

UMA APROXIMAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS REQUERIDAS E EXIGIDAS NO EXAME DE CERTIFICAÇÃO DA PROFISSÃO CONTÁBIL

Autoria

jucilene santana silveira
Ciencias Contabeis/FECAP

Daniela Cristiane Morita Gomes
Ciencias Contabeis/FECAP

Andressa Moretti Kamimura
Ciencias Contabeis/FECAP

Mario Fernandes
Ciencias Contabeis/FECAP

Professor Orientador
Vilma Geni Slomski

Resumo

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo aproximar competências profissionais requeridas para a atuação profissional com as exigidas no exame de certificação da profissão contábil, no ano de 2017. Realizou-se uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados por meio da análise de documentos e analisados por meio da análise de conteúdo. Encontrou-se 106 (22%) marcações correlacionadas com o conteúdo das competências do eixo organizacional, 337 (70%) com o conteúdo das competências do eixo técnico profissional, 40 (8%) com o conteúdo das competências do eixo relacionais. No eixo das competências organizacionais, destacam-se as competências ?resolução de problemas?, ?visão sistêmica?. No eixo das competências relacionais, destacam-se as competências ?comunicação oral e escrita?; ?flexibilidade? e ?administração de conflitos?. No eixo das competências técnico-profissionais constatou-se um índice elevado e de igual proporção nas competências ?credibilidade e confiança?, ?competência técnica?, e ?aplicação de conhecimento?. Ressalta-se o fato de neste eixo não ser possível identificar conteúdo relacionado com as competências ?trabalho em equipe? e ?relacionamento interpessoal?. Constatou-se que a aferição do conhecimento voltou-se para um perfil de profissional contábil que tenha ?competência técnica?, ?credibilidade e confiança?, ?domínio da ?comunicação oral e escrita?, ?visão sistêmica?, capacidade para a ?aplicação de conhecimento?, de ?resolução de problemas? de ?planejamento?, que seja ?flexível? e saiba ?administrar conflitos?. Conclui-se que nas provas de certificação da profissão contábil no

ano de 2017 prevaleceram as competências do eixo técnico-profissional e um percentual ainda baixo das competências dos eixos social e organizacional.

Palavras-chave: Educação contábil. Perfil de competências profissionais. Exame de certificação.

ÀREA: Ensino, Pesquisa e Capacitação Docente em Administração

UMA APROXIMAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS
REQUERIDAS E EXIGIDAS NO EXAME DE CERTIFICAÇÃO DA PROFISSÃO
CONTÁBIL

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo aproximar competências profissionais requeridas para a atuação profissional com as exigidas no exame de certificação da profissão contábil, no ano de 2017. Realizou-se uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados por meio da análise de documentos e analisados por meio da análise de conteúdo. Encontrou-se 106 (22%) marcações correlacionadas com o conteúdo das competências do eixo organizacional, 337 (70%) com o conteúdo das competências do eixo técnico profissional, 40 (8%) com o conteúdo das competências do eixo relacionais. No eixo das competências organizacionais, destacam-se as competências “resolução de problemas”, “visão sistêmica”. No eixo das competências relacionais, destacam-se as competências “comunicação oral e escrita”; “flexibilidade” e “administração de conflitos”. No eixo das competências técnico-profissionais constatou-se um índice elevado e de igual proporção nas competências “credibilidade e confiança”, “competência técnica”, e “aplicação de conhecimento”. Ressalta-se o fato de neste eixo não ser possível identificar conteúdo relacionado com as competências “trabalho em equipe” e “relacionamento interpessoal”. Constatou-se que a aferição do conhecimento voltou-se para um perfil de profissional contábil que tenha “competência técnica”, “credibilidade e confiança”, “domínio da “comunicação oral e escrita”, “visão sistêmica”, capacidade para a “aplicação de conhecimento”, de “resolução de problemas” de “planejamento”, que seja “flexível” e saiba “administrar conflitos”. Conclui-se que nas provas de certificação da profissão contábil no ano de 2017 prevaleceram as competências do eixo técnico-profissional e um percentual ainda baixo das competências dos eixos social e organizacional.

Palavras-chave: Educação contábil. Perfil de competências profissionais. Exame de certificação.

1 Introdução

As mudanças sociais, econômicas e culturais impactam os setores produtivos de bens e serviços baseados em conhecimento e inovações tecnológicas e desta forma o modo de vida das pessoas e das profissões (Carvalho, 2010). Para Tünnermann (2001, p. 29) os países devem “investir em educação, ciência, tecnologia e investigação”, de modo que a formação científica e tecnológica do trabalhador torne-se prioridade das IES. Corroborando com esta ideia Zarifian (2001) diz que os diplomas não validam apenas aquisições de conhecimentos, mas sim aquisições no campo das competências profissionais.

No que se refere a Contabilidade, desde a criação do método das partidas dobradas por Luca Pacioli até a atualidade, muitas mudanças ocorreram. Para Iudicibus e Marion (2000, p. 23) o novo perfil do profissional da contabilidade demanda capacidade para atender o objetivo básico da contabilidade que é o “fornecimento de informações econômicas para diversos usuários, de forma que propiciem decisões racionais”.

Estas ideias evidenciam que a noção de competência como práxis cede lugar à subjetividade, à comunicação e à interatividade. Vázquez (1968, p. 117) reafirma esta ideia quando diz que a dimensão da práxis “é atividade teórica e prática que transforma a natureza e a sociedade; prática, na medida em que a teoria, como guia da ação, orienta a atividade humana; teórica, na medida em que esta ação é consciente”.

Nesta linha de pensamento Palma e Queiroz (2006) dizem que o crescimento do número de Instituições de Ensino Superior (IES) relaciona-se à valorização da formação graduada e dos novos desafios profissionais que demandam formação e profissionalização. (Marion, & Santos, 2012). Estas necessidades do mundo do trabalho, conforme indicam Fleury e Fleury (2004) faz com que a academia repense seus currículos a fim de alinhar as competências individuais às organizacionais e às estratégias do negócio da empresa, de modo que as competências pessoais agregassem simultaneamente, valor tanto ao indivíduo quanto ao grupo e à organização.

Tais mudanças foram contempladas pelas reformas da educação nacional instituída pela LDB nº 9.394/1996 que propõe a noção de competências na tentativa de promover o vínculo entre formação e exercício da profissão (Kato, 2007). Nesta lógica, o curso de contabilidade tem instituído mudanças para atender as necessidades de formação e de desenvolvimento do perfil de competências do profissional contábil.

O CRC, órgão regulador da profissão contábil, tem a preocupação de alinhar a formação do contador com as necessidades das corporações, instituiu o exame de suficiência aplicado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC). O objetivo desta prova é o de comprovar nível um nível de conhecimento necessário para que os bacharéis em Ciências Contábeis possam exercer a profissão.

O desafio dos sistemas de avaliação da profissão na atualidade é o de desenvolver um processo avaliativo capaz contribuir com a valorização da profissão, identificando e valorizando os conhecimentos que devem ser mobilizados pelos contadores para dar conta das atividades que desenvolvem nas organizações, como exemplo as de responsabilidade social, “atuando na prestação de contas, que é o ponto fundamental para a sua sobrevivência destas, a criação e a estruturação das fundações, os projetos e orçamentos de longo prazo, a captação de recursos, o controle e aplicação destes recursos, a controladoria destas instituições”. (Marion & Santos, p.04).

A necessidade de alinhamento entre os saberes da atuação requeridos pela certificação motivaram a realização desta pesquisa e a elaboração do seguinte questionamento: Qual é a aproximação que existe entre competências profissionais requeridas para a atuação profissional e as exigidas no exame de certificação da profissão Contábil no ano de 2017?

Tendo em vista esta problemática elaborou-se como objetivo aproximar competências profissionais requeridas para a atuação profissional com as exigidas no exame de certificação da profissão Contábil, no ano de 2017, procurando identificar se existe alinhamento entre o que vem sendo requerido e o que vem sendo exigido na certificação da profissão.

Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para um maior aprofundamento do tema em questão, bem como para subsidiar reformas curriculares e atualizações do exame de certificação da profissão contábil com vistas a atender aos desafios contemporâneos e as exigências da profissão Contábil.

2 Fundamentação Teórica

2.1 A noção de competência profissional

A partir do século XVIII, o conceito de competência torna-se cada vez mais complexo, segundo Deluiz (2001) o modelo das competências profissionais em curso apresenta-se como resposta à constituição das formas de produção flexíveis, da inovação científico-tecnológica aplicada aos processos produtivos e de novos modos de gerenciamento da organização do trabalho e do saber dos trabalhadores.

Percebe-se, assim, que o novo modelo econômico em voga valoriza “um trabalhador multiquificado, polivalente, deve exercer, na automação, funções muito mais abstratas e intelectuais, implicando cada vez menos trabalho manual e cada vez mais a manipulação simbólica. (Deluiz, 2001, p. 1).

Estas ideias indicam o deslocamento da ênfase nas capacidades apenas técnicas e a exigência do trabalhador desenvolver a “capacidade de diagnóstico, de solução de problemas, capacidade de tomar decisões, de intervir no processo de trabalho, de trabalhar em equipe, auto-organizar-se e enfrentar situações em constantes mudanças”. (Deluiz, 2001, p. 02).

Neste âmbito, o conceito de competência profissional relaciona-se com a sociologia do trabalho em que a noção de competências é caracterizada por sua multidimensionalidade envolve tanto a objetividade (ações) quanto a subjetividade (reflexão), em oposição à qualificação do emprego, definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho. (Deluiz, 2001).

Nesta pesquisa adota-se o conceito de competência profissional de acordo com Dutra (2016, p. 54) que define como sendo um “um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades”. Em acordo com esta assertiva Le Boterf (2003, p. 38) acrescenta que “competência se revela mais no saber agir do que no saber fazer”, pois é o saber encarar o acontecimento, o imprevisto, uma que “saber agir não consiste somente em saber tratar um incidente, mas, igualmente em saber antecipá-lo”. (Le Boterf, 2003, p. 38).

Percebe-se, deste modo, que o desenvolvimento das competências profissionais acontece durante todo o percurso do indivíduo. Autores como Fleury e Fleury (2004), Dutra (2016) e Zarifian (2001) asseveram que as competências são qualificações adquiridas na formação acadêmica ou pela

prática de suas atividades profissionais, a competência dá-se em face as novas qualificações que agregam novos conhecimentos e aptidões aos indivíduos.

Já Fleury e Fleury (2004, p. 185) definem a competência profissional como “um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas”. Isto é, a competência é percebida “como estoque de recursos, que o indivíduo detém”. (Fleury, & Fleury, 2004, p. 185).

Este perfil das competências esta em acordo Zarifian (2003 p.137) que apresenta três elementos que complementam a noção de competência: 1) a tomada de iniciativa e responsabilizar-se sobre problemas e situações profissionais que se confrontam; 2) a inteligência prática sustentada nos conhecimentos adquiridos, a fim de ser transformados à medida que esses acontecimentos aumentem; 3) a faculdade de mobilização e compartilhamento da mesma situação, com o propósito de assumir áreas de responsabilidades.

Percebe-se que o desenvolvimento de competências apresenta-se como a possibilidade de alinhar a academia com o mundo de trabalho, uma vez que “a capacidade de articular conhecimentos teóricos e práticas laborais, reafirmando-se a compreensão de que o simples domínio do conhecimento por parte do operador, seja tácito, seja científico, não é suficiente para que se estabeleça a competência. (Kuenzer, 2003, p. 08).

2.1.1 Competências gerenciais

As competências gerenciais de acordo com Ruas (2001, p. 247) subdividem-se em três grandes blocos: as essenciais, as funcionais e as individuais. As competências essenciais são aquelas que diferenciam a organização dos seus concorrentes, conferindo-lhe vantagem competitiva sobre os demais. Já as funcionais caracterizam-se por serem necessárias às atividades vitais da organização (como competências para desenvolver o produto, vendê-lo, valorizá-lo, etc.). As individuais dizem respeito aos atributos pessoais da força de trabalho e englobam as gerenciais.

Para Fleury e Fleury (2004) as competências dos indivíduos podem ser caracterizadas como gerenciais à medida que os conhecimento, as habilidades e as atitudes são disponibilizadas à empresa, de tal forma que seja possível mobilizar e integrar recursos e agregar valor à mesma.

Pode-se dizer então que as competências gerenciais tem papel fundamental, uma vez que de acordo com Ruas (2001, p. 247) “é a competência gerencial que mobiliza todas as outras competências organizacionais — as essenciais, as funcionais e as individuais”.

A noção competência gerencial indica não apenas dimensões técnicas e funcionais do trabalhador, mas também intelectuais e sociais. Em acordo com esta assertiva Bergamini (2012, p. 30) afirma que “os gerentes provavelmente vão viver e trabalhar em um ambiente novo e competitivo caracterizado pela coexistência da intensa competição global e maiores oportunidades globais”, em um ambiente no qual a “colaboração e competição, mudanças rápidas e volatilidade, pressão e eficiência, demanda por capacidade global e local são as regras”.

As organizações necessitam contar com “habilidades não apenas interpessoais, mas também interculturais”. Fleury e Fleury (2001, p.192 -193) classificam as competências do indivíduo em três eixos que envolvem a relação do indivíduo com a empresa em uma perspectiva sistêmica, conforme a tabela 01 a seguir.

Tabela 01

Eixos de competências gerenciais

Eixo das competências	Descrição
Técnico profissionais	São competências específicas para operação, ocupação ou tarefa como por exemplo, conhecimento do produto, gestão de operação, etc.
Sociais	São competências necessárias para interagir com as pessoas, como por exemplo comunicação, negociação, mobilização para a mudança, sensibilidade cultural, etc.
Organizacional / negócios	São as competências relacionadas à compreensão do negócio, seus objetivos no contexto de mercados, clientes e competições, assim como o ambiente político e social, como por exemplo, conhecimento do negócio, orientação para o cliente, etc.

Fonte: Fleury, & Fleury, (2001, p.192 -193).

A profissão contábil requer atenção da gestão curricular às novas oportunidades, que exigirão novas posturas, habilidades (Souza & Ortiz, 2006). A importância do profissional de contabilidade aumenta, tornando-o um com função essencial na geração de informações para a tomada de decisões gerenciais.

O presente estudo tem como preocupação desvelar o alinhamento existente entre o que a atuação profissional requer dos profissionais na era da informação e do conhecimento e a certificação profissional exige, para tanto propõe a aproximação entre as competências profissionais necessárias diante da atuação profissional e as valorizadas pela certificação da profissão.

Para tanto, foi utilizado a matriz de competências profissionais por elaborada por Pereira (2013, p. 47) segundo os eixos de competências subdivididos em 03 eixos principais sugeridas por Fleury e Fleury (2001) e Ruas (2001) que são: 1º Eixo: Competências organizacionais: 1. Resolução de Problemas; 2. Orientação por resultados; 3. Visão sistêmica e estratégica; 4. Planejamento; 5. Foco no usuário; 6. Criação e inovação; 7. Capacidade de agregar valor. 2º Eixo: Competências Sociais: 8. Troca de informações; 9. Autoconfiança; 10. Trabalho em Equipe e liderança; 11. Flexibilidade; 12. Administração de Conflito; 13. Relacionamento interpessoal; 14. Comportamento ético. 3º Eixo: Competências técnico-profissionais: 15. Credibilidade e confiança; 16. Conhecimento de outro; 17. Comprometimento e determinação; 18. Comunicação e expressão oral e escrita; 19. Postura investigativa, crítica e analítica; 20. Conhecimento das novas tecnologias e de sistemas de informações; 21. Capacitação e desenvolvimento profissional.

Sobre este aspecto, Marion (1998) destaca que o contador tem um papel de médico de empresas ao ajudar no processo decisório e interpretar informações que analisarão a saúde financeira da empresa. Essa maneira de agir implica mudança na forma de pensar e atuar, expressão essa que representa outra forma de definir competência. Isso significa dizer que os programas de formação “que conseguem atingir certos níveis de aprofundamento passam necessariamente pela construção de novas formas de pensar e atuar no âmbito gerencial e relacional - ou seja, nas relações com clientes, fornecedores e empregados”. (Ruas, 2001 p. 243).

Estas capacidades gerenciais evidenciam que o trabalho torna-se o prolongamento da competência que o indivíduo direciona face a uma situação profissional mutável e complexa (Fleury & Fleury, 2004). Mussak (2010, p.117) acrescenta que a políticas de gestão de pessoas nas organizações devem

“desenvolver e estimular as competências individuais necessárias para que as estratégias organizacionais se viabilizem”.

Bergamini (2012, p. 35) acrescenta que “o objetivo organizacional é formular um retrato real que possa com facilidade reproduzir o perfil comportamental de como as competências individuais se integram para dar forma à competência organizacional como um todo”. Sendo assim, a competência organizacional, de acordo com Bergamini (2012), conseguirá existir somente a partir da aquisição e desenvolvimento das competências individuais, as quais estarão implícitas nas políticas de gestão organizacional.

Por competência social entende-se “a reunião de todos os conhecimentos não técnicos ou de aplicação prática para a atuação profissional e adquiridos ao longo da vida, nas interações entre as pessoas, e do desempenho da profissão”. (Egger-Moellwald, & Egger-Moellwald, 2011, p.2).

Estas discussões evidenciam que o conceito de gestão por competência frequentemente está vinculado à gestão de pessoas, envolve aspectos como seleção, desenvolvimento, avaliação e remuneração, contudo, aspectos como a necessidade de adaptação às mudanças estruturais na organização do trabalho, como, multifuncionalidade e flexibilidade, este conceito de competências “acaba por constituir importante instrumento de referência para mediar as diferentes responsabilidades e contribuições individuais no interior da empresa”. (Dias, Becker, Dutra, Ruas, & Ghedinel, 2008, p. 12).

2.2 O conceito de competências na educação superior

A partir da década de 90, acelera-se o processo de globalização dos meios de produção e com a competitividade crescente, as instituições de educação, especialmente de ensino superior pressionados pelas cobranças empresariais. (Kato, 2007).

Procurando contextualizar Silva (2007, p. 3) diz que “em 1996, a reforma nos cursos de graduação, tendo como elemento norteador a flexibilidade curricular e a relação com o mundo do trabalho, visando a formação de pessoas mais aptas a assimilar mudanças e mais autônomas em suas escolhas”. Em acordo Dutra (2016) diz que um profissional obediente e disciplinado não encontra mais espaço nas organizações que cada vez mais selecionam trabalhadores autônomos e empreendedores. Nesta lógica Kato (2007, p.131) acrescenta que “a apropriação da noção de competências pela educação visa unir no currículo escolar, formação e trabalho”.

Os cursos de graduação, em especial de ciências Contábeis, devem atentar para a adequação da profissão à nova realidade econômica e cultural que exige pensamento crítico e analítico, agilidade, flexibilidade e principalmente interação com as tecnologias e os sistemas de informação (Kato, 2007).

Em acordo com este pensamento Masetto (2003, p.16), acrescenta que a função do Ensino Superior é “ensinar seus estudantes a aprender e a tomar iniciativa, ao invés de serem unicamente fontes de conhecimento, devem ser tomadas providências adequadas para pesquisa, atualizar e melhorar as habilidades pedagógicas, por meio de programas apropriados ao desenvolvimento de pessoal”.

Isso significa dizer que as Instituições de Ensino Superior (IES) tem grande responsabilidade no processo de aprendizagem em associar a teoria à prática, sendo este considerado um dos objetivos do ensino superior. Estas são características da formação do trabalhador nesse novo cenário em que as organizações necessitam cada vez mais de um diferencial competitivo. Para

tanto, a IES deve ampliar seus objetivos tendo em vista a qualidade da educação que oferece aos futuros profissionais.

2.3 O exame de Certificação da profissão Contábil

Um sistema de certificação profissional baseada em competências torna possível o reconhecimento dos saberes dos trabalhadores provenientes de várias fontes, validando-os independentemente da forma como foram adquiridos (Deluiz, 2001). Isso significa dizer que esta avaliação não se limita apenas em medir os conhecimentos técnicos e legitimar o registro profissional, mas sim contribuir na formação dos profissionais, bem como intervir na modernização das instituições de ensino e dos currículos dos cursos de formação profissional.

Neste sentido, o exame de suficiência do Sistema CFC (Conselho Federal de Contabilidade) e do CRC (Conselho Regional de Contabilidade) desejam acompanhar a evolução tecnológica e cultural e parametrizar pelas competências gerenciais necessárias ao perfil do novo contador.

Segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o Exame de Suficiência (ES) é uma prova de qualificação destinada a avaliar os conhecimentos técnicos dos Contabilistas que pretendam exercer a profissão. Entretanto, sobre o processo de avaliação através do exame de suficiência, Miranda, Araujo e Miranda (2017, p. 161) asseveram que “Alguns estudos indicam que o exame não é uma unanimidade entre os profissionais e pouco se sabe sobre a percepção da sua qualidade”.

Estas colocações indicam que os exames devem ir além do conceito de medida, refletindo sobre o conceito de avaliação. Neste sentido, Depresbiteris (2001) diz que ir além da certificação como medida implica um repensar da profissão e da prática de certificação com questionamentos tais como: Como medir competências? Que grau de subjetividade vem carregado na mensuração de atitudes de trabalho? Como ser justo na medida do saber-fazer, respeitando as várias estratégias de resolução de um problema que diferem de pessoa a pessoa? Que indicadores escolher para observar? Que critérios determinar? (Depresbiteris, 2001, p. 30).

De acordo com estes questionamentos os objetivos de um processo de certificação profissional assumem características especiais, precisam ir além do saber fazer profissional, agregando-se conhecimentos, as habilidades e as atitudes “adquiridas não apenas em sistemas formais de ensino, como também no próprio mundo do trabalho” sendo que estes devem também ser reconhecido (Depresbiteris, 2009, p. 30).

Tendo em vista os exames de certificação profissional, as edições nº 1/2017 e 2/2017 do CFC e CRC contemplam como conteúdos a serem cobrados nas provas para obtenção do registro profissional de Contador as seguintes áreas: Contabilidade Geral; b) Contabilidade de Custos; c) Contabilidade Aplicada ao Setor Público; d) Contabilidade Gerencial; e) Controladoria; f) Noções de Direito e Legislação Aplicada; g) Matemática Financeira e Estatística; h) Teoria da Contabilidade; i) Legislação e Ética Profissional; j) Princípios de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade k) Auditoria Contábil; l) Perícia Contábil; m) Língua Portuguesa Aplicada.

Tais conteúdos são contemplados pelos dois editais do Exame de Suficiência Edição n. 1/2017 e 2/2017 no que se refere aos conhecimentos valorizados pelo órgão regulador da profissão. A Resolução 10 de 2004, do Conselho Nacional de Educação, ao descrever as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis. Em seu Art. 3º. retrata que o curso deve ensejar condições para que o futuro contabilista seja

capacitado a: I – compreender as questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização; II – apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais envolvendo apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de inovações tecnológicas; III - revelar capacidade crítico-analítica avaliação, quanto às implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação.

Entende-se que os eixos de formação básica e profissional precisam ser contemplados pelo exame de certificação uma vez que os conteúdos dos cursos de formação visam um desenvolvimento profissional capaz de atender as exigências e desafios da profissão.

Para Holand (2000) as competências necessárias ao profissional contábil estão subdivididas em competências funcionais – relacionadas ao amplo conhecimento dos negócios, bem como as competências pessoais. Koliver (2001) acrescenta que o contador deste milênio deve ter conhecimento profundo e atualizado da Contabilidade, cultura humanística e domínio de ciências comportamentais. O contador deve ser um cidadão de visão aberta, capaz de adaptar-se à mudança de cenários e aceitar, como condição profissional, a educação continuada.

Pelo exposto, a análise de abrangência e profundidade do exame de suficiência do Sistema CFC/CRC é de extrema importância para contribuir para um melhor alinhamento entre cursos de formação, as exigências da profissão contábil e a certificação. Sendo assim, a pesquisa e a discussão acadêmica nesta área se tornam fundamentais.

3 Metodologia

Tendo em vista que o objetivo desta pesquisa é aproximar competências profissionais requeridas para a atuação profissional com as exigidas no exame de certificação da profissão contábil, no ano de 2017, entendeu-se que a melhor opção seria a pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. De acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007) a pesquisa descritiva, tem como característica principal a observação, o registro, a análise e a correlação dos fatos. Tais características vão de encontro com a abordagem qualitativa que de acordo com Martins e Theóphilo (2009, p. 107) predomina a descrição dos fatos e interpretação dos fatos.

A pesquisa delimitou-se ao Conselho Federal de Contabilidade – CFC, que é uma Autarquia Especial Corporativa dotada de personalidade Jurídica de direito público que tem dentre outras finalidades a obrigação de fiscalizar o exercício da profissão contábil por meio dos Conselhos Regionais de Contabilidade – CRC.

Os dados foram coletados por meio da análise de documentos. Segundo Martins e Theóphilo (2009 p. 85) esta técnica utiliza de dados secundários, que são aqueles já coletados que se encontram organizados em arquivos, banco de dados, etc.". Conforme Gil (2008 p. 166). Serviram de documentos para este estudo, as provas aplicadas pelo CFC no ano de 2017, primeiro e segundo semestre totalizando 100 questões.

O instrumento de coleta de dados esta composto por duas partes a saber: a) primeira parte teve por base a matriz de competências utilizada por Pereira (2013). A matriz conceitual é composta por 3 eixos 19 competências gerenciais conforme a tabela 04; b) A segunda parte esta composta pelas 100 questões da prova aplicada pelo CRC em 2017.

A tabela 02 a seguir apresenta uma síntese com as principais partes do instrumento de coleta de dados.

Tabela 02

Instrumento de coleta dos dados

EIXOS	Nº	Matriz de competências	DESCRIÇÃO																			
1º EIXO: Negócios organizacional	9	Resolução de Problemas	Capacidade para resolver problemas e imprevistos de forma eficaz, a partir do conhecimento /experiência, para alcançar os objetivos esperados.																			
	2	Orientação para Resultados	Comprometimento e orientação para dar o máximo do próprio potencial, fortalecendo a equipe e atingindo resultados eficazes. Organização em torno de critérios de sucesso, com dedicação de tempo e energia que agregam valor ao produto ou serviço prestado.																			
	8	Visão sistêmica	Visão ampla de mundo. A compreensão da rede de relações na qual a atividade está inserida, os elos que a compõem e seus inter-relacionamentos.																			
	11	Planejamento	Capacidade de visualizar e organizar as sequências de ações necessárias para atingir os objetivos/metasp e estimar prazos e recursos requeridos.																			
	13	Foco no usuário de sua atividade	Interesse em atender as necessidades atuais e futuras dos usuários, desenvolvendo estratégias, planos, ações, processos, etc.																			
	10	Criação e inovação	Capacidade para elaborar projetos, planos, ideias, metodologias, processos e inovar na aplicação ou execução das atividades/serviços, que gerem impacto e otimização nos processos e formas de trabalho.																			
	12	Capacidade de agregar valor	Contribuir para o desenvolvimento da área no que se refere a otimização de recursos, implantação e disseminação de novas metodologias, procedimentos, protocolos, etc.																			
2º EIXO: Competências Relacionais ou Sociais	3	Troca de informações	Capacidade de aprender com o outro, trocar experiências e informações																			
	5	Trabalho em Equipe	Capacidade para interagir e cooperar no compartilhamento de ideias, objetivos, atividades e soluções para atingir os objetivos Institucionais, trabalhando em Equipe.																			
	7	Flexibilidade	Como compreende e responde às novas situações de trabalho, podendo exercer múltiplas atividades/serviços, inerentes à sua área de atuação.																			
	15	Administração de Conflito	Capacidade para lidar e procurar solucionar conflitos divergentes e condições adversas ao ambiente de trabalho.																			
	14	Comunicação oral e escrita	Capacidade de se expressar (nas diversas formas) de maneira clara, objetiva, bem como ser capaz de ouvir os outros e dar respostas consistentes e objetivas aos problemas.																			
	17	Relacionamento interpessoal	Capacidade de se relacionar de forma cordial com as pessoas dos diversos níveis hierárquicos e culturais, incluindo os usuários/clientes, de forma a manter o ambiente de trabalho.																			
3º EIXO: Competências técnico-profissionais	1	Credibilidade e confiança	É o grau de confiabilidade das serviços prestados sob sua responsabilidade.																			
	4	Competência Técnica	Capacidade para criar, realizar, planejar, gerir a execução, qualificar, otimizar e acompanhar os processo de trabalho, com os respectivos requisitos institucionais necessários.																			
	6	Comprometimento	Ter pré-disposição para a ação e para o esforço em prol da instituição, compartilhamento de valores entre a organização e as pessoas que nela atuam, em prol dos objetivos organizacionais.																			
	16	Ética	Ter atitude pautada pelo respeito ao próximo, integridade, senso de justiça, impessoalidade nas ações, etc.																			
	18	Aplicação do conhecimento	Ter experiência no uso das ferramentas, conceitos, métodos, procedimentos, software, equipamentos, etc.																			
	19	Capacitação e desenvolvimento profissional	Saber aplicar o conhecimento, com o interesse pela busca ativa de qualificação e aprimoramento pessoal e profissional, na área de atuação, com o objetivo de melhorar o desenvolvimento das atividades/serviços.																			
Questões das provas x eixo de Competências profissionais		Organizacionais					Relacionais/sociais					Técnico-profissionais										
		9	2	8	11	13	10	1	2	3	5	7	15	14	17	1	4	6	16	1	19	8

Nota. Fonte: Matriz de competências elaboradas por Pereira (2013, p. 64); Provas CFC (2017).

Nota. Fonte: Matriz de competências elaboradas por Pereira (2013, p. 64); Provas CFC (2017).

O pré-tese do instrumento indicou revisões e permitiu o alinhamento dos critérios para classificação das referidas questões. Os dados foram apurados por meio da análise de conteúdo, conforme Martins e Theophilo (2009 p. 98) “é uma técnica para se estudar e analisar a comunicação de maneira objetiva e sistemática”. Para Minayo et al. (2002) a análise do conteúdo visa encontrar respostas ao questionamento da pesquisa e a descoberta dos conteúdos aparentes.

4. Resultados e discussões

4.1 Adequação entre competências profissionais requeridas na atuação e exigidas pela certificação da profissão contábil no ano de 2017

Os dados da tabela 03 mostram a frequência em que o conteúdo de cada prova convergiu com o conteúdo de cada uma das 19 competências profissionais. Ressalta-se que o conteúdo de cada uma das 100 questões do exame poderia analisado e contratado com o conteúdo de cada uma das 19 competências, em busca de convergências entre os conteúdos.

Tabela 03

Evidenciação do conteúdo das provas no conteúdo das competências profissionais

Eixos de competências	No de competências no Eixo	Marcações	%
Organizacional	7	106	22%
Relacionais/sociais	6	40	8%
Técnico- profissionais	6	337	70%
Total Geral	19	483	100%

Conforme os dados da tabela 03, o eixo organizacional subdivide-se em 07 competências profissionais classificadas como gerenciais. No conteúdo das 100 questões das provas foi identificado 106 vezes no conteúdo das competências deste eixo, destacando-se como o segundo eixo mais contemplado no conteúdo das provas com 22% das marcações.

O eixo técnico profissional subdivide-se em 06 competências profissionais, no conteúdo das questões das 100 provas foi identificado 337 vezes convergiu com as competências deste eixo. Este eixo destaca-se como de maior número de contemplação do conteúdo das provas com 70% das marcações nas competências desta dimensão da formação profissional.

O eixo das competências relacionais ou sociais subdivide-se em 06 competências profissionais. O conteúdo das questões das provas indicou apenas 40 vezes no conteúdo das competências deste eixo. Este eixo destaca-se como sendo o de menor índice de contemplação no conteúdo das provas com apenas 8% das marcações.

Estas dimensões da competência profissional precisam ser consideradas tanto nos cursos de graduação como na educação continuada, pois estão relacionadas com as necessidades das organizações, dizem respeito ao “saber agir, responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômica a organização e valor social ao indivíduo” (Fleury, Fleury 2001, p. 21).

A análise contrativa entre a matriz de competências profissionais e o conteúdo de cada uma das 100 questões das provas evidencia um nível ainda baixo do conteúdo das competências ligada ao eixo social e organizacional e uma prevalência da dimensão técnico-científico no conteúdo das provas de certificação no ano de 2017.

Deluiz (2001, p.13) ressalta a necessidade da formação integral dos profissionais em vista da “capacidade de articular e mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes, colocando-os em ação para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidades em uma dada situação concreta de trabalho e em um determinado contexto cultural”.

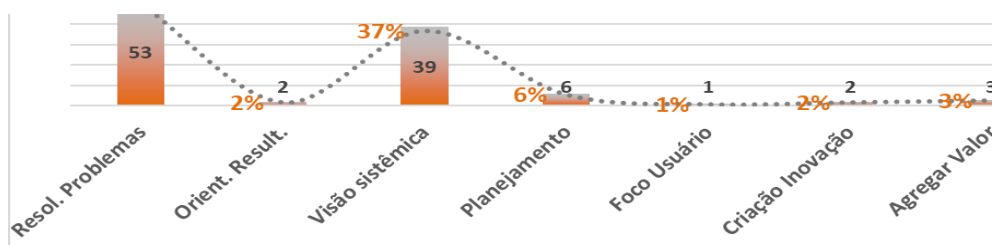
Isso significa dizer que se espera do profissional contábil contemporâneo domínio de conhecimento não somente pertinentes ao exercício da profissão, mas uma postura polivalente e flexível, baseada no desenvolvimento de competências organizacionais (ou de negócios), relacionais (ou sociais) e/ou técnico-profissionais (Marion, & Santos, 2012). Para Deluiz (2001) o profissional com competências define-se como um trabalhador multiquificado, polivalente, responsável por funções mais intelectuais e abstratas do que operacionais.

4.1.1 Evidências do conteúdo das questões das provas de certificação da profissão contábil no conteúdo das competências do eixo organizacional

Os dados da figura 01 evidenciam a presença do conteúdo das provas de certificação da profissão contábil no conteúdo das competências do eixo organizacional/ Negócios no ano de 2017.

Figura 01

Evidências do conteúdo das provas de certificação no conteúdo das competências do eixo organizacional



Pode-se destacar que o conteúdo da competência “resolução de problemas” foi contemplado no conteúdo das provas 53 vezes (53%) e o conteúdo da competência “visão sistêmica” recebeu 39 (37%) marcações. Para Fleury, Fleury (2001, p. 20) a resolução de problemas faz parte das competências profissionais uma vez que “o trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas torna-se o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em fase de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa. Esta complexidade de situações torna o imprevisto cada vez mais cotidiano, rotineiro.”

Por outro lado, neste eixo, foi possível constatar que o conteúdo das provas no ano de 2017, não contemplou de forma mais abrangente o conteúdo das competências “foco no usuário”; “criação e inovação” e “orientação para resultados”.

Para Deluiz (2001) um o trabalhador multifuncional e qualificado com visão sistêmica é capaz de analisar e interpretar dados, fatos e situações, e de elaborar soluções torna-se um diferencial para as organizações. Fleury e Fleury (2004) acrescenta que as competências dos indivíduos podem ser

caracterizadas como gerenciais à medida que os conhecimentos, as habilidades e as atitudes são disponibilizadas à empresa, de tal forma que seja possível mobilizar e integrar recursos e agregar valor à mesma.

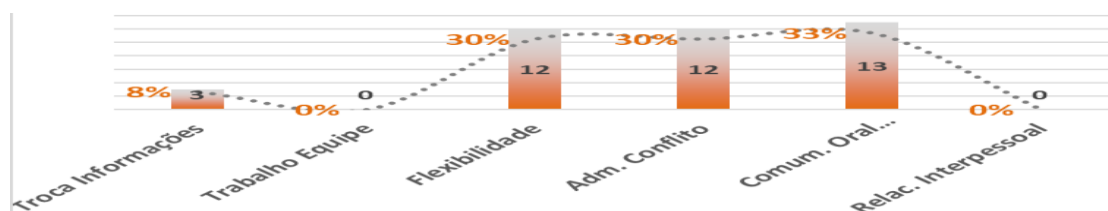
Pode-se dizer então que as competências gerenciais tem papel fundamental, uma vez que de acordo com Ruas (2001, p. 247) “é a competência gerencial que mobiliza todas as outras competências organizacionais — as essenciais, as funcionais e as individuais”,

4.1.2 Evidências do conteúdo das provas de certificação da profissão contábil no conteúdo das competências do eixo Relacional

Os dados da figura 02 evidenciam a presença do conteúdo das provas de certificação da profissão contábil no conteúdo das competências do eixo relacional ou social no ano de 2017.

Figura 02

Evidências do conteúdo das provas de certificação no conteúdo das competências do eixo relacional



Neste eixo destacam-se as competências relacionais “comunicação oral e escrita” contemplada por 12 (30%) marcações, a competência “flexibilidade” com 12 (30%) marcações e a competência “administração de conflitos” com 13 (33%) marcações. Percebe-se que estas competências possuem os mesmos percentuais de marcações.

Destaca-se que neste eixo as competências “relacionamento interpessoal” e “trabalho em equipe” não foram pontuados. Esse fato revela uma limitação em relação aos conhecimentos valorizados pela certificação uma vez que o novo perfil de competências profissionais valoriza um trabalhador “multiquilificado, polivalente, capaz de exercer funções muito mais abstratas e intelectuais, implicando cada vez menos trabalho manual e cada vez mais a manipulação simbólica. (Deluiz, 2001, p. 1).

Para Fleury e Fleury, (2001, p.192) “as competências relacionais são necessárias para interagir com as pessoas, como por exemplo comunicação, negociação, mobilização para a mudança, sensibilidade cultural, etc”. Neste sentido, pontua-se como um dado importante neste eixo, o fato de não haver a presença do conteúdo da competência “trabalho em equipe” e nem “relacionamento interpessoal” no conteúdo de nenhuma questões das provas analisadas.

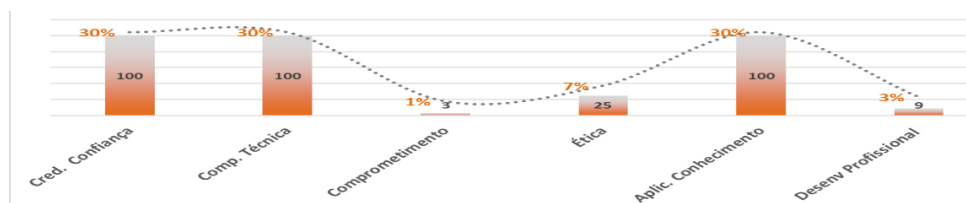
Estas ideias indicam características presentes no novo perfil profissional uma vez que passa a exigir do trabalhador, “capacidade de diagnóstico, de solução de problemas, capacidade de tomar decisões, de intervir no processo de trabalho, de trabalhar em equipe, auto-organizar-se e enfrentar situações em constantes mudanças” (Deluiz, 2001, p. 02). Neste âmbito, o conceito de competência profissional é caracterizada por sua multidimensionalidade envolve tanto a objetividade (ações) quanto a subjetividade – reflexão (Deluiz, 2001).

4.1.3 Evidências do conteúdo das provas de certificação da profissão contábil no conteúdo das competências do eixo Técnico profissional

Os dados da figura 03 evidenciam a presença do conteúdo das provas de certificação da profissão contábil no conteúdo das competências do eixo técnico profissional no ano de 2017.

Figura 03

Evidências do conteúdo das provas de certificação no conteúdo das competências do eixo Técnico profissional



Constatou-se que este eixo de competências profissionais é o mais pontuado no conteúdo das provas de certificação da profissão contábil, as competências comportam o maior índice de marcações.

Destaca-se a forte presença da competência profissional “credibilidade e confiança” com 100 (30%) marcações; a “competência técnica” com 100 (30%) marcações e “aplicação do conhecimento” com 100 (30%) marcações, estas se apresentaram na mesma proporção nas provas.

Para Fleury e Fleury (2001, p.192) as competências do eixo técnico – profissional envolvem a relação do indivíduo com a empresa em uma perspectiva sistêmica. “São competências específicas para operação, ocupação ou tarefa como por exemplo, conhecimento do produto, gestão de operação, etc.”

Entretanto, o perfil de competências profissionais caracteriza-se cada vez mais por sua multidimensionalidade envolvendo tanto a objetividade (ações) quanto a subjetividade – reflexão e criação diante dos problemas que surgem na atuação profissional.

5. Conclusões

O objetivo deste estudo foi de aproximar competências profissionais requeridas para a atuação profissional com as exigidas no exame de certificação da profissão contábil, no ano de 2017. Das 100 provas analisadas encontrou-se 106 (22%) marcações correlacionadas com o conteúdo das competências do eixo organizacional, 337 (70%) com o conteúdo das competências do eixo técnico profissional, 40 (8%) com o conteúdo das competências do eixo relacionais/sociais.

No que se refere ao eixo das competências organizacionais, destaca-se que o conteúdo da competência “resolução de problemas” foi contemplado no conteúdo das provas 53 vezes (53%) e o conteúdo da competência “visão sistêmica” recebeu 39 (37%) marcações. No eixo das competências relacionais, destaca-se o alto índice de marcação das competências “comunicação oral e escrita” 12 (30%) marcações, “flexibilidade” com 12 (30%) marcações, “administração de conflitos” com 13 (33%) marcações.

Ressalta-se o fato de que neste eixo não foi possível identificar conteúdo relacionado com a competência “trabalho em equipe” e “relacionamento interpessoal”. No eixo das competências técnico-profissionais constatou-se um índice elevado de marcação e de igual proporção na competência “credibilidade e confiança” com 100 (30%) marcações; a “competência técnica” com 100 (30%) marcações e “aplicação de conhecimento” com 100 (30%) marcações.

Esses dados confirmam os achados das análises globais que informam ser as competências técnico-profissionais as mais valorizadas onde a aferição do conhecimento esta voltada para um perfil de profissional contábil que tenha “competência técnica”, “credibilidade e confiança”, “domínio da “comunicação oral e escrita”, “visão sistêmica”, capacidade para a “aplicação de conhecimento”, de “resolução de problemas” de “planejamento”, que seja “flexível” e que saiba “administrar conflitos”.

A análise contrativa entre a matriz de competências profissionais e o conteúdo de cada uma das 100 questões das provas aplicadas no ano de 2017 pelo órgão certificador permite **concluir** que prevaleceram as competências do eixo técnico-científico e um nível ainda baixo de competências dos eixos social e organizacional.

Como pesquisa futura sugere-se investigar qual é a opinião sobre competências profissionais adquiridas e a exigidas no exame de certificação de concluintes do curso de Ciências Contábeis em busca de uma alinhamento entre o que o mundo do trabalho valoriza e a certificação exige.

Referências

- Bergamini, C. W. (2012). *Competência: A chave do desempenho*. São Paulo: Atlas.
- Carvalho, A. M. (2010). O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. *Revista Evidência*, 6(6), 153-172.
- Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. (2007). *Metodologia científica*. São Paulo: Editora Companion Website.
- Deluiz, N. (2001). O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: Implicações para o currículo. *Boletim Técnico do SENAC*, 27(3), 13-25.
- _____. (2001). Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. *Formação*, 1(2), 13.
- Depresbiteris, L. (2001). Certificação de competências: a necessidade de avançar numa perspectiva formativa. *Formação*. Secretaria de Gestão de Investimentos em Saúde.
- Depresbiteris, L. (2001). Qualificação de competências e certificação: visão do mundo do trabalho. *Formação*: Secretaria de Gestão de Investimentos em Saúde.
- Dias, G. B., Becker, G. V., Dutra, J. S., Ruas, R., & Ghedine, T. (2008). Revisando a noção de competência na produção científica em administração: Avanços e limites. In J. S. Dutra, M. T. L. Fleury, & R. Ruas (Orgs.), *Competências: Conceitos, métodos e experiências* (Cap.1, pp. 9-30). São Paulo: Atlas.
- Dutra, J. S., (2016). *Gestão de Pessoas-modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Editora Atlas.
- Egger-Moellwald, L., & Egger-Moellwald, H. (2011). *Competência social: Mais que etiqueta, uma questão de atitude*. São Paulo: Cengage Learning.
- Fleury, M. T. L.; & Fleury, A. C. C. (2001). Construindo o conceito de competências. *Rev. Adm.*, Rio de Janeiro, n.5, p.185-196.
- Fleury, A.; Fleury, M. T. L. (2004). *Estratégias empresariais e formação de competências: Um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. São Paulo: Editora Atlas.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Editora Atlas.
- Iudicibus, S., & Marion, J. C. (2000). *Curso de contabilidade para não contadores*. São Paulo: Editora Atlas.
- Holland, C. B. (2000). A profissão do Contador na atualidade e sugestões para seu futuro. *Revista de Contabilidade CRCSP*, 4(14), 50-61.
- Kato, M. F. (2007). *Avaliação a partir da lógica das competências na educação profissional: Possibilidades* (Dissertação de mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/9983/1/Marielza%20Kato.pdf>

- Koliver, O. (2001). A formação e o exercício profissional dos contadores e a multidisciplinariedade. *Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul*, (107), p. 18-61.
- Kuenzer, A. Z. (2003). Competência como práxis: Os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. *Boletim Técnico do SENAC*, 1(29). Recuperado de <http://www.senac.br/informativo/BTS/303/boltec303g>
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Editora Artmed.
- Lei: versão preliminar, de 6 de dezembro de 2004. Estabelece normas gerais para a educação superior, regula o Sistema Federal de Educação Superior e dá outras providências. Disponível em: <http://mecsrv04.mec.gov.br/reforma/Documentos/anteprojeto.pdf>
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Congresso Nacional, 1996.
- Lei 12.249 de 11 de junho de 2010. Dispõe sobre a obrigatoriedade do exame de suficiência do CRC. Recuperado de www.planalto.gov.br.
- Lei nº 9.295/46, subordinadas ao Conselho Federal de Contabilidade, com as finalidades de registro e fiscalização do exercício da profissão contábil.
- Marion, J. C. (1998). Preparando-se para a profissão do futuro. *Revista Contabilidade Vista & Revista* 9(1), 14-21.
- Marion, J. C., Santos, M. C. (2012). Os dois lados de uma profissão. *Revista Acadêmica Augusto Guzzo. Rec* São Paulo.
- Martins, G. A., & Theophilo, C. R. (2009). *Metodologia da Investigação científica para ciências sociais aplicadas*. São Paulo: Editora Atlas.
- Masetto, M. T. (2003). *Competência pedagógica do professor universitário*. São Paulo: Editora Summus.
- Miranda, C. S.; Araújo, A. M. P.; & Miranda, R. A. M. (2017). O exame de suficiência em contabilidade: Uma avaliação sob a perspectiva dos pesquisadores. *Revista Ambiente Contábil*, 2(9), 158-178.
- Mussak, E. (2010). *Gestão humanística das pessoas: O fator humano como diferencial competitivo*. São Paulo: Elsevier.
- Palma, D. A., & Queiroz, M. R. B. (2006). A Gestão do currículo do curso superior de ciências contábeis. In I. R. Peleias (Org.), *Didática do ensino da contabilidade: Aplicável a outros cursos superiores* (Cap. 4, pp. 179-223). São Paulo: Saraiva.
- Pereira, M. S. A. (2013). *Percepções de alunos concluintes sobre competências gerenciais adquiridas no curso de ciências contábeis oferecido por IES da cidade de São Paulo* (Dissertação de mestrado). Fundação Escola de Comercio Alvares Penteado- FECAP, São Paulo, SP, Brasil.
- Ruas, R. (2001). Desenvolvimento de competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. In M. T. L. Fleury, & M. M. Oliveira. *Gestão estratégica do conhecimento: Integrando aprendizagem, conhecimento e competências* (Cap. 3, pp. 242-267). São Paulo: Editora Atlas.
- Silva, F. S. (2007). A noção de competência no ensino superior: O curso de Pedagogia da UFPB. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, 2(23), 315-326.
- Souza, M. B., & Ortiz, H. C. (2006). A estrutura básica para o ensino superior de contabilidade. In I. R. Peleias (Org.), *Didática do ensino da contabilidade: Aplicável a outros cursos superiores* (Cap. 3, pp. 121-178). São Paulo: Saraiva.
- Tünnermann, C. (2001). *Transformação da educação superior: Desafios e perspectivas*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Vázquez, A. S. (1968). *Filosofia da práxis*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Zarifian, P. (2001). *Objetivo competência: Por uma nova lógica*. São Paulo: Editora Atlas.
- _____. (2003). *O modelo da competência: Trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo: Editora Senac.