

Competências profissionais requeridas e exigidas no exame de certificação da profissão contábil

Professional skills required in accountancy professional certification exam

Jucilene Santana Silveira

Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Álvares Penteado (FECAP)

E-mail: jsantana01@hotmail.com

Andressa Moretti Kamimura

Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Álvares Penteado (FECAP)

E-mail: andressamkamimura@gmail.com

Daniela Cristiane Morita Gomes

Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Álvares Penteado (FECAP)

E-mail: dacmog@gmail.com

Vilma Geni Slomski

Professora e Pesquisadora do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis do Centro Universitário Álvares Penteado (FECAP)

E-mail: vilma.geni@fecap.br

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi aproximar competências requeridas para a atuação profissional com as exigidas no Exame de Suficiência aplicadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 2017. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva-qualitativa. Os dados foram coletados por meio da análise documental e averiguados por análise de conteúdo. Constatou-se que as provas contemplam nos eixos técnico-profissional, relacional e organizacional um perfil de contador com “competência técnica”, “credibilidade e confiança”, “domínio da comunicação oral e escrita”, “visão sistêmica”, capacidade para a “aplicação de conhecimento”, “resolução de problemas”, “planejamento”, que seja “flexível” e saiba “administrar conflitos”. Destaca-se, no eixo das competências relacionais, a ausência de conteúdo referente às competências “trabalho em equipe” e “relacionamento interpessoal”. Pode-se concluir que, nas provas de suficiência do ano de 2017, prevaleceram as competências do eixo Técnico-profissional, com baixa reflexividade das competências dos eixos Social e Organizacional.

Palavras-chave: Ensino da Contabilidade. Perfil de competências profissionais. Exame de Suficiência. Profissão Contábil.

ABSTRACT

The aim of this research was to bring the skills required for the professional acting closer to the ones demanded in the Accountancy Professional Certification Exam by the *Conselho Federal de Contabilidade (CFC)* in 2017. Therefore, it was made a descriptive-qualitative research. Data was collected through documental analysis and studied by content analysis. We found that tests contemplate an accountant profile with “technical skill”, “reliability and confidence”, “expertise in oral and written communication”, “systemic view”, capacity to “apply knowledge”, “problem-solving”, “planning”, “flexible” and able to “manage conflicts”. Focus went to the lack of content regarding the skills “group work” and “interpersonal relationship” from the Relational/ Social competencies axis. We concluded that in the 2017 Accountancy Professional Certification Exams, prevailed the technical-professional competencies axis competences, with low reflexivity in the Social and Organizational competencies axis.

Key-words: Accountancy teaching. Professional skills profile. Accountancy professional certification exam. Accountancy profession.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças sociais, econômicas e culturais impactam os setores produtivos de bens e serviços baseados em conhecimento e inovações tecnológicas, além do modo de vida das pessoas e profissões (CARVALHO, 2010). Para Tünnermann (2001, p.29), os países devem “investir em educação, ciência, tecnologia e investigação”, para que a formação científica e

tecnológica do trabalhador se torne prioridade das Instituições de Ensino Superior (IES). Nesse cenário, Zarifian (2001) diz que os diplomas não validam apenas aquisições de conhecimentos, mas também no campo das competências profissionais.

Quanto à Contabilidade, desde a “criação do método das partidas dobradas” até a atualidade, muitas mudanças ocorreram. Seu objetivo vai além de acumular cifras no preparo de um balanço que atenda ao fisco, uma vez que softwares adequados produzem melhor as rotinas. Para Iudicibus e Marion (2000), o novo perfil do profissional da Contabilidade demanda capacidade para atender ao seu objetivo básico, isto é, fornecer informações aos diversos usuários, de forma a propiciar tomadas de decisões. Segundo Laffin (2015, p. 6), a Contabilidade como área de conhecimento está inserida “nas relações de trabalho e como tal precisa alterar suas práticas profissionais em função das transformações que decorrem do ambiente econômico, da ciência e das novas tecnologias”.

Essas assertivas demonstram a necessidade de alinhar formação e exercício da profissão, em que teoria e prática profissional se relacionem. Nesse âmbito, a competência é vista como práxis envolvendo subjetividade, comunicação e interatividade. Vázquez (1968, p. 117) reafirma essa 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”.

Nessa linha de pensamento, Palma e Queiroz (2006) afirmam que o crescimento do número de IES relaciona-se à valorização da formação graduada e dos novos desafios profissionais que demandam formação e profissionalização. (MARION; SANTOS, 2012). Essas necessidades do mundo do trabalho, conforme Fleury e Fleury (2004), fazem com que a academia repense seus currículos, a fim de alinhar as competências individuais às organizacionais e às estratégias dos negócios. Isso para que as competências pessoais possam agregar, simultaneamente, valor tanto ao indivíduo quanto ao grupo e à organização.

Tais mudanças vêm sendo contempladas pelas reformas da educação nacional instituídas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (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). Nessa lógica, o curso de contabilidade tem instituído mudanças para atender às necessidades de formação e desenvolvimento do perfil de competências do profissional Contábil.

O Conselho Regional de Contabilidade (CRC), órgão regulador da profissão Contábil, com a preocupação de alinhar a formação do Contador com as necessidades das corporações,

instituiu o Exame de Suficiência (ES). O objetivo da prova é comprovar um nível de conhecimento necessário para que os bacharéis em Ciências Contábeis possam exercer a profissão. Todavia, o desafio dos sistemas de avaliação da profissão é desenvolver um processo avaliativo, capaz de contribuir com a valorização da profissão a partir da valorização dos conhecimentos que devem ser mobilizados pelos Contadores para dar conta das atividades que desenvolvem nas empresas, dentre elas, a de responsabilidade social, “atuar na prestação de contas, que é o ponto fundamental para a 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, etc.”. (MARION; SANTOS, p. 4).

A necessidade de alinhar a formação e o exercício da profissão, referendados pelo exame de 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?

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

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

2.1 A NOÇÃO DE COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

A partir do século XVIII, o conceito de competência tornou-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, 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).

Essas ideias indicam o deslocamento da ênfase nas capacidades apenas técnicas e a exigência de o 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. 2). Nesse âmbito, o conceito de competência profissional relaciona-se à 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. Dutra (2016, p. 54) a define como sendo um “um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades”. Nessa esteira, 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 vez que “saber agir não consiste somente em saber tratar um incidente, mas, igualmente em saber antecipá-lo”. (LE BOTERF, 2003, p. 38).

Percebe-se, desse modo, que o desenvolvimento das competências profissionais acontece durante todo o percurso do indivíduo. Autores como Dutra (2016); Fleury e Fleury (2004) e Zarifian (2001) asseveram que as competências são qualificações adquiridas na formação acadêmica ou pela prática de suas atividades profissionais. Assim, a competência dá-se em face às novas qualificações, que agregam novos conhecimentos e aptidões aos indivíduos.

Fleury e Fleury (2004) 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”. Isso é, a competência é percebida “como estoque de recursos, que o indivíduo detém”. (FLEURY; FLEURY, 2004, p. 185). Em acordo Zarifian (2003) apresenta três elementos que complementam esta definição de competências: 1) a tomada de iniciativa e responsabilizar-se sobre problemas e situações profissionais que se confrontam; 2) a inteligência prática sustentada nos conhecimentos adquiridos, para que sejam transformados na medida em que esses acontecimentos aumentam; 3) a faculdade de mobilização e compartilhamento da mesma situação, para assumir áreas de responsabilidades.

Pode-se dizer que essas características do profissional da contemporaneidade apresentam-se como a possibilidade de alinhar a academia ao mundo de trabalho, pois a capacidade de “articular conhecimentos teóricos e práticas laborais, reafirma 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. 8).

2.1.1 COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

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

Para Fleury e Fleury (2004), as competências dos indivíduos podem ser caracterizadas como gerenciais, à medida que os conhecimentos, as habilidades e as atitudes são disponibilizadas à empresa, para ser possível mobilizar e integrar recursos e agregar valor a essa. Pode-se dizer, então, que as competências gerenciais têm papel fundamental. Isso porque, segundo Ruas (2001, p. 247), “é a competência gerencial que mobiliza todas as outras competências organizacionais — as essenciais, as funcionais e as individuais”. As organizações precisam contar com “habilidades não apenas interpessoais, mas também interculturais”. Nesse sentido, Fleury e Fleury (2001, p.192-193) classificam as competências do indivíduo em três eixos que envolvem sua relação com a empresa em uma perspectiva sistêmica, conforme a tabela 1, a seguir.

TABELA 1 - 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 e Fleury (2001, p.192-193).

Pode-se dizer que as competências gerenciais possuem não apenas dimensões técnicas e funcionais do trabalhador, mas também intelectuais e sociais. Em acordo com essa 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, a competição, as mudanças rápidas, volatilidade, pressão pela eficiência e a demanda por capacidade global e local são as regras.

Os avanços tecnológicos, sociais, culturais, e, conseqüentemente da profissão Contábil exigem atenção por parte da academia, o novo perfil de competências dos profissionais da área de negócios requer reformas curriculares (SOUZA; ORTIZ, 2006), capazes de romper com o tecnicismo. A possibilidade de flexibilização curricular e a implementação da formação complementar contribui para a geração de profissionais comprometidos com o desenvolvimento e as transformações sociais vigentes.

Como já exposto, neste estudo, a preocupação é desvelar o alinhamento existente entre o que a atuação profissional requer dos profissionais na era da informação e do conhecimento, e o que a certificação profissional exige. Para tanto, propõe-se aproximar as competências profissionais necessárias diante da atuação profissional e as valorizadas pela certificação da profissão. Desse modo, utilizou-se a matriz de competências profissionais elaborada por Pereira (2013, p. 47), segundo os eixos de competências, subdivididos em três principais, conforme Fleury e Fleury (2001) e Ruas (2001): 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.

Essas competências gerenciais foram selecionadas para este estudo por serem consideradas essenciais no mundo do trabalho, visto como um prolongamento da competência que o indivíduo direciona face a uma situação profissional mutável e complexa (FLEURY; FLEURY, 2004). Nesse sentido, Mussak (2010, p.117) acrescenta que as políticas de gestão de

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

Sobre esse aspecto, Marion (1998) também 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).

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”. Assim, a competência organizacional, para o autor, conseguirá existir somente a partir da aquisição e desenvolvimento das competências individuais, que estarão implícitas nas políticas de gestão organizacional. Por sua vez, a competência social constitui-se como “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).

Essas discussões evidenciam que o conceito de gestão por competência vincula-se à gestão de pessoas, envolvendo aspectos como seleção, desenvolvimento, avaliação e remuneração. Contudo, quanto a aspectos como a necessidade de adaptação às mudanças estruturais na organização do trabalho, como multifuncionalidade e flexibilidade, esse conceito de competências “acaba por constituir importante instrumento de referência para mediar as diferentes responsabilidades e contribuições individuais no interior da empresa”. (DIAS *et al.*, 2008, p. 12).

2.2 O CONCEITO DE COMPETÊNCIAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

A partir da década de 1990, com a aceleração do processo de globalização da economia e a competitividade crescente, as instituições de educação, especialmente de ensino superior, foram pressionadas com cobranças empresariais (KATO, 2007). Para estreitar as relações entre o desenvolvimento econômico e o ensino superior, foi necessário aprender e desenvolver

competências, “noção essencialmente individual e identificável, seja nas ações práticas da vida, seja na dimensão das relações em geral ou especificamente no âmbito do trabalho”. (SILVA, 2007, p. 4).

Isso significa dizer que a formação por competências se tornou um grande diferencial para as instituições e empresas, de maneira geral. Segundo Dutra (2006), um profissional com um perfil obediente e disciplinado não encontra mais espaço nas organizações, que querem um profissional autônomo, criativo e empreendedor. Sobre isso, 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”. No mesmo cenário, Dutra (2016) afirma que um profissional obediente e disciplinado não encontra mais espaço nas organizações, que cada vez mais selecionam trabalhadores autônomos e empreendedores. Nessa 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 adequar a 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 esse pensamento, Masetto (2003, p.16) relata 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, conhecimentos e valores.

Considera-se que as IES têm grande responsabilidade no processo de formação profissional, sendo esse um dos eixos do ensino superior. Essas são características da formação do trabalhador nesse novo cenário, em que as organizações precisam, cada vez mais, de um diferencial competitivo. Para tanto, a IES deve ampliar seus objetivos, tendo em vista a qualidade da educação que oferece e os profissionais que por ela transitam. (KATO, 2007).

2.3 O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

O primeiro curso superior em Contabilidade no Brasil foi oferecido pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP), em 1945, a partir do Decreto-Lei 7.988, de 22/09/1945. Em 1946, a profissão foi regulamentada e foi criado o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Contabilidade, pelo Decreto-Lei nº

9.295, com a responsabilidade de fiscalizar e organizar a classe contábil. (SANTOS; SOBRAL; CORREA et al., 2011). Laffin (2015, p. 14) aponta que as mudanças curriculares ocorridas a partir da Lei de Diretrizes e Bases (LDB, 199) contribuíram para a melhoria da educação geral, em especial em Contabilidade. Todavia, a grande mudança ocorreu no curso de Ciências Contábeis em 2004, com a Resolução CNE/CES nº 10/2004, que em decorrência da implementação da LDB n. 9.394/96, introduziu o conceito de competências. Ademais, deverão implementar os seguintes aspectos:

I - Perfil profissional esperado para o formando, em termos de competências; II – componentes curriculares integrantes;

III - sistemas de avaliação do estudante e do curso;

IV - estágio curricular supervisionado; V - atividades complementares;

VI – monografia, projeto de iniciação científica ou projeto de atividade – como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – como componente opcional da instituição;

VII - regime acadêmico de oferta; VIII - outros aspectos que tornem consistente o referido Projeto.

Por outro lado, a Resolução CNE nº 10 de 2004, 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 quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de inovações tecnológicas;

III – revelar capacidade crítico-analítica e avaliação quanto às implicações organizacionais, com o advento da tecnologia da informação.

Esse conteúdo da formação evidencia a necessidade de formação e evolução da Educação Superior em Ciências Contábeis. Ademais, demonstra os impactos que as transformações sociais, econômicas e tecnológicas trouxeram ao mundo do trabalho, e as necessidades de aproximar a formação com as exigências do trabalho. (KATO, 2007).

2.3.1 COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL CONTADOR

As reformas curriculares, a partir da LDB (1996) buscam estabelecer uma formação por competências, ao proporem a autonomia das IES, estabelecem diretrizes para a elaboração do projeto pedagógico e a busca pela flexibilização curricular (CES/CNE 0146, 2002). Em relação à área Contábil, indicam que o curso deverá contemplar um perfil profissional que revele: “A responsabilidade social de seus egressos e sua atuação técnica e instrumental, articulada com outros ramos do saber e, portanto, com outros profissionais, evidenciando o domínio de habilidades e competências inter e multidisciplinares”. (CES/CNE 0146, 2002, p. 14).

Quanto às competências, os bacharéis em Ciências Contabilistas deverão ser capazes de: 1. Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem próprias das Ciências Contábeis e Atuariais; 2. Demonstrar uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; 3. Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais; 4. Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis; 5. Desenvolver, com motivação e pela permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para captar insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão; 6. Exercer suas funções com expressivo domínio das funções contábeis e atuariais, que viabilizem aos agentes econômicos e administradores, de qualquer segmento produtivo ou institucional, o pleno cumprimento da sua responsabilidade, quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas da sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania; 7. Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e controle gerencial; 8. Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas pela legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

Essas competências profissionais poderão ser desenvolvidas por meio de um projeto de educação comum, o qual exigirá que os educadores elejam um conjunto de intenções educativas e diretrizes pedagógicas na orientação, organização e desenvolvimento da sua prática educativa.

Referenciais mais amplos “de natureza político-filosófica, epistemológica e didático-pedagógica definidos conjuntamente, oferecerão as bases para a análise da realidade atual da universidade e o planejamento da intervenção sobre ela” também deverão ser estabelecidos. (SLOMSKI, SILVA, GOMES et al., 2010.).

2.4 O EXAME DE CERTIFICAÇÃO DA PROFISSÃO CONTÁBIL

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

Nesses termos, o CFC, pela Resolução CFC nº 853, de 1999, instituiu o Exame de Suficiência, como requisito para obter o Registro Profissional em CRC. Entretanto, a Lei 12.249 de 11 de junho de 2010 revoga a obrigatoriedade (BRASIL, 2010). Somente em 2015 o exame é reinstituído pela Resolução CFC nº 1.486/2015, que regulamenta o Exame de Suficiência como requisito para obtenção de Registro Profissional em Conselho Regional de Contabilidade (CRC) no âmbito nacional. Essas transformações vêm sendo buscadas pelos currículos internacionais com a coordenação do ISAR (*International Standards of Accounting and Reporting*), cujo objetivo é discutir as práticas contábeis, para manter os países atualizados quanto às tendências que se afirmam na profissão contábil; por exemplo, a padronização das normas internacionais, visando à convergência das normas brasileiras de contabilidade e à adequação dos cursos de graduação e programas técnicos e científicos de cooperação.

Assim, o ES do Sistema CFC e do CRC deve acompanhar a evolução tecnológica e cultural e parametrizar as competências gerenciais necessárias ao perfil do novo contador. Segundo o CFC, o 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 por esse exame, Miranda, Araújo e Miranda (2017, p. 161) asseveram que “que o exame não é uma unanimidade entre os profissionais e pouco se sabe sobre a percepção da sua qualidade”.

Essas colocações indicam que os exames devem ir além do conceito de medida, refletindo sobre o conceito de avaliação. Nesse sentido, Depresbiteris (2001) diz que ir além da

certificação como medida implica repensar a profissão e a prática de certificação, com questionamentos que vão desde a forma como se mede competências até o grau de subjetividade presente na mensuração de atitudes tais como: “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).

Conforme esses questionamentos, os objetivos de um processo de certificação profissional assumem características especiais. Assim, precisam ir além do saber fazer profissional, agregando conhecimentos, habilidades e atitudes “adquiridas não apenas em sistemas formais de ensino, como também no próprio mundo do trabalho”, que deve também ser reconhecido (DEPRESBITERIS, 2009, p. 30).

Ao considerar os exames de certificação profissional, as edições nº 1/2017 e 2/2017 do CFC e CRC contemplaram o seguinte conteúdo nas provas, para obter o registro profissional de Contador: 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 e m) Língua Portuguesa Aplicada. Tais conteúdos foram contemplados pelos dois editais do ES Edição n. 1/2017 e 2/2017, quanto aos conhecimentos valorizados pelo órgão regulador da profissão.

Entende-se que os eixos de formação básica e profissional precisam ser contemplados pelo exame de certificação, pois os conteúdos dos cursos de formação visam ao desenvolvimento profissional capaz de atender exigências e desafios da profissão. Para Holland (2000), as competências necessárias ao profissional contábil estão subdivididas em funcionais, relacionadas ao amplo conhecimento dos negócios e 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 se adaptar à mudança de cenários, e aceitar, como condição profissional, a educação continuada.

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

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Ao considerar que o objetivo desta pesquisa é aproximar competências profissionais requeridas para a atuação profissional com as exigidas no exame de certificação da profissão contábil em 2017, entendeu-se que a melhor opção seria a pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. A pesquisa delimitou-se ao CFC, 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 CRC.

Os dados foram coletados por análise de documentos. Segundo Martins e Theóphilo (2009, p. 85), “essa técnica utiliza dados secundários, aqueles já coletados que se encontram organizados em arquivos, banco de dados, etc.”. Os documentos utilizados neste estudo foram as provas aplicadas pelo CFC em 2017, primeiro e segundo semestres, totalizando 100 questões. O instrumento de coleta de dados foi composto por duas partes:

a) A primeira teve por base a matriz de competências utilizada por Pereira (2013), visando a identificar a reflexividade das provas nas competências exigidas de profissionais da área contábil. Essa parte engloba 19 competências gerenciais, divididas em três eixos, conforme a tabela 02, adiante:

b) A segunda parte engloba as 100 questões da prova aplicada pelo CRC em 2017, visando a identificar reflexos de cada uma das questões das provas, em cada uma das 19 competências profissionais. Segue, na tabela 2, uma síntese com as principais partes do instrumento de coleta:

TABELA 2 - INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS

EIXOS	Nº	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/metast 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, opiniões 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 dos serviços prestados sob sua responsabilidade.																
	4	Competência Técnica	Capacidade para criar, realizar, planejar, gerir a execução, qualificar, otimizar e acompanhar os processos 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 / Eixos de Competências	Organizacionais/negócios						Relacionais/Sociais						Técnico/ profissionais						
	9	2	8	11	13	10	12	3	5	7	15	14	17	1	4	6	16	18	19

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

O pré-teste do instrumento indicou revisões e permitiu alinhar os critérios para classificar referidas questões. Os dados foram apurados pela 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 a encontrar respostas ao questionamento da pesquisa e a descoberta dos conteúdos aparentes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram extraídos das duas dimensões do instrumento de coleta de dados (questões das provas x matriz de competências), buscou-se identificar a reflexividade do conteúdo de cada uma das questões das provas do CFC, aplicadas no ano de 2017, em cada uma

das 19 competências requeridas aos profissionais da área de negócios, distribuídas nos 03 eixos temáticos: Técnico-profissional; Relacional; organizacional.

Deste procedimento surgiram os seguintes temas: a) adequação entre competências profissionais requeridas e exigidas pela certificação da profissão contábil no ano de 2017; b) e reflexividade das provas nas competências dos eixos: a) organizacional, b) relacional; c) técnico profissional, conforme a seguir.

4.1 ADEQUAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS REQUERIDAS E EXIGIDAS PELA CERTIFICAÇÃO DA PROFISSÃO CONTÁBIL NO ANO DE 2017

Os dados da tabela 3, adiante, mostram a frequência com 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 foi contrastado com o conteúdo de cada uma das 19 competências, em busca de convergências entre eles.

TABELA 3 - REFLEXIVIDADE DO EXAME NOS EIXOS DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Eixos de competências	Total 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 sete competências profissionais classificadas como gerenciais. No conteúdo das 100 questões das provas, o conteúdo das competências desse eixo foi identificado 106 vezes, destacando-se como o segundo mais contemplado no conteúdo das provas, com 22% das marcações. O eixo técnico profissional subdivide-se em seis competências profissionais. No conteúdo das questões das 100 provas, foi identificado 337 vezes em que convergiu com as competências deste eixo. É o eixo que mais contemplou o conteúdo das provas, com 70% das marcações nas competências da dimensão da formação profissional.

O eixo das competências relacionais ou sociais subdivide-se em seis competências profissionais. No conteúdo das questões das provas, foi identificado apenas 40 vezes no conteúdo das competências deste eixo. É o eixo que menos contemplou o conteúdo das provas, com apenas 8% das marcações. Essas dimensões da competência profissional precisam ser consideradas tanto nos cursos de graduação quanto na educação continuada, pois estão

relacionadas às necessidades das organizações, dizem respeito ao “saber agir, responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico a organização e valor social ao indivíduo” (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 21).

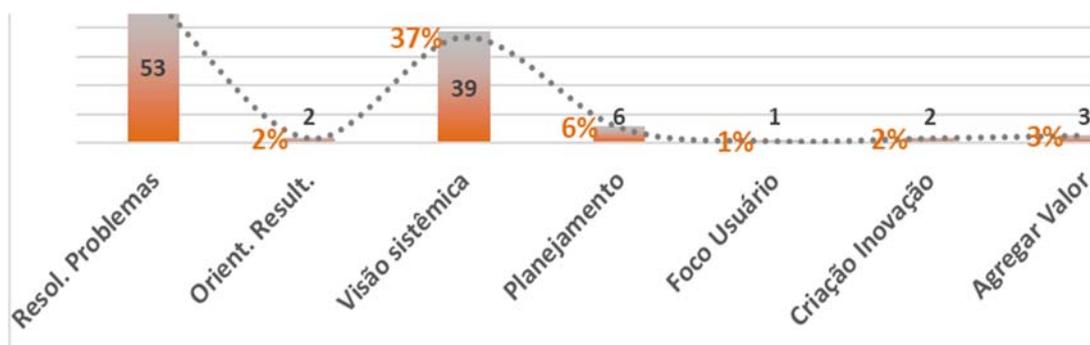
A análise contrativa entre a matriz de competências profissionais e o conteúdo de cada uma das 100 questões das provas evidencia um nível ainda baixo do conteúdo das competências ligadas ao eixo social e organizacional; ainda, uma prevalência da dimensão técnico-científica no conteúdo das provas de certificação 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 pertinente 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 se define como um trabalhador multiquificado, polivalente, responsável por funções mais intelectuais e abstratas do que operacionais.

4.2 REFLEXIVIDADE DAS PROVAS NAS COMPETÊNCIAS DO EIXO ORGANIZACIONAL

Os dados da figura 1 evidenciam a presença do conteúdo das provas de certificação da profissão contábil no conteúdo das competências do eixo organizacional/ Negócios em 2017. Pode-se destacar que a competência “resolução de problemas” foi contemplada no conteúdo das provas 53 vezes (53%) e o da competência “visão sistêmica” 39 (37%) vezes, conforme a seguir.

FIGURA 1 - REFLEXIVIDADE DO EXAME NO EIXO ORGANIZACIONAL



Para Fleury e Fleury (2001, p. 20), a resolução de problemas faz parte das competências profissionais, pois “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 imprevisível cada vez mais cotidiano, rotineiro.”

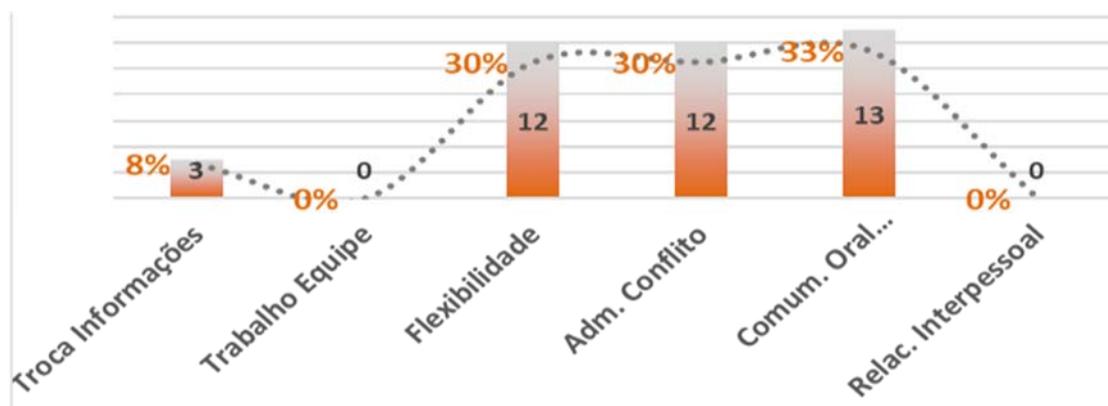
Por outro lado, nesse eixo, foi possível constatar que o conteúdo das provas de 2017 não contemplou de forma mais abrangente o conteúdo das competências “foco no usuário”, “criação e inovação” e “orientação para resultados”. Como relata Deluiz (2001), um trabalhador multifuncional e qualificado com visão sistêmica é capaz de analisar e interpretar dados, fatos e situações, e elaborar soluções torna-se um diferencial para as organizações.

Fleury e Fleury (2004) acrescentam que as competências dos indivíduos podem ser caracterizadas como gerenciais, na medida em que os conhecimentos, as habilidades e as atitudes são disponibilizadas à empresa, para ser possível mobilizar e integrar recursos e agregar valor a essa. Pode-se dizer, então, que as competências gerenciais têm papel fundamental. Isso porque, segundo Ruas (2001, p. 247), “é a competência gerencial que mobiliza todas as outras competências organizacionais — as essenciais, as funcionais e as individuais”.

4.3 REFLEXIVIDADE DAS PROVAS NAS COMPETÊNCIAS DO EIXO RELACIONAL

Os dados da figura 2, evidenciam a presença do Exame de certificação da profissão Contábil no ano de 2017 nas competências do eixo Relacional /Social. Nesse eixo, destacam-se competências com os mesmos percentuais de marcações tais como: “comunicação oral e escrita”, contempladas por 12 (30%) marcações; “flexibilidade”, com 12 (30%) marcações e “administração de conflitos”, com 13 (33%) marcações, conforme a seguir.

FIGURA 2 - REFLEXIVIDADE DO EXAME NO EIXO RELACIONAL



Destaca-se que, nesse eixo, as competências “relacionamento interpessoal” e “trabalho em equipe” não foram pontuadas. Isso revela uma limitação em relação aos conhecimentos valorizados pela certificação, pois o novo perfil de competências profissionais valoriza um trabalhador “multiqualificado, 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”. Nesse sentido, pontua-se como um dado importante nesse eixo o fato de não haver a presença do conteúdo da competência “trabalho em equipe” e nem “relacionamento interpessoal” no conteúdo de nenhuma das questões do Exame analisado.

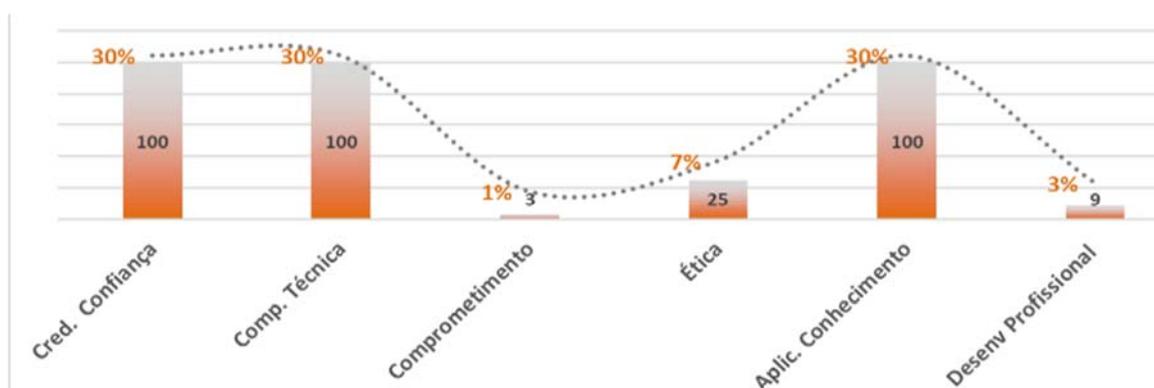
Essas ideias indicam características presentes no novo perfil profissional, porque passa a exigir do trabalhador “capacidade de diagnóstico, de solução de problemas, capacidade de tomar decisões, de intervir no processo de trabalho, de trabalhar em equipe, auto organizar-se e enfrentar situações em constantes mudanças” (DELUIZ, 2001, p. 2).

Nesse âmbito, o conceito de competência profissional é caracterizado por sua multidimensionalidade, envolvendo tanto a objetividade (ações) quanto a subjetividade – reflexão (DELUIZ, 2001).

4.4 REFLEXIVIDADE DAS PROVAS NAS COMPETÊNCIAS DO EIXO TÉCNICO PROFISSIONAL

Os dados da figura 03 evidenciam a presença do conteúdo das provas de certificação da profissão contábil nas competências do eixo técnico- profissional no ano de 2017. Identificou-se que o eixo das competências técnico-científicas foi o mais pontuado no conteúdo das provas de certificação da profissão Contábil no ano de 2017.

FIGURA 3 - REFLEXIVIDADE DO EXAME NO EIXO TÉCNICO-PROFISSIONAL



Destacam-se as competências, com igual expressividade foram: “credibilidade e confiança”, com 100 (30%) marcações; a “competência técnica”, com 100 (30%) marcações, e a “aplicação do conhecimento”, com 100 (30%).

Como apontam 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, criação e inovação diante dos problemas que surgem na atuação profissional.

5 CONCLUSÕES

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

Quanto 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 de “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”, 12 (30%) marcações e “administração de conflitos”, 13 (33%) marcações.

Ressalta-se o fato de que, nesse eixo, não foi possível identificar conteúdo relacionado às competências “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%).

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

A análise contrastiva entre a matriz de competências profissionais e o conteúdo de cada uma das 100 questões das provas aplicadas em 2017 pelo órgão certificador permitem concluir que prevaleceram as competências do eixo técnico-científico, além de 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, buscando alinhar o que o mundo do trabalho valoriza e a certificação exige.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Competência: a chave do desempenho**. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Congresso Nacional, 1996. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L9394.htm >. Acesso em: 08 set. 2019.

BRASIL. **Lei 12.249 de 11 de junho de 2010**. Dispõe sobre a obrigatoriedade do exame de suficiência do CRC. 2010. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12249. Acesso em: 08 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.295/46**. Subordinadas ao Conselho Federal de Contabilidade, com as finalidades de registro e fiscalização do exercício da profissão contábil. 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm >. Acesso em: 08 set. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei** no. 7988, de 22.09.1945. Dispões sobre o ensino superior de Ciências Econômicas e de Ciências Contábeis e Atuariais.

BRASIL. **Parecer CES/CNE nº 0146**, de 3 de abril de 2002. Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de graduação em Direito, Ciências Econômicas, Administração, Ciências Contábeis, Turismo, Hotelaria, Secretariado Executivo, Música, Dança, Teatro e Design.

CARVALHO, A. M. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. **Revista Evidência**, Gravataí, n. 6, v. 6, p. 153-172, 2010.

Conselho Regional de Contabilidade. **Resolução CFC n.º 853, de 1999**. Institui o Exame de Suficiência como requisito para obtenção de Registro Profissional em Conselho Regional de Contabilidade. 1999. Disponível em: < <http://www.contabeis.com.br/legislacao/4629/resolucao-cfc-853-1999/> >. Acesso em: 08 set. 2019.

Conselho Regional de Contabilidade. **Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: < http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces06_04.pdf >. Acesso em: 08 set. 2019.

DELUIZ, N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do SENAC**, São Paulo, n. 27, v. 3, p. 13-25, 2001.

_____. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. **Formação**, São Paulo, n. 1, v. 2, p. 13, 2001.

DEPRESBITERIS, L. Certificação de competências: a necessidade de avançar numa perspectiva formativa: formação. São Paulo: Secretaria de Gestão de Investimentos em Saúde, 2009.

_____. Qualificação de competências e certificação: visão do mundo do trabalho: formação. São Paulo: Secretaria de Gestão de Investimentos em Saúde, 2001.

DIAS, G. B. et al. Revisando a noção de competência na produção científica em administração: avanços e limites. In: DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (Orgs.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas-modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

DUTRA, T. N. A.; CARVALHO, A. V. O profissional da informação e as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho emergente. **Revista Eletrônica Biblioteconomia**, Florianópolis, v. 11, n. 22, , p. 178-193, jul./ago. 2006.

EGGER-MOELLWALD, L.; EGGER-MOELLWALD, H. **Competência social: mais que etiqueta, uma questão de atitude**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. C. C. Construindo o conceito de competências. **Revista de Administração**, Rio de Janeiro, n. 5, p.185-196, 2001.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

IUDICIBUS, S.; MARION, J. C. **Curso de contabilidade para não contadores**. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

HOLLAND, C. B. A profissão do Contador na atualidade e sugestões para seu futuro. **Revista de Contabilidade CRCSP**, São Paulo, n. 4, v. 14, p. 50-61, 2000.

KATO, M. F. **Avaliação a partir da lógica das competências na educação profissional: possibilidades**. 2007, 143 f. Tese (Dissertação de mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC, São Paulo, SP, Brasil.

KOLIVER, O. A formação e o exercício profissional dos contadores e a multidisciplinariedade. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**, Rio Grande do Sul, n. 107, p. 18-61, 2001.

KUENZER, A. Z. Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. **Boletim Técnico do SENAC**, São Paulo, n. 1 v. 29, 2003.

LAFFIN, M. Graduação em ciências contábeis: a ênfase nas competências: contribuições ao debate. **Education Policy Analysis Archives**, Arizona, n. 23, p. 1–27, 2015.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Editora Artmmed, 2003.

MARION, J. C. Preparando-se para a profissão do futuro. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Minas Gerais, n. 9, v. 1, p. 14-21, 1998.

_____. Os dois lados de uma profissão. **Revista Acadêmica Augusto Guzzo – Rec**, São Paulo, n. 10, 2012.

MARTINS, G. A.; THEOPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MARION, José Carlos; SANTOS, Márcia Carvalho dos. Os dois lados de uma profissão. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, São Paulo, n. 2, p. 12-19, sep. 2012. ISSN 2316-3852. Disponível em: <http://fics.edu.br/index.php/augusto_guzzo/article/view/78>.

MASETTO, M. T. **Competência pedagógica do professor universitário**. São Paulo: Editora Summus, 2003.

MINAYO, M. C. S., DESLANDES, S. F., CRUZ, O., NETO, GOMES, R. (2002). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Editora Vozes.

MIRANDA, C. S.; ARAÚJO, A. M. P.; MIRANDA, R. A. M. O exame de suficiência em contabilidade: uma avaliação sob a perspectiva dos pesquisadores. **Revista Ambiente Contábil**, n. 2, v. 9, p. 158-178, 2017.

MUSSAK, E. **Gestão humanística das pessoas: o fator humano como diferencial competitivo**. São Paulo: Elsevier, 2010.

PALMA, D. A.; QUEIROZ, M. R. B. A Gestão do currículo do curso superior de ciências contábeis. In: Peleias, I. R. (Org.), **Didática do ensino da contabilidade: aplicável a outros cursos superiores** (Cap. 4, pp. 179-223). São Paulo: Saraiva, 2006.

PEREIRA, M. S. A. **Percepções de alunos concluintes sobre competências gerenciais adquiridas no curso de ciências contábeis oferecido por IES da cidade de São Paulo**, 2013, 116 f. Tese (Dissertação de mestrado) - Fundação Escola de Comercio Alvares Penteado-FECAP, São Paulo, SP, Brasil.

RUAS, R. Desenvolvimento de competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. In: FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA, M. M. **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências** (Cap. 3, pp. 242-267). São Paulo: Editora Atlas, 2001.

SANTOS, D. F., SOBRAL, F. S., CORREA, M. D., ANTONOVZ, T., & SANTOS, R. F. Perfil do profissional Contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, 2011), 8 (16).

SILVA, F. S. A noção de competência no ensino superior: o curso de Pedagogia da UFPB. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Rio Grande do Sul, n. 2, v. 23, 315-326, 2007.

SOUZA, M. B.; ORTIZ, H. C. A estrutura básica para o ensino superior de contabilidade. In: PELEIAS, I. R. (Org.), **Didática do ensino da contabilidade: aplicável a outros cursos superiores** (Cap. 3, pp. 121-178). São Paulo: Saraiva, 2006.

SLOMSKI, V. G., GOMES, S. M. S., SILVA, A. C. R., & GUIMARÃES, I. P. (2010). Mudanças curriculares e qualidade de ensino: Ensino como proposta metodológica para a formação de contadores globalizados. **Revista de Contabilidade e Organizações**, 8(4), 160-188.

TÜNNERMANN, C. **Transformação da educação superior: desafios e perspectivas**. Barcelona: Universitat de Barcelona, 2001.

VÁZQUEZ, A. S. **Filosofia da práxis**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.
_____. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: Editora Senac, 2003.