



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I CAMPINA GRANDE
CENTRO Ciências Sociais Aplicadas
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

IVAN DE ALMEIDA FARIAS

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: COMPORTAMENTO DOS
CONTADORES DE CAMPINA GRANDE FRENTE AS
MUDANÇAS NA CONTABILIDADE.**

**Campina Grande – PB
2017**

IVAN DE ALMEIDA FARIAS

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: COMPORTAMENTO DOS
CONTADORES DE CAMPINA GRANDE FRENTE AS MUDANÇAS NA
CONTABILIDADE.**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Departamento do Curso de Ciências
Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Contabilidade Comporta-
Mental.

Orientadora: Profa. Dra. Ednadi Batista da Silva

**Campina Grande –PB
2017**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

F224i Farias, Ivan de Almeida.

Inteligência Emocional [manuscrito] : comportamento dos contadores de Campina Grande frente as mudanças na contabilidade / Ivan de Almeida Farias. - 2017.

27 p. : il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2017.

"Orientação: Prof. Dr. Ednadir Batista da Silva, Departamento de Ciências Contábeis".

1. Inteligência emocional. 2. Legislação contábil. 3. Profissional contábil. I. Título.

21. ed. CDD 657.834

IVAN DE ALMEIDA FARIAS

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: COMPORTAMENTOS DOS CONTADORES DE CAMPINA
GRANDE FRENTE AS MUDANÇAS NA CONTABILIDADE.

Artigo apresentado ao Departamento do Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

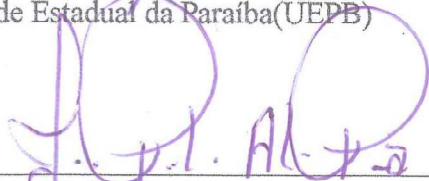
Área de concentração: Contabilidade Comportamental.

Aprovado em: 10/05/2017

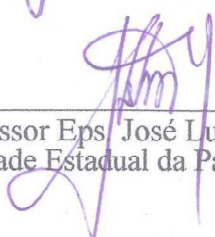
BANCA EXAMINADORA



Professor Dra. Ednadi Batista da Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Professor Msc. José Péricles Alves Pereira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Professor Eps. José Luís de Souza
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao meu pai, mãe e irmãos, pelo incentivo constante, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

A Deus que nos deu a motivação necessário para concluir mais esta tarefa do conhecimento e aos amigos espirituais que nunca faltaram e principalmente nos momento mais difíceis inspirando com suas presenças ao meu lado.

À professora Ednadi Batista da Silva que acreditou na proposta do artigo, pela motivação constante e a dedicação que nunca faltou.

Ao meu Pai Martins Gomes de Farias (in memorian) que em todos os momentos que tivemos juntos, não faltou incentivo e mesmo no outro lado da vida nossa sintonia e presença é constante.

A minha mãe Maria Inês de Almeida Farias, em uma postura de matriarca, tem como pressuposto que os filhos nunca crescem nunca faltou incentivos e apoio.

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis, sem exceção, contribuíram ao longo do curso para que culminasse para o desenvolvimento do referido artigo.

Aos funcionários em especial Sergio Davi Marques Davi, que nunca faltou com sua atenção e se tornou pela sua dedicação um dos maiores incentivadores.

Qualquer um pode zangar-se – isso é fácil. Mas zangar-se com a pessoa certa, na medida certa, na hora certa, pelo motivo certo e da maneira certa – não é fácil.(Aristóteles, Ética a Nicômaco)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO-----	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO-----	9
2.1	Principais mudanças na contabilidade-----	10
2.2	E-social-----	11
2.3	Escrituração contábil digital – ECD-----	11
2.4	Emoção-----	11
2.5	Inteligência emocional-----	12
2.6	Competências da inteligência emocional-----	13
3	METODOLOGIA-----	13
3.1	Método de pesquisa-----	13
3.2	Plano de pesquisa-----	14
4	DADOS DA PESQUISA-----	15
5	ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS-----	17
	REFERÊNCIAS-----	20
	APÊNDICE A-----	22
	APÊNDICE B-----	24
	ANEXO-----	26

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: COMPORTAMENTO DOS CONTADORES DE CAMPINA GRANDE FRENTE AS MUDANÇAS NA CONTABILIDADE.

Ivan de Almeida Farias*

RESUMO

Esta pesquisa procurou identificar o nível de Inteligência emocional dos contadores da cidade de Campina Grande no estado da Paraíba, diante das mudanças ocorridas na legislação contábil e fiscal bem como para atender as novas demandas dos usuários a partir de 2008. Quanto ao objeto, a metodologia foi exploratória e descritiva, tendo sido utilizado um questionário estruturado com base no modelo do Dr. Daniel Goleman(1995), sobre a competência do indivíduo em conhecer suas emoções e como lidar com os fatos, utilizando a Inteligência Emocional. A pesquisa buscou identificar o nível de inteligência emocional dos contadores da cidade de Campina Grande, diante das mudanças ocorridas a partir de 2008. Os resultados obtidos identificou que os profissionais de contabilidade da Cidade de Campina Grande 80% se encontram em um nível de inteligência emocional em desenvolvimento e 20% se encontram em nível de inteligência emocional ideal. O resultado apresenta como limitação o tamanho da amostra: pequena em relação a população, no entanto, foi a quantidade de contadores acessíveis.

Palavras-chave: Inteligência Emocional 1. Mudanças 2. Contadores 3.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças na contabilidade foram impulsionadas pela abertura de Mercado a partir dos anos 70, quando surgiu de forma mais intensa o usuário externo, impulsionando a demanda por informações contábeis com qualidade, tanto com relação a fidelidade, como na apresentação, fato que levou a contabilidade nacional a uma revolução contábil.

Com o advento da lei 11.638/2007, da Medida Provisória nº 449/08 regulamentada pela lei 11.941/2009, foi alterada a Lei 6.404/76, com a finalidade de levar as normas contábeis nacional a serem padronizadas de acordo com as normas internacionais de contabilidade, tornando assim, uma linguagem única. Para tornar possível, foi tomando por base, as IFRS emitidas pelo IASB (International accounting Standards Board - Conselho de Normas Internacionais), por representarem a prática escolhida para essa harmonização em mais de 100 (cem) países, ato contínuo foi criado no Brasil, o Comitê de Pronunciamentos Técnicos, órgão responsável pela adaptação das IFRS em CPC, base para as normas de contabilidade adotadas no Brasil.

As reformas e as necessidades de estudos e adaptação se estenderam ao

cumprimento das atividades acessórias introduzidos pela Secretaria da Receita Federal, o SPED - Sistema de Informações Digital, insurgido da necessidade de combater fraudes recorrentes na arrecadação de tributos no Brasil, tornar o controle de arrecadação mais ágio, dinamizar e proporcionar segurança e controle eficazes dos órgãos fiscalizadores do governo federal e aos demais usuários que segundo a Receita Federal do Brasil,

O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações. (BRASIL, 2017)

Esses fatos, levaram as Demonstrações Contábeis e informações destinadas aos acionistas e demais usuários a enxergarem melhor o desempenho e solidez das empresas bem como a uma melhor avaliação de suas decisões em relação a metas futuras da empresa.

No entanto, todas as providências para atender as mudanças ocorreram num espaço muito pequeno de tempo, exigindo do profissional de contabilidade, além de estudos permanentes da legislação que tem sido alterada com frequência, conhecimentos de informática, gerando uma correria do profissionais de contabilidade. Fato que motivou alteração em suas rotinas e conseqüentemente os problemas inerentes a quebra de paradigma.

Diante do que foi contextualizado o trabalho se propõe a identificar: **Qual o nível de inteligência emocional dos contadores da Cidade de Campina Grande na Paraíba.**

Para atender ao questionamento foi realizada uma pesquisa descritiva onde se buscou Identificar o nível de inteligência emocional dos contadores da cidade de Campina Grande, diante das mudanças ocorridas a partir de 2008, através da aplicação de um questionário estruturado adaptado do modelo de Daniel Goleman (1995) explorando os itens a seguir: (i) quantificar os contadores; (ii) verificar os dados sócio demográfico; (iii) identificar o nível de conhecimentos emocionais relacionados à inteligência emocional

2 . REFERENCIAL TEÓRICO

A partir da década de 80 o profissional da contabilidade vem sofrendo com inúmeras mudanças na legislação contábil a essas mudanças de alguma forma afeta seu emocional. Objetivando identificar o nível de inteligência emocional utilizada pelos contadores da cidade de Campina Grande vamos discorrer sobre as principais mudanças implantadas na contabilidade, bem como uma visão do modelo de inteligência emocional preconizado por Daniel Goleman

2.1 – PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CONTABILIDADE

Ter entendimento e interpretação uniformes às inúmeros dispositivos legais que envolve, legislação do imposto de renda e previdência social, instruções da Comissão de Valores Mobiliário, representa uma verdadeira “revolução” no campo da Contabilidade, introduzindo inclusive muitas técnicas para as quais, uma parcela substancial dos profissionais da área, não estava preparada e frente a essa nova realidade Iudícibus, Marion e Faria (2009, p.262), afirmam que a globalização dos mercados faz com que os profissionais, pesquisadores, e professores de contabilidade se adaptem às novas mudanças tanto em termos normatizadores e práticos, quanto também em conceitos e objetivos.

Segundo o coordenador do grupo de estudos do CPC, Haroldo Reginaldo Levy Neto (2004, p 1) da Revista FECONTESP QUE DIZ:

Há sete anos da implantação das International Financial Reporting Standards - IFRS (Normas Internacionais de Contabilidade) no Brasil, ainda muito se debate sobre sua efetividade na aplicação da Contabilidade nas empresas. Fato é que o crescimento da economia global proporcionou uma maior integração entre os diferentes mercados mundiais, o que realçou a necessidade da adoção de padrões contábeis unificados. As IFRS são normas internacionais de relatórios financeiros, emitidas pelo International Accounting Standards Boards – Iasb (Comitê de Pronunciamentos Contábeis Internacionais). O principal objetivo dessas regras é desenvolver um modelo único de padrões contábeis internacionais de alta qualidade, que garanta a transparência na elaboração das demonstrações contábeis. (Haroldo, 2014, p 1).

Haroldo (2004, p 1) Afirma ainda, que o profissional de contabilidade passou a ser mais exigido pelos usuários nos processos de elaboração e divulgação das demonstrações contábeis. Continuando o mesmo afirma que o Brasil vem a passos largos, não resistindo as novas tendências da globalização que se torna uma obrigação.

Na figura abaixo, ilustra o rumo das mudanças no Brasil em relação aos outros países.
Brasil: A caminho da convergência

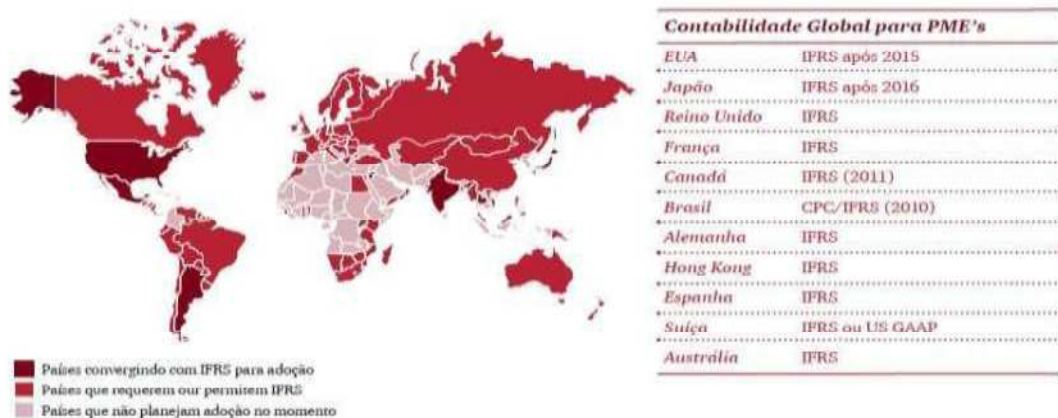


Figura 2: Brasil: A caminho da convergência
Fonte: PricewaterhouseCoppers (2010)

2.2 E-SOCIAL

A adoção do eSocial, é mais uma ferramenta de controle fiscal que vem proporcionando preocupação nos profissionais da contabilidade e a exigir uma maior capacitação desses profissionais, em consequência, mexendo com o emocional pelo fato da instabilidade do próprio Sistema que o governo oferece e gerando adiamentos na aplicação do Sistema

Mostra a reportagem do jornal do CFC de Elton Pacheco, (2014, P. 4), que por meio do eSocial, uma plataforma está sendo preparada pelo Governo para unificar, em um único Sistema, o envio de todas as informações dos trabalhadores aos órgãos federais. O objetivo é reduzir a burocracia, aumentar a qualidade das informações, simplificando o cumprimento de obrigações das empresas perante o Governo.

2.3 ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL DIGITAL – ECD

Outro processo de mudança importante que vem sendo implantado ao longo dos últimos anos é a implantação da Escrituração Contábil Digital - ECD, que no início causou uma espécie de pânico entre os profissionais da área contábil e seus usuários, forçando aos profissionais contábeis uma atenção redobrada no processo de capacitação para oferecer segurança aos usuários externos da contabilidade, portanto a ideia é integrar as três esferas do fisco de governo e conseqüentemente foram sendo implementadas os sistemas Sped Contábil, FCont, Sped Fiscal, EFD-Contribuições, CT-e, NF-e, NFS-e, e não para, já existe estudos para a implantação do E-Lalur, EFD-Social e a Central de Balanços. Duarte (2008) considera a Escrituração Contábil Digital (ECD) como o pilar contábil do SPED e a conceitua como a geração de livros contábeis em meio eletrônico, através de arquivo com layout padrão e assinado com certificado digital

2.4 EMOÇÃO

Para entender o que significa inteligência emocional a pesquisa buscou conceituar emoções: (i) Para ORTONY; CLORE; COLLINS, 1988 *apud* OATLEY; JENKINS, 1992, “...emoção é um estado mental provocado principalmente por um evento externo”; (ii) Para Rolls (2000), “as emoções desempenham um papel de recompensa e punição com o objetivo de aumentar a aptidão do indivíduo”; (iii) Em um experimento feito com crianças, Jones, Collins e Hong (1991) identificaram que crianças sorriam mais frequentemente quando

estavam acompanhadas do que quando sozinhas, indicando ser uma forma de interação dos indivíduos.

Não existem emoções universais: as emoções são processos aprendidos no método de socialização. Cada cultura corresponde a um conjunto de expressões: as diferentes sociedades e culturas definem o tipo das emoções que se podem manifestar e como manifestar. As emoções são uma construção social, tem que ser aprendidas, pois sua forma de expressão varia de cultura para cultura (tempo/espaço). As emoções são genericamente enquadradas como positivas e negativas.

Com relação ao conceito de emoções positivas, Bosman, Sutter e Winden (2005) argumentam que são afetos resultantes de quando os interesses do indivíduo são alcançados. São inúmeros os tipos de emoções. Para Elster (1998), grupos diferentes de emoções permitem inúmeras variações e nuances.

A emoção envolve um relacionamento com alguns objetos ou eventos no ambiente do indivíduo, dirigindo a atenção e incentivando a ação. Por exemplo, quando alguém está com raiva, está com raiva de alguém, ou quando está feliz, está feliz por alguma coisa, ou quando está com medo, está com medo de alguém ou de algum evento (CLARK; WATSON; 1994 *apud* DAVIS; 2009). Porém, Lazarus (1994, *apud* Davis, 2009) argumenta que a duração pode não ser uma base adequada para distinguir o humor da emoção, pois um indivíduo pode ser afetado brevemente pelo humor, enquanto episódios de emoção podem persistir ao longo do tempo variando apenas em sua intensidade.

2.5 INTELIGENCIA EMOCIONAL

Em tempos não muito distantes o sucesso de uma pessoa era avaliado pelo QI (quociente de inteligência), usado para testar a sua inteligência. Atualmente o método de avaliação utilizado nas organizações é a chamada competência técnica, conhecida como a inteligência emocional, sendo responsável pelo sucesso profissional.

Segundo Goleman (2001, p. 337) a “inteligência emocional é a capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e dos outros, de motivar a nós mesmos e de gerenciar bem as emoções dentro de nós e em nossos relacionamentos”.

Sendo assim, a inteligência emocional compreende e se apropria de suas próprias emoções e a dos outros, reagindo naturalmente quando se depara com os problemas organizacionais buscando resolver de modo eficaz, as situações emocionais.

2.6 AS COMPETÊNCIAS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A inteligência emocional possui características que podem ser desenvolvidas com grande relevância na formação emocional das pessoas, facilitando as escolhas das alternativas para melhor tomar uma decisão.

De acordo com Goleman (2001, p. 338) “a inteligência emocional contém cinco competências emocionais e sociais básicas que são classificadas por ele como: auto-percepção, auto-regulamentação, motivação, empatia, habilidades sociais”. Segundo o autor, abaixo serão apresentados os conceitos de cada competência emocional:

Autopercepção: É saber reconhecer e compreender seus próprios sentimentos de modo consciente enquanto ele ocorre, desenvolvendo um bom comportamento confiando em suas emoções.

Auto-regulamentação: Conhecido como autocontrole, é a capacidade de lidar com seus próprios sentimentos e assumir responsabilidades nos métodos de avaliação de desempenho pessoal, facilitando o bom desenvolvimento na organização.

Motivação: É a habilidade em dirigir suas emoções, buscando sua satisfação profissional de forma entusiástica, facilitando o alcance das metas pela vontade de realização, dedicação e iniciativa procurando agir diante das oportunidades e alinhando-se as metas organizacionais.

Empatia: Refere-se à compreensão dos sentimentos e emoções dos outros, cultivando sintonia entre as pessoas e sempre preocupando-se com o próximo, construindo relacionamentos.

Habilidades Sociais: São compreendidas quando o indivíduo tem a capacidade de se relacionar com as pessoas de diferentes personalidades, ajudando-as a verbalizar emoções e solucionar seus problemas identificando suas necessidades.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de Pesquisa

A pesquisa buscou avaliar a inteligência emocional dos profissionais de contabilidade, tomando como base, os teste elaborados pelo Prof. Daniel Goleman (1995).

A metodologia é responsável por determinar como será respondido o problema de pesquisa e, para tanto, se vale do delineamento da pesquisa para atingir seu objetivo.

Para Beuren (2004, p. 76), No rol dos procedimentos metodológicos, estão os delineamentos, que possuem um importante papel na pesquisa científica, no sentido de

articular planos e estruturas a fim de obter respostas para os problemas de estudo. Fato que leva a observar diversas tipologias de delineamento de pesquisa, considerando mais adequada para as pesquisas em contabilidade, a metodologia agrupada em três categorias: quanto aos objetivos, quanto aos procedimentos e quanto à abordagem do problema.

Quanto aos objetivos, a pesquisa divide-se, em exploratória, descritiva e explicativa. Validado por GIL, 2008, p. 27 e Assunção e Silva, 2012, que considera as pesquisas descritivas como as que têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podendo serem elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis.

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa é considerada qualitativa e quantitativa. Para Beuren (2004), A pesquisa quantitativa é aquela que se utiliza de instrumentos estatísticos, desde a coleta até o tratamento dos dados. Para Goldenberg (1997) a pesquisa qualitativa corresponde a valores numéricos, com o aprofundamento e compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Pela demanda do objeto, a pesquisa é um procedimento que se preocupa com o comportamento geral de determinado acontecimento relevante, afirma (Assunção e Silva, 2012). Em suma: A pesquisa quanto ao objeto, se caracteriza por ser descritiva, e quanto a abordagem do problema ela é quantitativa e qualitativa por pesquisar problemas mais subjetivos do objeto analisado.

O estudo segue de uma pesquisa bibliográfica para construção de um referencial teórico, que proporcionou à elaboração do instrumento de coleta de dados baseando em questionário estruturado conforme modelo de Daniel Goleman.

3.2 PLANO DE PESQUISA

A pesquisa utilizou o tipo de amostragem não probabilística por acessibilidade devido não terá dificuldade de acesso dos profissionais de contabilidade mas que essa amostra representa o universo da pesquisa segundo (Levy e Lemeshow, 1980; Lwanga e Lemeshow, 1991).

A pesquisa buscou o nível de inteligência emocional dos contadores de Campina Grande, frente às mudanças ocorridas na contabilidade a partir de 2008, baseada nos testes elaborados por Daniel Goleman e Denize Dutra (AUTODIAGNÓSTICO, 2009), se utilizou do critério da escala de Likert (ou somatória), em que os entrevistados informaram através do questionário, o grau de concordância e discordância das perguntas, que podem ser pontuadas de diversas formas, onde nesta pesquisa será usada a forma crescente, ou seja, de 1

a 5.

Neste trabalho a pontuação máxima adotada, será de 45 pontos, tendo sido trabalhada 05 (cinco) variáveis (sempre, às vezes, raramente, quase sempre e jamais) que atenderão a 9 (nove) quesitos, enumerados de 2.1 a 2.9, onde a pesquisa buscou encontrar: a) Inteligência emocional Ideal; b) Inteligência emocional em desenvolvimento; c) Baixa inteligência emocional, utilizando o cálculo da média simples, onde as respostas terão peso de 01 a 05, na ordem, conforme tabela 01 e 02.

Tabela 1 – Pontuação do questionário

Respostas possíveis	Peso de cada resposta	Máxima de pontos (pts respostas x 9 perguntas)
Sempre	1 pts	9pts
Às vezes	2 pts	18pts
Raramente	3 pts	27pts
Quase sempre	4 pts	36pts
Jamais	5 pts	45pts

Fonte: Pesquisa direta(2017) – Elaborado pelo autor adaptação da escala de Likert.

Tabela 2 – Classificação das respostas do questionário

Classificação	Média	Máxima
Inteligência emocional Ideal	Jamais(45 pts)	45 pts
Inteligência emocional em Desenvolvimento	Quase sempre(36 pt) + Raramente(27 pts)/2.	31,50 pts
Baixa Inteligência Emocional	Às vezes(18 pt.s) + Sempre(9 pts)+ Raramente(27)/3.	18 pts

Tabela do próprio autor (2017) Elaborado pelo autor adaptação da escala de Likert

4. DADOS DA PESQUISA

Conforme o Conselho Regional de Contabilidade na Paraíba, em Campina Grande, o universo dos Profissionais ativos é de 943 contadores, tendo a pesquisa alcançado uma amostra de 40 profissionais.

Aplicado questionários aos contadores acessíveis, a pesquisa obteve o seguinte resultado:

1. Quanto ao perfil do respondente.

TABELA 3 – Sexo

Gênero		IE IDEAL	IE DESENVOLVIMENTO
MASCULINO	20	2,8	17,2
FEMININO	20	5,2	14,8
Total Geral	40	8	32

Fonte: Pesquisa direta (2017)

Como é observado na tabela 3, quanto ao gênero, a amostra está representada por 50% dos contadores com sexo masculino e 50% feminino sendo que 8 contadores atingiram inteligência emocional ideal e 32 contadores atingiram inteligência emocional em desenvolvimento.

TABELA 4 – Idade

Idade	N ^o Respostas	% Respostas
20 A 30 ANOS	17	42,50%
31 A 40 ANOS	13	32,50%
41 A 50	3	7,50%
ACIMA DE 50 ANOS	7	17,50%
Total Geral	40	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2017)

75% da amostra estava composta por pessoas com idade entre 20 a 40 anos se comparado ao resultado ao nível de inteligência alcançado pela amostra, permite afirmar que a população mais jovem mantém um índice crescente do nível de QE em desenvolvimento para o QE ideal.

TABELA 5 – Escolaridade

Respostas	N ^o Respostas	Percentual
BACHAREL	38	95,00%
TÉCNICO	2	5,00%
Total Geral	40	100,00%

Fonte: Pesquisa direta (2017)

A leitura da tabela 05, indica que quanto ao grau acadêmico, 95,00% dos entrevistados, se declaram Bacharéis, apenas 5,00% se identificou como técnico.

Segundo Daniel Goleman:

Apesar de um alto QI não ser nenhuma garantia de prosperidade, prestígio ou felicidade na vida, nossas escolas e nossa cultura privilegia a aptidão no nível acadêmico, ignorando a inteligência emocional, um conjunto de traços – alguns chamariam de caráter – que também exerce um papel importante em nosso destino pessoal. (Goleman, 1995, p.48).

Já é uma realidade a ênfase nas empresas dar a devida importância no aspecto da inteligência emocional corroborando desta forma com a citação acima.

2 – Informações específicas

2.1 Sou um profissional que diante de mudanças persiste quando está frente a um novo desafio, *não desistindo nas primeiras dificuldades?*

Respostas	N ^o Respostas	% Respostas
-----------	--------------------------	-------------

JAMAIS	30	75%
QUASE SEMPRE	5	12,5%
RARAMENTE	4	10%
SEMPRE	1	2,5%
Total Geral	40	100,00%

2.2 Sou um profissional que consegue superar seus sentimentos de frustração diante de novas mudanças quando alguma coisa não dá certo, *procurando novas possibilidades de aprendizado* para superar as adversidades? –

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
SEMPRE	30	75%
ÀS VEZES	5	12,5%
QUASE SEMPRE	5	12,5%
Total Geral	40	100,00%

2.3 Sou um profissional que consegue ser realista, *procurando aprender com as experiências negativas?* -

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
SEMPRE	29	72,5%
QUASE SEMPRE	6	15%
ÀS VEZES	5	12,5%
Total Geral	40	100,00%

2.4 Sou um profissional que se sente segura diante de novas mudanças?

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
ÀS VEZES	25	63,16%
QUASE SEMPRE	11	28,95%
SEMPRE	3	5,26%
JAMAIS	1	2,63%
Total Geral	40	100,00%

2.5 Sou um profissional que consegue controlar suas emoções diante de fatores de mudanças que exige uma nova postura do seu modo de pensar?

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
ÀS VEZES	16	41,46%
QUASE SEMPRE	14	34,15%
SEMPRE	8	19,51%
RARAMENTE	2	4,88%
Total Geral	40	100,00%

2.6 Sou um profissional que me considero uma pessoa autoritário e por isso resisto a novas posturas de mudanças?

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
SEMPRE	6	15%
JAMAIS	3	7,50%
RARAMENTE	6	15%
ÀS VEZES	15	37,50%
QUASE SEMPRE	10	25,00%
Total Geral	40	100,00%

2.7 Sou um profissional que se sente ansioso diante de processo de mudanças?

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
ÀS VEZES	5	12,50%
RARAMENTE	4	10,00%
SEMPRE	13	32,50%
QUASE SEMPRE	15	37,50%
JAMAIS	3	7,50%
Total Geral	40	100,00%

2.8 Sou um profissional que me sinto inflexível diante de mudanças e procuro resistir a uma nova postura de mudança se na vida pessoal ou profissional ?

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
RARAMENTE	13	7,50%
JAMAIS	16	40,00%
ÀS VEZES	5	12,50%
QUASE SEMPRE	15	37,50%
SEMPRE	1	2,50%
Total Geral	40	100,00%

2.9 Sou um profissional que sempre que acha que minha opinião deve prevalecer diante de novas mudanças tanto na vida pessoal ou profissional não importando as consequências?

Respostas	Nº Respostas	% Respostas
JAMAIS	32	80,00%
RARAMENTE	6	15,00%
ÀS VEZES	2	5,00%
Total Geral	40	100,00%

5. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Em relação a performance dos profissionais indicado na Tabela 6, a mesma contém os resultados que serviram de base para os cálculos estatísticos integrantes do

apêndice “B”, onde foi utilizado as referências contidas nas Tabelas 01 e 02, que permitiu o cálculo da avaliação individual de cada profissional entrevistado e fornece a seguinte leitura:

- a) 2.1 “...que diante de mudanças persiste, quando está frente a um novo desafio, não desistindo nas primeiras dificuldades?” 75% dos profissionais responderam não desistir, fato que aponta o grupo pesquisado com um nível de Inteligência Ideal.
- b) 2.2 “...que consegue superar seus sentimentos de frustração diante de novas mudanças quando alguma coisa não dá certo, procurando novas possibilidades de aprendizado para superar as adversidades?” 75% dos profissionais afirmaram sempre superar sentimentos de frustrações, confirmando a avaliação do item 2.1;
- c) 2.3 “...que consegue ser realista, procurando aprender com as experiências negativas?” 72,5% dos entrevistados afirmaram ser acessíveis a aprendizados com experiências negativas, resposta corrobora para validar a avaliação realizada nos quesitos 2.1 e 2.2.
- d) 2.4 “...que se sente segura diante de novas mudanças?” 62,5% dos entrevistados responderam “às vezes”, resposta que aposta para um nível de inteligência emocional em desenvolvimento;
- e) 2.5 “...que consegue controlar suas emoções diante de fatores de mudanças que exige uma nova postura do seu modo de pensar?”. As respostas ao presente quesito 40% afirmaram às vezes controlar suas emoções, 35% quase sempre os demais se dividiram entre quase e raramente, levando a avaliar os profissionais com inteligência emocional em desenvolvimento.
- f) 2.6 “... que me considero uma pessoa autoritária e por isso resisto a novas posturas de mudanças?”. As respostas afirmativas, ficaram concentradas em “às vezes” representando 37,5% da amostra, “quase sempre” representa 25% dos entrevistados, 15% responderam sempre e os demais responderam “jamais”, indicando a avaliar o grupo com inteligência emocional em desenvolvimento;
- g) 2.7 “...que se sente ansiosa diante de processo de mudanças?” As respostas afirmativas, se concentraram nos itens, “jamais” afirmado por 40% do grupo e “quase sempre” por 37,% dos entrevistados. Indicando inteligência emocional baixo;
- h) 2.8 “... que me sinto inflexível diante de mudanças e procuro resistir a uma nova postura de mudança se na vida pessoal ou profissional?”. As respostas afirmativas aos itens “quase sempre” e “jamais”, predominam com 40% e 37% respectivamente, indicando inteligência emocional em desenvolvimento;
- i) 2-9 “...que sempre que acha que minha opinião deve prevalecer diante de novas mudanças tanto na vida pessoal ou profissional não importando as consequências? O quesito “jamais”

foi respondido por 80% da amostra, seguido do quesito “raramente” que representa, apostando um nível de inteligência emocional ideal do grupo entrevistado.

Diante da análise dos dados coletados, os estudos norteados pelo modelo de Daniel Goleman (2001) indicam que, as pessoas com a competência de auto-regulamentação ou autocontrole gerenciam bem seus sentimentos impulsivos e emoções aflitivas, mantêm-se compostas, positivas e impassíveis, mesmo em momentos difíceis e pensam com clareza e se mantêm concentradas sob pressão, nos permitindo avaliar a amostra da seguinte forma:

1. Foi observado que a composição da amostra quanto ao sexo, não interferiu no resultado obtido, uma vez que sua composição tinha igual número de pessoas do sexo masculino e feminino;
2. A pesquisa identificou que 75% da amostra estava composta por pessoas com idade entre 20 a 40 anos, se comparado ao resultado ao nível de inteligência alcançado pela amostra, permite afirmar que a população mais jovem mantém um índice crescente entre inteligência emocional em desenvolvimento para inteligência emocional ideal;
3. Foi identificado que 95% da amostra era formada por bacharéis, indicando influência no nível de escolaridade no gerenciamento emocional;
4. Em relação ao resultado da performance geral dos contadores que compõe a amostra, os entrevistados apresentaram uma capacidade de auto-regulamentação que lhes atribui capacidade de lidar com seus próprios sentimentos. Como se pode observar, 75% da amostra consegue superar seus sentimentos de frustrações diante de novas mudanças procurando novas possibilidades de aprendizados para atingir os objetivos, confirmado por 72,5% da amostra que demonstraram uma alta capacidade de motivação dirigindo suas emoções no sentido de resolver de modo eficaz as experiências negativas, apostando nível de inteligência emocional ideal.

Enfim, os cálculos apresentados e já demonstrados conforme o apêndice “B”, nos permite afirmar que 80% dos profissionais estão em um nível de inteligência em desenvolvimento e apenas 20% indica nível de inteligência emocional ideal.

Diante dos avanços na área do conhecimento de forma geral, a parte emocional é fator decisivo para o sucesso profissional, o que leva a sugestão que outros trabalhos direcionados a Contabilidade Comportamental sejam operacionalizados para o bem da classe contábil tão exigida no momento atual.

ABSTRACT

This research sought to identify the level of emotional intelligence of the accountants of the city of Campina Grande in the state of Paraíba, in view of the changes in accounting and tax legislation, as well as to meeting the new demands users have been showing since 2008. As for the object, the research was exploratory and descriptive, using a structured questionnaire based on the model of Dr. Daniel Goleman, about the competence of the individuals to know their emotions and how to deal with the facts, using Emotional Intelligence. The research sought to identify the level of emotional intelligence of the accountants of the city of Campina Grande, in view of the changes that have occurred since 2008. The results obtained identified that the accounting professionals of the City of Campina Grande are in a developing level of Emotional Intelligence. The result has a limitation the size of the sample, a small sample in relation to population. However, it was the accessible amount of accountants at the time.

Key words: Emotional Intelligence, Changes, Accountants.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Tamar Klein et al. **A INTERFERÊNCIA DA EMOÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO DE RISCO: UM ESTUDO EXPERIMENTAL COM PROFISSIONAIS DA CONTROLADORIA.** Revista Universo Contábil, [S.I.], v. 10, n. 2 p. 24-42, june 2014. ISSN 1809-3337. Disponível:<
<http://proxy.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/3586>> acesso em> 14 abril 2017.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia de Trabalho Científico:** elaboração de trabalhos na graduação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 174p.
- ASSUNÇÃO, A. B. de Albuquerque, SILVA, J. D. Gomes da Silva. **Comportamento dos Contadores Diante de uma Visão Otimista ou Pessimista de um Ambiente Econômico Fictício.** Disponível em < http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_CON1279.pdf> Acesso em 14 de abril de 2017.
- AUTODIAGNÓSTICO: Teste sua inteligência emocional. Disponível em:<
<http://www.guiarh.com.br/z84.htm>> 22/03/2017
- BRASIL. RECEITA FEDERAL. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007.** Disponível em <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm> Acesso em 19/03/2017
- DUARTE, Roberto Dias. In: **Big Brother Fiscal na Era do Conhecimento:** como a certificação digital, SPED, e NF-e estão transformando a gestão empresarial no Brasil. 2. ed. São Paulo:Idea@work, 2008.
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/br/13/contabilidad.html>. Acesso em.16 Abril 2016.
- FAVARIM, Renato dos Santos. **Abordagem Experimental no estudo das emoções e Falsas Memórias.** 2006. Disponível em<<http://repositorio.pucrs.br:8080/dspace/bitstream/10923/4800/1/000391029-Texto%2bCompleto-0.pdf>> (Acesso em 10/04/201
- FORGAS, J. P. Managing moods: **Towards a dual-process theory of spontaneous mood regulation.** Psychological Inquiry, n. 11, p. 172–177, 2000.
- GOLEMAN, D. **Inteligência emocional no trabalho.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.
- _____. **Trabalhando com a inteligência emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- _____. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- GOLEMAN, Daniel, p.H. D. **Trabalhando com a inteligência emocional,** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, 412 p.
- GOLEMAN, Daniel, ph. D. **Inteligência Emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**: Rio de Janeiro: Record, 1997.

IUDÍCIBUS, Sergio de. MARION, José Carlos. FARIA, Ana Cristina de. Introdução à Teoria da Contabilidade. São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em <file:///C:/Users/Ivan%20Farias/Desktop/Artigo_Carla_Joziane.pdf> ; (Acesso em 23/04/2017)

JORNAL DO CFC, Brasília, junho/julho/Agosto, 2014, P. 3.

Levy PS; Lemeshow S. Sampling for health professionals. Belmont: LLP, 1980. Disponível em <https://www.researchgate.net/profile/Juliana_Marotti/publication/285800533_Amostragem_em_pesquisa_clinica_Tamanho_da_amostra/links/566aca4008aea0892c4b9e11.pdf> (acesso em 10/05/2017).

20. Lwanga SK; Lemeshow S. Sample size determination in health studies: a practical manual. Geneva: World Health Organization, 1991. Disponível em <https://www.researchgate.net/profile/Juliana_Marotti/publication/285800533_Amostragem_em_pesquisa_clinica_Tamanho_da_amostra/links/566aca4008aea0892c4b9e11.pdf> (acesso em 10/05/2017).

MATTAR, Fauze Najib, **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Editora Atlas, 1996. 1 ed.

SÉGIO IUDÍCIBUS... [ET. AL], **Manual de Contabilidade Societária**, São Paulo: Atlas, 2010.

REVISTA FECONTESP, São Paulo, Ano X, Julho/Agosto, 2014

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, Feira de Santana, setembro/dezembro, 2013, P. 120.

ROBBINS, Stephen Paul. Administração: Mudanças e perspectivas. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

VARGAS, Eliane Santos. **Inteligência Emocional Para Profissionais Contábeis**, 2009. Disponível em <https://www.academia.edu/6346609/I_E_para_prof_cont%C3%A1beis>(Acesso em 25/03/2017)

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Você está convidado(a) a responder este questionário anônimo que faz parte da coleta de dados da pesquisa "O comportamento(Inteligência Emocional) dos contadores frente às mudanças ocorridas na contabilidade" Um estudo realizado na Cidade de Campina Grande.

Caso você concorde em participar da pesquisa, leia com atenção os seguintes pontos:

- a) Você é livre para, a qualquer momento, recusar-se a responder às perguntas que lhe ocasionem constrangimento de qualquer natureza;
- b) Sua identidade será mantida em sigilo;
- c) Caso você queira, poderá ser informado(a) de todos os resultados obtidos com a pesquisa, independentemente do fato de mudar seu consentimento em participar da pesquisa.
- d) Escolha apenas uma alternativa.

PERGUNTAS	
PARTE I - PERFIL DO RESPONDENTE	
1.1 SEXO	
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
1.2 Idade	
<input type="checkbox"/> 20 a 30 anos	<input type="checkbox"/> 31 a 40 anos
<input type="checkbox"/> 41 a 50 anos	<input type="checkbox"/> Acima de 50 anos
1.3 Grau de escolaridade	
<input type="checkbox"/> Técnico	<input type="checkbox"/> Bacharel
<input type="checkbox"/> Mestrado	<input type="checkbox"/> Doutorado
PARTE II. PERFORMANCE DO PROFISSIONAL	

SOU UM PROFISSIONAL...

2.1 - ...que diante de mudanças persiste quando está frente a um novo desafio, não desistindo nas primeiras dificuldades?	
<input type="checkbox"/> Sempre	<input type="checkbox"/> Quase sempre
<input type="checkbox"/> Às vezes	<input type="checkbox"/> Jamais
<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Jamais
2.2 - ...que consegue superar seus sentimentos de frustração diante de novas mudanças quando alguma coisa não dá certo, procurando novas possibilidades de aprendizado para superar as adversidades?	
<input type="checkbox"/> Sempre	<input type="checkbox"/> Quase sempre
<input type="checkbox"/> Às vezes	<input type="checkbox"/> Jamais
<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Jamais

<p>2.3 - ...que consegue ser realista, procurando aprender com as experiências negativas?</p> <p>() Sempre () Quase sempre</p> <p>() Às vezes</p> <p>() Raramente () Jamais</p>
<p>2.4 - ...que se sente segura diante de novas mudanças?</p> <p>() Sempre () Quase sempre</p> <p>() Às vezes</p> <p>() Raramente () Jamais</p>
<p>2.5 - ...que consegue controlar suas emoções diante de fatores de mudanças que exige uma nova postura do seu modo de pensar?</p> <p>() Sempre () Quase sempre</p> <p>() Às vezes</p> <p>() Raramente () Jamais</p>
<p>2.6 - ...que me considero uma pessoa autoritária e por isso resisto a novas posturas de mudanças?</p> <p>() Sempre () Quase sempre</p> <p>() Às vezes</p> <p>() Raramente () Jamais</p>
<p>2.7- ...que se sente ansiosa diante de processo de mudanças?</p> <p>() Sempre () Quase sempre</p> <p>() Às vezes</p> <p>() Raramente () Jamais</p>
<p>2.8 - ...que me sinto inflexível diante de mudanças e procuro resistir a uma nova postura de mudança se na vida pessoal ou profissional??</p> <p>() Sempre () Quase sempre</p> <p>() Às vezes</p> <p>() Raramente () Jamais</p>
<p>2.9- ...que sempre que acha que minha opinião deve prevalecer diante de novas mudanças tanto na vida pessoal ou profissional não importando as consequências?</p> <p>() Sempre () Quase sempre</p> <p>() Às vezes</p> <p>() Raramente () Jamais</p>

APÊNDICE B – TABULAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Profissional	Sexo	Idade	Escolaridade	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	Pontos	Classificação
Quest. Nº1	F	+ DE 50	BACHAREL	4	1	4	2	2	2	2	3	3	23	IE Desenvolvimento
2	F	20-30	BACHAREL	5	4	1	4	2	5	2	5	5	33	IE Ideal
3	M	31-40	BACHAREL	5	1	1	4	4	5	2	5	5	32	IE Ideal
4	M	41-50	BACHAREL	5	1	1	1	4	5	2	5	5	29	IE Desenvolvimento
5	F	+ DE 50	BACHAREL	5	1	2	2	1	4	1	2	3	21	IE Desenvolvimento
6	F	+ DE 50	BACHAREL	5	1	1	2	2	3	2	2	2	20	IE Desenvolvimento
7	F	31 – 40	TÉCNICO	5	1	1	4	2	3	3	5	5	29	IE Desenvolvimento
8	M	20 – 30	BACHAREL	5	2	1	2	2	5	2	5	5	29	IE Desenvolvimento
9	F	41-50	BACHAREL	3	4	1	2	2	3	1	3	3	22	IE Desenvolvimento
10	M	31 – 40	BACHAREL	4	1	4	4	4	5	5	5	3	35	IE Ideal
11	M	+ DE 50	BACHAREL	5	1	1	2	2	3	2	3	3	22	IE Desenvolvimento
12	M	20 – 30	BACHAREL	4	4	2	2	2	5	4	5	5	33	IE Ideal
13	M	31 – 40	BACHAREL	5	1	2	2	2	5	3	3	5	28	IE Desenvolvimento
14	F	31 - 40	BACHAREL	5	1	1	2	2	5	2	4	5	27	IE Desenvolvimento
15	F	31 - 40	BACHAREL	5	2	1	1	2	5	2	3	5	26	IE Desenvolvimento
16	F	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	3	2	5	5	5	5	32	IE Ideal
17	M	31 - 40	BACHAREL	5	1	1	4	5	5	2	3	5	31	IE Desenvolvimento
18	F	20 - 30	BACHAREL	5	2	1	2	4	5	2	3	5	29	IE Desenvolvimento
19	F	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	2	4	5	2	3	5	28	IE Desenvolvimento
20	F	20 - 30	BACHAREL	5	2	1	2	3	5	1	3	5	27	IE Desenvolvimento
21	M	31 - 40	BACHAREL	5	1	1	2	4	3	1	3	5	25	IE Desenvolvimento
22	F	31 - 40	BACHAREL	5	1	1	2	4	5	1	2	5	26	IE Desenvolvimento
23	F	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	4	5	2	2	3	5	28	IE Desenvolvimento
24	M	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	2	4	2	4	3	5	27	IE Desenvolvimento

25	M	31 - 40	BACHAREL	5	1	1	2	4	5	2	3	5	28	IE Desenvolvimento
26	M	20 - 30	BACHAREL	5	1	2	4	2	3	3	5	5	30	IE Desenvolvimento
27	M	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	4	2	3	3	5	5	29	IE Desenvolvimento
28	M	41 - 50	BACHAREL	4	1	1	2	2	5	4	3	3	25	IE Desenvolvimento
29	M	+ 50	TÉCNICO	5	1	1	4	1	5	4	5	5	31	IE Desenvolvimento
30	F	+ 50	BACHAREL	5	1	1	1	4	4	5	2	2	25	IE Desenvolvimento
31	M	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	1	1	5	5	1	5	25	IE Desenvolvimento
32	M	+ DE 50	BACHAREL	5	4	4	4	2	5	3	5	5	37	IE Ideal
33	F	31 - 40	BACHAREL	4	4	4	4	1	5	3	5	5	35	IE Ideal
34	F	20 - 30	BACHAREL	3	2	4	4	1	5	3	5	5	32	IE Ideal
35	F	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	2	4	5	2	3	5	28	IE Desenvolvimento
36	M	31 - 40	BACHAREL	5	1	1	1	1	5	3	5	5	27	IE Desenvolvimento
37	M	20 - 30	BACHAREL	5	1	1	2	4	2	4	3	5	27	IE Desenvolvimento
38	F	20 - 30	BACHAREL	3	1	4	4	1	5	3	5	5	31	IE Desenvolvimento
39	F	31 - 40	BACHAREL	5	1	1	2	4	5	1	2	5	26	IE Desenvolvimento
40	M	+ 50	BACHAREL	5	2	1	2	3	2	4	5	5	29	IE Desenvolvimento
				189	61	62	102	107	169	107	148	182		

Média de pontuação das questões

4,57

1,58

1,63

4,04

4,04

4,20

2,78

3,58

4,55