, que trabalhassem o hoje pensando no amanhã, mas para isso, precisavam preparar seus profissionais para enfrentar tais desafios. Segundo Corral e Link (2012), os líderes precisam ter uma visão diferenciada, para mostrar algo novo para suas equipes e saber apontar uma nova direção, mostrando uma realidade diferente do que as pessoas estão acostumadas.

Sobre o papel do líder Araújo, R. (2014) apresenta em sua pesquisa que o líder é fundamental em uma equipe, sendo o responsável pelo desempenho e resultados alcançados. Para ela, um bom líder é aquele que colabora com seus liderados, identifica mudanças necessárias, sendo fonte de inspiração e exemplo.

Para conceituar liderança, é citado Araújo, *et al* (2014) que conceituam liderança como um comportamento que visa a mudança de um grupo. Para eles o líder é o responsável pelo desenvolvimento dos seus liderados. Contudo, tem-se a questão problema: Qual o perfil de liderança dos egressos do Curso de Ciências Contábeis da UNESC?

Frente a este problema, a pesquisa objetiva evidenciar o perfil de liderança do egresso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Para o alcance do objetivo geral, têm-se os objetivos específicos: (1) Evidenciar a colocação profissional dos egressos do curso; (2) Verificar quantos egressos atuam em cargos de liderança; e (3) Compreender a influência do perfil de líder para o posicionamento no mercado de trabalho.

Sobre as competências de um líder, Cortella (2015) afirma que é fundamental para o líder abrir a mente e estar disposto a mudar, elevando a equipe para empreender no futuro.

Referente ao líder contador, Lisboa (2010) afirma que o contador precisa ter uma personalidade de líder, pois, é o profissional que está a frente de varias situações na empresa. É ele que está ligado diretamente com os funcionários, fornecedores, clientes, sócios e pra isso, é necessário que ele tenha algumas características pontuais para um bom desempenho de seu trabalho.

A realização desta pesquisa se justifica pela necessidade de identificar se o Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) está preparando seus acadêmicos para assumirem cargos de liderança ou se os egressos estão buscando aperfeiçoamento com formações complementares.

Este estudo traz contribuições, sendo elas práticas, pois poderá ser útil aos professores de Ciências Contábeis da UNESC e gestores de organizações na compreensão do perfil do líder contador. No âmbito social, contribui para os interessados em assumir cargos de liderança, a fim de se apropriar das características necessárias para a prática. E as contribuições teóricas estão em propiciar o conhecimento sobre as peculiaridades da profissão, no que diz respeito à liderança e saber se o curso de Ciências Contábeis possui conteúdo para preparar os profissionais para liderar.

Este artigo está estruturado, com a apresentação da Introdução, seguido pela fundamentação teórica e explanando os temas centrais da pesquisa. A terceira seção dispõe dos procedimentos metodológicos, seguido pela quarta seção, onde é exposta a apresentação e análise de resultados, finalizando com as considerações finais e referencias.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 LIDERANÇA

Liderar conforme Hunter (2014) é saber influenciar as pessoas para trabalhar com entusiasmo, buscando alcançar os objetivos voltados para o bem comum, com um caráter que inspire confiança e excelência. Castro e Silva (2017) afirmam que os líderes têm atitudes de persuasão, tendo como missão, incentivar a sua equipe mostrando o caminho a ser seguido e precisam saber delegar.

Paulino, D. e Paulino, N. (2015) afirmam que liderança é uma busca constante para o trabalho em equipe, sendo baseada em motivação, inspiração e comunicação. O líder tem papel fundamental em fazer com que a equipe alcance os objetivos em comum.

Ruffatto, Pauli e Ferrão (2017) acreditam que liderar é conhecer a real motivação de sua equipe para poder saber conduzi-la. Liderança é analisar o desempenho dos subordinados, buscando energizar a equipe a alcançar suas metas. Covey (2017) também afirma que liderança, é inspirar a equipe por meio do exemplo, para que eles vejam neles mesmos o potencial que possuem. Conteúdo da seção secundária da fundamentação teórica

### 2.2 BUSCA SISTEMÁTICA

No dia 12 de abril de 2018 foi efetuada uma pesquisa na base *Scientific periodicals eletronic library* (Spell). A base é caracterizada como uma biblioteca eletrônica de artigos científicos, as quais constam mais de 45 mil documentos para serem pesquisados, salvos e/ou compartilhados.

No filtro da pesquisa foi colocado a palavra “liderança” e como chave “perfil”, com isso foram encontrados 6 estudos. A partir da leitura do resumo, percebeu-se que todos os seis estudos estariam ligados à ideia de liderança e perfil de líderes. O Quadro 1, apresenta os objetivos gerais de cada estudo.

Analisando-se os objetivos gerais apresentados no Quadro 1, pode-se perceber que existe uma harmonia entre eles. Todos buscam identificar o perfil de líderes. Dos 6 estudos citados, 2 foram pesquisados em instituições financeiras e o restante em segmentos aleatórios.

As publicações foram nas regiões de São Paulo/ SP, Natal/RN, Belo Horizonte/MG e Curitiba/PR. Com três estudos publicados, a região de Minas Gerais apresentou maior ênfase.

Referente à classificação da revista, ela se dá pelo Qualis, que é um sistema utilizado para classificar a produção científica dos programas de pós-graduação. A classificação é realizada da seguinte forma: A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C em ordem decrescente de pontuação. Com base nessas informações, pode-se perceber que os artigos estão publicados em revistas de boa classificação, pois não baixam de B3. Um dos artigos apresentou característica B1, três deles são B2 e dois são B3.

As publicações foram entre os anos de 2009 a 2017, sendo que dois deles foram publicados no ano de 2014. Essa variação nos anos faz com que seja notado que os conceitos, característicos e técnicas de liderança, ainda se mantem, ano após ano e que a liderança, continua sendo um tema relevante a ser pesquisado.

Toda essa mescla, citada anteriormente, enriquece a pesquisa, pois gera uma análise macro, sobre o perfil de líder, não apenas de um único segmento. Com isso, pode-se perceber que cada autor identificou características nos perfis de líderes.

Quadro 1 – Perfil dos artigos

| ANO  | AUTOR  | TITULO  | INSTITUIÇÃO DE ENSINO   | REVISTA/VENTO  | QUALIS | OBJETIVO GERAL  |
|------|--|---|---|--|--------|---|
| 2017 | Daiane Souza Dias, Gabriela Perciuncula, Juliana Maffia, Pedro Domingos Antonioli.                       | Perfil: Uma Pesquisa da Liderança na Gestão de Projetos com Profissionais da Área   | UNIMEP - Universidade Metodista de Piracicada Brasil                    | Revista de Gestão e Projetos                                 | B3     | Traçar o perfil desses gestores, identificar suas principais competências positivas e as que deverão ser desenvolvidas.   |
| 2014 | Deyse Huning, Alisson Klam, Fernando Fantoni Bencke.   | Análise da atuação e do perfil de liderança dos gestores de Instituições Financeiras de grande porte na cidade de Chapecó/SC. | Centro Universitário UMA, Belo Horizonte - MG.                          | Revista Reuna  | B2     | Analisar a atuação e o perfil de liderança de gestores de três instituições financeiras de grande porte na cidade de Chapecó/SC.  |
| 2014 | Marley Rosana Melo de Araújo, Diogo Araújo de Sousa, Othon Cardoso de Melo Neto, Thiago Cavalcante Lima. | Perfil de Funcionários e eficácia de liderança na resolução de situações críticas.  | Centro Universitário UMA, Belo Horizonte - MG.                          | Revista Reuna  | B2     | 1) verificar se o contexto situacional influencia no julgamento de eficácia de liderança; 2) investigar, à luz das características dos subordinados, a preferência por tipos de liderança para resolver situações críticas.                 |
| 2013 | Rochele Kaline Reis de Medeiros, Aécio de Oliveira Maia, Suelem L. Rocha Cordeiro.                       | O perfil de liderança dos gerentes de bancos de Natal/RN.   | Universidade Potiguar – UnP   | Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração | B3     | Identificar o perfil de liderança dos gerentes de bancos de Natal/RN.   |
| 2012 | Antonio Carvalho Neto, Betania Tanure, Carolina Maria Mota Santos, Gustavo Simão Lima.                   | Executivos brasileiros - Na contramão do perfil deificado da liderança transformacional.                                      | Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais                        | Revista de Ciências DA Administração                         | B1     | Relacionar o tipo psicológico dos executivos que atuam no nível estratégico das grandes empresas com as características que a literatura aponta para o líder transformacional que, embora deificado, é o mais citado pela literatura atual. |
| 2009 | Eduardo Botti Abbade, Fábio Brenner  | Perfil de liderança e tomada de decisão   | Universidad Federal do Paraná; Centro Universitario Franciscano - UNFRA | Revista de Administração FACES Journal                       | B2     | Identificar o estilo de liderança, perfil comportamental e decisório dos dirigentes das empresas do Distrito Industrial de Santa Maria/RS.  |

Fonte: Dados da pesquisa

Dias *et al.* (2017), identificou no perfil dos líderes a competência negociação, tomada de decisão, comunicação e influência.

Huning, Klam e Bencke (2014), identificaram que a liderança autocrática prevaleceu como característica comum entre os pesquisados e segundo os subordinados, esse perfil de líder não busca a participação dos colaboradores, tendo um perfil dominador e impulsivo.

Araújo, M. *et al.* (2014), apontaram diferentes comportamentos de liderança para determinadas situações e citaram a liderança participativa como destaque.

Medeiros, Maia e Cordeiro (2013), evidenciaram o líder carismático, que busca recompensar seus subordinados, com o intuito deles cumprirem suas atividades. Eles também identificaram que existem líderes democráticos, que buscam delegar as tarefas, valorizam a opinião da equipe e fazem com que seus subordinados, participem das decisões.

Carvalho Neto *et al.* (2012), abordaram a personalidade e o comportamento de líderes. O resultado da pesquisa, apresentou como características predominantes à empatia e a preocupação pelos liderados.

Abade e Brenner (2009), identificaram que o líder possui várias ocupações, como por exemplo, na área contábil, pesquisas, programação, e perceberam que o líder é alguém que possui grandes responsabilidades na organização. Eles trouxeram como evidencia um perfil introvertido, ao qual tomam decisões após reflexão e precisam de silêncio para poder se concentrar.

Destes seis artigos utilizados para a pesquisa, foram extraídas as características dos líderes, a fim de utilizar na construção do perfil do líder. Após elencar, separadamente, foram verificadas as repetições de cada característica em cada artigo. Conforme apresentado no Quadro 2.

Quadro 2 – Características encontradas nos estudos da base SPELL

| Características                 | Dias <i>et al.</i> (2017) | Huning, Klam e Bencke (2014) | Araújo M. <i>et al.</i> (2014) | Medeiros, Maia e Cordeiro (2013) | Carvalho Neto <i>et al.</i> (2012) | Abade e Brenner (2009) | Total |
|---------------------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|------------------------|-------|
| Aptos á conduzir mudanças       | 9                         | 1                            |                                |                                  | 7                                  |                        | 17    |
| Orientador                      |                           |                              | 11                             | 6                                |                                    |                        | 17    |
| Delegar tarefas                 |                           | 6                            |                                | 7                                |                                    |                        | 13    |
| Participativo na equipe         |                           | 3                            | 5                              | 3                                |                                    | 0                      | 11    |
| Extrovertido                    |                           |                              |                                |                                  |                                    | 11                     | 11    |
| Sentimental                     |                           |                              |                                |                                  |                                    | 10                     | 10    |
| Autoritário                     |                           | 4                            | 6                              |                                  |                                    |                        | 10    |
| Atento as necessidades do grupo |                           | 3                            |                                |                                  | 6                                  |                        | 9     |
| Motivador                       |                           | 2                            | 1                              |                                  | 5                                  |                        | 8     |
| Comunicativos                   |                           | 5                            |                                | 3                                |                                    |                        | 8     |
| Criativo                        |                           | 7                            |                                |                                  |                                    |                        | 7     |
| Liberal                         |                           | 6                            |                                |                                  |                                    |                        | 6     |
| Introvertido                    |                           |                              |                                |                                  |                                    | 5                      | 5     |
| Objetivo                        |                           |                              |                                |                                  | 5                                  |                        | 5     |
| Adaptável                       | 3                         | 1                            |                                | 1                                |                                    |                        | 5     |
| Influência                      | 3                         |                              |                                | 2                                |                                    |                        | 5     |
| Toma decisões                   | 2                         |                              |                                | 3                                |                                    |                        | 5     |
| Conhecimento                    | 3                         |                              |                                |                                  |                                    | 1                      | 4     |

|                                    |    |    |    |    |    |    |     |
|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|-----|
| Empatia                            |    |    |    |    | 4  |    | 4   |
| Democrático                        |    | 4  |    |    |    |    | 4   |
| Lógicos                            |    |    |    |    | 2  | 1  | 3   |
| Despertam Autoconfiança            |    |    | 2  |    | 1  |    | 3   |
| Confiável                          |    | 3  |    |    | 0  |    | 3   |
| Fonte de inspiração                |    | 3  |    |    |    |    | 3   |
| Sabe elogiar e criticar            |    | 3  |    |    |    |    | 3   |
| Realistas                          |    |    |    |    |    | 2  | 2   |
| Assertivos                         | 1  |    |    |    | 1  |    | 2   |
| Enérgicos quando necessário        |    |    |    |    | 2  |    | 2   |
| Facilidade para liderar            |    |    |    |    | 2  |    | 2   |
| Organizados                        |    |    |    |    | 2  |    | 2   |
| Tem visão de futuro                |    |    |    |    | 2  |    | 2   |
| Compreensivo                       |    | 2  |    |    |    |    | 2   |
| Humilde                            |    | 2  |    |    |    |    | 2   |
| Domínio da função                  |    | 2  |    |    |    |    | 2   |
| Gerenciador de conflitos           | 2  |    |    |    |    |    | 2   |
| Gostam de rotina                   |    |    |    |    |    | 1  | 1   |
| Críticos                           |    |    |    |    | 1  |    | 1   |
| Visão prática                      |    |    |    |    | 1  |    | 1   |
| Estimulam intelectualmente         |    |    |    |    | 1  |    | 1   |
| Determinado                        |    |    |    |    | 1  |    | 1   |
| Define detalhadamente os processos |    |    |    | 1  |    |    | 1   |
| Atencioso                          |    | 1  |    |    |    |    | 1   |
| Dão feedback                       | 1  |    |    |    |    |    | 1   |
| Sabem negociar                     | 1  |    |    |    |    |    | 1   |
| Ético                              |    | 1  |    |    |    |    | 1   |
| Carismático                        |    | 1  |    |    |    |    | 1   |
| Total                              | 25 | 60 | 25 | 26 | 43 | 31 | 210 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a elaboração do Quadro 2, se fez necessário a leitura dos artigos. As características foram extraídas da pesquisa elaborada em cada artigo. Dentre as características apresentadas, as mais citadas foram “aptos á conduzi rem mudanças” com 17 repetições. Carvalho Neto, *et al.*, (2012) afirmam que com as mudanças repentinas no mercado, as fusões e incorporações, os líderes precisam estar cada vez mais aptos á conduzir essa mudança junto a suas equipes.

Também com 17 repetições, a característica ‘orientador’. Araújo, M. *et al.*, (2014) afirmam que a orientação do líder com os subordinados, fazem com que eles tenham autoconfiança nas tarefas a serem executados, gerando um melhor comprometimento e eficiência por parte deles.

“Delegar tarefas” também esteve em evidencia com 13 repetições. Medeiros; Maia; Cordeiro (2013) afirmam que os líderes que delegam tarefas possuem um alto nível de maturidade e que mesmo que os problemas já tenham sido identificados pelo líder, o fato de seu liderado desenvolver alternativas para solucioná-lo, faz com que ele colabore com a autonomia e autoconfiança de sua equipe.

Considerando que a busca sistemática não apresentou estudos direcionados especificamente para o perfil do líder contador, foi complementada a pesquisa com dois estudos de temas afins.

Estes dois estudos tem a titulação “O perfil do contador e os níveis de habilidades cognitivas nos exames Enade e suficiência do CFC: uma análise sob a perspectiva da

taxonomia de bloom” escrito pelo autor Pinheiro *et al.*, (2013) e o “Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório” escrito pelos autores Cardoso; Souza; Almeida, (2006).

A pesquisa de Pinheiro *et al.* (2013) objetiva identificar se os níveis de habilidades cognitivas demandados pelo Enade e pelo Exame de Suficiência do CFC, são aderentes ao perfil do Contador estabelecido pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), na perspectiva da Taxonomia de Bloom. Esta pesquisa foi publicada na Revista Contemporânea de Economia e Gestão, que possui classificação Qualis B1.

Cardoso, Souza e Almeida, (2006) escreveram o artigo, objetivando um diagnóstico sobre o perfil do contador na atualidade, buscando identificar, o nível de aderência dele, em relação às novas exigências. Este estudo foi publicado na Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, que também possui classificação Qualis B1.

Destes artigos, também foram extraídas as características que os líderes pesquisados apresentavam. Porém, diferente da busca anterior, esta apresentou características específicas do líder contador, conforme apresenta o Quadro 3.

Quadro 3: Características do perfil de líder contador

| Pinheiro <i>et al.</i> (2013) | Cardoso; Souza; Almeida (2006)       |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| Motivador                     | Aptos a conduzir a mudanças          |
| Informativo                   | Postura                              |
| Participativo na equipe       | Proativo                             |
| Inovador                      | Relacionamento interpessoal          |
| Toma decisões                 | Tranquilidade em momentos de pressão |
| Ético                         | Trabalho em equipe                   |
| Responsável                   | Poder de Persuasão e Convencimento   |
| Conhecimento                  |                                      |

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

Com base nas informações apresentadas e relacionando as duas buscas sistemáticas, pode-se evidenciar que algumas características se repetem nas duas buscas. Ambos os artigos afirmam que é fundamental para o líder ter conhecimento do processo e da equipe, ser aptos a conduzir mudanças, precisam motivar seus liderados, devem ter o poder de decisão em mãos e precisam ser participativos junto à equipe, precisam ter uma base de conhecimento e ser informativos.

Segundo Pinheiro *et al.* (2013) o líder precisa ter um perfil informativo, pois é ele quem avalia a gestão do patrimônio e gera informações para os usuários, internos e externos. Este autor também afirma que o líder este caracterizado como o profissional dotado de conhecimento, visto sua área de atuação influenciar em vários setores da organização.

Para complementar e enriquecer a pesquisa, foi trazido a Resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE/CES) para o curso de Ciências Contábeis nº 10/2004, onde se confirma as características encontradas nos estudos com a exigência do CNE.

Diante do que o CNE apresenta, todos os discentes devem ter acesso ao conhecimento para desenvolver suas competências. Essa resolução apresenta como característica do contador a motivação, visão sistêmica, participação em equipe e postura ética.

### **3. METODOLOGIA**

Quanto à abordagem de problema a pesquisa é classificada como qualitativa. Segundo Souza e Fialho (2003), a pesquisa qualitativa busca trazer as ações dos sujeitos e não dados quantitativos a ser medidos. O autor Minayo (2001), afirma que a pesquisa qualitativa trabalha com aspectos que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e descrição dos resultados da pesquisa.

Referente aos objetivos, a pesquisa é de forma descritiva. Conforme Vieira (2002), a pesquisa descritiva, busca descrever as características de determinada população. Quanto às estratégias, foi efetuada uma pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2008) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida por meio de fontes bibliográficas de um material já elaborado anteriormente, ou seja, tem-se a necessidade de consultar material já publicado sobre o tema a ser explanado.

O Levantamento ou Survey, conforme Fonseca (2002) utiliza-se de um questionário como instrumento da pesquisa e tem como objetivo a obtenção de dados sobre características ou opiniões de um determinado público-alvo. O autor Gil (2008), afirma que o levantamento, é um instrumento que estuda as características de um determinado grupo, levanta opinião, atitudes e crenças dos pesquisados.

Para aplicação da pesquisa, foi utilizado o questionário. Que conforme Gil (2008) é um conjunto de questionamentos que buscam traduzir os objetivos da pesquisa. Se aplicado de forma oral, pode ser classificado como entrevista, pois os questionários em si, são autoaplicáveis.

Para a composição do perfil de um líder, foi aplicada uma busca na base SPELL. A partir dos estudos levantados, foram retirados dos dados da pesquisa e considerações finais todas as características direcionadas ao perfil do líder, assim como evidenciado a frequência de sua repetição. Essas características foram comparadas ao citado por outros dois estudos direcionados ao perfil de liderança do profissional de Ciências Contábeis.

Em posse do perfil evidenciado na teoria, foi selecionada uma amostragem para aplicação da pesquisa. Essa amostragem foi disponibilizada pela coordenação do curso de Ciências Contábeis e composta pelos egressos do curso de Ciências Contábeis da UNESC entre os anos de 2013/1 a 2018/1 totalizando 801 egressos.

No dia 11 de outubro de 2018 foi enviado o questionário por meio da ferramenta Google Docs via e-mail, a fim de identificar o perfil dos líderes contadores. O mesmo foi reenviado por mais duas vezes, uma no dia 16 de outubro de 2018 e outra no dia 24 de outubro de 2018. No dia 26 de outubro de 2018, foi encerrada a pesquisa. Os dados uma vez coletados, foram apurados e tabulados na ferramenta Excel. Com base na amostragem de 242 respondentes, foi efetuada uma análise de dados.

### **4. RESULTADOS**

O questionário aplicado era composto por 26 perguntas, 9 abertas e 17 fechadas, com três momentos de parada. As questões iniciais buscavam identificar o perfil geral do egresso, questionando se o mesmo estava exercendo atividade profissional. Caso a resposta fosse afirmativa, outras 6 questões necessitariam de resposta, caso não, ele seria direcionado a pergunta que buscava identificar se o mesmo possui registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC). Caso possuísse, se utilizava no meio profissional.

Destaca-se uma baixa representatividade do principal órgão de classe, dos 201 pesquisados que trabalham 61 possui o registro e apenas 14 deles utilizavam. Uma curiosidade sobre o registro, 23 pesquisados são líderes e tem registro, comparando com o total de 68 líderes, pode-se perceber que existe um distanciamento entre os contadores e a entidade que os representam como categoria profissional.

Logo após, busca-se identificar se o egresso exercia ou não, um cargo de liderança, caso não, a pesquisa se encerraria nesta questão, caso sim, a pesquisa seguiria com mais 19 perguntas relacionadas ao cargo de liderança.

A pesquisa teve uma amostragem de 242 respostas de egressos. Destes 201 respondentes estavam exercendo atividade profissional e 68 atuavam em cargos de liderança. Vale ressaltar que foi identificado, que 49 egressos líderes, estão na posição de empregado, 9 que são empregador. Dos outros 10, 6 são autônomos, 3 funcionários públicos e 1 Sucessor.

Com relação à pesquisa, a Tabela 1 traz a idade dos pesquisados e a Tabela 2 apresenta a quantidade de egressos por estado enfatizando o número de líderes.

Tabela 1 - Idade

| Idade            | Qtd | Nº de líderes | %    |
|------------------|-----|---------------|------|
| 20 a 25 anos     | 105 | 27            | 40%  |
| 26 a 30 anos     | 102 | 26            | 38%  |
| 31 a 35 anos     | 23  | 11            | 16%  |
| 36 a 40 anos     | 5   | 1             | 1%   |
| Acima de 40 anos | 7   | 3             | 4%   |
| Total            | 242 | 68            | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 2 - Número de líderes por estado

| Cidade que trabalha            | Qtd por cidade | Nº de líderes |
|--------------------------------|----------------|---------------|
| Santa Catarina                 | 229            | 63            |
| Rio Grande do Sul              | 5              | 1             |
| Rio de Janeiro                 | 1              | 1             |
| Budapeste - Capital da Hungria | 1              | 1             |
| Pernambuco                     | 1              | 1             |
| Erro                           | 4              | 1             |
| São Paulo                      | 1              | 0             |
| Total                          | 242            | 68            |

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 1, pode-se perceber que existe uma maior concentração de egressos com idades entre 20 a 30 anos, que estão atuando em cargos de liderança. Foi pesquisado o gênero dos egressos, com base nos dados coletados, se apresentou 162 mulheres e 80 homens, ou seja, o número de Mulheres egressas, da pesquisa, é maior que o número de homens. Mas, foram também identificados que existem mais homens ocupando cargos de liderança. Entre os 80 homens pesquisados, 32 são líderes, isso representa 40% do total de homens. Já as mulheres, de 162 pesquisadas, apenas 36 são líderes, representando apenas, 22% de líderes ativos.

Com base nessa amostragem apresentada na Tabela 2, pode-se perceber que existe uma maior concentração de egressos líderes no estado de Santa Catarina, isso se justifica pela localização da Universidade. Dentre os estados pesquisados, destacam-se algumas cidades. No estado de Santa Catarina, a cidade em destaque é Criciúma com 115 pesquisados e 38 líderes. No Rio Grande do Sul a cidade que apresenta líder é a Terra de Areia, com o total de 1 pesquisado líder. A cidade de Budapeste e Caruaru, em Pernambuco, teve apenas 1 pesquisado e o mesmo atua como líder.

Vale ressaltar que entre os respondentes, tem um egresso que reside em Budapeste, capital da Hungria, localizada na União Europeia. Este acadêmico é do Gênero feminino, tem 23 anos, trabalha em uma empresa de geração de energia há 10 meses e está exercendo cargo de liderança neste período, ou seja, entrou na empresa, atuando como líder. O CRC não foi um pré-requisito, pois a mesma não possui o registro. Como diferencial para assumir cargo de liderança, essa egressa citou que precisou assumir riscos e saber calcular.

A Tabela 3 apresenta a quantidade de egressos pesquisados por ano de conclusão e, dos pesquisados, quantos exercem cargos de liderança.

Tabela 3 – Egressos

| Semestre de conclusão da graduação | Qtd por ano de conclusão | Nº de líderes | Semestre de conclusão da graduação | Qtd por ano de conclusão | Nº de líderes | Semestre de conclusão da graduação | Qtd por ano de conclusão | Nº de líderes |
|------------------------------------|--------------------------|---------------|------------------------------------|--------------------------|---------------|------------------------------------|--------------------------|---------------|
| 2013/1                             | 13                       | 5             | 2015/1                             | 30                       | 9             | 2017/0                             | 1                        | 0             |
| 2013/2                             | 17                       | 6             | 2015/2                             | 27                       | 9             | 2017/1                             | 20                       | 6             |
| 2014/1                             | 8                        | 1             | 2016/1                             | 36                       | 10            | 2017/2                             | 32                       | 6             |
| 2014/2                             | 16                       | 5             | 2016/2                             | 19                       | 3             | 2018/1                             | 23                       | 8             |

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se a Tabela 3, pode-se perceber um destaque para o semestre 2016/1 com um total de 36 respondentes representando o maior número de respondentes. Em relação ao número de líderes, este mesmo semestre apresentou o maior número de líderes ativos, com um total de 10. Na sequência vem os semestres 2015/1 e 2015/2 com 9 líderes pesquisados. Vale ressaltar que os egressos de 2018/1, também já tem um número significativo de líderes, com um total de 23 pesquisados, possui 8 líderes ativos, isso representa 35% do total de pesquisados. Houve um erro, apresentado com o ano de 2017/0, mas não impactou no resultado da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta o número de egressos com ou sem formação complementar e traz a porcentagem referente ao número de líderes que possuem ou não pós-graduação. A tabela 5 apresenta a apuração das respostas e o número de vezes que foram citadas.

Tabela 4 - Pós-Graduação

| Possui Pós-Graduação?                 | Qt d | Nº de líderes | %   |
|---------------------------------------|------|---------------|-----|
| Não                                   | 12   | 39            | 32% |
| Sim, já conclui minha especialização; | 40   | 17            | 43% |
| Sim, especialização em andamento;     | 35   | 12            | 34% |
| Sim, doutorado em andamento;          | 1    |               |     |
| Sim, já conclui meu mestrado;         | 1    |               |     |
| Sim, mestrado em andamento;           | 1    |               |     |
|                                       | 20   |               |     |
| Total                                 | 1    | 68            |     |

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 5 - De que forma os líderes se preparam para tal função

| Tipo de Formação  | Nº |
|---|----|
| Graduação   | 29 |
| Formação Complementar   | 25 |
| Treinamento interno da empresa  | 21 |
| Pós-graduação   | 14 |
| Cursos de gestão de pessoas   | 12 |
| Curso de Filosofia Clínica  | 1  |
| Cursos de aperfeiçoamento   | 1  |
| Livros e experienciais de outros profissionais  | 1  |
| Muita leitura e aprendizado com outros líderes  | 1  |
| Pró-atividade   | 1  |
| Treinamento   | 1  |
| Aprendizado no dia a dia com estudos literários e participação em associações com cargos que exerciam liderança | 1  |
| Buscar atitudes que ressaltam diante das demais pessoas.  | 1  |

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 4, observa-se um destaque para os egressos que já concluíram uma especialização, 43% deles, são líderes. Destaca-se também os que não possuem nenhuma pós-graduação, estão representados por 123 pesquisados, sendo que, 32 deles atuam em cargos de liderança. Isso nos faz pensar que a pós-graduação não seria um pré-requisito para este cargo.

Questionados se os egressos líderes acreditavam ter desenvolvido a habilidade de liderar ou tinham nascido com essa competência, 58 responderam que desenvolveram e apenas 10 trazem isso como personalidade deles mesmos. Ao serem questionados, se haviam se preparado para assumir cargo de liderança, dos 68 líderes, 46 se prepararam e 22 não.

Foi pesquisado de maneira criteriosa, para saber de que forma eles se preparam. Com isso, foi elaborada uma pergunta aberta para que os pesquisados trouxessem a sua realidade. Assim, frente a Tabela 5 vale ressaltar que a graduação, formação complementar e os treinamentos oferecidos pelas empresas, estão em destaque na preparação dos pesquisados, para o mercado de trabalho. Essa questão apresenta um número maior de respostas, pois, visto ser uma questão aberta, alguns respondentes descreveram variadas características, portando, foram elencadas no formato de tabela e apurado o número de vezes que se repetiam.

Referente ao perfil profissional foi efetuado um questionamento com respostas abertas, para identificar qual o cargo de atuação dos egressos líderes. Com base na amostragem, foi identificado o total por área de atuação, apresentados na Tabela 6. A Tabela 7 apresenta o resultado da amostragem.

Tabela 6 – Área de atuação

| Contabilidade | Nº de atuantes |
|---------------|----------------|
| Tecnologia    | 5              |
| Contabilidade | 62             |
| Autônomo      | 1              |
| Total         | 68             |

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 7 – Ramo de atuação da organização

|                       | Qtd trabalhadores | %    |
|-----------------------|-------------------|------|
| Prestação de serviços | 130               | 65%  |
| Indústria             | 32                | 16%  |
| Comércio              | 30                | 15%  |
| Setor Público         | 5                 | 2%   |
| Mineração             | 3                 | 1%   |
| 18 anos               | 1                 | 0%   |
| Total                 | 201               | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa

Para evidenciar melhor a área de atuação dos egressos, foi evidenciado o ramo de atuação da organização em que eles atuam. Essa questão, também foi aberta, portanto foi aplicado um filtro e aproximado os semelhantes.

Com base nos dados apresentados na Tabela 7, destacamos o ramo de prestadoras de serviços que representou 65% do total. Visto ser uma pergunta aberta, o quadro apresenta como resposta “18 anos”, ao qual foi considerado para somar ao número de pesquisados (201), mas não é uma informação relevante á pesquisa.

Foi identificado o porte das empresas em que os pesquisados atuam. Do total de 68 líderes, 30 deles atuam em empresas de pequeno porte, 18 em grandes empresas, 17 em média empresa e 3 deles são Micro Empreendedor Individual.

Questionados sobre o tempo que estão na organização, 15 deles estão na faixa de 4 a 6 anos, 14 de 2 a 4 anos, 11 estão de 6 a 8 anos, 10 acima de 10 anos e os 18 restantes estão distribuídos entre menos de 1 ano, de 1 a 2 ano e de 8 a 10 anos.

Os 201 pesquisados, que estão atuando no mercado de trabalho, foram questionados sobre o crescimento profissional. 131 responderam que tiveram crescimento. Uma curiosidade relevante foi que os 68 líderes, responderam que subiram de nas organizações em que atuam, ou seja, o cargo de líder é algo que se constrói e se conquista por mérito. A Tabela 8 apresenta o tempo que os líderes atuam nesta função e o número de pessoas que lideram.

Tabela 8 - Tempo de líder e número de liderados

| Período            | Nº de Líder | Nº de Liderados |
|--------------------|-------------|-----------------|
| de 1 ano á 3 anos  | 43          | 256             |
| < 1 ano            | 14          | 90              |
| de 3 anos a 6 anos | 6           | 303             |
| > de 6 anos        | 5           | 28              |
| Total              | 68          | 677             |

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 9 - Opinião geral dos egressos

| Opinião   | Qtd respostas |
|---|---------------|
| Aplicação de trabalhos em grupos onde os alunos precisam trabalhar em equipe e delegar tarefas. | 8             |
| Concilia a teoria e a prática   | 14            |
| Desenvolve a confiabilidade nas tarefas executadas  | 6             |
| Total   | 28            |

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nas informações apresentadas, o destaque para o número de líderes foi para os líderes na faixa de 1 á 3 anos, com um total de 43 líderes ativos. Para o número de liderados o destaque ficou, em um total de 303 liderados, para 6 líderes, que atuam de 3 a 6 anos nesta função. Com base nesses dados, pode-se afirmar que tempo de líder não é pré-requisito para a função, pois os líderes há pouco tempo, já lideram muitas pessoas.

Os pesquisados, também foram questionados sobre a preparação que o curso de Ciências Contábeis da Unesc, ofereceu aos acadêmicos para assumirem um cargo de liderança, e dos 68 líderes, 40 responderam que o curso não ofereceu preparação. Mas, para os que disseram que o curso os preparou, foi deixada uma pergunta aberta, para explicarem de que forma isso aconteceu. Para esta questão, também foi efetuado uma aproximação das respostas e evidenciado na tabela 9 o número de repetições.

Com isso, pode-se perceber que mesmo com poucos egressos que acreditam que o curso tem preparação para a liderança, os que acreditam, trouxeram ótimas considerações á respeito.

Questionados sobre acreditarem ser importante o curso de Ciências Contábeis proporcionarem aos acadêmicos, uma maior destinação de tempo na capacitação deles sobre o tema liderança, dos 68 líderes, 65 responderam que sim, o curso precisa dar mais atenção ao tema. Esse número foi relativamente alto, pois mesmo aqueles que afirmaram que o curso prepara para o cargo, acreditam que pode preparar, ainda mais, para isso.

Nesta pesquisa, também se buscou identificar as 5 principais características ao qual o egresso, na sua função de líder, se identifica. Essas características foram extraídas dos artigos elencados na fundamentação teórica, especificamente dos Quadros 3 e 4.

Tabela 10 – Características ao qual o egresso líder se identifica

| Características   | Nº | Características | Nº | Características             | Nº |
|-------------------|----|-----------------|----|-----------------------------|----|
| Ético             | 27 | Objetivo        | 9  | Relacionamento interpessoal | 5  |
| Domínio da função | 25 | Orientador      | 9  | Influência                  | 5  |
| Atencioso         | 23 | Proativos       | 9  | Assertivos                  | 4  |

|                    |    |                                      |    |                                    |   |
|--------------------|----|--------------------------------------|----|------------------------------------|---|
| Comunicativos      | 23 | Empatia                              | 9  | Estimulam intelectualmente         | 3 |
| Responsável        | 22 | Inovador                             | 8  | Lógicos                            | 3 |
| Trabalho em equipe | 19 | Tranquilidade em momentos de pressão | 8  | Postura                            | 3 |
| Adaptável          | 19 | Conhecimento                         | 12 | Poder de Persuasão e Convencimento | 3 |
| Motivador          | 19 | Participativo na equipe              | 7  | Extrovertido                       | 2 |
| Delegar tarefas    | 17 | Despertam a Autoconfiança            | 6  | Realistas                          | 1 |
| Toma decisões      | 16 | Carismático                          | 6  |                                    |   |
| Determinado        | 13 | Confiável                            | 5  |                                    |   |

Fonte: Dados da pesquisa

Entre as características destaque foram a ‘ético’, com 27 repetições, seguindo, aparece à característica ‘domínio da função’ com 25 repetições, atencioso e comunicativo com 23 repetições e ‘responsável’ com 22 repetições.

Vale ressaltar que as características que não apareceram na Tabela 10, são características ao qual o egresso, não se identificou. Dentre elas, estão algumas das mais citadas na busca sistemática SPELL, que é a característica “Apta á conduzir mudanças”, também citada em um dos artigos voltados ao perfil do líder contador.

Com esta pesquisa, também foi identificado, o grau de relevância das características do perfil de líder de cada um dos egressos, buscando evidenciar, de forma pessoal, a importância que cada um deles coloca sobre tais características. Essa evidencia esta apresentada na Tabela 11. Vale ressaltar que ao realizar a apuração dos dados, foi identificado um erro em algumas questões, mas o mesmo não impacta no resultado.

Tabela 11 – Apuração das respostas

|                                      | Muito irrelevante | Irrelevante | Neutro | Relevante | Muito relevante | Erro | Total |
|--------------------------------------|-------------------|-------------|--------|-----------|-----------------|------|-------|
| Motivador                            | 3                 |             | 13     | 28        | 23              | 1    | 68    |
| Informativo                          | 2                 | 2           | 7      | 34        | 20              | 3    | 68    |
| Participativo na equipe              | 4                 |             | 3      | 22        | 38              | 1    | 68    |
| Inovador                             | 3                 | 1           | 16     | 27        | 19              | 2    | 68    |
| Toma decisões                        | 3                 |             | 5      | 24        | 36              |      | 68    |
| Ético                                | 4                 |             | 1      | 11        | 52              |      | 68    |
| Responsável                          | 4                 |             |        | 10        | 54              |      | 68    |
| Domínio da função                    | 3                 |             | 3      | 22        | 40              |      | 68    |
| Flexível a mudanças                  | 3                 | 2           | 5      | 28        | 29              | 1    | 68    |
| Postura                              | 4                 |             | 7      | 29        | 28              |      | 68    |
| Relacionamento interpessoal          | 4                 | 1           | 7      | 27        | 28              | 1    | 68    |
| Tranquilidade em momentos de pressão | 3                 | 1           | 8      | 27        | 29              |      | 68    |
| Poder de persuasão e convencimento   | 3                 |             | 10     | 30        | 24              | 1    | 68    |
| Trabalho em equipe                   | 4                 |             | 7      | 16        | 41              |      | 68    |
| Nº de Repetições                     | 47                | 7           | 92     | 335       | 461             |      | 942   |
| %                                    | 5%                | 1%          | 10%    | 36%       | 49%             | 0%   | 100%  |

Fonte: Dados da pesquisa

Com base na amostra, pode-se perceber que houve uma maior concentração nas classificações "Relevante" e "Muito relevante". As características que se destacaram foram a "Responsável", com 54 repetições como "Muito Relevante" e o "Poder de persuasão e convencimento" com 30 repetições na classificação "Relevante".

No total de 942 repetições, o quesito "Muito relevante" representou 49% do total de repetição, o quesito "Relevante", foi representado por 36% e os demais ficaram entre "Neutros", "Muito irrelevante" e "Irrelevante".

Nesta pesquisa, também foi buscado identificar as características pessoais que os líderes acreditam ter sido um diferencial para assumirem um cargo de liderança. Para isso, foi disponibilizada uma questão com resposta aberta. A apuração desse questionamento está apresentada na tabela 12, onde foram aproximados os semelhantes.

Tabela 12 – Apuração das respostas

| Característica pessoal que consiste em um diferencial para assumir um cargo de liderança | Nº de repetições | %    |
|--|------------------|------|
| Responsável  | 16               | 24%  |
| Trabalho em equipe   | 7                | 10%  |
| Conhecimento   | 7                | 10%  |
| Proativo   | 6                | 9%   |
| Ética  | 5                | 7%   |
| Poder de persuasão   | 5                | 7%   |
| Empatia  | 5                | 7%   |
| Flexível a mudanças  | 4                | 6%   |
| Domínio da função  | 3                | 4%   |
| Posicionamento   | 3                | 4%   |
| Determinação   | 2                | 3%   |
| Autoconfiança  | 2                | 3%   |
| Dedicação  | 2                | 3%   |
| Calcular e assumir riscos  | 1                | 1%   |
| Total  | 68               | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se identificar uma evidenciação para a característica 'Responsável', ao qual obteve 24% do total, seguido do 'trabalho em equipe' e 'conhecimento, com 10 repetições.

## 5. CONCLUSÃO

A pretensão do presente artigo foi evidenciar o perfil de liderança do egresso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), entre os anos de 2013/1 a 2018/1. Frente a este objetivo, observa-se que o líder contador tem um perfil ético, é atencioso com seus colegas, domina sua função com responsabilidade e conhecimento e preza pela comunicação e trabalho em equipe.

Foi evidenciada a colocação profissional dos egressos do curso. Dos 68 líderes pesquisados, 62 deles estão atuando na área contábil e a grande maioria em empresas de pequeno porte, voltadas à prestação de serviços. Vale ressaltar que 49 egressos líderes, estão

na posição de empregado, 9 que são empregador. Os outros 10 estão divididos em 6 autônomos, 3 funcionários públicos e 1 Sucessor.

Com a apuração dos dados da pesquisa, foi possível verificar quantos egressos atuam em cargos de liderança. Dos 242 egressos respondentes, 201 estavam exercendo atividade profissional e 68 atuavam em cargos de liderança.

Para compreender a influência do perfil de líder para o posicionamento no mercado de trabalho, foi buscado identificar a maneira como se prepararam para assumir cargos de liderança. A graduação, formação complementar e treinamento interno da empresa, foram os mais citados como preparação. Sobre o tempo que já estão exercendo a função de líder, 44 responderam estar atuando de 1 a 3 anos.

Um fato curioso foi que o tempo de atuação em cargos de liderança, não influencia no número de liderados. Um exemplo é o caso de um líder que lidera 250 pessoas, estando atuando a 5 anos e o caso de líderes acima de 6 anos que lideram até 28 pessoas.

É válido reforçar que, dos 68 líderes respondentes, todos eles afirmaram que conquistaram crescimento profissional dentro das organizações. Com base nisso, pode-se afirmar, que para assumir um cargo de liderança, é preciso ter um tempo na organização e se preparar para tal.

Como limitação da pesquisa, é apresentado o número total de egressos, caracterizados por 801 pessoas, onde foram obtidos 242 respostas. Portanto, percebe-se como limitação, o fato de 70% não terem respondido, todavia não inviabilizou o resultado. Este conteúdo evidenciou que ainda é muito a se desenvolver na formação acadêmica, pessoal e profissional do líder contador. Destaca-se também que a formação no curso de Ciências Contábeis está recebendo uma nova demanda advinda do mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABBADE, Eduardo Botti; BRENNER, Fábio. Perfil de liderança e tomada de decisão. **Revista de Administração FACES Journal**. Minas Gerais, v. 8, n.1, p.107-127, jan./mar.2009.
- ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; SOUSA, Diogo Araújo de; NETO, Othon Cardoso de Melo; LIMA, Thiago Cavalvante. Perfil de Funcionários e eficácia de liderança na resolução de situações críticas. **Revista Reuna**. Belo Horizonte, v.19, n.4, p. 131-146, out.2014.
- ARAÚJO, Rejaine Nelia. Estilos de Liderança e o desempenho dos liderados. Belo Horizonte. **Projetos, Dissertações e Teses em Administração da Universidade FUMEC**. V. 9, n. 1 (2014).
- BOTELHO, Eduardo Ferreira. Do gerente ao líder – **A evolução do Profissional**. Ed. Atlas,1990.
- CARDOSO, Jorge Luiz; SOUZA, Marcos Antonio; ALMEIDA, Lauro Brito. Perfil do Contador na atualidade: Um estudo exploratório. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. V. 3 n. 3, p. 275 - 284, 2006.
- CASTRO, P. K. L. B.; SILVA, F. M. V. Liderança Organizacional em uma Incubadora de Empresas de Base Tecnológica. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 7, n. 3, p. 71-85, 2017.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- CORRAL, T., LINK, W. (2012). **A Liderança é Global: Crocindo um mundo mais humano e sustentável**. (1 ed.). São Paulo: Senac.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a atual obra: Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética.** Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

COVEY, Stephen R.. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes.** 61. ed. Rio de Janeiro: FranklinCovey. 2017.

DIAS, Daiane Souza; PERCIUNCULA, Gabriela; MAFFIA, Juliana; ANTONIOLLI, Pedro Domingos. Perfil: Uma Pesquisa da Liderança na Gestão de Projetos com Profissionais da Área. **Revista de Gestão e Projetos.** São Paulo, v. 8, n.1, p.72-89, jan. /abr.2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos de técnicas de Pesquisa Social.** Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUNING, Deyse; KLAM, Alisson; BENCKE, Fernando Fantoni. Análise da atuação e do perfil de liderança dos gestores de Instituições Financeiras de grande porte na cidade de Chapecó/SC. **Revista Reuna.** Belo Horizonte, v.19, n.4, p. 63-80, out.2014.

HUNTER, James C. **De volta ao mosteiro: O monge e o executivo falam de liderança e trabalho em equipe.** 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante. 2014.

LIMA, Thales. Batista de; GOMES, Sabrina Lima. Os Estilos de Liderança na Gestão Hoteleira: Um Estudo em Hotéis da Orla de João Pessoa (PB). **Revista Organizações em Contexto.** V. 13, n. 26, p. 19-71, 2017.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética geral e profissional em contabilidade.** 2. Ed. São Paulo: Atlas S/A, 2010. 174 p.

MEDEIROS, Rochele Kaline Reis de; MAIA, Aécio de Oliveira; CORDEIRO, Suelem L. Rocha. O perfil de liderança dos gerentes de bancos de Natal/RN. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração.** Natal/RN, v.5, n.1, p.59-70, out./mar.2013.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2001.

CARVALHO NETO, Antônio; TANURE, Betânia; SANTOS, Carolina Maria Mota; LIMA, Gustavo Simão. Executivos brasileiros - Na contramão do perfil deificado da liderança transformacional. **Revista de Ciências da Administração.** Minas Gerais, v.14, n.32, p. 35-49, abr.2012.

NOGUEIRA, Maria de Lourdes de Oliveira; COSTA, Luciano Venelli; CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos. Relação entre estilo de liderança e comprometimento organizacional afetivo. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia.** V. 14, n. 2, p. 707-736, 2015.

PAULINO, Danyella de Oliveira Alves; PAULINO, Natallya de Oliveira Alves. A importância da liderança nas organizações no início do século XXI. 2015. 19 f. **Artigo (Bacharel em Administração de Empresas) Faculdade Padrão.** Goiânia-Goiás, 2015.

PINHEIRO, Francisco Marton Gleuson; DIAS FILHO, José Maria; LIMA FILHO, Raimundo Nonato. LOPES, Laerson Moraes Silva. O perfil do contador e os níveis de habilidades cognitivas nos exames Enade e suficiência do CFC: uma análise sob a perspectiva da taxonomia de bloom. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão.** V. 11 n 1 p 50 - 65 2013.

**Resolução CNE/CES no 10, de 16 de dezembro de 2004.** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf)>. Acesso em: 19 nov.. 2018.

RUFFATTO, Juliane; PAULI, Jandir; FERRÃO, Augusto Rafael. Influência do Estilo de Liderança na Motivação e Conflitos Interpessoais em Empresas Familiares. **Revista de Administração FACES Journal.** V. 16, n. 1, p. 29-44, 2017.

SANTOS, Gláucia Fernanda; ASSUNÇÃO, Juliana Janaina de Oliveira. Estilos de liderança: Enfoque na teoria X e teoria Y de Douglas McGregor. **Revista Científica do Unisalesiano.** V. 2. n 1, 2010.

SOUZA, L. S.; FIALHO, J.F. **Sistema de produção de mandioca para a região do cerrado.** Cruz da Almas: Embrapa Mandioca e Fruticultura, 2003.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista FAE.** V. 5, n 1 , p. 61-70, 2002.