

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA O PROFISSIONAL DA ÁREA FINANCEIRA ATUAR EM TELETRABALHO

COMPETENCES AND SKILLS NECESSARY FOR THE PROFESSIONAL OF THE FINANCIAL AREA TO WORK IN TELEWORK

Alice Mota de Sousa - Graduanda em Tecnologia em Gestão Financeira - FATEC-Osasco alicemota2001@gmail.com

Fernando de Almeida Santos - Doutor em Ciências Sociais - Professor da FATEC-Osasco e da PUC-SP
fernando@fernandoasantos.com.br

Valmir de Santana Santos Junior - Mestrado em Administração pela PUC-SP - Professor da FATEC-Osasco
valmir.ssantos@fatec.sp.gov.br

Resumo

Na sociedade atual, é perceptível o crescimento do teletrabalho, impulsionado, principalmente, pela tecnologia. Milhares de profissionais atuam na área financeira. A pesquisa tem o objetivo de identificar as competências e habilidades necessárias para o profissional da área financeira atuar em teletrabalho. Após levantamento bibliográfico, por meio de pesquisa, elaborou-se um questionário com perguntas abertas e fechadas, sendo aplicado para profissionais da área. A pesquisa pode contribuir para revisão dos cursos de Tecnologia em Gestão Financeira e auxiliar na colocação destes profissionais em diversos setores produtivos.

Palavras-chave: tecnólogo em gestão financeira; teletrabalho; competências; habilidades

Abstract

In the current society, the growth of teleworking is noticeable, driven mainly by technology. Thousands of professionals work in the financial area. The research aims to identify the competencies and skills necessary for the financial professional to work in teleworking. After a bibliographic survey, by means of research, a questionnaire with open and closed questions was prepared and applied to professionals in the area. The research may contribute to the review of the courses of Technology in Financial Management, assist in the placement of these professionals and with the various productive sectors.

Keywords: financial management technologist; telework; skills; abilities

Introdução

O processo de globalização, atrelado à evolução tecnológica de maneira geral e, em particular, à evolução da tecnologia de informação, tem alterado profundamente os processos de inserção das empresas nos mercados. Em um passado não muito distante, bastava declarar um padrão de qualidade do produto ou de seu processo produtivo para participar de determinado mercado. Atualmente, verifica-se a necessidade de constante atualização e evolução dos produtos e serviços para sua conformidade, com normas e regulamentos técnicos e exigências de seus consumidores para que esse poder possa continuar sendo comercializado no mercado (Temer et al., 2017).

A dinâmica deste cenário está profundamente associada ao ciclo de desenvolvimento tecnológico, que proporciona continuamente, transformações em produtos e processos, resultando em inovações, as quais, estimulam e criam condições objetivas para que o desenvolvimento tecnológico ocorra (Venanzi, et al., 2020).

Associado a estes aspectos, a tecnologia está mudando o comportamento dos profissionais fazendo com que surja a necessidade de alterar as formas de trabalho, todavia que as atividades serão executadas a distância. Sendo assim, um funcionário que trabalhava dentro do ambiente organizacional não está necessariamente preparado para o trabalho envolvendo um alto grau de autonomia para a execução de

suas funções, pois existe uma dificuldade em conciliar a vida doméstica com o trabalho (Barros e Silva, 2013).

Sendo o método do teletrabalho cada vez mais conhecido entre os trabalhadores, isso só foi intensificado mediante o cenário pandêmico em que está se vivendo. Desde 2020 a população mundial enfrenta a pandemia da COVID-19, doença infecciosa causada pelo “coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2”, tornando necessário o isolamento social, medidas adotadas por vários setores, mas que continuassem as relações de trabalho. Com isso, várias empresas e órgãos públicos têm-se utilizado da tecnologia digital, passando a adotar regimes de teletrabalho (Delgado et al., 2020).

A mudança do trabalho presencial para a execução de atividades a distância, além de requerer mudanças comportamentais e muitas vezes maior isolamento, está se transformando, também, por novas legislações, necessidade de transparência, maior fonte de informações e outros fatores que afetam diretamente a profissão do Tecnólogo em Gestão Financeira no Brasil. E foram com estas premissas que este projeto foi elaborado.

Além de ser perceptível, o teletrabalho está crescendo muito em todo o mundo e isto requer mudanças comportamentais, além de adaptações e atualizações devido às mudanças legais e à globalização.

A pesquisa justifica-se pelo fato de que há uma conjuntura de crise, sendo que o papel do Tecnólogo em Gestão Financeira é fundamental para assessoramento e auxílio no desenvolvimento das empresas. Destaca-se que, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2018), há no Brasil 360 cursos de Tecnologia em Gestão Financeira, com 47.144 alunos.

No ano de 2010 já existia no país, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 20 milhões de trabalhadores que desenvolviam seus trabalhos em suas residências (como citado em Gatti et al., 2016). Já em 2015, Mello, presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), estimava que 12 milhões de brasileiros já trabalhavam em casa.

Além disso, o home office cresce no mundo, pois há vantagens com a sua implantação, como redução nos custos de infraestrutura da empresa e maior

produtividade dos funcionários, por exemplo.

Os cursos de Tecnologia em Gestão Financeira no Brasil buscam dar formação e atender às demandas do mercado de trabalho, melhorando a sociedade e qualidade de vida das pessoas, sendo que atualmente há milhares de estudantes e egressos dos cursos na área em todo o Brasil.

O teletrabalho, no que lhe concerne, é uma realidade cada vez mais presente na sociedade e, portanto, os Tecnólogos devem refletir sobre a sua formação e competências necessárias para atender este novo perfil do mercado de trabalho.

A sociedade tem visto mudanças estruturais profundas devido ao desenvolvimento tecnológico e novos paradigmas em sistêmicas globais. Uma dessas mudanças é o crescimento de profissionais que atuam com teletrabalho, inclusive na área Financeira. Portanto, a pesquisa busca responder a seguinte problematização:

Quais as competências e habilidades necessárias para o profissional da área financeira atuar em teletrabalho no Brasil?

A pesquisa tem o objetivo geral de, por revisão da literatura e pesquisa normativa, identificar as competências e habilidades necessárias para o profissional da área financeira atuar em teletrabalho.

O objetivo específico da pesquisa consiste em contribuir com os cursos de Formação em Tecnologia em Gestão Financeira, pois possibilita a revisão dos conteúdos dos cursos e/ou inserção dos tópicos em suas disciplinas.

Indústria e Serviços 4.0

Inicialmente, é interessante apresentar a figura 1, que contém a cronologia, no tempo à Indústria 4.0.

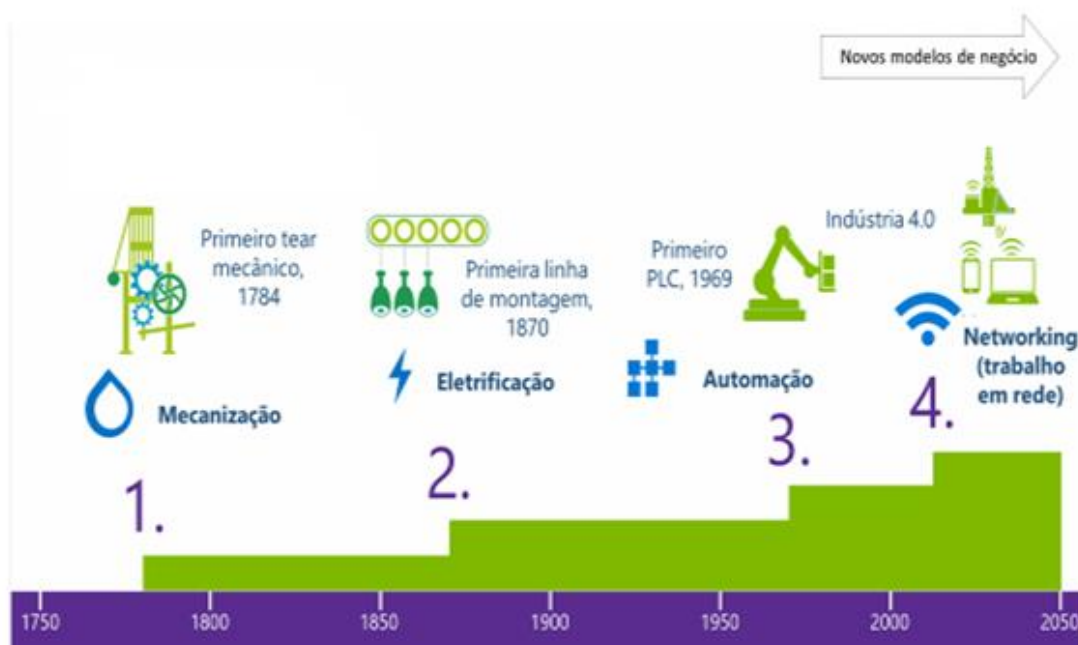


Figura 1 - Cronologia das Revoluções Industriais.

Fonte: Venanzi, da Silva e Hasegawa (2020, p.141).

A indústria é um setor da economia que apresenta atividades produtivas acrescidas caracterizadas pela conversão de matérias-primas em produtos acabados. Portanto, a indústria é definida por um grupo de empresas que tem como foco a produção de seus próprios substitutos com o objetivo de abastecer o mesmo mercado (Silva e Pinto, 2020).

De acordo com Silva e Pinto (2020), desde os consumíveis mais simples até a fabricação mais avançada de peças microeletrônicas, a indústria cobre todos os aspectos. Uma das características da indústria contemporânea é a produção em massa, e seu processo produtivo é altamente mecanizado e padronizado. Outra característica é a busca ávida por tecnologia na fábrica e o aumento da produtividade relacionado ao trabalho dos funcionários é crescente. As indústrias tradicionais são consideradas aquelas que ainda estão atrás da tecnologia de produção e requerem mão de obra intensiva para produzir. Fábricas com tecnologia de produção avançada, grande investimento de capital, trabalhadores com conhecimento e alta taxa de investimento, são consideradas indústrias modernas.

O termo Indústria 4.0 apareceu pela primeira vez em uma publicação em 2011 na Alemanha (Arbix, 2017), formada na 4ª Revolução Industrial, e essa era é a causa de

uma evolução em diversas áreas como físicas, digitais e biológicas. Na parte física impacta em coisas como veículos autônomos, robótica avançada, impressões 3D; na área digital é presente a integração da internet em vários campos, surgindo assim a “internet das coisas”, conectando pessoas a produtos ou serviços; e para finalizar, nas características biológicas houve uma crescente inovação na parte genética.

Sendo assim, a “Era 4.0” possibilita o surgimento de “fábricas inteligentes”, as quais os sistemas ciberfísicos de produção se integraram, fabricando produtos cada vez mais personalizados, mas o que as empresas não entendem é que algumas mudanças serão necessárias para as suas organizações (Brynjolfsson e McAfee, 2014).

Schwab (2017), declara os principais impactos dessa nova indústria, como as mudanças e os padrões atuais por conta da tecnologia, possibilitarem a interação entre as economias globais diminuindo, assim, os custos e o aumento da produtividade; automação das máquinas, tornando-se cada vez mais inteligentes, fazendo com que os empregos sejam mais simplificados, mudando dessa forma a natureza do trabalho e, assim, surgindo novos cargos, levando em conta que nos atuais podem haver a substituição das pessoas pelas máquinas; aumento da competitividade, considerando que em pouco tempo as empresas devam ser cada vez mais ágeis e inovadoras para terem espaço no mercado e, por conta das novas tecnologias, os consumidores exigirão mais das organizações, uma vez que a tecnologia fará com que as informações sejam transmitidas de maneira mais rápida. Todas essas mudanças devem ser observadas pelas empresas para que permaneçam no mercado, visto que a adaptação será crucial em um ambiente de mercado mutável.

Em meio a essa nova evolução, as *fintechs* (empresas especializadas em tecnologia financeira), surgem com um novo conceito de Serviços 4.0, em que as empresas financeiras buscam por novos modelos de trabalho e organização, nos quais houve muito investimento em treinamentos dos colaboradores. Resolveram inovar em todas as áreas, até mesmo na fase de recrutamento, e procuram pessoas comprometidas no planejamento estratégico da força de trabalho.

Na Figura 2, apresenta-se como funcionam os Serviços 4.0 em que as *fintechs* ofertam, tendo como objetivo o crescimento das atividades e das demandas por novos clientes, conciliado com maior flexibilização das jornadas de trabalho de acordo com cada função (Oliveira et al., 2019).



Fonte: Oliveira et al., 2019.

Figura 2 - Serviços 4.0

O Serviço 4.0 surge então da Indústria 4.0, e o principal objetivo da sua criação é atender as necessidades presentes nesse novo momento, atendendo as diversidades dos clientes, gerando benefícios e concedendo soluções por meio das tecnologias. Caso as máquinas, como os seres humanos, apresentarem falhas, esta forma de serviço vem com o intuito de corrigi-los de forma eficaz e inovadora. Sendo, assim, considerados serviços inteligentes (Smart Services), em que são sistemas ciberfísicos, conectados virtualmente e se comunicando em redes abertas (Oliveira et al., 2019).

Competências e Habilidades

Assim, como cada trabalho, a modalidade do teletrabalho exige dos indivíduos que a executam, qualificações e qualidades pessoais para serem aptos para a função.

Novas habilidades e conhecimentos são exigidos nesse momento, já que com a otimização das atividades há o surgimento de processos e tecnologias que devem ser explorados. De acordo com Carvalho (1997, p. 93):

O trabalho na sociedade da informação exige do novo trabalhador conhecimento e domínio de tecnologias que facilitem sua entrada nesse mercado, portanto, faz-se necessário que setores ligados à educação também favoreçam uma formação profissional qualificada voltada para

esta realidade, como a inserção de conteúdos curriculares que abordem as questões pertinentes à informática e o acesso às redes de informação, assegurando competências e habilidades básicas nas tecnologias de informação; assim como a formação de especialistas e professores que se utilizem desses recursos na prática pedagógica.

Porém, não só conhecimentos tecnológicos são necessários, mas também as antigas habilidades psicomotoras, que estão se tornando mais valorizadas durante esse momento, entre elas pode-se citar as de cunho atitudinal, comportamental, afetivo, entre outras (Carvalho, 1998, p. 96). O combinado de dimensões de conhecimento, experiências, afetividade utilizados nos processos produtivos são a combinação desejada para facilitar ações, como ter iniciativa em resolver problemas, identificação com os objetivos da empresa, facilidade em adquirir qualificações, responsabilidade, raciocínio lógico, conhecimentos técnicos gerais, disciplina, comunicação, destreza manual, competitividade, habilidade, entre outros.

Sobre o conceito de competências e habilidades, segundo Philippe Perrenoud (1986):

As competências são traduzidas em domínios práticos das situações cotidianas que necessariamente passam compreensão da ação empreendida e do uso a que essa ação se destina. Já as habilidades são representadas pelas ações em si, ou seja, pelas ações determinadas pelas competências de forma concreta.

O conhecimento sobre competência se divide em dois grupos de atributos, aqueles que são presentes em todo ser humano, como criatividade, empatia, iniciativa, responsabilidade; aqueles que se vinculam de acordo com o ramo do conhecimento que são necessários vários atributos cognitivos e psicomotores ligados às necessidades específicas da ocupação, a qual o trabalhador deseja se empregar, transferir ou agregar (Balsa, 2001).

Segundo Davidson et al. (1998, p. 48), as competências, como habilidades, são o aspecto externo da subjetividade, em que estão implícitos valores, crenças, conhecimentos, visões de mundo, enfim, a multiplicidade do fenômeno humano.

Com base em Davidson et al. (1993, p. 63) existem competências em termos de habilidades essenciais às pessoas que desejam trabalhar no meio do teletrabalho. São

elas:

Habilidades pessoais: visão compartilhada; coparticipação; flexibilidade; iniciativa; comunicação; comprometimento; alta capacidade de desempenho; automotivação; autocontrole e domínio pessoal; autodisciplina; distribuição de tempo de trabalho; senso de urgência próprio; humildade; metas definidas; autonomia; e cooperação.

Habilidades sociais: identificar problemas e oportunidades; diálogo transcultural; construir e sustentar relacionamentos de grupo; contato com grupos externos; e identificar problemas e oportunidades.

Habilidades no processo virtual: domínio das tecnologias de comunicação; utilização de novas informações; utilização das ferramentas eletrônicas; e aquisição, interpretação e rápida filtragem das informações.

Habilidades especializadas: conhecimento de produtos, processos e pessoas; qualificação; pensamento sistêmico; acesso à informação; e inovação.

Diante disso é fácil entender por que os funcionários devem se desenvolver, principalmente com relação à autonomia, responsabilidade, autodisciplina e a capacidade de gestão do próprio trabalho. Muitos necessitarão do conhecimento de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação, de forma que isto seja indispensável nessa nova modalidade de trabalho e muitas aplicações em informática significam novas oportunidades de trabalho (Balsan, 2001).

Com relação às competências e habilidades dos profissionais financeiros, as empresas estão à procura de profissionais qualificados não só em questões técnicas (que são exigidas), mas também competências diferenciadas que permitem que o profissional entenda o “negócio”, e tenha a possibilidade de orientar e participar das tomadas de decisões presentes na organização (Lemes e Miranda, 2014).

A grade de Gestão Financeira deve obter grande parte de matérias voltadas à Contabilidade, e o profissional dessa área deve ser capaz de compreender questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras em uma visão nacional e internacional, além de ter o dever de dominar aspectos de apuração, perícias, auditorias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais (Lemes e Miranda, 2014).

De acordo com Ott et al. (2011, como citado em Gomes et al., 2020), a entidade American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) organizou o Core Competency Framework (AICPA, 2010) e o International Education Standard 3 (IFAC, 2010), o qual propôs um modelo de competências de padrão internacional a ser desenvolvida por profissionais dessa área. Entre essas competências estão:

As funcionais: técnicas como executar análises críticas; avaliar e fornecer dados; desenvolver; alisar e implementar sistemas de informações contábeis e de controle gerencial; e habilidades gerais e específicas de contabilidade, como estatística, conhecimento de tecnologia da informação e matemática.

Os pessoais (engloba comunicação): comportamentos e atitudes que o indivíduo tem com o próximo que proporciona facilidade em suas aprendizagens pessoais e profissionais, assim como comportamento ético e o autoaprendizado.

As relacionadas aos negócios: são os conhecimentos e compreensões sobre o ambiente interno e externo dos negócios da organização em que se trabalha. Intelectuais: utilizadas para solucionar problemas, tomar decisões e julgar situações complexas, assim como está relacionada ao conhecimento e entendimento cognitivo. Interpessoais e de comunicação: facilita que o profissional interaja com outras áreas de conhecimento, trabalhe em equipe, receba e transmita informações, forme julgamentos, tome decisões. Organizacionais e de gerenciamento de negócios: habilidades relacionadas à organização, planejamento estratégico e gestão de processos.

As de conhecimentos: são habilidades ligadas ao conhecimento específico de contabilidade, como finanças e áreas afins.

Já no Brasil, as competências e habilidades necessárias para a formação de um funcionário na área contábil estão disponíveis na Resolução CNE/CES nº 10/2004 (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, 2004):

- I- Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- II- Demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- III- Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;

- IV- Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- V- Desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- VI- Exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- VII- Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico-analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;
- VIII- Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

Teletrabalho

Com o alto crescimento e aperfeiçoamento das tecnologias, os meios de comunicação e informação passaram por grande evolução. A partir disso, houve a introdução das telecomunicações nas relações de trabalho, fazendo com que o teletrabalho surgisse como fruto das relações modernas de trabalho (Cardoso, 2018).

Para a Organização Internacional do Trabalho (2018), (Cardoso, 2018), teletrabalho define-se como: “A forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”, isso é, para a realização dessa forma de trabalho é necessária a utilização simultânea de três elementos: a distância, a tecnologia e a organização (Nunes, 2018).

Estão presentes nas literaturas várias abordagens sobre o teletrabalho. Autores como Serra (2010 como citado em Aderaldo et al., 2017), essa modalidade pode ser a

solução para empresas que necessitam descentralizar as operações de seus escritórios e indústrias ou desejem direta, ou indiretamente, obter economia de energia ou espaço em suas sedes.

O teletrabalho é dividido em algumas modalidades de acordo como o local preponderante de trabalho e a conexão telemática entre o colaborador e empregador. Alguns deles são: trabalhos prestados na própria residência do trabalhador, onde ele usa o domicílio como centro de trabalho, o chamado home office; também existe o enquadro de servidores em centros satélites ou telecentros que constituem espaços de apoio; trabalhos em áreas rurais ou de difícil acesso nomeados telecottages; e o trabalho nômade, sem local fixo (Fincato, 2019).

Já em relação à conexão, existem dois tipos a *oneway line* e a on-line, a primeira utiliza das comunicações tecnológicas apenas para envio e recepção de tarefas, já a segunda é utilizada da interatividade imediata, síncrona e simultânea, fazendo com que o espaço virtual se transforme em um espaço de trabalho (Fincato, 2019).

Esse regime de trabalho possui tanto aspectos positivos, como aspectos negativos para empregados e empregadores. E ainda à luz de Fincato (2019), entre os aspectos positivos, pode-se citar os horários flexíveis, a economia financeira, a liberdade espaço-temporal e ambiental por conta das eliminações de deslocamentos, e a possibilidade de maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Como aspectos negativos, pode-se citar os problemas com a saúde decorrente do isolamento, a sobrecarga de funções e atividades, e o risco de utilização e manutenção incorretas dos equipamentos de trabalho.

Outro aspecto negativo é a jornada de trabalho no teletrabalho, já que as pessoas não possuem horário certo para a execução de suas tarefas e, aparentemente, estão sempre on-line, e têm a necessidade de cumprir metas impostas para manter o seu vínculo empregatício (Nunes, 2018, p. 23).

De acordo com Nilles (1998), para as empresas também pode haver vantagens, entre elas a redução de custos imobiliários; melhor integração com o mercado competitivo; aumento do desempenho das filiais; oportunidade de trabalhar 24 horas globalmente; melhora da agilidade em relação ao mercado; diminuição na rotatividade de pessoal, entre outros aspectos.

Para a implantação do teletrabalho, a empresa deverá estabelecer princípios, lembrando que tudo acontece através de um negócio, das condições de trabalho de uma equipe e de um acordo entre companhia e o funcionário. O teletrabalho não se sobrepõe a qualquer outra forma ou política existente, por exemplo (Mello, 1999).

Os aparelhos fornecidos pela organização só podem ser utilizados para a execução dos serviços.

As políticas de confidencialidade referente aos dados e informações trabalhadas devem ser respeitadas. Entre elas podem se incluir: proteção antivírus, backups, proteção de informação e reprodução de informações.

Os modelos de segurança e ergonomia devem ser seguidos. As orientações devem ser passadas e implementadas pelos funcionários antes de aderirem ao teletrabalho.

Mesmo parecendo ser algo novo e pouco comentado, de acordo com Luna (2014), esse tema é discutido pelas empresas desde 1990, porém nos últimos anos ganhou mais força e notoriedade no mercado brasileiro. Segundo dados do International Data Corporation (IDC, 2011), o home office já é realidade para 58 milhões de pessoas no mundo todo (Gatti et al., 2016).

No entanto, existem grandes desafios ligados ao teletrabalho, entre eles a preocupação dos colaboradores na questão do isolamento profissional e a resistência dos superiores sobre como gerenciar funcionários, os quais não podem ser observados fisicamente (Kurland e Cooper, 2002 conforme citado em Aquino, 2015).

Em pleno 2020, o mundo enfrenta uma nova realidade, a pandemia provocada pela COVID-19, vírus que se espalhou rapidamente por todo o mundo, levando a mudanças com relação à forma de trabalho por conta da necessidade de isolamento social, e por conta disso, o teletrabalho se tornou a solução desse problema, fazendo com que esse termo fosse mais difundido (Delgado et al., 2020).

Com os avanços tecnológicos, surge a necessidade de profissionais que tenham conhecimento em várias áreas em que é presente a telemática, tendo a capacidade de lidar com diferentes dispositivos interligados em rede (Pinheiro, 2005). Portanto, é perceptível as mudanças e os fatos que tornam relevante a temática desta pesquisa.

Metodologia de Pesquisa

A metodologia foi construída em conformidade aos objetivos da pesquisa, sendo uma descritiva, com abordagem quantitativa. A figura 3 apresenta o fluxograma da pesquisa:

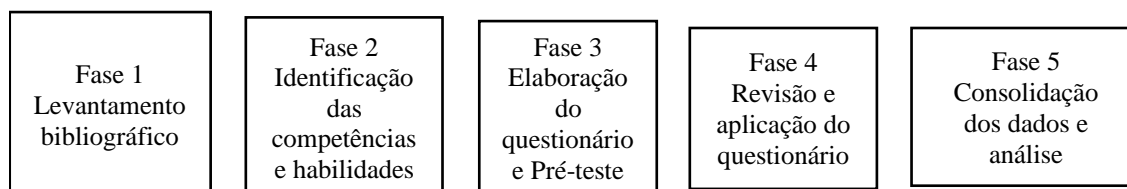


Figura 3 - Fluxograma da pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para desenvolvimento da pesquisa foi elaborada pesquisa bibliográfica sobre a temática do trabalho. A fase 1 foi utilizada para identificar as competência e habilidades adicionais devido ao teletrabalho.

Continuando o processo, com base na fase 2, foram elaborados os questionários e realizados os pré-testes com 5 profissionais graduados na área, de modo a verificar a qualidade e entendimento das questões. Os questionários aplicados foram fechados e utilizada a escala likert e, conforme previsto na fase 4, foram aplicados para profissionais que atuam na área contábil e/ou financeira.

Na quinta fase foram consolidados os dados e realizadas as análises para elaboração das considerações finais.

Resultados e discussões

Fundamentado na pesquisa com a aplicação do questionário on-line pela plataforma Google Forms, obtiveram-se os seguintes resultados:

De acordo com o gráfico, representado pela figura 4, e a tabela 1, 68% dos participantes discordam de que o desenvolvimento de raciocínio lógico não é necessário para o trabalho de maneira remota na área financeira, 19% discordam parcialmente, 7% concordam totalmente com a afirmação, 4% concordam parcialmente e 2% não concordam, nem discordam. Mas conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior,

2005), essa competência é essencial.

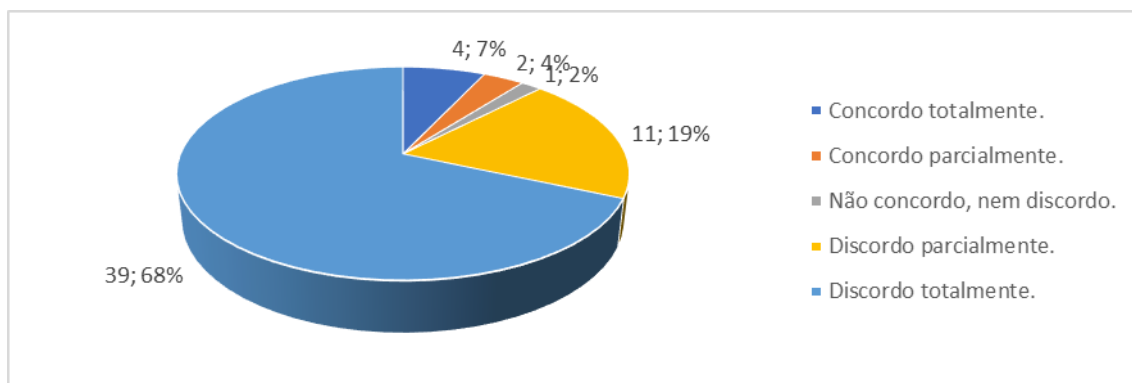


Figura 4 - O desenvolvimento de raciocínio lógico não é necessário para o trabalho de maneira remota na área financeira

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 1 - O desenvolvimento de raciocínio lógico não é necessário para o trabalho de maneira remota na área financeira

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	4	7%
Concordo parcialmente.	2	4%
Não concordo, nem discordo.	1	2%
Discordo parcialmente.	11	19%
Discordo totalmente.	39	68%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O gráfico, representado pela figura 5, e na tabela 2, mostra a porcentagem e o número de pessoas que acreditam, ou não, que o desenvolvimento crítico é mais indispensável no teletrabalho do que no trabalho presencial. Sendo assim, 28% concordam totalmente, 28% discordam totalmente, 21% concordam parcialmente, 12% não concordam, nem discordam e 11% discordam parcialmente, visto que as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, 2005), inclui isso como competência essencial para o curso, acredita-se, assim, que tanto presencial como a distância, essa competência deve ser mantida.

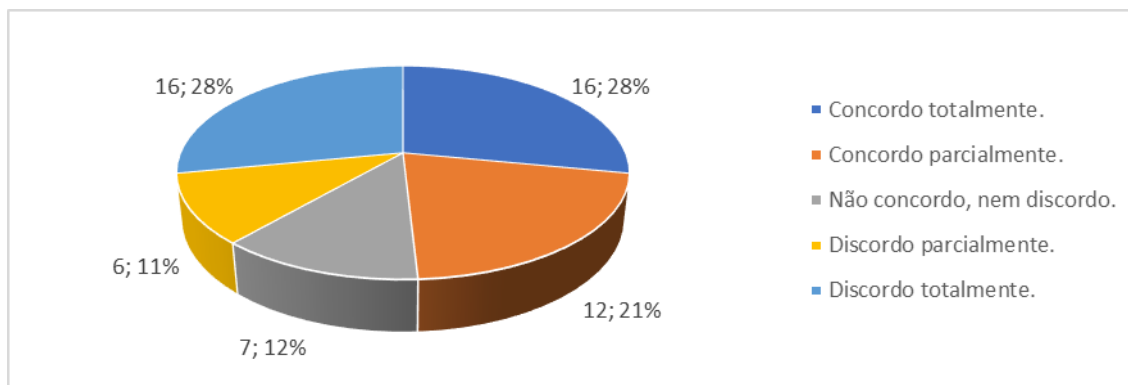


Figura 5 - O desenvolvimento crítico é mais indispensável no teletrabalho do que no trabalho presencial

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 2 - O desenvolvimento crítico é mais indispensável no teletrabalho do que no trabalho presencial

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	16	28%
Concordo parcialmente.	12	21%
Não concordo, nem discordo.	7	12%
Discordo parcialmente.	6	11%
Discordo totalmente.	16	28%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

Na Resolução N° 4 do MEC de 13 de julho de 2005 (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, 2005), o desenvolvimento analítico é visto como algo crucial para se trabalhar com administração, sendo esse curso uma das bases para o trabalho com gestão financeira. Perguntou-se, então, aos participantes o que eles achavam disso e o resultado pode ser visto no gráfico, representado pela figura 6, e na tabela 3 que 74% concordam totalmente com essa afirmação, 16% concordam parcialmente, 4% discordam totalmente, 3% não concordam, nem discordam e 3% discordam parcialmente.

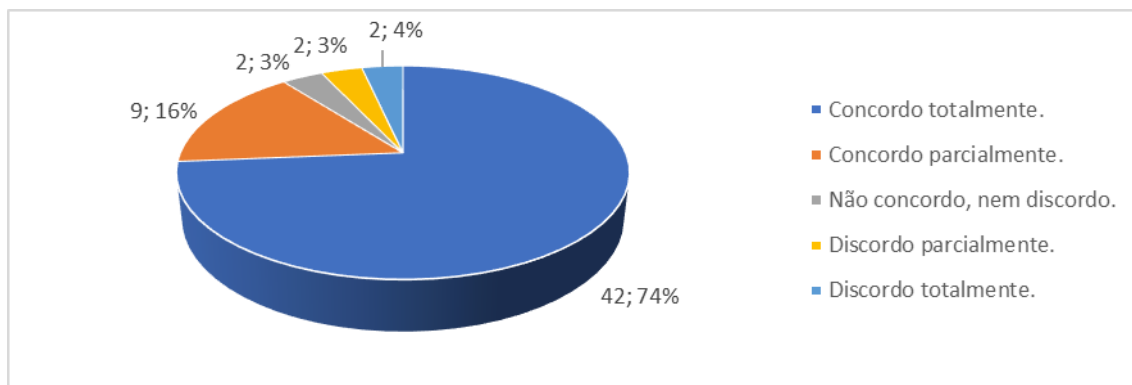


Figura 6 - O desenvolvimento analítico é crucial para o trabalho de maneira remota

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 3 - O desenvolvimento analítico é crucial para o trabalho de maneira remota

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	20	35%
Concordo parcialmente.	18	32%
Não concordo, nem discordo.	6	11%
Discordo parcialmente.	4	7%
Discordo totalmente.	9	16%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O gráfico, representado pela figura 7, e na tabela 4, traz a questão sobre ter iniciativa ser mais essencial para o trabalho de gestão financeira no teletrabalho do que no presencial, 35% dos participantes concordam totalmente, 32% concordam parcialmente, 16% discordam totalmente, 10% não concordam, nem discordam e 7% discordam parcialmente. De acordo com o Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, (2005), possuir iniciativa é uma competência necessária, pois é uma das bases para Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências.

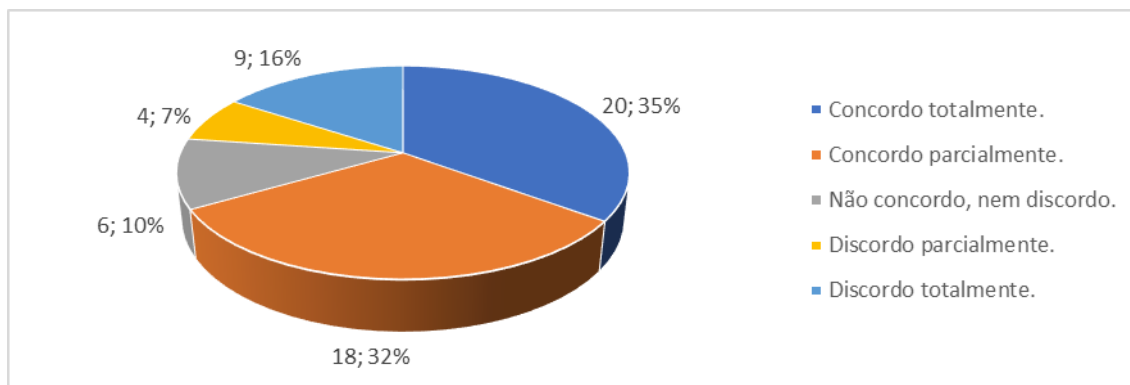


Figura 7 - Ter iniciativa é mais essencial para o trabalho de gestão financeira no teletrabalho do que no presencial

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 4 - Ter iniciativa é mais essencial para o trabalho de gestão financeira no teletrabalho do que no presencial

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	20	35%
Concordo parcialmente.	18	32%
Não concordo, nem discordo.	6	11%
Discordo parcialmente.	4	7%
Discordo totalmente.	9	16%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

No gráfico, representado pela figura 8, e na tabela 5, resultou a pesquisa se os participantes concordam ou não com a afirmação: “É necessário ter criatividade para trabalhar na área de gestão financeira no modelo a distância.”, visto que a criatividade é uma competência do profissional de administração. Por meio disso, 33% concordam totalmente, 49% concordam parcialmente, 9% não concordam, nem discordam, 7% discordam parcialmente e 2% discordam totalmente.

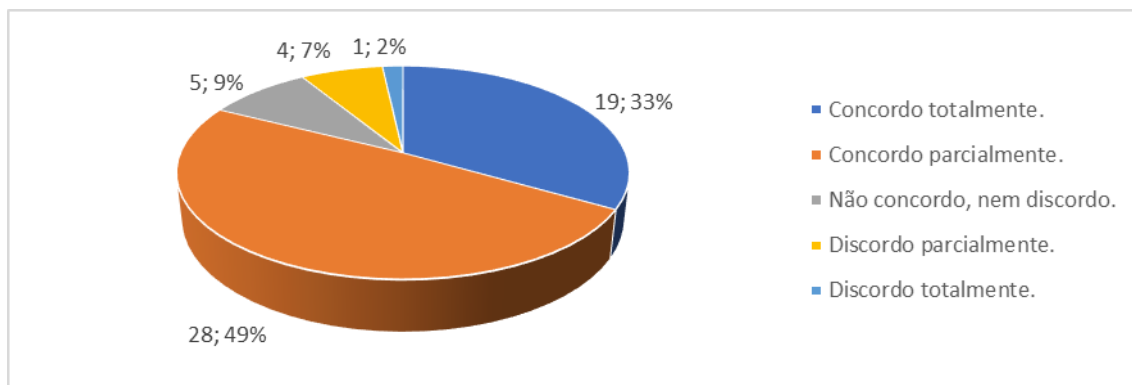


Figura 8 - É necessário ter criatividade para trabalhar na área de gestão financeira no modelo a distância

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 5 - É necessário ter criatividade para trabalhar na área de gestão financeira no modelo a distância

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	19	33%
Concordo parcialmente.	28	49%
Não concordo, nem discordo.	5	9%
Discordo parcialmente.	4	7%
Discordo totalmente.	1	2%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O gráfico, representado pela figura 9, e a tabela 6, buscam entender a opinião dos participantes com relação à afirmação: “Possuir determinação sempre foi primordial para qualquer trabalho. Porém, atualmente com a tecnologia a favor da população e o novo modelo de trabalho remoto sendo implementado, ficou, sem dúvida, indispensável”. Assim, 70% concordam totalmente, 19% concordam parcialmente, 7% discordam totalmente, 2% não concordam, nem discordam e 2% discordam parcialmente.

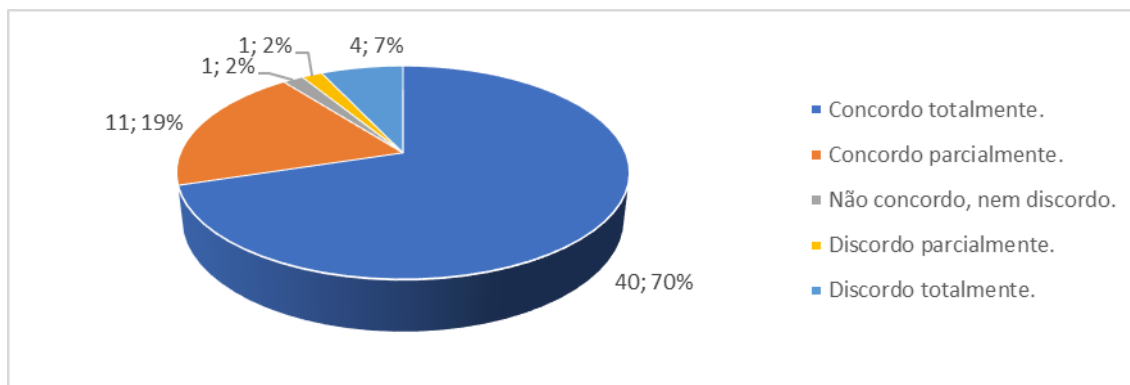


Figura 9 - *Possuir determinação sempre foi primordial para qualquer trabalho. Porém atualmente com a tecnologia a favor da população e o novo modelo de trabalho remoto sendo implementado, ficou, sem dúvida, indispensável*

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 6 - *Possuir determinação sempre foi primordial para qualquer trabalho. Porém atualmente com a tecnologia a favor da população e o novo modelo de trabalho remoto sendo implementado, ficou, sem dúvida, indispensável*

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	40	70%
Concordo parcialmente.	11	19%
Não concordo, nem discordo.	1	2%
Discordo parcialmente.	1	2%
Discordo totalmente.	4	7%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

No gráfico, representado pela figura 10, e na tabela 7, buscou-se entender o que os participantes acham da afirmação: “Ter vontade política e administrativa é, sem dúvida, inevitável para atuar na área financeira no modelo a distância.”, visto que possuir vontade política e administrativa é essencial no trabalho de um administrador (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, 2005), já que essa competência se encontra em suas diretrizes. Assim, 37% concordam parcialmente, 33% concordam totalmente, 16% não concordam, nem discordam, 11% discordam parcialmente e 3% discordam totalmente.

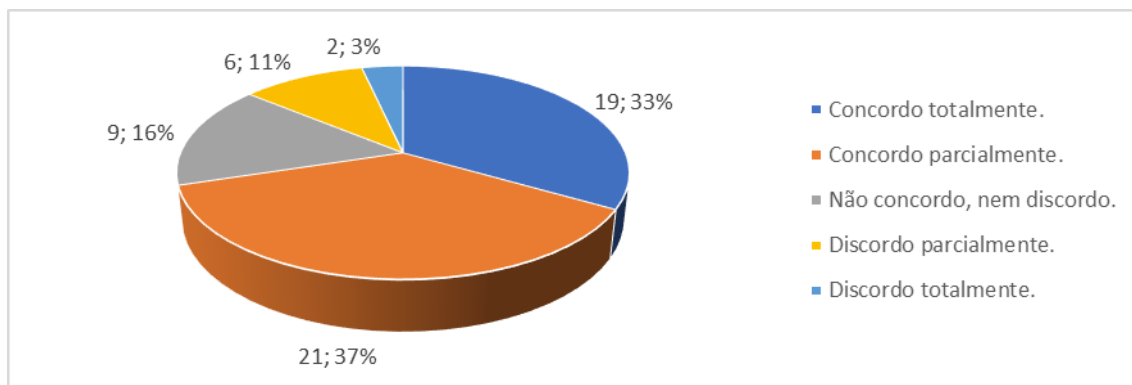


Figura 10 - Ter vontade política e administrativa é, sem dúvida, inevitável para atuar na área financeira no modelo a distância

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 7 - Ter vontade política e administrativa é, sem dúvidas, inevitável para atuar na área financeira no modelo a distância

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	19	33%
Concordo parcialmente.	21	37%
Não concordo, nem discordo.	9	16%
Discordo parcialmente.	6	11%
Discordo totalmente.	2	4%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

No gráfico, representado pela figura 11, e na tabela 8, averigua-se entender o que os participantes acham da afirmação: “Ter vontade de aprender é essencial para qualquer forma de atuação. Porém, com o modelo de teletrabalho, ter essa capacidade se torna essencial.”, visto que essa competência é necessária para a área de administração (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, 2005). Assim, 79% das pessoas concordam totalmente, 19% concordam parcialmente e 2% discordam parcialmente.

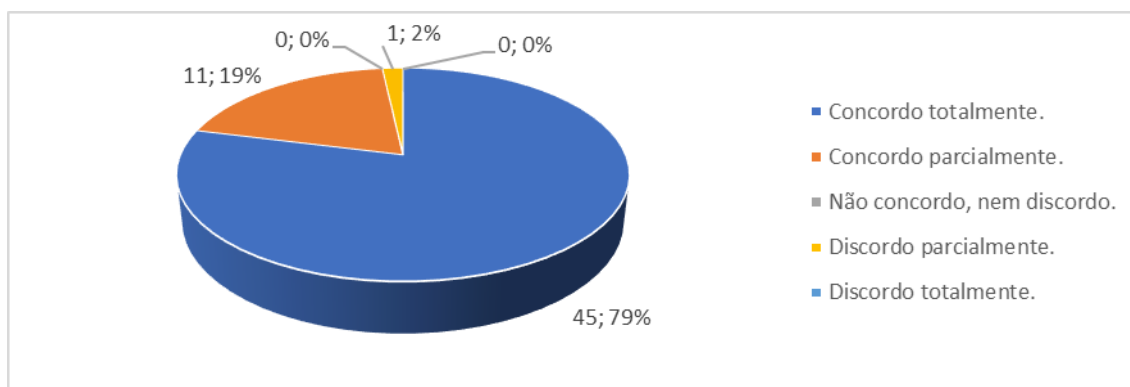


Figura 11 - *Ter vontade de aprender é essencial para qualquer forma de atuação. Porém, com o modelo de teletrabalho, ter essa capacidade se torna essencial*
 Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 8 - *Ter vontade de aprender é essencial para qualquer forma de atuação. Porém, com o modelo de teletrabalho, ter essa capacidade se torna essencial*

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	45	79%
Concordo parcialmente.	11	19%
Não concordo, nem discordo.	0	0%
Discordo parcialmente.	1	2%
Discordo totalmente.	0	0%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

No gráfico, representado pela figura 12, e na tabela 9, averigua-se qual a posição das pessoas com relação a ter abertura às mudanças ser essencial para o trabalho de gestão financeira no teletrabalho, visto que isso possui uma grande importância com relação a uma das áreas que envolve a gestão e a administração (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, 2005). Por meio disso, 88% dos participantes responderam que concordam totalmente e 12% que concordam parcialmente.

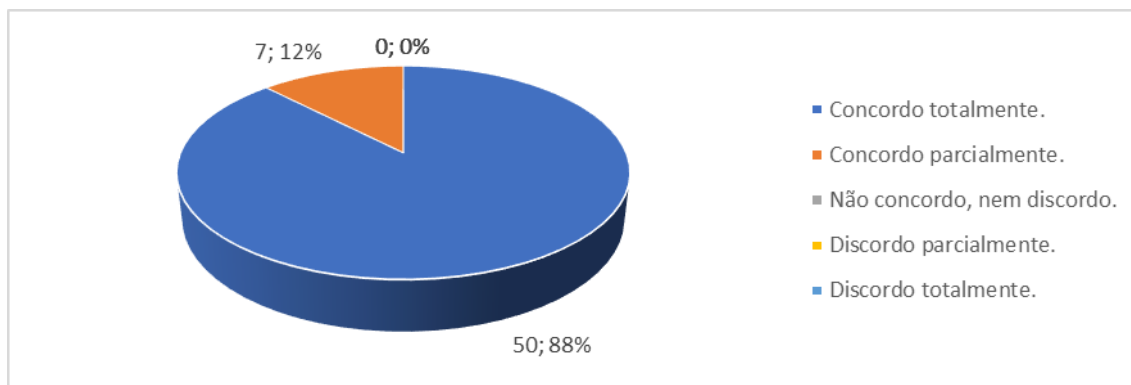


Figura 12 - Ter abertura às mudanças é essencial para o trabalho de gestão financeira no teletrabalho

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 9 - Ter abertura às mudanças é essencial para o trabalho de gestão financeira no teletrabalho

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	50	88%
Concordo parcialmente.	7	12%
Não concordo, nem discordo.	0	0%
Discordo parcialmente.	0	0%
Discordo totalmente.	0	0%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O gráfico, representado pela figura 13, e a tabela 10, buscam compreender se os participantes concordam sobre a seguinte afirmativa: “Ter consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional é mais relevante no teletrabalho do que no presencial.” (Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior, 2005). Assim, 33% concordam totalmente, 25% concordam parcialmente, 18% não concordam e nem discordam, 5% discordam parcialmente e 19% discordam totalmente.

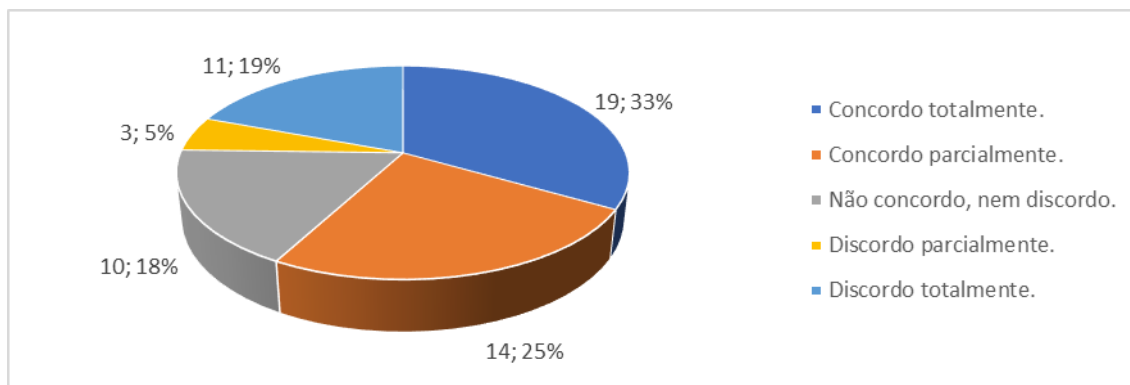


Figura 13 - *Ter consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional é mais relevante no teletrabalho do que no presencial*

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 10 - *Ter consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional é mais relevante no teletrabalho do que no presencial*

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	19	33%
Concordo parcialmente.	14	25%
Não concordo, nem discordo.	10	18%
Discordo parcialmente.	3	5%
Discordo totalmente.	11	19%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O gráfico, representado pela figura 14, e a tabela 11, procuram explicar a opinião dos participantes sobre a seguinte afirmação presente nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências (2004): “Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico-analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação, faz parte das competências de quem quer trabalhar na área de gestão financeira no modelo remoto.”, em consequência disso, 53% responderam que concordam totalmente, 31% concordam parcialmente, 9% não concordam, nem discordam, 5% discordam totalmente e 2% discordam parcialmente.

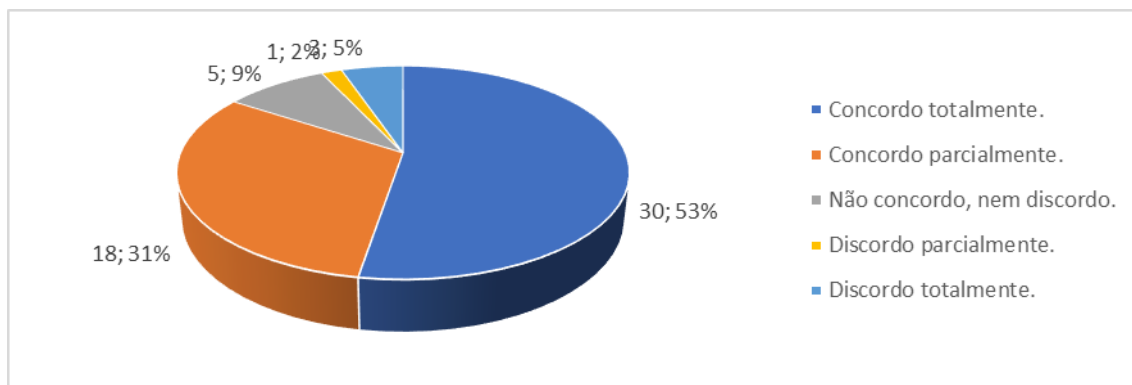


Figura 14 - *Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico-analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação, faz parte das competências de quem quer trabalhar na área de gestão financeira no modelo remoto*

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 11 - *Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico-analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação, faz parte das competências de quem quer trabalhar na área de gestão financeira no modelo remoto*

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	30	53%
Concordo parcialmente.	18	32%
Não concordo, nem discordo.	5	9%
Discordo parcialmente.	1	2%
Discordo totalmente.	3	5%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

No gráfico, representado pela figura 15, e na tabela 12, o objetivo foi visualizar o que os participantes acharam sobre a afirmação: “Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais são importantes para o trabalho remoto na área de gestão financeira.”, por meio disso, pode-se constatar que, 72% concordam totalmente, 23% concordam parcialmente, 3% não concordam, nem discordam, e 2 % discordam

totalmente.

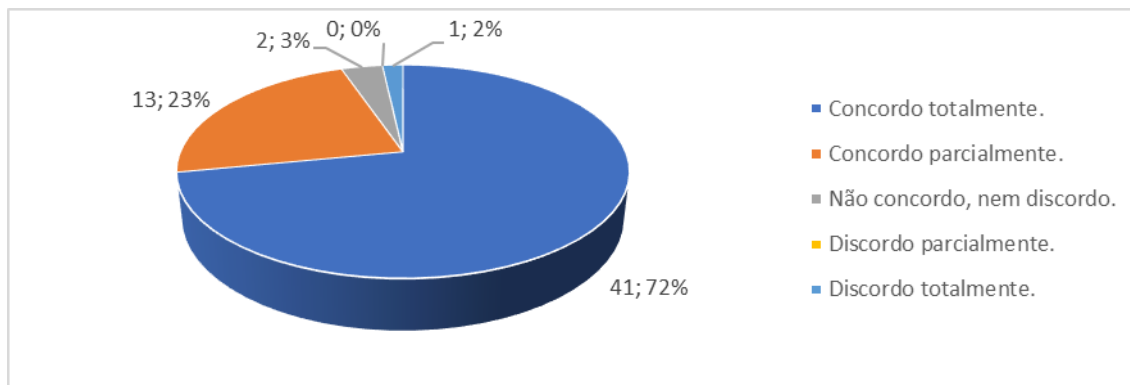


Figura 15 - *Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais são importantes para o trabalho remoto na área de gestão financeira*

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 12 - *Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais são importantes para o trabalho remoto na área de gestão financeira*

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	41	72%
Concordo parcialmente.	13	23%
Não concordo, nem discordo.	2	4%
Discordo parcialmente.	0	0%
Discordo totalmente.	1	2%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O gráfico, representado pela figura 16, e a tabela 13, buscaram demonstrar o que os participantes acharam sobre a afirmação: “Possuir capacidade de se manter atualizado com as necessidades do mercado de trabalho, isso é, sendo proativo e estudando as

novas inovações é, sem dúvida, essencial para os profissionais de Gestão Financeira trabalharem de maneira remota.”, visto que Assunção e Goulart (2016) acreditam que essa competência seja essencial para o profissional do mercado do futuro. Assim, 74% dos participantes da pesquisa concordam totalmente com a afirmação, 24% concordam parcialmente e 2% não concordam, nem discordam.

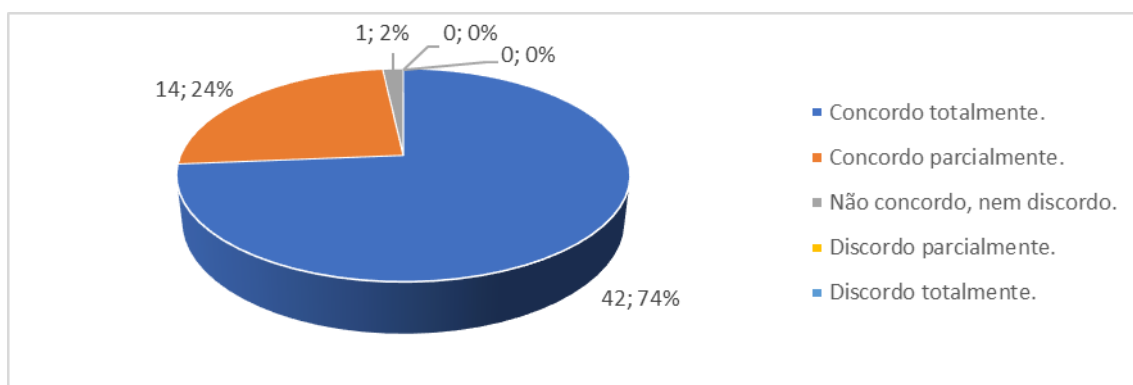


Figura 16 - Possuir capacidade de se manter atualizado com as necessidades do mercado de trabalho, isso é, sendo proativo e estudando as novas inovações é, sem dúvida, essencial para os profissionais de Gestão Financeira trabalharem de maneira remota. Fonte: dados da pesquisa.

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 13 - Possuir capacidade de se manter atualizado com as necessidades do mercado de trabalho, isso é, sendo proativo e estudando as novas inovações é, sem dúvida, essencial para os profissionais de Gestão Financeira trabalharem de maneira remota

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Concordo totalmente.	42	74%
Concordo parcialmente.	14	25%
Não concordo, nem discordo.	1	2%
Discordo parcialmente.	0	0%
Discordo totalmente.	0	0%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O gráfico, representado pela figura 17, e a tabela 14, ilustram e representam quais são as habilidades mais exigidas no teletrabalho, em relação ao trabalho presencial. Foram

disponibilizadas 6 alternativas aos participantes, baseadas em referências bibliográficas como Davidson et al. (1993, p. 63), que já informavam quais habilidades são necessárias para o profissional do século 21, para o Projeto Pedagógico do Curso de Tecnólogo em Gestão Financeira da Fatec Osasco, entre outras. Com o resultado dessa questão, 48 participantes votaram em “Identificar problemas e oportunidades”, 37 em “Construir e sustentar relacionamentos de grupo”, 27 em “Contato com grupos externos”, 48 em “Domínio das tecnologias de comunicação”, 48 em “Utilização de novas informações” e 1 pessoa votou em “Nenhuma das anteriores”. É importante frisar que nessa alternativa as pessoas poderiam votar em quantas quisessem.

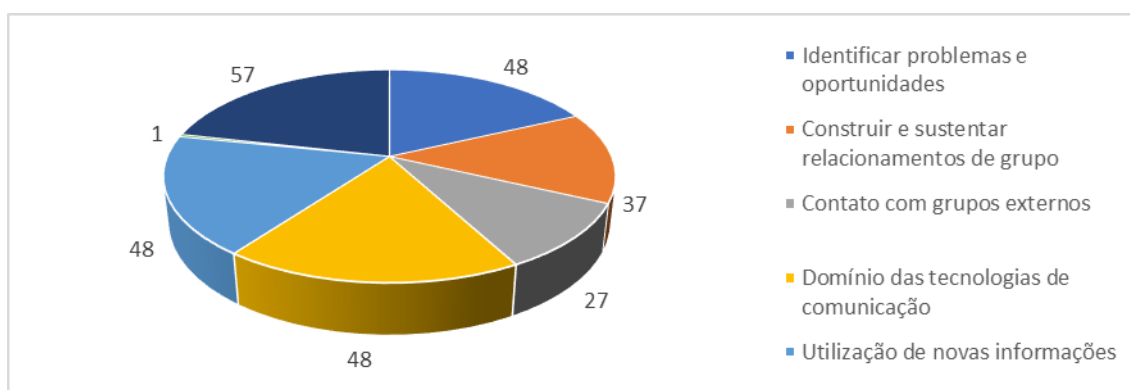


Figura 17 - Das habilidades citadas, quais são as MAIS exigidas no teletrabalho do que no presencial? (assinale quantas alternativas forem necessárias)

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 14 - Das habilidades abaixo, quais são as MAIS exigidas no teletrabalho do que no presencial? (assinale quantas alternativas forem necessárias)

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Identificar problemas e oportunidades	48	84%
Construir e sustentar relacionamentos de grupo	37	65%
Contato com grupos externos	27	47%
Domínio das tecnologias de comunicação	48	84%
Utilização de novas informações	48	84%
Nenhuma das anteriores	1	2%
Total	57	100%

Fonte: dados da pesquisa.

Considerações Finais

O presente trabalho foi escrito e delimitado com o objetivo de identificar as competências e habilidades necessárias para o profissional da área financeira atuar em teletrabalho, tendo como objetivo específico contribuir com os Cursos de Formação em Tecnologia em Gestão Financeira, pois possibilitará a revisão dos conteúdos dos cursos e/ou inserção dos tópicos em suas disciplinas, de posse dessas informações, a problemática que deu base para a execução desse artigo foi: “Quais as competências e habilidades necessárias para o profissional da área financeira atuar em teletrabalho no Brasil?”.

A amostra da pesquisa foi feita com 57 profissionais que trabalham na área financeira e na área contábil, 75% deles realizaram atividades novas ou diferentes nos últimos tempos devido ao trabalho remoto, mostrando, assim, que as habilidades e competências que sempre foram utilizadas antigamente nessas formas de trabalho, aumentaram com relação a se trabalhar a distância.

Por meio dos questionários aplicados, foi possível mapear as competências e habilidades necessárias para os profissionais da área financeira trabalharem de forma remota. Assim, 74% concordaram totalmente que o desenvolvimento analítico seja crucial para o trabalho de maneira remota, sendo assim uma competência a se destacar.

Além disso, 70% concordaram que possuir determinação sempre foi primordial para qualquer trabalho. Porém, atualmente com a tecnologia a favor da população e o novo modelo de trabalho remoto sendo implementado, ficou sem dúvidas mais indispensáveis. Assim, 79% concordaram que ter vontade de aprender é essencial para qualquer forma de atuação, no entanto, com o modelo de teletrabalho, ter essa capacidade se torna essencial.

Dentre os 57 participantes, 88% concordaram totalmente que possuir abertura às mudanças é essencial para o trabalho de gestão financeira no teletrabalho, 72% concordaram que desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais são importantes para o trabalho remoto na área de gestão financeira.

Sobre possuir capacidade de se manter atualizado com as necessidades do mercado de trabalho, isso é, sendo proativo e estudando as novas inovações são, sem dúvida, essenciais para os profissionais de Gestão Financeira trabalharem de maneira remota, 74% concordaram, e 84% responderam que identificar problemas e oportunidades são as habilidades mais exigidas no teletrabalho em relação ao presencial entre as alternativas “possuir domínio das tecnologias de comunicação” e “saber utilizar as novas informações”.

Por meio das informações obtidas, foi possível observar que as competências e habilidades não mudaram, mas aumentaram por conta do teletrabalho. Os profissionais tiveram a oportunidade de citar, por meio das suas experiências, as competências e habilidades que consideram necessárias para trabalhar na área de gestão financeira pelo trabalho, muitas conferiram com a revisão da literatura e pesquisa normativa utilizadas para a execução desse trabalho, entre eles: possuir o conhecimento de ferramentas/sistemas tecnológicos, comunicação, organização, atenção, disciplina, proatividade, liderança, aprendizagem rápida e contínua, eficiência, flexibilidade, raciocínio analítico, capacidade de inovação, resolução de problemas e gerenciamento do tempo.

Além disso, os profissionais que participaram da pesquisa citaram as competências e habilidade que não foram citadas no trabalho, entre eles: atenção, resiliência, pontualidade, confiança, ética, foco, inteligência emocional, *soft skills*, visão macroeconômica, senso de prioridade, persuasão, entre diversos outros fatores que podem ser encontrados na tabela 18.

Por fim, acredita-se então que as competências e habilidades para se trabalhar na área financeira estão em ampliação e as instituições devem se atentar para formar profissionais cada vez mais capacitados para o mercado de trabalho, visto que a análise sobre esse assunto ainda está muito breve e quanto maior o tempo para se tomar essa iniciativa, mais profissionais serão formados com pouca qualificação.

A pesquisa trouxe como limitação a amostra utilizada, sugerindo que trabalhos futuros aumentem essa amostra e também possam pesquisar a fim de identificar as competências e habilidades necessárias para se trabalhar em outras áreas profissionais, pois assim, ajudarão outros cursos e profissionais que querem estar preparados para o mercado não só do presente, mas também do futuro.

Referências

- Aderaldo, I. L.; Aderaldo, C. V. L.; Lima, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512017000700511&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 29 de agosto. 2020.
- Alves, D. A. (2005). *Flexibilização Espaço Temporal do Trabalho na Sociedade Informacional: o caso do teletrabalho*. Disponível em:<<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2024/1/wp200509.pdf>>. Acesso em: 28 de agosto. 2020.
- Aquino, J. G. (2015). *Supervisão de Usuários de Teletrabalho: desafios do gerenciamento a distância*. Disponível em: <https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/12588/1/2015_JessicaGontijodeAquino.pdf>. Acesso em: 27 de agosto. 2020.
- Araújo, I.C.; Castro, M. C. D.; Maia, P. L. O.; Granja, D. M. L. & Jovarini, N. V. (2019). *Indústria 4.0 e seus impactos para o mercado de trabalho*. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/9370/7915>>. Acesso em: 26 de agosto. 2020.
- Arbix, G. et al. (2017). *O Brasil e a nova onda de manufatura avançada: O que aprender com Alemanha, China e Estados Unidos*. Novos estudos. CEBRAP, São Paulo, (v. 36, n. 3, p. 29-49, nov.) Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002017000300029&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2021.
- Assunção, Y; Goulart, I. (2016). *Qualificação Profissional ou Competências para o Mercado Futuro?*. Disponível em: <<https://revistafuture.org/FSRJ/article/download/249/341>>. Acesso em: 23 de dezembro de 2020.
- Assunção, Y. (2015). *Competências requeridas dos profissionais do futuro na perspectiva de empreendedores/empresários e gestores*. Disponível em: <<https://mestradoemadm.com.br/wp-content/uploads/2016/06/Yluska-Bambirra-Assun%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 16 de dezembro de 2020.
- Balsan, J. (2001). *Perfil do Teletrabalhador*. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/79736/187950.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 29 de agosto. 2020.

- Barros, C. M. P.; Silva, J. S.; Lima, G. A. & Brito D. G. S. *As competências gerenciais desenvolvidas pelos secretários executivos*. Revista de Gestão e Secretariado (GeSeC), São Paulo, v.4, n. 2, p.25-47, jul./dez. 2013. Acesso em: 11 de fevereiro de 2021.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. *A Segunda era das máquinas*. São Paulo: Atlas.
- Cardoso, B. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>>. Acesso em: 15 de julho de 2021.
- Carvalho, M. G. *Tecnologia e sociedade. Tecnologia e Interação*, Curitiba: CEFET-Pr., (p. 93, 1998). Acesso em: 15 de maio de 2020.
- Carvalho, R. Q. *Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação*. In: Ferretti, C. J, (org.) (1998). *Novas tecnologias, trabalho e educação*. (4.ed.) Petrópolis, RJ: Vozes. (p. 93-127). Acesso em: 11 de fevereiro de 2021.
- Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior. (2004). *Resolução Cne/Ces 10, De 16 De Dezembro De 2004*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acesso em: 29 de setembro de 2020.
- Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Superior. (2005.) *Resolução Nº 4, de 13 de julho de 2005*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf>. Acesso em: 29 de setembro de 2020.
- Davidson, W. *The virtual corporation: structuring and revitalizing the corporation for the 21st Century*. New York: Harper Business, 1993.
- Delgado, G. et al. (2020). *A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus*. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2021.
- Fatec Osasco. *O Tecnólogo em Gestão Financeira*. Disponível em: <<https://fatecosasco.edu.br/fatec/index.php/gestaofinanceira/>>. Acesso em: 29 de setembro de 2020.
- Fincato, D. (fev. 2019). *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72. Disponível em:

- <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2021.
- Gatti, D. P. et al. (2016). *Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários*. Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação - CASI - ISSN: 2318-698, Juiz de Fora/MG - 2016. Disponível em: <<https://even3.azureedge.net/anais/36854.pdf>>. Acesso em: 06 de maio. 2020.
- Gomes, J. Kremer, J. Soutes, D. Representação social dos contadores e intenção de relacionamento: um estudo entre gestores de micro e pequenas empresas e contadores. 2020. Disponível em: <http://anpcont.org.br/pdf/2020_CCG130.pdf>. Acesso em 16 de julho de 2021.
- INEP - Instituto Nacional De Estudos E Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Sinopses Estatísticas da Educação Superior – Graduação*. Disponível em: <<http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2021.
- Lemes, D. Miranda, G. Habilidades profissionais do contador preconizadas pela ifac: um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro. 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/265207998_Habilidades_profissionais_do_contador_preconizadas_pela_IFAC_um_estudo_com_profissionais_da_regiao_do_Triangulo_Mineiro>. Acesso em: 16 de julho de 2021.
- Luna, R. A. (julho. 2014) *Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos*. Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, p. 1-12,. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf>. Acesso em: 12 abril. 2019.
- Mello, Alvaro. (1999). *Teletrabalho (telework)*. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark.118p. Acesso em: 12 de fevereiro de 2021.
- Nilles, Jack M. (1998). *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce*. New York: John Wiley & Sons.
- Nunes, T. C. G. (2018). *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte, MG: RTM. Acesso em: 11 de fevereiro de 2021.
- Oliveira, G. S.; Bomfim, L. R.; Silva, L. M. S. E. & Franklin, M. A. (2019). *Fintech Serviços Financeiros: Uma Abordagem De Serviços 4.0*. Disponível em: <<https://>

www.resear

chgate.net/profile/Marcos_Franklin/publication/336345696_FINTECH_SERVICOS_FINANCEIROS_UMA_ABORDAGEM_DE_SERVICOS_40/links/5d9c909c92851c2f70f58c50/FINTECH-SERVICOS-FINANCEIROS-UMA-ABORDAGEM-DE-SERVICOS-40.pdf>. Acesso em: 01 de setembro. 2020.

Organização Internacional Do Trabalho. (2018). *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*. ISBN: 978-92-2-830943-0

Perrenoud, P. (2016). *Philippe Perrenoud e a teoria das competências*. Disponível em: <<http://www2.videolivrraria.com.br/pdfs/14867.pdf>>. Acesso em: 10 de abril. 2020.

Pinheiro, J. M. S. (Fev 2005). *Quem é o profissional em telemática?*. Disponível em: <http://www.projetoderedes.com.br/artigos/artigo_quem_eh_o_profissional_de_teleomatica.php>. Acesso em 12 de fevereiro de 2021).

Ribeiro, P. A. (2016). *Teletrabalho Na Sociedade Da Informação Brasileira*. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf>. Acesso em: 01 de setembro. 2020.

Schwab, K. (2017). *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo, SP: Edipro.

Silva, E & Pinto. G. (2020). *A indústria e seus impactos e perspectivas no desenvolvimento do município de Cruz Alta – RS*. Disponível em: <<https://arquivofee.rs.gov.br/3eeg/Artigos/m07t03.pdf>>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2021.

SOBRATT. 26/04/2014 – (2014). *TheCityFix Brasil – Entrevista – os benefícios do teletrabalho para as cidades do futuro*. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/26082015-thecityfix-brasil-entrevista-os-beneficios-do-teletrabalho-para-as-cidades-do-futuro/>>. Acesso em: 04 de abril. 2020.

Temer, M.; Kassab, G.; Zacarias, E.; Prata, A.; Campagnolo, J. & Azambuja, E. (2017). *Plano de CT&I para Manufatura Avançada no Brasil*. ProFuturo – Produções do futuro. Disponível em: <http://antigo.mctic.gov.br/mctic/export/sites/institucional/tecnologia/tecnologias_convergentes/arquivos/Cartilha-Plano-de-CTI_WEB.pdf>. Acesso em: 28 de setembro de 2020.

Venanzi, D; Da Silva, O. R. & Hasegawa, H. L.; (jan. 2020). *Indústria 4.0: Estudo de Múltiplos Casos no setor industrial de Sorocaba-SP*. Revista Científica Hermes -

FIPEN, [S.I.], v. 26, p. 137-156. ISSN 2175-0556. Disponível em: <<http://www.fipen.edu.br/hermes1/index.php/hermes1/article/view/556>>. Acesso em: 17 maio de 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.21710/rch.v26i0.556>.