

## Competências do Contador na Perspectiva dos Acadêmicos Ingressantes e Concluintes do Curso de Ciências Contábeis

### Resumo

O estudo objetivou analisar se a percepção das competências consideradas como importantes no exercício da profissão difere entre os acadêmicos ingressantes e os acadêmicos concluintes no curso de Ciências Contábeis de duas universidades públicas. Acadêmicos da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) e a Universidade Estadual de Londrina (UEL) participaram desta pesquisa totalizando 278 respondentes, sendo 174 do 1º ano (58 da UDESC e 116 da UEL) e 104 acadêmicos do 4º ano (31 da UDESC e 73 da UEL). Os dados foram coletados por meio da aplicação de formulário com escala Lickert de cinco pontos construído a partir das treze competências do contador preconizadas no estudo de Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009, p. 373). Tanto o curso de graduação em Ciências Contábeis da UDESC, como da UEL estão orientados para a formação generalista, a fim de atender as variadas demandas da sociedade onde estão inseridas. Em vista disso, o estudo contempla duas hipóteses:  $H_0$ : não existe diferença entre os acadêmicos ingressantes e concluintes, tanto da UDESC como da UEL, quanto à percepção de competências mais importantes para o exercício da profissão; e,  $H_1$ : existe diferença entre os acadêmicos ingressantes e concluintes, tanto da UDESC como da UEL, quanto à percepção de competências mais importantes para o exercício da profissão. Os resultados estatísticos revelam a rejeição da hipótese nula, pois o valor-p ficou abaixo do nível de significância estipulado em 0,5 e, portanto, a  $H_1$  não é rejeitada indicando que existe diferença entre os acadêmicos ingressantes e concluintes, tanto da UDESC como da UEL, quanto à percepção de competências mais importantes para o exercício da profissão.

**Palavras-chave:** Competências; Acadêmicos Ingressantes; Acadêmicos Concluintes; Contabilidade; Contador.

**Linha Temática:** Tecnologias e técnicas de ensino, abordagens normativa, positiva, axiomática, semiótica e histórica

Realização:



## 1 Introdução

Enquanto em processo de formação, o acadêmico busca por determinadas competências e habilidades necessárias ao seu desenvolvimento profissional e pessoal. Nesse sentido, a LDB estabelece que, (Brasil, Lei n. 9394/96, Art. 43) dentre as finalidades da educação superior, está o de “formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimentos, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua”. Por isto, Souza e Ortiz (2006, p.131) salientam a importância da identificação prévia pela IES das necessidades de aprendizagem de seus alunos, visto que estes são entendidos “como a essência da função educacional”, pois “um dos objetivos das instituições de ensino superior é a inserção do aluno nos contextos profissional e social”. Os autores ressaltam a interatividade entre as IES e o mercado de trabalho, oportunizando aos alunos sua inserção neste, a partir da aprendizagem desenvolvida naquelas, visto que é a partir desta interação que normalmente o mercado de trabalho absorve os profissionais em formação ou já formados pelas IES.

Ao estudar competência é possível encontrar diversificado propósito em discutir o tema, e para definir seu conceito existe um distanciamento e proximidade de ideias que levam, por vezes, a complexidade do termo. Apesar da vasta literatura imbuída aos diversificados entendimentos e conceituações do assunto, Fleury e Fleury (2001, p. 188) apresentam-se como um dos clássicos sobre o assunto. Para eles, competência pode ser definida como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Zarifian (2001, p. 68) enfatiza que “a competência é “o tomar iniciativa” e “o assumir responsabilidade” do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara”.

Assim, “as Instituições de Ensino Superior (IES) são pressionadas a trabalhar novas habilidades e competências para que, ao ingressarem no mercado de trabalho, os acadêmicos estejam preparados para os desafios apresentados” (Schlindwein & Domingues, 2007, p. 2). Souza e Pestana (2009, p. 135) destacam que “a relação entre educação e trabalho está em processo de transformação e, por consequência, também pode estar assumindo novos sentidos, tanto no âmbito social quanto para o sujeito”. Conforme as autoras, este processo de transformação implica revisar temas e conceitos interligados, como formação, qualificação e competências.

Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009) objetivaram verificar a existência de uma estrutura de interdependência subjacente às competências do Contador. A pesquisa baseou-se no estudo de 18 competências coletadas em 24 artigos sobre as habilidades do Contador, que foram submetidas a 159 contadores no Brasil. O resultado apresentou uma estrutura genérica de competências: a) Competências de Articulação: ouvir eficazmente, atendimento e trabalho em equipe; b) Competências de Técnicas de Gestão: negociação, técnicas de gestão e gerenciamento da informação; c) Competências de Conduta e Administração: comunicação, empreendedor, estratégica e integridade e confiança; e, d) Competências Específicas: contabilidade e finanças, legal e ferramentas de controle.

As discussões acadêmicas e empresariais sobre competências têm se intensificado nos últimos anos, indicando a importância de compreender este tema no nível pessoal (a competência própria), das organizações (as *core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação

Realização:

de competências (Fleury & Fleury, 2001). Em linha, Cardoso et al., (2009, p. 365) afirmam que “a identificação das competências do Contador pode contribuir para o desenvolvimento da profissão”. Assim, considerando as competências desenvolvidas ou adquiridas no período de formação acadêmica e tidas como importantes na concepção dos acadêmicos, surgiu o seguinte problema: *A percepção das competências consideradas como importantes no exercício da profissão difere entre os acadêmicos ingressantes e os acadêmicos concluintes no curso de Ciências Contábeis?*

Assim, com o presente estudo, objetiva-se analisar se a percepção das competências consideradas como importantes no exercício da profissão difere entre os acadêmicos ingressantes e os acadêmicos concluintes no curso de Ciências Contábeis de duas universidades públicas. Metodologicamente, esta pesquisa apresenta característica descritiva, pois coletou e descreveu estatisticamente as competências tidas como importantes para a profissão contábeis no entendimento dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis das IES participantes do estudo. Os dados foram coletados por meio de *check list* nas turmas do 1º e 4º ano do curso de Ciências Contábeis de uma IES estadual de Santa Catarina (UDESC-Universidade do Estado de Santa Catarina) e uma IES estadual do Paraná (UEL-Universidade Estadual de Londrina). Os dados foram tabulados e analisados quantitativamente a fim de responder o problema proposto.

Este estudo apresenta sua relevância, pois, de acordo com o Conselho Federal de Contabilidade - CFC (2011), em sete anos, verificou-se um aumento de 174% no número de contadores ativos no Brasil, passando de 166.670 em 2004, para 290.208 profissionais em 2011. Só em Santa Catarina, em fevereiro de 2014, constavam 19.834 profissionais contadores e 4.878 escritórios registrados no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) (CRC/SC, 2014). Estes números refletem as oportunidades disponíveis no meio acadêmico para a formação profissional na área. Além disso, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (INEP, 2012), em 2012, 860 cursos de Ciências Contábeis participaram da prova do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), mostrando a vasta população deste curso pelo Brasil, sendo que destes, 196 cursos localizam-se no Sul do país, representando 57.248 acadêmicos de Ciências Contábeis.

Assim, conhecer as competências consideradas importantes para o exercício profissional pelos acadêmicos ingressantes e concluintes, possivelmente contribuirá para compreender a percepção da imagem do futuro profissional contador pelo acadêmico e pela sociedade onde estes estão inseridos. Além disso, os resultados possibilitarão analisar a aderência das competências tidas como importantes na concepção dos acadêmicos com as preconizadas nas diretrizes curriculares nacionais para o Curso.

## 2 Conceito de Competência

Os acadêmicos ingressantes na graduação, ou seja, que estão frequentando as aulas do 1º ano do curso de Ciências Contábeis devem apresentar concepção diferente quanto às competências consideradas como importantes para sua profissão, comparando-os com os acadêmicos concluintes que estão frequentando as aulas do 4º ano do curso de Ciências Contábeis, visto que enquanto os concluinte possuem conhecimentos e experiências mais ampla da profissão contábil, tanto em sala como fora dela, os ingressantes possuem compreensão limitada por estarem no início do processo de graduação superior.

Realização:

Reiteradamente questionamos ou comentamos sobre as competências necessárias ou requeridas para exercer uma ou outra atividade ou profissão, demonstrando a falta de consenso na compreensão do que vem a ser competência. Souza e Pestana (2009, p. 146), destacam que as discussões sobre competências têm se apresentado como “um tema polêmico porque é objeto de disputa simbólica entre correntes de pensamento que, de forma mais ou menos consciente, alinham-se ou com o capital ou com o trabalho”. Cardoso e Riccio (2010, p. 355) corroboram ao mencionar que “o conceito de competência é um constructo em formação, razão pela qual apresenta uma grande diversidade de conceitos [...]”. Assim, os autores definem “[...] competência como: habilidades, capacidades, conhecimentos, atitudes, traços e motivos dentro do contexto de entrega, conceito muito próximo da tríade denominada CHA: Conhecimento, Habilidades e Atitudes”.

Fleury e Fleury (2001, p. 185-187) advertem que, apesar de alguns estudiosos delimitarem competência como um estoque de recursos que o indivíduo detém, “a competência não se limita a um estoque de conhecimentos teóricos e empíricos detido pelo indivíduo, nem se encontra encapsulada na tarefa”. Para os autores, “a competência do indivíduo não é um estado, não se reduz a um conhecimento ou *know how* específico” [...] “os conhecimentos e o *know how* não adquirem *status* de competência a não ser que sejam comunicados e utilizados”. Assim, entende-se que a competência se manifesta na realização de uma determinada tarefa, pela ação do indivíduo ao decidir como e quais elementos são necessários para realizá-la e cumpri-la.

A qualificação do trabalho profissional representa aprimorar as habilidades e competências ensejando a especialização em determinadas áreas. O termo qualificação vem sendo substituído pelo termo competência. Isso está ocorrendo pelo fato das avaliações serem classificadas por novos conhecimentos e novas habilidades a partir das novas exigências no ambiente de trabalho (Souza & Pestana, 2009). Assim, é salutar mapear o elenco de competências profissionais adequadas ao novo ambiente de trabalho e às empresas. Além disso, é importante pontuar a importância e a utilização da noção de competência no campo da formação educacional, em seus vários níveis, apoiando, desta forma, a organização dos currículos escolares e acadêmicos (Godoy & Antonello, 2009).

Hernandes, Peleias e Barbalho (2006, p. 83) advertem que “a competência deve levar os indivíduos a buscarem meios de adquirirem os conhecimentos necessários para o exercício de suas atividades profissionais”. Lima et. al. (2012) salientam que nas discussões acadêmicas e empresariais, o tema competências vem ganhando seu espaço nos últimos anos, evidenciando sua importância tanto para a academia, como para o mercado de trabalho. Apesar de ser um assunto relevante, Cardoso et al., (2009) destacam a carência de estudos envolvendo as competências do contador, visto que uma das principais limitações de seu estudo está centrada na falta da validação com o uso de estudos comparativos e longitudinais.

Conforme Machado (2006, p. 1) “a competência é um atributo das pessoas, exerce-se em um âmbito bem delimitado, está associada a uma capacidade de mobilização de recursos, realiza-se necessariamente junto com os outros, exige capacidade de abstração e pressupõe conhecimento de conteúdos”. Cardoso et al., (2009, p. 366) citam que “o termo competência tem como origem a palavra *competentia*, do latim, que significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade”. Complementam Souza e Pestana (2009, p. 145) o conceito de competência como “uma

Realização:





característica individual ou coletiva, ligada a uma possibilidade de mobilização e utilização de um conjunto de saberes, de capacidades e de atitudes comportamentais, de forma eficaz em um contexto determinado”.

## 2.1 Competências Profissionais

Conforme Falcão (1986), o processo de aprendizagem ocorre pelo entendimento daquilo que foi explicado e vivenciado; que inicia com o nascimento e continua a vida inteira. A competência é construída, não “por ações constantes sobre problemas homogêneos, mas sim pela variedade de questões e de imprevistos a serem enfrentados adequando e reelaborando os conhecimentos possuídos”. Ou seja, as competências se desenvolvem à medida que as atividades profissionais se modificam e solicitam um desempenho superior ao já obtido anteriormente (Falk, Pacífico & Silva, 2012 p.5).

Quando se fala em profissional capacitado, remete-nos a pensar que este possui competências específicas para o exercício de uma determinada função ou atividade. Falk et al., (2012, p. 5) citam que as competências profissionais podem ser desenvolvidas no período de formação educacional, bem como pelas experiências obtidas no exercício de uma profissão e que “a competência profissional é caracterizada, sobretudo, pela variedade, teoricamente ilimitada de questões e de imprevistos a serem enfrentados adequando e reelaborando o saber que se possui”.

Ou seja, a competência profissional não é limitada, que quando obtida, estamos prontos e preparados. Ela precisa ser revisada e atualizada constantemente. Conforme Machado (2006, p. 1) “em um cenário em que o conhecimento ocupa um lugar central, constituindo o principal fator de produção, em que as permanentes transformações são a regra, precisamos continuamente desenvolver e atualizar nossas competências”. “Como o mundo está mudando muito mais rapidamente, é conveniente preparar-se para um mercado de trabalho que também muda intensamente a cada instante” (Chiavenato, 2002, p.50). Este cenário não é diferente aos profissionais da contabilidade, visto que o potencial destes profissionais, “fica cada mais evidente, principalmente pela crescente necessidade de planejamento das organizações face à nova realidade da acirrada competição global” (PP, UEL, 2009, p. 9).

Cabe à educação superior brasileira, formar pessoas aptas ao exercício de suas profissões, nas mais diferentes áreas de conhecimento, para que estes proporcionem, além do desenvolvimento da sociedade brasileira, também sua formação contínua (Brasil, Lei n. 9394, 1996). Destaca-se a importância da universidade na formação da competência de seus acadêmicos, pois “a falta de conhecimento é o primeiro sintoma, e o mais efetivo, da caracterização da incompetência, e a competência consiste em combinar de modo eficaz a busca pelo conhecimento de que se necessita com as formas adequadas de mobilização do mesmo” (Machado, 2006, p. 3).

De acordo com Delors (2010), a educação deve ser entendida como um processo integrado e construído da infância ao fim da vida, alicerçada em quatro pilares - aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser - capazes de proporcionar ao homem a compreensão dinâmica de sua vida e dos outros, conforme descrito na Tabela 1.

Realização:

**Tabela 1 – Os quatro pilares da educação**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aprender a conhecer</i>, combinando uma cultura geral, suficientemente ampla, com a possibilidade de estudar, em profundidade, um número reduzido de assuntos, ou seja: aprender a aprender, para beneficiar-se das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aprender a fazer</i>, a fim de adquirir não só uma qualificação profissional, mas, de uma maneira mais abrangente, a competência que torna a pessoa apta a enfrentar numerosas situações e a trabalhar em equipe. Além disso, <i>aprender a fazer</i> no âmbito das diversas experiências sociais ou de trabalho, oferecidas aos jovens e adolescentes, seja espontaneamente na sequência do contexto local ou nacional, seja formalmente, graças ao desenvolvimento do ensino alternado com o trabalho.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aprender a conviver</i>, desenvolvendo a compreensão do outro e a percepção das interdependências – realizar projetos comuns e preparar-se para gerenciar conflitos – no respeito pelos valores do pluralismo, da compreensão mútua e da paz.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aprender a ser</i>, para desenvolver, o melhor possível, a personalidade e estar em condições de agir com uma capacidade cada vez maior de autonomia, discernimento e responsabilidade pessoal. Com essa finalidade, a educação deve levar em consideração todas as potencialidades de cada indivíduo: memória, raciocínio, sentido estético, capacidades físicas, aptidão para comunicar-se.</li> </ul>

Fonte: adaptado de Delors (2010, p. 31).

Fleury e Fleury (2001, p.191) destacam que “aprendo lendo, aprendo ouvindo, aprendo na prática, aprendo vivenciando a situação na minha cabeça, aprendo observando os outros. Inúmeras são as formas de aprender e cada pessoa se vê única nesse processo”. Neste contexto, torna-se essencial à formação do futuro profissional da contabilidade, conteúdos inter e multidisciplinares, que proporcionem ao formando, além dos conteúdos específicos da formação profissional relacionados ao atendimento normativo e operacional, também, conteúdos de formação geral que oportunize a participação pró ativa nos processos decisórios e estratégicos das organizações (PP, UEL, 2009).

## 2.2 Competências do Profissional Contador

É sabido que o mercado requer do contador características desenvolvidas além do processo de formação acadêmica, visto que esta não supre às necessidades das organizações, pois, o contador deixou de ser um sujeito exclusivo dos serviços burocráticos inerentes à profissão e passou a gerenciar pessoas, coordenar reuniões, relacionar-se com acionistas e profissionais dos mais variados escalões, buscando soluções aos problemas, tanto dentro como fora da empresa (Schlindwein & Domingues, 2007). “As alterações recentes no mundo dos negócios têm, sem dúvida, atingido o Contador modificando e exigindo cada vez mais desse profissional determinadas competências” (Cardoso et al., 2009, p. 365).

Rosella et al. (2006, p. 52), complementam ao afirmar que “não é possível pensar em um processo de melhoria consciente e crescente sem a colaboração entre os principais atores desse cenário: as organizações tomadoras e fornecedoras dos serviços contábeis, os órgãos de classe da profissão contábil e as instituições de ensino superior”. Quando uma instituição de ensino se propõe a oferecer o curso de bacharelado em Ciências Contábeis, ela precisa definir no projeto pedagógico do curso as competências que espera que seus acadêmicos desenvolvam no período de formação, sendo que o projeto pedagógico deve respeitar o preconizado nas diretrizes curriculares nacionais para o curso de Ciências Contábeis instituído pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) e

Realização:

Câmara de Educação Superior (CES), ambos pertencentes ao Ministério da Educação (ME).

Consta no Art. 4º das diretrizes curriculares nacionais (BRASIL, 2004, Resolução CNE/CES n. 10), que os cursos de graduação em Ciências Contábeis devem possibilitar formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

- I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante 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.

Em tese, o Conselho Nacional de Educação (CNE) e a Câmara de Educação Superior (CES) preconizam a mais de uma década que os profissionais em formação devem ser oportunizados a desenvolver competências técnicas, interpessoais e intelectuais. Nesse sentido, a UDESC tem como objetivo principal formar profissionais habilitados ao exercício da profissão contábil, proativos, críticos e reflexivos que promovam o desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade, com senso de responsabilidade, competência, criatividade, ética e iniciativa, capacitados a gerenciar informações, assessorando os usuários na tomada de decisões (PP-UDESC, 2012).

De forma similar, por meio da formação básica e profissional sólidas, a UEL visa proporcionar que os acadêmicos desenvolvam as capacidades de pensar, de criar, de analisar criticamente e, compreender os mecanismos de produção e disseminação do conhecimento contábil, habilitando-os para enfrentar os desafios das rápidas transformações da sociedade, do mercado de trabalho, e das condições de exercício da profissão contábil, pautados na ética, cidadania e responsabilidade social (PP-UEL, 2009).

O Artigo 5º da Resolução CNE/CES n. 10/2004, (BRASIL, 2004) prevê que os projetos pedagógicos dos cursos de Ciências Contábeis deverão contemplar conteúdos de formação básica, de formação profissional e de formação teórico-prática, que oportunizem aos acadêmicos no decorrer de sua formação, o desenvolvimento de um conjunto de habilidades e competências técnicas e profissionais, pessoais e intelectuais. Além disso, admite que os cursos de graduação em

Realização:

Ciências Contábeis podem optar pelo oferecimento de uma formação específica e não genérica, a fim de atender às demandas institucionais e sociais.

Em 2012, em nível nacional, acadêmicos de Ciências Contábeis participaram do ENADE, que é parte integrante do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). O Sinaes tem como objetivo geral avaliar o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares, às habilidades e competências para a atualização permanente e aos conhecimentos sobre a realidade brasileira, mundial e sobre outras áreas do conhecimento (INEP, Portaria nº 202, 2012).

Conforme clarifica o Art. 6º da Portaria nº 202/2012 do INEP, a prova do Enade de 2012, no componente específico da área de Ciências Contábeis, buscou avaliar se o estudante desenvolveu, no processo de formação, as seguintes competências:

- I - Utilizar terminologias e linguagem das Ciências Contábeis;
- II - Exercer atividades contábeis com visão sistêmica e interdisciplinar;
- III - Ter domínio do processo de identificação, reconhecimento, mensuração e evidencição;
- IV - Demonstrar capacidade crítico-analítica, envolvendo atividades de apurações, auditorias, perícias, arbitragens e quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais;
- V - Demonstrar capacidade de identificar e gerar informações para o processo decisório;
- VI - Interpretar e aplicar a normatização inerente à contabilidade;
- VII - Ter capacidade de identificar a necessidade de informações dos usuários para subsidiar o desenvolvimento de sistemas de informação;
- VIII - Compreender a conduta ética no exercício das atividades da área contábil.

Ao identificar o nível de conhecimentos gerais presentes nos formandos de Ciências Contábeis, a prova do ENADE/2012 buscou identificar algumas competências presentes nos acadêmicos participantes, como a capacidade de projetar ações de intervenção, de propor soluções para situações-problema, de construir perspectivas integradoras, de elaborar sínteses, bem como, de administrar conflitos e atuar segundo princípios éticos (INEP, 2012).

Destarte, tanto o curso de graduação em Ciências Contábeis da UDESC, bem como da UEL estão orientados para a formação generalista, a fim de atender às variadas demandas da sociedade e da profissão onde estão inseridas. Em vista disso, o estudo apresenta duas hipóteses:

H<sub>0</sub>: não existe diferença entre os acadêmicos ingressantes e concluintes, tanto da UDESC como da UEL, quanto à percepção de competências mais importantes para o exercício da profissão;

H<sub>1</sub>: existe diferença entre os acadêmicos ingressantes e concluintes, tanto da UDESC como da UEL, quanto à percepção de competências mais importantes para o exercício da profissão.

### 3 Metodologia da Pesquisa

Ao identificar as competências consideradas pelos acadêmicos, este estudo apresenta característica descritiva pois, conforme descrevem Barros e Lehfeld (2000, p. 70) estudos descritivos buscam “descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre, sua natureza, característica, causas, relações e conexões com outros fenômenos”. Assim, se por um lado busca-se identificar tais competências, por outro, pretende-se comparar os resultados do

Realização:



primeiro com o quarto ano de graduação, a fim de identificar, ou não, semelhanças e conexões entre os resultados.

A população do estudo é representada pelos acadêmicos assíduos nos cursos de Ciências Contábeis das IES participantes. A amostra, por sua vez, é representada pelos acadêmicos ingressantes e pertencentes ao 1º ano e, pelos concluintes pertencentes ao 4º ano dos cursos de graduação em Ciências Contábeis de duas universidades públicas estaduais, UDESC - Universidade Estadual de Santa Catarina e, UEL - Universidade Estadual de Londrina – PR.

Participaram 278 acadêmicos, sendo 174 do 1º ano (58 da UDESC e 116 da UEL) e 104 acadêmicos do 4º ano (31 da UDESC e 73 da UEL), caracterizando-se em amostragem não probabilística intencional, pois buscou-se conhecer a opinião dos participantes, não generalizando os resultados aos demais da população.

Os dados foram coletados por meio da aplicação de formulário com escala construído a partir das treze competências do contador preconizadas no estudo de Cardoso et. al., (2009, p. 373). A partir das treze competências elencadas, utilizou-se da escala Lickert de cinco pontos a fim de identificar a medida (escala de importância) atribuída a cada competência pelos acadêmicos participantes, conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Competências do Contador

1.Nenhuma importância 2.Pouca importância 3.Indiferente 4.Importante 5.Extremamente importante		
É importante ter a competência de:	Descrição da competência	Escala de importância: 1 a 5
Comunicação	Estabelecer sintonia nas comunicações com pessoas ou grupos, entendendo as mensagens, ou seja, ser entendido. Demonstrar boa articulação ao comunicar ideias por escrito e verbalmente.	( )
Empreendedor	Desenvolver soluções criativas para os problemas das empresas e dos clientes; procurar inovar diante das restrições das empresas. Assumir os riscos calculados.	( )
Estratégia	Compreender o que está acontecendo no mercado e em sua empresa. Entender, antecipar e procurar responder além das necessidades dos consumidores no longo prazo.	( )
Ferramentas de controles	Conhecer e utilizar as ferramentas de controle e gestão, como orçamento, controle interno, custos, fluxo de caixa, entre outros.	( )
Legal	Conhecer e acompanhar tarefas obrigatórias, como planejamento tributário e atendimento das exigências fiscais.	( )
Integridade e Confiança	Ter integridade e exprimir positivamente seus valores e crenças pessoais de maneira consistente com os padrões éticos de sua empresa. Inspirar confiança pelo cumprimento dos compromissos assumidos.	( )
Contabilidade e Finanças	Dominar e interpretar os conceitos relacionados à área de Contabilidade e Finanças Empresariais, atendendo aos interesses dos usuários internos e externos dessa informação e das normas vigentes tanto no ambiente nacional como no internacional.	( )

Realização:

Negociação	Realizar acordos com as várias áreas envolvidas com o sistema de informação e mensuração de desempenho, adicionando valor e vantagens competitivas às negociações. Busca opções para atender aos interesses dos envolvidos e da empresa.	( )
Ouvir Eficazmente	Desenvolve diálogos interativos com as pessoas, pergunta por mais detalhes sobre os assuntos, avalia as mensagens e fornece <i>feedback</i> .	( )
Atendimento	Saber atender e dialogar, demonstrando corretamente os conceitos e critérios utilizados no sistema de informação, tanto para usuários internos à empresa como para auditores externos, fornecedores, mercado de capital e instituições financeiras.	( )
Técnicas de Gestão	Demonstrar estar atualizado com técnicas, dados e novos conhecimentos por meio de leitura, cursos, viagens, congressos, etc.	( )
Trabalho em equipe	Coopera com os demais membros da equipe, com cujas metas e objetivos é comprometido. Compreende e esforça-se para o bem da equipe em vez de servir aos próprios interesses.	( )
Gestão de Informação	Ter a capacidade de gerenciar todas as informações necessárias para o bom andamento dos negócios, efetuando melhorias e supervisão no sistema de processamento de dados e interagindo com áreas correlatas, como Tecnologia de Informação (TI).	( )

Fonte: Adaptado de Cardoso, Riccio, Albuquerque (2009, p. 373)

Por meio de uma escala Likert de cinco níveis de respostas (1. Nenhuma importância à 5. Extremamente importante), os participantes classificaram as competências do Quadro 2 em nível de importância para o exercício profissional. Ainda que amplamente utilizadas, a média, mediana ou moda não possibilitam determinar o grau de consenso entre os respondentes sobre determinado assunto. Destarte, para proporcionar consistência na análise dos dados, estes foram aplicados na equação de consenso de Tastle e Wierman (2007), a fim de determinar os graus (ou medida) de consenso entre os dois grupos de acadêmicos quanto as competências consideradas como importantes no exercício da profissão:

$$CONS(X) = 1 + \sum_{i=1}^n p_i \log_2 \left( 1 - \frac{|X_i - \mu_X|}{d_X} \right)$$

Onde:

**X** é uma variável ordinal (questão);

**p<sub>i</sub>** é o percentual associado a cada **X<sub>i</sub>**;

**d<sub>X</sub>** é a amplitude da escala, que neste caso **d<sub>X</sub> = 4** e,

**μ<sub>X</sub>** é a média;

Consenso dará respaldo a média obtida, pois servirá de critério de variabilidade dela.

Conforme Tastle e Wierman (2007), baseando-se na entropia de Shannon (2001), a medida de dispersão utiliza uma distribuição de probabilidade e a distância entre as categorias para produzir um valor que abrange o intervalo unitário. A medida é aplicada à escala Likert para determinar graus de consenso ou acordo, conforme Tabela 3.

**Tabela 3 - Classificação do grau de consenso**

Intervalo	Classificação
$CONS(X) \geq 90\%$	Consenso Muito Forte
$80\% \leq CONS(X) < 90\%$	Consenso Forte
$60\% \leq CONS(X) < 80\%$	Consenso Moderado
$40\% \leq CONS(X) < 60\%$	Equilíbrio
$20\% \leq CONS(X) < 40\%$	Dissenso Moderado
$10\% \leq CONS(X) < 20\%$	Dissenso Forte
$CONS(X) < 10\%$	Dissenso Muito Forte

Fonte: Tastle e Wierman (2007)

Usando esta medida, dados em escalas ordinais podem receber um valor de dispersão que é logicamente e teoricamente seguro. Como a medida pode ser usada para determinar um consenso de grupo utilizando uma escala de Likert para coleta de dados, a medida é chamada de consenso e seu complemento é chamado de dissenso. Tastle e Wierman (2007) esclarecem que um consenso é uma opinião ou posição próxima alcançada por um grupo de indivíduos agindo como um todo, enquanto que o dissenso é definido como uma diferença de opinião entre os membros do grupo.

Com o intuito de verificar se há diferença entre os acadêmicos ingressantes e concluintes, tanto da UDESC como da UEL, quanto à percepção de competências mais importantes para o exercício da profissão, procedeu-se a análise dos valores das médias, bem como das médias pós-consenso entre os acadêmicos ingressantes e concluintes tanto da UDESC como da UEL, a fim de verificar se efetivamente existe diferença na percepção entre acadêmicos que ingressaram na universidade a menos de um ano comparando-os com aqueles que já estão na universidade a pelo menos 3,5 anos e possivelmente trabalham em áreas relacionadas ao profissional da contabilidade, lhe oportunizando conhecimentos mais amplos sobre competências profissionais.

#### 4 Análise e Interpretação dos Resultados

Os dados foram analisados e interpretados a partir do objetivo de conhecer se as competências consideradas como importantes no exercício da profissão diferem entre os acadêmicos ingressantes e os acadêmicos concluintes no curso de Ciências Contábeis. Para tanto, os dados foram analisados considerando-se os valores da média e da média pós-consenso para o grupo da 1ª fase e da 4ª fase da UDESC e da UEL, respectivamente. Porém, os resultados serão enfatizados pelos resultados pela média pós-consenso (ou média pós-dissenso) entre os respondentes.

A Tabela 4 apresenta a média e o consenso na concepção dos acadêmicos da 1ª fase do curso de Ciências Contábeis da UDESC quanto às competências consideradas como mais importantes para o exercício da profissão. Verifica-se que a média dos respondentes ficou entre 4 e 4,76 (máximo é 5) para todas as competências, com exceção da competência (8) 'negociação' que ficou com a média de 3,81. Enquanto a competência (4) 'ferramentas de controle' apresentou maior média e maior média pós-consenso, a competência (9) 'ouvir eficazmente' apresentou média

Realização:

4,0 mais baixa média pós-consenso (2,08). Portanto, a análise pelo método de consenso apresenta-se adequada para o estudo, pois retrata com maior precisão a opinião do grupo de respondentes.

**Tabela 4 – Média e consenso entre acadêmicos 1ª fase UDESC**

Competência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Média</b>	4,53	4,33	4,48	4,76	4,34	4,29	4,47	3,81	4,00	4,50	4,31	4,29	4,28
<b>Grau de Consenso %</b>	69	62	65	79	61	59	59	57	52	65	57	62	58
<b>Média pós-consenso</b>	3,11	2,69	2,89	3,75	2,63	2,53	2,64	2,17	2,08	2,91	2,47	2,66	2,50

Fonte: dados da pesquisa

LEGENDA: 1. Comunicação 2. Empreendedor 3. Estratégia 4. Ferramentas de controles 5. Legal 6. Integridade e confiança 7. Contabilidade e finanças 8. Negociação 09. Ouvir eficazmente 10. Atendimento 11. Técnicas de gestão 12. Trabalho em Equipe 13. Gestão de informação

Seguindo-se a classificação de Tastle e Wierman (2007), o grau de consenso entre os acadêmicos da 1ª fase da UDESC, classifica-se entre equilibrado ( $40\% \leq \text{CONS}(X) < 60\%$ ) e moderado ( $60\% \leq \text{CONS}(X) < 80\%$ ). Este intervalo no consenso entre os acadêmicos da 1ª fase pode ser reflexo do conhecimento limitado do ingressante no curso de Ciências Contábeis.

Na Tabela 5 apresenta-se os resultados do entendimento dos acadêmicos da 4ª fase do curso. Se por um lado, para os acadêmicos da 1ª fase a competência mais importante é (4) ‘ferramentas de controle’ (grau de consenso de 79%), por outro, verifica-se consenso de 100% entre os acadêmicos da 4ª fase quanto a competência (1) ‘comunicação’ como sendo essencial para o exercício da profissão (média e média pós-consenso 5).

**Tabela 5 – Média e consenso entre acadêmicos 4ª fase UDESC**

Competência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Média</b>	5,00	4,32	4,48	4,52	4,58	4,61	4,39	4,13	4,29	4,52	4,26	4,45	4,42
<b>Grau de Consenso %</b>	100	75	81	79	81	78	80	79	82	77	78	78	79
<b>Média pós-consenso</b>	5,00	3,23	3,62	3,58	3,72	3,61	3,51	3,25	3,52	3,47	3,33	3,45	3,51

Fonte: dados da pesquisa

LEGENDA: 1. Comunicação 2. Empreendedor 3. Estratégia 4. Ferramentas de controles 5. Legal 6. Integridade e confiança 7. Contabilidade e finanças 8. Negociação 09. Ouvir eficazmente 10. Atendimento 11. Técnicas de gestão 12. Trabalho em Equipe 13. Gestão de informação

Considerando-se o grau de classificação proposto por Tastle e Wierman (2007), verifica-se comparativamente que o grau de consenso entre os acadêmicos iniciantes da UDESC classifica-se como equilibrado ( $40\% \leq \text{CONS}(X) < 60\%$ ), enquanto, que consenso moderado entre os acadêmicos concluintes ( $60\% \leq \text{CONS}(X) < 80\%$ ).

Seguindo-se a estrutura proposta por Cardoso et al., (2009), os resultados evidenciam que os acadêmicos concluintes da UDESC valorizam as competências relacionadas a conduta e administração dos profissionais contadores (comunicação, estratégica e integridade e confiança), pois apresentam maior média, 100% de consenso e maior média pós-consenso entre os respondentes.







pesquisa 174 acadêmicos ingressantes e 104 acadêmicos concluintes do curso superior de Ciências Contábeis de duas IES públicas, UDESC e EUL.

Aplicou-se aos dados a equação de consenso de Tastle e Wierman (2007), a fim de determinar os graus (ou medidas) de consenso entre os dois grupos de acadêmicos e, para posteriormente, serem analisadas as médias dos grupos com o intuito de testar as hipóteses e concluir acerca delas.

Os resultados apontaram que o grau de consenso dos acadêmicos iniciantes da UDESC classifica-se como equilibrado, enquanto que os concluintes apresentaram consenso moderado. Os acadêmicos iniciantes da UEL apresentaram consenso moderado e os concluintes apresentaram grau de consenso mais coeso e uniforme sobre as competências necessárias ao contador do que os acadêmicos concluintes da UDESC.

Os testes estatísticos apontaram melhora na média pós-consenso dos acadêmicos concluintes (3,6) se comparado com a média pós-consenso dos ingressantes (2,7) da UDESC. Da mesma forma, mas em menor escala, verifica-se melhora na média pós-consenso dos acadêmicos concluintes (3,15) se comparado com a média pós-consenso dos ingressantes (3,02) da UEL, indicando diferenças entre os grupos.

Com base nos resultados da pesquisa, conclui-se que existe diferença na percepção de competências mais importantes para o exercício da profissão entre os acadêmicos ingressantes e concluintes, tanto da UDESC como da UEL, não rejeitando a hipótese alternativa.

Tais resultados sinalizam aos órgãos reguladores da academia e da classe contábil, a necessidade de analisar a convergência (ou não) entre as diretrizes curriculares vigentes para o curso de Ciências Contábeis e as competências reconhecidas como importantes pelos acadêmicos. Além disso, os resultados servem como referência aos cursos de Ciências Contábeis quando da atualização dos projetos pedagógicos dos cursos, a fim de promover o alinhamento entre as competências desenvolvidas na universidade com aquelas consideradas importantes pelos acadêmicos ingressantes e concluintes para o exercício da profissão, visto representarem os futuros profissionais da contabilidade.

Como toda pesquisa, esta apresenta suas limitações. Porém, sem comprometer os achados do estudo. Destarte, sugere-se para que para novas pesquisas, seja considerada a percepção dos professores universitários, bem como, dos empregadores, pois as competências profissionais perpassam a fronteira universidade-mercado de trabalho, formando-se a tríade Universidade, acadêmico e mercado de trabalho. Além disso, sugere-se que mais IES sejam contempladas em futuras pesquisas, a fim de corroborar com os achados desta pesquisa ou apresentar novos *insights* relevantes ao universo das competências do profissional contador.

## Referências

- Barros, A.J. da S., & Lehfeld, N.A. de S. (2000). *Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica*. 2. ed. São Paulo: Makron Books.
- Brasil. (1996). Lei n.9394 de 20 de dezembro de 1996. *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. Brasília.
- Brasil. (2004). Resolução CNE/ CES nº. 10, de 16 de dezembro de 2004. *Institui as Diretrizes Nacionais Curriculares para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá*

Realização:



- outras providências. In: Conselho Nacional de Educação – Câmara de Educação Superior. Legislação Republicana Brasileira. Brasília.
- Cardoso, R. L. & Riccio, E. L. (2010). Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do contador? Um estudo sobre os contadores brasileiros. *Revista de Gestão*, 17(3), 353-367.
- Cardoso, R.L., Riccio, E. L. & Albuquerque, L. G. de. (2009). Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. *R.Adm.*, 44(4), 365-379.
- CFC – Conselho Federal de Contabilidade (2011). *Profissionais e organizações ativos nos conselhos regionais de contabilidade: evolução anual 2011*. Disponível em: [portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/.../Evolucao\\_anual-2011.pdf](http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/.../Evolucao_anual-2011.pdf). Acesso em 29abr2014.
- CFC – Conselho Federal de Contabilidade. (2014). Informativo do CRC de Santa Catarina. Ano 21, n. 101..
- Chiavenato, I. (2002). *Carreira e competência: gerenciando seu maior capital*. São Paulo: Saraiva.
- Delors, J. (2010). (coord). Educação: um tesouro a descobrir. *Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*. Brasília.
- Falcão, G. M. (1986). *Psicologia da aprendizagem*. 3. ed- São Paulo: Ática.
- Falk, J. A., Pacífico, B. C., & Silva, A. P. F. (2012). Competências profissionais do administrador conforme o mercado de trabalho brasileiro. *VII Congresso Nacional de excelência em gestão*.
- Fleury, M. T. L. & Fleury, A. C. C. (2001). Construindo o Conceito de Competência. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*. Edição Especial, 183-196.
- Godoy, A. S. & Antonello, C. S. (2009). Competências individuais adquiridas durante os anos de graduação de alunos do Curso de Administração de Empresas. *Revista de Ciências da Administração*, 11(23), 134-156.
- Hernandes, D. C. R., Peleias, I. R. & Barbalho, V. F. (2006). O professor de Contabilidade: Habilidades e competências. In: *Didática o ensino da contabilidade: aplicável a outros cursos superiores/organizador*, Ivam Ricardo Peleias; Daniel Azevedo Palma...[et al.]. São Paulo: Saraiva.
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2012). *Portaria nº 202*, de 22 de junho de 2012. Publicada no Diário Oficial de 25 de junho de 2011, Seção 1, pág. 14
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2012). Relatório Síntese - 2012. *Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) da Área de Ciências Contábeis*. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/enade/relatorio-sintese-2012> Acesso em 21 de maio de 2014.
- Lima, M.A.M., Lima, B.C.C., Do Vale, J. C.F., & Cabral, A.C. de A. (2012). Morfologia das competências: análise da produção científica brasileira. Disponível: <http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/112> Acesso: 04/04/2014
- Machado, N.J. (2006). Sobre a ideia de competência. *Seminários de Estudos em Epistemologia e Didática (SEED)*. FEUSP – Programa de Pós-Graduação.
- Projeto Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis da UDESC Universidade do Estado de Santa Catarina - PP. (2012). *Aprovado pela Resolução n.033/2012 – CONSUNI*. Florianópolis.



Projeto Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis da UEL Universidade Estadual de Londrina, Paraná - PP. (2009). *Aprovado pela Resolução CEPE/CA n. 0268/2009* que reformula o Projeto Pedagógico de Ciências Contábeis a ser implantando a partir do ano letivo de 2010. Londrina.

Rosella, M.H., Petrucci, V.B.C., Peleias, I.R., & Hofer, E. (2006). O ensino superior no Brasil e o ensino da contabilidade. In: *Didática do ensino da contabilidade: aplicável a outros cursos superiores/organizador*, Ivam Ricardo PELEIAS; Daniel Azevedo Palma...[et al.]. São Paulo: Saraiva.

Schindwein, A.C., & Domingues, M.J.C. (2007). O ensino de ciências contábeis nas instituições de ensino superior (IES) da mesorregião do vale do Itajaí-SC: uma análise na das contribuições curriculares da resolução CNE/CES N. 10/2004. In: *Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade*, Recife.

Souza, C. P. & Pestana, M.I. (2009). A polissemia da noção de competência no campo da educação. *R. Educ. Públ.* Cuiabá, 18(36), 133-151.

Souza, M.B. & Ortiz, H.C. (2006). A estrutura básica para o ensino superior de contabilidade. In: *Didática do ensino da contabilidade: aplicável a outros cursos superiores*. Organizador, Ivam Ricardo Peleias; Daniel Azevedo Palma...[et al.]. São Paulo: Saraiva.

Tastle, W. J., & Wierman, M. J. (2007). *Consensus and dissent: A measure of ordinal dispersion*. *International Journal of Approximate Reasoning*, 45(3), 531-545.  
DOI: 10.1016/j.ijar.2006.06.024

Zarifian, P. (2001). *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.