

Competências individuais e o perfil profissional do estudante de Ciências Contábeis: um estudo de caso na FACIGE

Rabson de Castro Ferreira*

Daniel Fonseca Costa**

Esse trabalho tem como objetivo analisar e comparar o perfil profissional do contador exigido pelo mercado com as categorias profissionais (SCHEIN, 1998) apresentadas pelos alunos do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Gerenciais de Formiga. Para atingir o objetivo, foi utilizada a metodologia de estudo de caso, por meio da aplicação de um questionário estruturado junto aos alunos do primeiro, terceiro e quinto períodos do curso supracitado. Chegou-se à conclusão de que existe uma diferença entre o perfil desejado pelo mercado e o apresentado pelos alunos. Tal conclusão pode subsidiar as coordenações de cursos na composição dos projetos pedagógicos, os quais deverão contemplar, além das exigências curriculares propostas pelo Conselho Nacional de Educação, o perfil individual de cada aluno.

O crescimento no tamanho das organizações, a rápida implementação das tecnologias de comunicação e informação, a globalização, a mudança na natureza do trabalho, a redução da classe trabalhadora, os conflitos de classe menos evidentes, a profissionalização da força de trabalho, as economias em estagnação, os problemas ecológicos espalhados pelo mundo todo e os mercados turbulentos são todos parte de um contexto contemporâneo, que exige uma resposta de pesquisas. Muitos desses acontecimentos proporcionaram uma crescente crise no coração do discurso modernista, com sua racionalidade instrumental e relação com as democracias. A administração num discurso modernista trabalha na base do controle, da crescente racionalização e colonização progressiva da natureza e dos trabalhadores, consumidores potenciais, ou sociedade.

Castells (1999), em sua tese, argumenta que o surgimento da economia da informação caracteriza-se por uma nova lógica organizacional, que está relacionada com o processo atual de transformação tecnológica e com a convergência e a interação entre um novo paradigma tecnológico e uma nova lógica organizacional. Surge assim a necessidade de competências individuais específicas para os gestores da organização, a fim de que

a mesma consiga se adequar a este novo cenário. Voltam-se os olhares, então, para os cursos de Ciências Contábeis, em que estão sendo formados os gestores para esta nova realidade. No entanto, algumas críticas são apresentadas quanto à estrutura da formação dos contadores. Drucker (2002) argumenta que os empreendimentos estão dominados por uma ética da solução de problemas e que, em parte, isso é culpa das faculdades, nas quais a influência nas últimas cinco décadas de gestão organizacional é inegável. Assim ele argumenta que é mais fácil ensinar respostas certas ou erradas do que ensinar a pensar e a ser criativo. Também Kanitz (2002) e Semler (1988) argumentam que, especialmente no Brasil, as escolas não ensinam a pensar e sim a repetir técnicas, estando, assim, deslocadas das reais necessidades das organizações. Segundo esses autores, as técnicas de gestão mudam mais rapidamente do que as escolas.

A partir de 1996 a Lei de Diretrizes e Bases do Ensino e, em 2004, as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis, entre outros documentos, vieram reforçar a importância da elaboração de um Projeto Pedagógico que contemple os novos desafios da Educação Superior no campo da Ciência Contábil. Entre estes desafios está a formulação de competências e



habilidades a serem desenvolvidas nos novos profissionais de Ciências Contábeis.

Assim pergunta-se: qual o perfil dos discentes do curso de Ciências Contábeis em relação às competências e habilidades individuais previstas para o profissional, o contador, segundo as diretrizes curriculares do Conselho Nacional de Educação?

Diante de tantas transformações no mundo das organizações, as pesquisas nesta área têm trilhado caminhos novos, buscando entender também a subjetividade existente em seu objeto de estudo. Torna-se necessário entender o processo de capacitação acadêmico de profissionais que irão atuar na gestão, no processo de geração de informações e tomada de decisões. Assim, tal estudo visa a lançar um olhar crítico sobre o aprendizado formal do indivíduo que, em última instância, é quem constrói e mantém as estruturas organizacionais, as relações de poder e é sujeito de transformações e mudanças dentro das mesmas. Além de entender a linguagem e terminologia das Ciências Contábeis, torna-se necessário ao contador desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, os quais irão revelar a capacidade crítico-analítica, para avaliar as implicações organizacionais. O aumento dos cursos de Ciências

Contábeis no Brasil, nos últimos anos, sinaliza a necessidade de entender como tais profissionais serão preparados para atuarem na área de contabilidade gerencial.

Este trabalho tem como objetivo central comparar as competências individuais requeridas pelas diretrizes curriculares com o perfil e identidade profissional dos discentes do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário de Formiga (UNIFOR/MG).

Como metodologia para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizado o método de estudo de caso, especialmente adequado para quando "[...] o pesquisador está interessado na relação entre o contexto e o fenômeno de interesse" (PINSONNEAULT e KRAEMER, 1993).

O Estudo de Caso, para Yin (1994:13), é "[...] uma investigação empírica que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de vida real" e é uma opção intencional quando se acredita que as condições contextuais são altamente pertinentes ao fenômeno em estudo.

Fundamentação teórica

Objetivos da contabilidade e do contador – Um dos maiores problemas encontrados na atualidade é a falta de

conhecimento, por parte de muitos usuários, das informações contábeis sobre o real objetivo da contabilidade. Alguns acham que o objetivo da contabilidade é calcular impostos, outros imaginam que a contabilidade existe por imposição do governo, e existem aqueles que pensam que a contabilidade é uma burocracia desnecessária.

O CFC – Conselho Federal de Contabilidade – editou, em 16/12/1994, a Resolução 774, evidenciando que:

[...] o objetivo científico da contabilidade manifesta-se na correta apresentação do patrimônio e na apreensão e análise das causas das suas mutações. Já sob ótica pragmática, a aplicação da contabilidade a uma entidade particularizada busca prover os usuários com informações sobre aspectos de natureza econômica, financeira e física do patrimônio da entidade e suas mutações, o que compreende registros, demonstrações, análises, diagnósticos e prognósticos, expressos sob a forma de relatórios, pareceres, tabelas, planilhas e outros meios.

Com essa Resolução, o CFC determinou o atual objetivo da contabilidade, que servirá de orientação para contabilistas e usuários de informações contábeis.

Portanto, partindo da evolução apresentada no item anterior, a contabilidade surgiu da necessidade de o homem controlar seu patrimônio e, com isso, apareceu o primeiro objetivo da contabilidade. O controle do patrimônio se dava por meio de comparações entre períodos e isso gerou outro grande objetivo, que é a mensuração do lucro.

Hendriksen e Breda (1999a, p. 40) relatam que, no período entre o surgimento das partidas dobradas até o século XVI, "[...] o principal objetivo da contabilidade era produzir informações para o proprietário." Nessa época os empreendimentos tinham proprietário

único e as informações contábeis eram mantidas em sigilo.

A busca dos verdadeiros objetivos da contabilidade se estendeu e provocou diversas discussões sobre o assunto, principalmente nos Estados Unidos, através da APB – *Accounting Principles Board* (Conselho de Princípios Contábeis), da AICPA – *American Institute of Certified Public Accountants* e do FASB – *Financial Accounting Standards Board* (Conselho de Padrões de Contabilidade Financeira).

Para Iudicibus (2000a, p. 19) “[...]o ponto de partida para qualquer disciplina ou campo de estudos é estabelecer os limites de sua atuação e seus objetivos.” Portanto, para se ter um campo de atuação, é necessário que se tenha os objetivos definidos. Hendriksen e Breda (1999b, p. 90) definem que “[...] os objetivos representam algo para o qual há direcionamento de esforço, um alvo ou finalidade da ação, uma meta.”

O APB *apud* Hendriksen e Breda (1999c, p. 80), em seu pronunciamento 4, afirmou que “[...] o objetivo da contabilidade é fornecer informações úteis para a tomada de decisões econômicas.” Esse mesmo pronunciamento classificou os objetivos em gerais e qualitativos. Os objetivos gerais dizem que a contabilidade deve “[...] fornecer informações confiáveis sobre recursos e obrigações econômicos e alterações desses recursos e obrigações; ajudar a estimar o potencial de geração de lucro de uma empresa.” E os objetivos qualitativos dizem que a contabilidade deve ser munida de: “[...] relevância; facilidade de compreensão; possibilidade de verificação; neutralidade; oportunidade; comparabilidade; inteireza.”

O AICPA, em 1973, publicou um estudo sobre os objetivos dos demonstrativos financeiros e relatou que a finalidade da contabilidade “[...] é prover os usuários dos demonstrativos financeiros com informações que os ajudarão a tomar decisões” e que “[...] o objetivo básico dos demonstrativos financeiros é prover informação útil para a tomada de deci-

sões econômicas” (IUDICIBUS, 2000b, p.23).

O capítulo 3 da obra *Introdução à Teoria da Contabilidade*, escrita por Iudicibus e Marion (2002, p. 53), inicia-se dizendo que:

O objetivo da contabilidade pode ser estabelecido como sendo o de fornecer informação estruturada de natureza econômica, financeira e, subsidiariamente, física, de produtividade e social, aos usuários internos e externos à entidade objeto da contabilidade.

São vários os pronunciamentos sobre objetivos da contabilidade, porém todos eles relatam, mesmo que de forma subjetiva, que o objetivo maior é o fornecimento de informações, para que os diversos usuários possam tomar suas decisões com base em dados que expressem a relação das transações econômicas de uma entidade.

Iudicibus (2000c, p. 23) resume o objetivo da contabilidade “[...] no fornecimento de informações econômicas para os vários usuários, de forma que propiciem decisões racionais.”

Visando orientar a formação de um contador apto a atingir os objetivos da Contabilidade, o Conselho Nacional de Educação instituiu, por meio da resolução CNE/CES nº 6 de 10 março de 2004, as diretrizes curriculares do curso de graduação em Ciências Contábeis, que, em seu artigo 4º, busca definir as habilidades e competências necessárias ao profissional, conforme descritas abaixo:

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 as 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.

Marion (2001) argumenta que o objetivo da formação de um bacharel em Ciências Contábeis é dar ênfase à interpretação e análise dos relatórios contábeis, bem como capacitá-lo a participar do processo decisório com base nas informações contábeis.

Diante destes fatos, torna-se necessário conhecer um pouco mais sobre a tomada de decisão.

O processo decisório – As decisões dentro de uma entidade acontecem a todo o momento, pois as empresas, por meio de seus dirigentes, estão sempre decidindo a melhor proposta para avançar seus lucros, aumentar seu

São vários os pronunciamentos sobre objetivos da contabilidade, porém todos eles relatam que o objetivo maior é o fornecimento de informações para tomadas de decisão com base em dados que expressem a relação das transações econômicas de uma entidade.

faturamento, melhorar sua política de vendas, entre outras. Uma decisão errada poderá levar a empresa a uma série de prejuízos e até mesmo à falência, prejudicando, também, todos os que participam direta e indiretamente dos negócios a sua volta. Hendriksen e Breda (1999d) afirmam que as decisões têm uma importância fundamental na teoria da Contabilidade. São as informações geradas pela Contabilidade que influenciarão os dirigentes de empresa em suas decisões.

De acordo com Simon *apud* Maximiano (2002), toda ação gerencial tem natureza decisória que envolve três fases:

I – Inteligência ou prospecção: análise de um problema ou situação que requer solução.

II – Concepção: criação de alternativa de solução para o problema ou situação.

III – Decisão: julgamento e escolha de uma alternativa.

O autor argumenta que as decisões seguem a lógica da economia clássica que busca a maximização dos ganhos por meio da racionalidade, ou seja, busca-se a melhor opção entre todas as possibilidades. Porém, diante da complexidade das situações, fica impossível ao decisor analisar todas as opções possíveis. Assim, não se tem uma racionalidade absoluta, mas uma racionalidade limitada. Com isso o tomador de decisão contenta-se com simplificações da realidade,

as quais os elementos mínimos das limitações humanas conseguem manejar.

Simon distingue, ainda, dois tipos de decisões: as programadas, que são repetitivas e tomadas automaticamente e as não-programadas, que não dispõem de soluções automáticas. Portanto, para lidar com decisões não-programadas, o decisor deve desenvolver sua capacidade de julgamento, intuição e criatividade. Estas habilidades e competências permitem lidar com a complexidade de modo mais eficiente do que a tendência à simplificação excessiva das decisões programadas.

A seguir serão tratados os conceitos e modelos de competência e habilidade.

Das competências organizacionais às individuais – O conceito de competências não é recente. Na verdade, constitui uma idéia consideravelmente antiga, porém (re)conceituada e (re)valorizada no presente, em decorrência de fatores como os processos de reestruturação produtiva em curso, a intensificação das discontinuidades e imprevisibilidades das situações econômicas e de mercado e as sensíveis mudanças nas características do mercado de trabalho, resultantes, em especial, dos processos de globalização.

Nesse contexto, emerge a ênfase nas chamadas competências organizacionais, comumente descritas como o conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias e comportamentos que uma organização deve buscar e dispor, de forma integrada, com vistas a impactar, positivamente, seus desempenhos e assegurar vantagem competitiva. (Resende, 2000).

Salientando a importância das competências essenciais para a diferenciação competitiva, Pucik, Thichy e Barnett (1992) ressaltam que uma importante característica associada a este conceito é a capacidade de criação pró-ativa de competências, ou seja, a capacidade de a entidade estar continuamente à procura das capacidades necessárias para com-

petir no futuro, atrair novos clientes e se expandir para mercados e segmentos ainda não explorados.

Quando se trata do conceito de competências individuais, não existe uma unanimidade. Para Barato (1998a), destaca-se a prevalência de duas correntes principais: a perspectiva inglesa, que define competências, tomando como referência o mercado de trabalho e enfatizando fatores ou aspectos ligados a descritores de desempenho requeridos pelas organizações; e a francesa, que enfatiza a vinculação entre trabalho e educação, indicando as competências como uma resultante de processos sistemáticos de aprendizagem. Já Steffen (1999), buscando classificar os modelos de competência de acordo com diversas correntes teórico-filosóficas, identifica modelos que seguem a concepção comportamentalista, característica do sistema dos Estados Unidos, os quais se notabilizam por enfatizarem os atributos fundamentais, que permitem aos indivíduos alcançarem um desempenho superior; o modelo funcionalista, originado na Inglaterra, que objetiva a construção das bases mínimas para a definição dos perfis ocupacionais, que servirão de programas de formação e avaliação para a certificação de competências; e o modelo construtivista, desenvolvido na França que, destacando o processo de aprendizagem como mecanismo central para o desenvolvimento das competências profissionais, enfoca a relevância de programas orientados de formação profissional, sobretudo para a qualificação das populações menos dotadas das competências requeridas ao enfrentamento do novo ambiente dos negócios e, portanto, mais susceptíveis de exclusão do mercado de trabalho.

Apesar das diferentes perspectivas e modelos, Barato (1998b, p. 13) indica, como ponto comum às diversas noções de competência, seu entendimento “[...] como a capacidade pessoal de articular saberes com fazeres característicos de

situações concretas de trabalho.” Desse modo, compreende-se a competência como uma resultante de múltiplos saberes, obtidos das mais variadas formas: via transferência, aprendizagem, adaptação, que possibilitam ao indivíduo criar uma base de conhecimentos e habilidades capazes de resolução de problemas em situações concretas.

Especificamente sobre as habilidades e competências do contador, Marion (2001b) apresenta três categorias: habilidades em comunicação que possibilitem aos profissionais a transferência e o recebimento de informações com facilidade, sendo elas verbais ou escritas, fazendo-os comunicar-se no mesmo nível que os homens de negócios; habilidade intelectual, que consiste em usar sua criatividade para estruturar e apresentar rápidas soluções para os vários problemas existentes, sendo capaz de identificar e, se possível, antecipar os problemas, propondo soluções viáveis; habilidade no relacionamento com as pessoas, que propõe a competência para o trabalho em grupo na execução de determinadas tarefas, estabelecendo que o profissional contábil deve influenciar os outros, organizar e delegar trabalho, motivar as pessoas, resolver e suportar conflitos.

A busca da caracterização das competências a serem desenvolvidas nos cursos superiores de Ciências Contábeis no Brasil devem ser obtidas por meio de um bom projeto pedagógico.

Categorias e identidade profissionais segundo a visão de Schein – Existe, no momento, uma grande preocupação em caracterizar habilidades e competências exigidas pelo mercado para as várias profissões. Porém, pouco se tem procurado conhecer as características dos alunos que ingressam nessas profissões. Assim, buscar-se-á, a seguir, apresentar as categorias profissionais segundo Schein (1998). Tais categorias auxiliaram a análise das diferenças existentes entre

as habilidades e competências exigidas pelo mercado com as categorias apresentadas pelos alunos do curso de Ciências Contábeis analisado.

A primeira categoria é a de ‘Aptidão técnico-funcional’, a qual caracteriza indivíduos que possuem talento e grande motivação para um tipo de trabalho, em que exercitem suas aptidões e se tornem peritos em seu ramo (especialistas). Não são favoráveis a transferências para outras áreas e se identificam com o conteúdo de seu trabalho, sendo atraídos por aquilo que represente desafio para sua capacidade. Desejam liberdade para agir e toleram o gerenciamento apenas enquanto o consideram fundamental para a realização de sua tarefa. Querem ser remunerados de acordo com suas aptidões (escolaridade e experiência) e preferem salários a incentivos especiais, exceto como forma de reconhecimento. Quanto ao reconhecimento profissional, é mais valorizado quando vindo de colegas do mesmo nível profissional ou que conheçam realmente o valor do que foi realizado, principalmente quando for por meio de prêmios, distinções ou publicidade. Não se adaptam à estruturação de carreiras que dão valor ao aprendizado de diversas funções, à equidade interna de salários, à lealdade, à organização e ao bom relacionamento no trabalho.

A segunda categoria é a de ‘Aptidão administrativa geral’. Os indivíduos componentes desta categoria têm a ambição de atingir níveis organizacionais em que serão responsáveis pelas principais decisões sobre as diretrizes da empresa em que seu desempenho definirá o sucesso ou fracasso da organização. Valores e objetivos fundamentais para este grupo de pessoas resumem-se em subir os degraus hierárquicos da empresa até alcançar os níveis mais altos de responsabilidades, ter oportunidade de liderança, contribuir para o sucesso de sua organização e receber altos rendimentos. Possuem capacidade de identificar, analisar,

sintetizar e solucionar problemas sob condições de incerteza e informações incompletas. Apresentam grande facilidade em influenciar, supervisionar, chefiar e controlar pessoas, além de saberem lidar com elas em todos os níveis da organização, tendo em mente, sempre, as metas da empresa. São estimulados por questões e crises emocionais e interpessoais, pela capacidade de assumir alto grau de responsabilidade de ação e de exercer o poder tomando decisões difíceis, sem culpa ou vergonha. Desejam, em alto grau, responsabilidade, trabalho desafiador, diversificado e integrador; oportunidade de liderança e de contribuir para o êxito de suas organizações. Esses indivíduos avaliam a si mesmos pelos seus níveis de rendimentos e esperam ser muito bem-remunerados, fazendo questão de promoção baseada em mérito, desempenho reconhecido e resultados. As formas mais importantes de reconhecimento para os indivíduos da categoria administrativa geral são promoções para cargos de maior responsabilidade.

A terceira categoria é a ‘Autonomia/independência’, em que se encontram pessoas que têm uma necessidade imperiosa de fazer as coisas do seu jeito, dentro de seu ritmo e de acordo com seus próprios padrões. Têm necessidade de um certo grau de autonomia, que varia no decorrer da existência. Preferem trabalhos claramente delineados, com prazos definidos em sua área de especialização, com metas claramente definidas, mas que fiquem por sua conta os meios de alcançá-las. Preferem ser remuneradas pelo mérito de seu desempenho, com pagamento ao término do trabalho, bônus e outras formas de recompensa sem limitações ou obrigações impostas. Para estas pessoas, promoção significa maior autonomia. A melhor forma de reconhecimento é por meio de medalhas, cartas de recomendação, prêmios, recompensas e outras do gênero que signifiquem mais do que promo-

ções, mudanças de título ou mesmo bônus financeiros.

A quarta categoria é a 'Segurança/estabilidade', formada por pessoas que procuram empregos em organizações que propiciem estabilidade, sejam conhecidas por evitar dispensas, possuam bons programas de benefícios e cuja imagem seja de empresa sólida e confiável. Aceitam satisfeitas os benefícios a longo prazo e, geralmente, tendem a deixar suas carreiras nas mãos de seus empregadores. Estes indivíduos preferem ser remunerados com aumentos constantes e previsíveis, baseados em tempo de serviço. Querem ser reconhecidos pela lealdade e desempenho uniforme, dando preferência à maior garantia de estabilidade no emprego.

A quinta categoria é a 'Criatividade empreendedora', composta por pessoas que possuem uma imperiosa necessidade de criar novos negócios. O impulso criativo deste grupo é especificamente orientado no sentido de criar novas organizações, produtos ou serviços que possam ser estritamente identificados com o esforço do empresário, sobrevivam por si e sejam economicamente bem-sucedidos. Geralmente, a remuneração que estabelecem para si mesmas não é boa, mas detêm o controle das ações de sua organização. A forma de reconhecimento para estas pessoas é fazer fortuna e criar empreendimentos, além de procurar reconhecimento público.

A sexta categoria é a 'Vontade de servir, dedicação a uma causa', composta por pessoas que desejam um trabalho que lhes permita influenciar as organizações que as empregam ou a política social na direção de seus valores. São pessoas com vontade de servir, que se sentem recompensadas por meio de remuneração justa pelas suas contribuições e benefícios e por promoções que as façam ocupar cargos com maior influência e liberdade para exercerem suas funções.

A sétima categoria é a 'Puro desafio',

representada por pessoas que procuram desafios cada vez maiores à medida que progridem. Sua área profissional, organização empregadora, sistemas de remuneração e de promoção e formas de reconhecimento ficam subordinadas à condição de o emprego proporcionar oportunidades constantes de provarem sua capacidade. Caso contrário, as pessoas deste grupo tornam-se entediadas e irritadas. Para este tipo de pessoa, uma carreira só tem significado se habilidades competitivas puderem ser postas à prova. Se não houver esta oportunidade, elas poderão sentir-se desmoralizadas e tornarem-se um problema para si mesmas e para os outros.

A oitava categoria é a 'Estilo de vida', formada por pessoas que, além de conciliar a vida pessoal e profissional, precisam também incluir as suas necessidades individuais. São muito flexíveis e buscam uma atitude que reflita respeito pelos interesses pessoais e familiares. Ao contrário do que parecem, são pessoas que possuem uma área geográfica limitada devido à exigência de conciliarem necessidades pessoais, familiares e profissionais, causando muitas vezes surpresas nas empresas em que trabalham.

Certamente, pode-se admitir a possibilidade da existência de um padrão de referência diferente dos apresentados; entretanto, a importância destas categorias é fazer com que a pessoa descubra do que não renunciaria ao ser forçada a fazer uma escolha, sendo este o seu verdadeiro ponto de referência profissional. Além disso, em algumas situações profissionais, a pessoa se confronta com diversas possibilidades de escolha. Neste caso, quando nenhum ponto de referência fica claramente definido, é possível que ela não tenha tido a vivência necessária para estabelecer suas prioridades. Assim, ela deve procurar conviver com alguns exemplos de outras pessoas que estejam executando as funções em questão, a fim de ter mais argumentos para se decidir.

Resultados e discussões

Buscou-se neste trabalho mensurar as categorias de inclinação profissional dos alunos matriculados no curso de Ciências Contábeis na Faculdade de Ciências Gerenciais da FUOM – Fundação Educacional Comunitária Formiguense, localizada na cidade de Formiga, no Centro-Oeste Mineiro. O curso iniciou-se em 2002 e encontra-se estruturado em regime semestral, mas com admissão anual. Assim existem apenas o primeiro, terceiro e quinto períodos, os quais serviram de base para a pesquisa sobre competências e habilidades profissionais.

Ao se analisar o perfil de aptidão profissional dos alunos do curso de Ciências Contábeis, percebeu-se, de acordo com a tabela 1, que as categorias técnico-funcional, segurança/estabilidade e puro desafio obtiveram uma frequência de 18,8% cada uma. Somando as categorias técnico-funcional e segurança/estabilidade, obtém-se uma frequência de 37,6% dos alunos. Percebe-se, portanto, que os alunos buscam uma carreira profissional com características de previsibilidade, estabilidade e com bons programas de benefícios previamente estabelecidos. Possuem, também, grande motivação para um tipo de trabalho que exerce suas aptidões e os tornem peritos em seu ramo, ou seja, especialistas. Não são favoráveis a transferências para outras áreas e repugnam estilo de remuneração que não seja de acordo com sua escolaridade e experiência. Assim pode-se concluir que a maioria dos alunos tem uma visão distorcida das habilidades que o mercado requer de um contador.

Em contrapartida, a opção puro desafio, que tem como motivação profissional a busca e superação de desafios para provarem constantemente sua capacidade, obteve um percentual de 18,8% dos entrevistados.

Com 14,5% de frequência, a opção

TABELA 1 – Distribuição geral de frequências das categorias de inclinação profissional

	Nº de alunos	%
Técnico-funcional	13	18,8
Administrativa geral	1	1,4
Autonomia/independência	10	14,5
Segurança/estabilidade	13	18,8
Criatividade empreendedora	4	5,8
Vontade de servir	6	8,7
Puro desafio	13	18,8
Estilo de vida	9	13
Total	69	100

TABELA 2 – Distribuição de frequências dos períodos por categorias de inclinação profissional

	1º período	3º período	5º período
Técnico-funcional	14,7%	15,8%	31,2%
Administrativa geral	2,9%	0%	0%
Autonomia/independência	14,7%	15,8%	12,5%
Segurança/estabilidade	14,7%	36,8%	6,2%
Criatividade empreendedora	8,8%	0%	6,2%
Vontade de servir	11,8%	10,6%	0%
Puro desafio	23,6%	21%	6,2%
Estilo de vida	8,8%	0%	37,7%
Total	100%	100%	100%

autonomia/independência caracteriza-se por aqueles alunos que necessitam fazer as coisas do seu jeito, dentro do seu ritmo e de acordo com seus próprios padrões. Preferem trabalhos claramente delineados, com prazos definidos em sua área de especialização, com metas claramente definidas, mas que liquem por sua conta os meios de alcançá-los.

Na seqüência, temos estilo de vida com 13%, mostrando que esses alunos tendem a buscar conciliação da vida pessoal com a profissional. São muito flexíveis e buscam uma atitude que reflita respeito pelos interesses pessoais e familiares. Porém possuem uma área geográfica limitada, devido à necessidade de conciliarem necessidades pessoais, familiares e profissionais.

Com 8,7% aparece a vontade de servir, que apresenta como característica o desejo de um trabalho que permita aos alunos influenciar as organizações que os empregam ou a política social na direção de seus valores. Sentem-se recompensados por meio de remuneração justa pelas suas contribuições e benefícios e por promoções que os façam ocupar cargos com maior influência e liberdade para exercerem suas funções.

A criatividade empreendedora atinge 5,8% dos alunos, os quais possuem uma imperiosa necessidade de criar novos negócios. O impulso criativo deste grupo

é especificamente orientado no sentido de criar novas organizações. Essa característica é bastante interessante para os profissionais contábeis, uma vez que ela está envolvida diretamente com a organização, pois é necessária aos primeiros passos de uma entidade.

Em último lugar, aparece a administrativa geral com 1,4% dos alunos. Apresentam a ambição de atingir níveis organizacionais nos quais serão responsáveis pelas principais decisões sobre as diretrizes da empresa em que seu desempenho definirá o sucesso ou fracasso da organização. Possuem capacidades de identificar, analisar, sintetizar e solucionar problemas sob condições de incertezas e informações complementares. Esse é o perfil mais próximo das habilidades e competências solicitadas para o profissional da Contabilidade atualmente. O fato de um baixo índice dos alunos apresentar esta característica é preocupante. Isto pode ser entendido, entre outras coisas, pela busca de uma profissão estável, na qual possam se refugiar das incertezas apresentadas pelo mercado profissional. Veja Tabela 1.

Analisando especificamente a frequência das características em cada período, apresentadas pela tabela 2, verificou-se que o primeiro período é uma turma mais heterogênea, pois possui uma frequência diluída ao longo de todos os

perfis. Percebe-se uma predominância maior na característica puro desafio, com 23,6%, seguida de um empate entre técnico-funcional, autonomia e independência e segurança/estabilidade, com 14,7% cada uma. Com 11,8%, aparece a vontade de servir e, com apenas 2,9%, a administrativa geral.

Já o terceiro período apresenta uma maior concentração na característica segurança e estabilidade com 36,8%, seguida pela puro desafio, com 21%. A característica técnico-funcional e autonomia/independência têm a mesma participação, que é de 15,8%. Em último lugar aparece a vontade de servir, com 10,6%. Vale ressaltar que a administrativa geral, criatividade empreendedora e estilo de vida não apresentaram nenhuma frequência.

O quinto período apresenta uma concentração nas características estilo de vida e técnico-funcional, com 37,7% e 31,2%, respectivamente. Com 12,5%, aparece autonomia/independência, seguida de segurança/estabilidade, criatividade empreendedora e puro desafio, com 6,2% cada. Não aparece frequência para administrativa geral e vontade de servir. Veja Tabela 2.

Diante do exposto acima, percebe-se uma diferença significativa entre o perfil desejado do profissional de Ciências Contábeis e o apresentado pelo aluno do

Conclusão

curso. O perfil desejado é pautado em habilidades que possibilitem ao profissional atuar em situações complexas e mutáveis, o que facilita a tomada de decisões não-programáveis, conforme propõe Simon *apud* Maximiano (2002b). Porém os dados indicam uma predominância, nos alunos pesquisados, de um perfil voltado para ambientes determinísticos e lineares, em que se apresenta nenhuma ou pouca mutação. Ou seja, é um perfil próprio para tomadas de decisões programadas.

Assim, o desafio do curso de Ciências Contábeis da UNIFOR/MG é trabalhar os perfis apresentados pelos alunos, a fim de transformá-los em perfis exigidos pelo mercado. Deste modo, para se ter êxito na formação dos contadores, é de fundamental importância que o projeto pedagógico contemple meios de atingir objetivos e técnicas de ensino, de modo que a particularidade de cada período possa ser trabalhada no sentido de formar um profissional adequado ao mercado. No entanto, não é simples fazer essa adequação, uma vez que envolve mudanças culturais dos professores, alunos e da própria instituição.

Embora existam as diretrizes curriculares elaboradas pelo Conselho Nacional de Educação, as quais referenciam a estrutura básica do curso de Ciências Contábeis, estas não podem ser o único instrumento para a coordenação de curso, pois existem características próprias de cada região e, conseqüentemente, dos alunos, que devem ser consideradas e trabalhadas no processo de ensino, a fim de que o perfil almejado seja maximizado.

Uma vez que o proposto acima seja alcançado, toda a sociedade brasileira sairá beneficiada, principalmente os alunos que sairão da graduação capazes de atender à exigência proposta pelo mercado, sendo capazes de atingir o objetivo da contabilidade no seu todo e de participar do processo decisório em qualquer circunstância.

Com base na pesquisa realizada, conclui-se que o perfil profissional dos alunos de Ciências Contábeis é um pouco diferente daquele exigido, atualmente, pelo mercado de trabalho. Tal perfil pode ser moldado dentro do projeto pedagógico para que se formem contadores aptos a tomarem decisões em um ambiente de extrema mudança. Portanto, fica sinalizado neste trabalho que o processo de formação profissional deve ser tratado não apenas segundo normas ou prescrições curriculares, mas também por meio da análise das habilidades e competências dos alunos que ingressam nos cursos de contabilidade.

O conhecimento das características individuais dos alunos que ingressam no curso de Ciências Contábeis é de fundamental importância para o direcionamento da formação do perfil profissional desejado.

Outro ponto a ser concluído é que os modelos tradicionais de ensino utilizados pelos professores não conseguem atender perfis tão diversos quanto os apresentados, tanto pelos alunos quanto pelos períodos, visto que eles tendem a priorizar aulas que direcionam os alunos aos perfis técnico-funcional e segurança e estabilidade. Assim é necessário que o professor esteja aberto a adotar práticas de ensino adequadas, levando cada período do curso a formar o profissional desejado pelo mercado.

Atendendo às exigências curriculares do curso de Ciências Contábeis, observando os perfis dos alunos, analisando as exigências do mercado e moldando o projeto pedagógico por intermédio das variáveis citadas anteriormente, tende-se a formar um contador apto a atender às demandas do mercado.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução nº 8, de 10 de março de 2004. Institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em ciências contábeis, bacharelado, e dá outras providências.
- BARATO, J.N. Competências essenciais e avaliação do ensino universitário. Brasília: UNB, 1998.

CASTELLS, M. A sociedade em rede (A era da informação: economia, sociedade e cultura, v.1). Tradução: Ronaldo V. Maier. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC nº 750/95. Dispõe sobre os princípios fundamentais de contabilidade.

_____. Resolução CFC nº 724/94. Altera o apêndice à resolução sobre os princípios fundamentais de contabilidade.

DRAJCKER, P. Mentes Brillantes. Revista *BSM Management*. São Paulo, v.33 nº 51 p. 14-22, mar/abr 2002.

HENDERSSON, Eldon S.; BREDA, Michael J. *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas, 1998. 550 p.

IODICELIS, Sérgio de. *Teoria da contabilidade*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000. 336 p.

MARION, José Carlos. *Introdução à teoria da contabilidade: para o nível de graduação*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 200 p.

KANITZ, S. Aprendizado e premia. Revista *Veja*. São Paulo, nº 8 p. 20, ago. 2002.

MARION, José Carlos. *O ensino da contabilidade*. São Paulo: Atlas, 2001.

MARINHO, A. C. A. *Teoria geral de administração: da revolução urbana à revolução digital*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PINSONNEAULT, Alain; GRAEMER, Kenneth L. *Survey Research Methodology in Management Information Systems: An Assessment*. *Journal of Management Information Systems*, v. 10, n. 3. Armonk, NY, USA: M.E. Sharpe, Inc., Fall 1995.

PUCIK, W.; THICHY, N. M.; BARKETT, C. E. *Globalization and human resource management: creating and leading the competitive organization*. New York: John Wiley, 1997.

RESENDE, E. *O livro das competências: desenvolvendo as competências, a melhor ajuda para as pessoas, organizações e sociedade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

SEHLES, K. *Vivendo a própria mesa*. São Paulo: Best Seller, 1988.

SCHÉIN, E. H. *Iniciação profissional*. São Paulo: Nobel, 1998.

STEFFEN, J. *Modelos e competência profissional* (S.L. monografia), 1999.

YIN, R.K. *Case study research: design and methods*. 3. ed. Newbury Park: Brooks/Cole, 2001.



*Robson de Castro Ferreira – Administrador, mestre em Administração, professor dos cursos de Ciências Contábeis e Administração e coordenador do curso de Administração da UNIFOR-MG (Centro Universitário de Formiga), E-mail: robson@ufom.br.



**Daniel Fonseca Costa – Contador, pós-graduado em Auditoria, mestre em Ciências Contábeis, professor dos cursos de Ciências Contábeis e Administração e coordenador do curso de Ciências Contábeis da UNIFOR-MG (Centro Universitário de Formiga), E-mail: daniel@ufom.br.