



Competências profissionais estabelecidas pelas diretrizes curriculares dos cursos de ciências contábeis: estudo de caso de alunos do Unileste-MG

Carlos Alberto Serra Negra

Elizabete Marinho Serra Negra

Weberton Garcia



O objetivo da pesquisa é verificar, na prática, se os alunos formados nas turmas do segundo semestre de 2005 e no primeiro de 2006 do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais possuem as competências requeridas pelas diretrizes curriculares. As competências básicas a cada profissional têm feito a diferença no mercado de trabalho, e com o profissional contábil não é diferente. Neste trabalho, um profissional da área de Psicologia foi solicitado para analisar e definir as

competências básicas necessárias ao contabilista, utilizando como referência as diretrizes curriculares definidas pelo Conselho Nacional de Educação, que identificou nove competências. São elas: organização, planejamento, tomada de decisão, habilidade numérica, capacidade de síntese e análise, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, liderança e capacidade de concentração. Diante dessas competências, o psicólogo escolheu três testes psicotécnicos para definir se os alunos do Unileste-MG as possuem.





Vive-se em uma época em que a informação é essencial para que um profissional consiga atingir seus objetivos e uma boa posição no mercado de trabalho. Mas nem sempre quem detém a informação chega ao posto almejado. Frequentemente, vêem-se alunos universitários, tidos como verdadeiros 'gênios', que, quando chegam ao mercado, não atingem seus objetivos, e não correspondem às expectativas de todos que o acompanhavam na universidade.

Muitas vezes essa distância entre conhecimento e sucesso profissional se deve à falta de características e competências de que determinado profissional necessita, e que lhes são cobradas pelo mercado.

Com os profissionais da área contábil não é diferente. Para atingirem o sucesso, têm de conhecer a contabilidade tanto quanto possuir as competências ideais ao exercício da profissão.

Muitos alunos iniciam o curso e percebem que não têm as competências básicas necessárias para atingir esse sucesso. Mas muitos não conseguem ver isso, e só percebem que não possuem tais características quando as portas do mercado de trabalho se fecham para ele.

Percebendo o freqüente abandono da universidade pelos alunos e a frustração advinda da perspectiva de um fracasso profissional, viu-se a necessidade de se analisar, relatar e identificar se os alunos realmente têm o perfil ideal e detêm as competências básicas para alcançar o sucesso na área contábil.

Através dessa pesquisa, é possível conhecer o perfil dos alunos formandos em Ciências Contábeis do Unileste-MG, uma vez que sempre foram observadas a postura e atitudes deles durante o curso. Há de se levar em consideração que, para uma futura atividade profissional, relacionada ao magistério, é importante identificar as competências de que esses alunos necessitam. Em um futuro próximo, a pesquisa poderá incentivar o desenvolvimento de outras competências necessárias às atividades profissionais do contador.

Este trabalho mostra aos profissionais contábeis quais competências vêm se sobressaindo, quais não têm sido desenvolvidas pelos alunos universitários, e quais devem ser mais incentivadas.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica para revisão de literatura, em Internet, livros e revistas que tratam de assuntos históricos do curso, perfis de profissionais contábeis e competências. A pesquisa de campo se caracteriza como exploratória. De acordo com Gil (2002), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito. Essas pesquisas têm como finalidade o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intenções e envolvem entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o problema pesquisado, e análise de exemplos que estimulam. Foi incluída uma pesquisa de campo através da aplicação de três testes aos alunos do sétimo e oitavo períodos do Curso de Ciências Contábeis do UnilesteMG do segundo semestre de 2005, para levantamento do perfil psicológico deles.

A escolha dos testes se deu de acordo com as competências básicas necessárias aos profissionais contábeis, contidas na Resolução CNE nº. 10/04, de 16 de dezembro de 2004, que institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências.

Os testes foram aplicados aos alunos dos dois últimos períodos do curso de Ciências Contábeis do Unileste-MG. A escolha do público se deu em função da proximidade dos alunos desses períodos no que se refere ao mercado de trabalho, como profissionais graduados. Assim, apresenta uma margem de erro menor quanto às competências dos alunos que ingressarão no mercado. Tal seleção se explica pelo fato de que, se fossem analisados alunos do 6º período ou períodos anteriores a este, certas competências poderiam ainda não estar bem desenvolvidas em com-

paração aos alunos próximos à conclusão do curso.

Constitui objetivo da pesquisa verificar, na prática, se os alunos formandos nas turmas do segundo semestre de 2005 e no primeiro de 2006 do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais realmente possuem as competências requeridas pelas diretrizes curriculares.

Histórico do curso de Ciências Contábeis do UnilesteMG

Na região do Vale do Aço, é grande o número de profissionais da área contábil havendo, segundo o escritório regional do CRCMG, 154 técnicos e 249 graduados registrados, trabalhando em empresas diversas ou como prestadores de serviço nas várias áreas em que a contabilidade é essencial, como departamento fiscal, análise de custo e planejamento. Só o Unileste-MG insere anualmente, no mercado de trabalho, cerca de 70 profissionais da área contábil.

Muitos, como precisa o mercado, profissionais capacitados, competentes e com uma visão ampla sobre métodos, processos e tecnologia. Mas muitos não tão capacitados ingressam no mercado e não obtêm sucesso ou até mesmo não conseguem uma iniciação na área contábil por não possuírem as competências exigidas nos processos de seleção.

O curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais foi implantado em 1977, mas reconhecido apenas em 1983, conforme portaria do MEC publicada no Diário Oficial da União, em 10/05/83.

Até 1993, os alunos que eram aprovados no vestibular ingressavam nos dois cursos, simultaneamente. Estudava-se durante quatro anos para obter o diploma do Curso de Ciências Contábeis, e mais um para o de Administração de Empresas.

A partir de 1994, foi implantado o currículo de cinco anos, separando os





Muitas vezes a distância entre conhecimento e sucesso profissional se deve à falta de características e competências de que determinado profissional necessita, e que lhes são cobradas pelo mercado.

dois cursos. A partir daí, cada curso adquiriu identidade própria. Esse currículo de cinco anos foi instituído pela Resolução 003/92 do Conselho Federal de Educação, após grande discussão entre escola, corpo docente, corpo discente e empresas da região.

No segundo semestre de 2000, o Curso de Ciências Contábeis passou a ser ministrado em quatro anos, atendendo ao Parecer 287/2000 da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, conforme homologado pelo Ministério da Educação e Cultura, em 13/04/2000.

Em função das disposições legais educacionais, e de acordo com o mercado de trabalho, o UnilesteMG mantém o Curso de Ciências Contábeis nesse regime de 4 anos.

Diretrizes curriculares e competências profissionais

As diretrizes curriculares dos cursos superiores regulamentam os cursos de graduação com validade nacional, e as instituições de ensino superior têm que respeitar rigorosamente suas disposições. Apesar de que, nos últimos anos, as comissões de especialistas têm proposto diretrizes curriculares mais flexíveis (UNB, 2005) para que cada instituição possa desenvolver seu próprio currículo.

A Resolução CNE nº. 10/04, de 16 de dezembro de 2004, em que o Ministério da Educação e Cultura – MEC institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, a serem observadas pelas Instituições de Educação Superior, cita:

Art. 2º – As Instituições de Educação Superior deverão estabelecer a organização curricular para cursos de Ciências Contábeis por meio de Projeto Pedagógico, com descrição dos seguintes aspectos:

I – perfil profissional esperado para o formando, em termos de competências e habilidades.

Competência e habilidade são diferentes campos de capacidades de execução das atividades, mas em função da dificuldade de separá-los, e por não ser objetivo desta pesquisa, os dois serão tratados em conjunto.

No Art. 4º são especificadas a competência e a habilidade que o profissional contábil deve possuir:

Art. 4º – O curso de graduação em Ciências Contábeis deve possibilitar formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I – utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;

II – demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;

III – elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;

IV – aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;

V – desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;

VI – exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das fun-

ções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante à 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.

Diante das definições de competências básicas aos futuros profissionais contábeis, e de suas atividades, é que foram definidos e aplicados testes aos alunos deste curso do Unileste-MG, para conhecer o perfil daqueles que possuem tais competências.

O termo competência não é novo, vem do fim da Idade Média. Como é explicado em Origem do Conceito de Competência:

Inicialmente restrito à linguagem jurídica, significava que determinada corte, tribunal ou indivíduo era “competente” para realizar um dado julgamento. Posteriormente, o termo passou a ser utilizado também para designar alguém capaz de pronunciar-se sobre certos assuntos. Com o tempo, começou-se a utilizar a expressão para qualificar pessoas capazes de realizar um trabalho bem feito.





Hoje, têm-se diversas definições. Mas, resumidamente, pode-se definir competência como sendo o conjunto de Conhecimento, Habilidades e Atitude (CHA). Esse conceito tem sido usado por vários autores, como, por exemplo, Faria (2004), que define conhecimento como sendo o conjunto de todas as informações, princípios e verdades que compõem o corpo do nosso saber. O termo conhecimento é utilizado para designar o domínio cognitivo. Habilidade como sendo a capacidade física de desempenhar uma ação ou ato, que pode ser resultado de um treinamento ou inato. O termo habilidade é freqüentemente utilizado para designar o domínio psicomotor. E atitude como um sentimento ou emoção que influencia a escolha das ações e as respostas a estímulos. Também pode ser definida como uma predisposição ou tendência de responder, positivamente ou negativamente, a determinados fatos, idéias, objetos, pessoas ou situações. As atitudes são dirigidas, ou fortemente correlacionadas, com o conjunto de valores, crenças, princípios e mesmo as opiniões, sendo freqüentemente utilizadas para designar o domínio afetivo.

Segundo Nisenbaum citado por Chiavenato (2002): competência é a integração de habilidades, conhecimento e comportamento que se manifesta no desempenho das pessoas. Ela vai além do comportamento pelo fato de ser composta de muitos ingredientes. Competência também pode ser definida como um resultado na fusão de três fatores: poder fazer, saber fazer e querer fazer, como bem ilustra o quadro 1.

O quadro 1 nos mostra que, para poder fazer, é necessário um ambiente que ofereça condições para ser feito,

com ferramentas e locais de trabalho adequados. Para saber fazer, tem de se ter capacidade de desenvolver tal atividade, além da atitude. E querer fazer é movido por aspirações, metas e motivações.

Já Luis Carlos Cabrera, em entrevista concedida à revista Canal RH (2001), define competência como um atributo no qual você é bom e os outros reconhecem. Essa não é uma medida indiscutível, mas tem de ser percebida por quem está a sua volta.

Essa definição de Luiz Carlos Cabrera é visivelmente a de um profissional da área de Recursos Humanos. Já as definições voltadas à psicologia apresentam competência dividida em várias competências, sendo o conjunto de capacidade e interesse de desenvolver determinada atividade.

Até grandes organizações com departamento de recrutamento e seleção próprios têm procurado empresas especializadas em Recursos Humanos para conseguir profissionais qualificados, uma vez que há poucos no mercado que possuem o grande número de competências que as empresas almejam. Como diz Gramigna (2002):

As consultorias 'caça-talentos' afirmam que, apesar de o nível de desemprego estar nas alturas e de o contingente de profissionais em disponibilidade no mercado ser numeroso, atender às empresas empregadoras é tarefa árdua. O novo perfil, delineado pelos contratantes, agregou inúmeras competências, difíceis de ser encontradas em uma só pessoa.

Também se fala muito em competências básicas numa visão geral. Como diz Chiavenato (2002):

Fala-se muito em competências básicas. E o que significam? Tudo começa com o conhecimento, a

moeda da era da informação. Mas o conhecimento para ser útil precisa ser aplicado, isto é, transformado em ação. Isso leva à habilidade – capacidade de utilizar o conhecimento para agregar valor. Algumas habilidades importantes são: capacidade de aprender e a de reaprender por conta própria; capacidade de analisar, sintetizar e avaliar situações, capacidade de comunicar, ter pensamento crítico, criatividade e inovação, capacidade de identificar e resolver problemas e conflitos; capacidade de tomar decisões, trabalhar em equipe, ter cultura de qualidade de excelência; saber usar de maneira eficiente a tecnologia da informação, etc., mas a habilidade também requer atitudes das pessoas para que possa ser colocada em prática. Isso leva à competência – capacidade de utilizar o conhecimento para agregar valor e fazê-lo acontecer na organização por meio da mudança e da inovação.

Neste trabalho haverá uma análise das competências básicas necessárias para que profissionais contábeis ingressem no mercado de trabalho. Competências focadas nas atividades citadas na Resolução CNE nº. 10/04, de 16 de dezembro de 2004, em que o Ministério da Educação e Cultura – MEC instituiu as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, a serem observadas pelas Instituições de Educação Superior.

Analisando as atividades desenvolvidas por contabilistas, citadas no artigo 4º da Resolução CNE nº. 10/04, de 16 de dezembro de 2004, em conjunto com uma profissional capacitada da área de psicologia, foram definidas nove competências básicas próprias desses profissionais.

O profissional da área de psicologia, após analisar as atividades citadas na Resolução CNE nº. 10/04 e discutir com os autores que são profissionais contábeis, determinou quais testes de-

Condições Ambientais	Poder fazer	COMPETÊNCIA
Capacidade e Atitude	Saber fazer	
Motivações, Metas e Aspirações.	Querer fazer	

QUADRO 1 – Definição de competência.

Fonte: Bastos (2004)



veriam ser aplicados, que contemplassem as seguintes competências necessárias ao profissional contábil:

1. Organização

Esta é uma competência necessária a praticamente todos os profissionais. Mas fundamental para aqueles que trabalham com relatórios, pareceres, guias, enfim, documentos importantes.

Pode-se definir organização como sendo a capacidade de se preocupar com aspectos para a execução das tarefas e estimativa do tempo a ser gasto. Tendência de colocar as coisas em ordem, manter o equilíbrio, limpeza, organização e precisão. Capacidade de ordenar também a vida e fazer uso efetivo do tempo e das atividades.

2. Planejamento

Planejar também é uma competência essencial a todos os profissionais, mas extremamente fundamental quando diz respeito aos que trabalham com a parte econômica e financeira, como é o caso dos contabilistas. A capacidade de planejar pode apontar um futuro fracasso ou futuro sucesso.

Planejamento é o trabalho de preparação para o desenvolvimento de qualquer empreendimento, atingindo resultados por meio de estabelecimentos de prioridades. Disposição para estabelecer e prover objetivos, definindo planos de ação, prazos e recursos necessários para uma determinada atividade.

Pode-se definir relacionamento interpessoal como a capacidade para interagir com as pessoas e de se colocar no lugar dos companheiros, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes positivas e comportamentos maduros.

3. Tomada de Decisão

No dia-a-dia, é comum ao contabilista deparar com situações adversas em que precisa tomar decisões importantes, principalmente os gestores. E muitas vezes essas decisões precisam ser tomadas rapidamente. Para isso, o profissional tem de ter condições de analisar e sintetizar determinada situação.

Capacidade para selecionar alternativas de forma sistematizada e perspicaz, obtendo soluções adequadas diante de problemas identificados, levando em consideração limites e riscos. Disposição para assumir riscos de uma linha de ação não rotineira com presteza, tendo em vista a necessidade de atingir metas estabelecidas.

4. Atenção Concentrada

Os trabalhos contábeis são envolvidos por números e mais números, relatórios e mais relatórios e, em momentos como numa tomada de decisão ou emissão de relatórios, precisam ser identificados diante de um todo. Sendo assim, atenção e capacidade de concentração também são fundamentais a esse profissional.

Capacidade de discriminar e localizar, rapidamente, diante de um todo, identificar e distinguir semelhanças e diferenças pequenas, em objetos aparentemente iguais. Capacidade de perceber, rápida e precisamente, minúcias, semelhanças e diferenças visuais (percepção de tarefas simples).

5. Habilidade Numérica

Uma vez que o objeto de estudo e trabalho do profissional contábil é o patrimônio, e este quase sempre definido em valores, o contabilista está constantemente envolvido em cálculos e números em praticamente todas as situações em que é solicitado. Assim sendo, a habilidade com números também é essencial a esse profissional, que deverá ter a capacidade de manipular, exata e rapidamente, símbolos numéricos.

6. Capacidade de Análise e Síntese

Diante das várias atividades do dia-a-dia, os profissionais contábeis têm de ser capazes de enxergar situações, analisá-las e sintetizá-las, uma vez que é comum a necessidade de tomar decisões e emitir relatórios sintetizando determinadas ocorrências.

Esta capacidade tem como característica a busca de definições de situações, identificação de processos, abrangendo a aptidão para perceber a relação entre os fatos nos quais esteja envolvido. Capacidade de analisar informações e situações de vários tipos e identificar possíveis soluções.

7. Trabalho em Equipe

Em escritórios e organizações, vêem-se situações em que são necessárias análises e tomadas de decisões em grupo. Trocas de informações, separações, divergências e análises de interesses de departamentos diferentes, além de outras, são situações em que é necessária a capacidade de trabalhar em equipe.

Trabalho em equipe pode ser definido como a capacidade de interagir e dar suas contribuições ao grupo, incentivar a participação dos demais membros e respeitar os diversos pontos de vista na busca dos objetivos comuns.

8. Relacionamento Interpessoal

Em qualquer ambiente em que trabalhe, o profissional contábil terá que se envolver com pessoas. Por mais que trabalhem pela Internet ou a distancia, as pessoas têm de se relacionar com as demais, e um ambiente entre profissionais que apresentam problemas de relacionamento acaba criando situações negativas e, conseqüentemente, um ambiente também negativo, trazendo dificuldades para todos os que ali exercem suas atividades.

Pode-se definir relacionamento interpessoal como a capacidade para interagir com as pessoas e de se colocar no lugar dos companheiros, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes positivas e comportamentos maduros.



DIRETRIZES CURRICULARES

I – utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;

II – demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;

III – elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;

IV – aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;

V – desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;

VI – exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;

VII – desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico-analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;

VIII – exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

COMPETÊNCIA E HABILIDADE

Capacidade de análise e síntese. Trabalho em equipe.

Organização, planejamento, capacidade de análise e síntese.

Organização, planejamento, atenção concentrada, habilidade numérica e capacidade de análise e síntese.

Atenção concentrada, capacidade de análise e síntese.

Relacionamento interpessoal, tomada de decisão, liderança, atenção concentrada.

Habilidade numérica, atenção concentrada.

Atenção concentrada, organização, planejamento, capacidade de análise e síntese.

Organização, planejamento, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, liderança, tomada de decisão, atenção concentrada, habilidade numérica e capacidade de análise e síntese.

9. Liderança

No mercado de trabalho, são comuns os profissionais contábeis com capacidade de escrituração, análise e desenvolvimento dos serviços, os quais as empresas conseguem buscar com certa facilidade. Mas espírito de liderança, capacidade de envolver o grupo, iniciativa de tomar a frente diante de variadas situações não é comum a todos. E esta competência tem sido procurada pelas empresas quando necessitam de profissionais com essas qualidades.

Habilidade para exercer o papel de líder fazendo uso de técnicas para condução de pessoas ou grupos para obtenção dos objetivos.

A fim de melhor visualizar as diretrizes curriculares analisadas, associando-as com as competências e habilidades identificadas, é apresentado o Quadro 2.

Testes para análises das competências

Segundo Crobach (1996), um teste é um procedimento sistemático para observar o comportamento e descrevê-lo com ajuda de escalas numéricas ou categorias fixas.

Atualmente, avaliar as características pessoais de cada indivíduo tem sido visto como essencial para definir sua potencialidade, recursos e necessidades. Observando sempre escolaridade, carreira e idade, os testes constituem ferramentas muito importantes para confirmar ou descartar determinada característica. Apesar de algumas vezes os testes serem criticados em função de análises e definições equivocadas, ainda assim valem a pena, como diz Crobach (1996).

A competência é a chave para a produtividade. Os testes para selecionar funcionários se justificam porque trazem mais habilidades para uma empresa, e porque ajudam a adequar o trabalho ao empregado.

Esses testes são freqüentemente aplicados por várias empresas em sele-

Quadro 2 – Diretrizes curriculares associadas às competências e habilidades.

Fonte: Autores.





ção de candidatas aqui mesmo do Vale do Aço, como é o caso da Usiminas e da Fundação São Francisco Xavier.

As características a seguir serão avaliadas através do Inventário da Atitude do Trabalho – IAT:

- Organização
- Planejamento
- Trabalho em equipe
- Relacionamento interpessoal
- Liderança
- Tomada de decisão

Característica avaliada pelo teste D2:

- Atenção concentrada

Características avaliadas pelo teste BPR-5:

- Habilidade e capacidade numérica
- Capacidade de análise.

Para escolha dos testes de raciocínio verbal e raciocínio numérico – BPR-5, foram analisados também o grau de instrução dos candidatos, havendo separação entre pessoas com níveis de instrução (1º, 2º, e 3º graus). No caso de alunos com grau universitário, aplica-se o teste tipo B. Quanto aos testes de atenção concentrada e ao Inventário de Atitude do Trabalho, não há essa separação. As aplicações dos testes foram feitas em salas de aula, aproveitando a disponibilidade de tempo de professores de outras disciplinas.

Quanto à definição do número de alunos necessários para a aplicação do teste para obter sucesso na conclusão da pesquisa, foi feito cálculo de amostragem em um universo de 77 alunos, utilizando a fórmula proposta por Barbata (2001). Pensava-se inicialmente em aplicar os testes com margem de erro de apenas 5%, mas, para o trabalho poder ser desenvolvido, foi necessária a elevação da taxa para 9%. Assim, os testes foram aplicados a 47 alunos.

Uma amostra significativa traz em si todas as características do universo em que foi extraída, e uma fórmula para chegar a ela necessita de:

- N 77 alunos –Tamanho da População (Universo), ou número de elementos.
- A Tamanho da Amostra ou número de elementos.
- E 9% de margem de erro (Erro amostral tolerável, em porcentagem).
- Mo Determinante inicial da amostra em função do erro amostral tolerável
- 1 Constante para cálculo da determinante inicial com base no erro amostral tolerável.

$$Mo = \frac{1}{(E)^2}$$

$$Mo = \frac{1}{(0,09)^2}$$

$$Mo = 123,45$$

$$A = \frac{Mo \times N}{Mo + N}$$

$$A = \frac{123,45 \times 77}{123,45 + 77}$$

$$A = \frac{9.505,65}{200,45}$$

$$A = 47,42 \cong 47$$

Testes psicológicos utilizados

Inventário da Atitude do Trabalho – IAT

O IAT foi concebido de modo a fornecer informações sobre os 'níveis de energia' dirigidos a aspectos típicos presentes no desempenho profissional de um indivíduo.

Seu leque de verificação aborda elementos intrapessoais, interpessoais e administrativos, possibilitando a identificação dos traços mais fortemente destacados, bem como os menos energizados, evidenciando com isso um perfil funcional característico do sujeito.

A adequada compreensão dos resultados do IAT, conforme sua aplicação, viabiliza o reconhecimento das características pessoais, possibilitando um conseqüente estabelecimento de ações para desenvolvimento e crescimento pessoal do analisado, bem como fornecendo elementos indicadores de desempenho do mesmo.

A aplicação do Inventário da Atitude de Trabalho tem como objetivo verificar as atitudes subjacentes às necessidades presentes, manifestas ou não na conduta de um indivíduo. Predisposições associadas a aspectos dinâmicos da personalidade, ao histórico pessoal do sujeito, bem como sua compreensão da realidade vivida.

A pessoa a quem será aplicado o teste deverá marcar uma alternativa, letra A ou letra B, em cada um dos 100 pares de frases nele contidos.

Os fatores abordados pelo IAT não são exclusivos ou característicos deste instrumento, sendo comuns na Psicologia, havendo, paralelamente, diversos testes que fornecem informações da personalidade da pessoa analisada.

Tendo em vista o fim a que se destina o instrumento, são usados freqüentemente havendo até conceitos no campo teórico da administração de empresas, e utilizados constantemente nos ambientes organizacionais. Mais especificamente o IAT, que é um inventário objetivo, de natureza verbal,





composto por duzentas frases combinadas aos pares, totalizando 100 itens de escolha forçada. O instrumento visa analisar um adulto normal dentro de um contexto de trabalho.

O IAT é composto por três categorias, que são: fatores Administrativos, Interpessoais e Intrapessoais. Os fatores Administrativos são a execução de funções tipicamente administrativas: Planejamento, Organização, Controle, Decisão, Conformidade e Delegação. Os Interpessoais são ligados ao comportamento do sujeito nas suas relações com outros: Dominância, Comunicação, Autonomia, Consideração, Confrontação e Envolvimento. Já os Fatores Intrapessoais são aqueles relativos à dinâmica do próprio sujeito e às suas condições pessoais de resposta ao meio: Persistência, Abertura a Inovações, Ritmo, Tonus, Motilidade, Autocontrole, Auto-exposição e Senso de realização.

Teste D2

Este teste tem como finalidade avaliar a atenção concentrada visual e, em sentido mais amplo, a capacidade de concentração. Destinado a pessoas de 9 a 52 anos, e utilizado na avaliação da aptidão para dirigir veículos e para outras profissões que exijam concentração e atenção visual.

A tarefa do analisado consiste em riscar todas as letras "d" acompanhadas de traços específicos. Inicialmente é realizado um treino, e em seguida solicitado que virem a folha. O examinado deverá riscar os mesmos sinais, tendo um limite de 20 segundos para fazer cada linha. Terminado o intervalo, o examinador avisa para passar para a próxima linha. Os sinais definidos como sendo aqueles a serem marcados estão misturados a outros semelhantes distribuídos em 14 linhas.

A avaliação é feita com dois crivos e uma régua, que permitem computar, além do número de sinais examinados em cada linha, dois tipos de erros: omissões e marcações incorretas.

O número de sinais examinados nas 14 linhas constitui o resultado bruto.

Calcula-se a porcentagem de erros em relação ao resultado bruto e ao resultado líquido, que é a diferença entre o resultado bruto e o total de erros. Também é avaliada a flutuação do desempenho durante a execução através da amplitude de oscilação (AO).

Teste BPR-5

Esta bateria de testes é composta por cinco subtestes: Raciocínio Abstrato (RA), Raciocínio Verbal (RV), Raciocínio Numérico (RN), Raciocínio Espacial (RE) e Raciocínio Mecânico (RM), em duas formas, A e B, sendo a B utilizada para profissionais de nível superior. Para esta pesquisa, foram aplicados apenas os de Raciocínio Verbal e Numérico.

A prova de Raciocínio Verbal visa identificar a extensão do vocabulário e capacidade de estabelecer relações abstratas entre conceitos verbais. Já a prova de Raciocínio Numérico visa identificar a capacidade de raciocinar direta ou indiretamente com símbolos numéricos em problemas quantitativos e apurar o grau de conhecimento de operações aritméticas básicas.

Os testes podem ser aplicados de forma individual ou coletiva. Neste trabalho, foram aplicados apenas os subtestes de raciocínio verbal e numérico, e em forma coletiva.

Estes testes auxiliam os psicólogos a tomarem decisões sustentadas na avaliação das aptidões e raciocínio geral, tais como orientação profissional, avaliação das dificuldades de aprendizagem e seleção de pessoal.

Prova de Raciocínio Verbal: composta por 25 questões envolvendo relações entre palavras. Em cada questão é apresentado um par de palavras para analisar sua relação. Em seguida é apresentada uma terceira palavra para identificar uma quarta que tenha a mesma relação analógica do primeiro par. Serão mostradas 5 palavras para o analisado identificar uma. Para a resolução deste teste, é disponibilizado um tempo-limite de 4 minutos.

Prova de Raciocínio Numérico: composta por 20 questões nas quais existem séries de números para analisar as

relações aritméticas destas. E, em seguida a este raciocínio, identificar quais os próximos dois números completariam tal seqüência. Para a resolução deste teste, é disponibilizado um tempo-limite de 9 minutos

Resultados e discussão

Após análise do Inventário de Atitudes do Trabalho, concluiu-se que os alunos do grupo examinado:

- Apresentam relativo equilíbrio entre o planejar e o executar, entretanto têm mais afinidade com atividades de planejamento.

- Tendem a ser muito preocupados com o aspecto formal das coisas e das situações, mantendo tudo ordenado. Podem ter dificuldade em atuar em ambientes ou situações pouco estruturadas.

- Mantêm-se a par dos fatos, controlando com rigor os resultados das atividades delegadas aos seus subordinados. Possuem controle positivo e têm, por premissa, corrigir e apoiar.

- Tomam decisões com rapidez e segurança, sabendo quando correr riscos. Geralmente têm bom *timing* para decidir.

- São flexíveis, preocupando-se mais em atingir os resultados esperados do que com as tarefas ou a forma como são feitas.

- Demonstrem maior disposição para estabelecer o objetivo a ser atingido e menos para como fazer. Não são seguidores de normas por definição.

- Sentem-se confortáveis em delegar a outros as minúcias de um plano ou atividade. Ao lidarem com equipes imaturas, podem comprometer resultados.

- Preocupam-se em ser reconhecidos como líderes pelos subordinados.

- Usualmente definem com objetividade e clareza seus objetivos e os meios que julgam adequados para a realização de uma tarefa. Podem se tornar impositivos.

- São, em sua maioria, comunicativos, expressam-se bem e se fazem entender com efetividade.



– Possuem bom equilíbrio afetivo, não se envolvendo em demasia no relacionamento com os outros.

– São assertivos nos seus relacionamentos, francos e diplomáticos, procuram resolver os conflitos sem ignorá-los.

– Aceitam bem o trabalho em equipe. Normalmente não se deixam levar pela opinião do grupo.

– São equilibrados na realização de suas tarefas. Gostam de terminar o que iniciam, mas sabem identificar prioridades e atêm-se a elas, quando necessário.

– Adaptam-se às necessidades da situação para entrega de trabalhos, entretanto preferem resultados a médio e curto prazo.

– Identificam-se com trabalhos árduos, intensos. Gostam de estar ocupados, sentindo-se gratificados quando reconhecem seus esforços. Nesse sentido, podem gerar atividades até desnecessárias para si e para a equipe.

– Preferem atividades que não exijam movimentação física; entretanto, adaptam-se às necessidades impostas por alguma atividade que envolva maior movimentação.

– Revelam seus sentimentos com muita transparência. Controlam pouco suas emoções. Tendem ao dramático, e seu humor variável pode atrapalhar seus relacionamentos interpessoais.

– Pessoas que têm orgulho de si. Vendem sua imagem com algum exibicionismo. Buscam condição de maior evidência perante seus pares.

– Possuem ambição dentro de suas reais condições, vêm conseguindo realizar a maioria das coisas que pretendem. Gostam de desafios, procurando se destacar ante os demais.

– Apresentam duas competências que ainda precisam de maior atenção e de incentivo para serem desenvolvidas: conformidade, que é a capacidade de aceitar determinada atitude, e autocontrole.

O teste BPR-5 apresentou níveis satisfatórios. A amostra estudada revelou facilidade em situações envolvendo raciocínio quantitativo com símbolos numéricos. Demonstrou capacidade,

dentro da média, para estabelecer relações abstratas entre conceitos verbais e conhecimento vocabular.

Quanto ao teste D2, a amostra estudada indica que os estudantes possuem rapidez em trabalhos que exigem atenção e atenção concentrada. Possuem pouca variação no ritmo de trabalho e na capacidade de concentração. E mostram-se pessoas com nível de atenção concentrada na faixa média, apresentando um ritmo de trabalho estável, demonstrando bom nível de precisão e atenção.

Conclusão

Em suma, observou-se que os alunos do Unileste-MG possuem as competências definidas como sendo básicas aos profissionais contábeis. Na análise final da psicóloga solicitada para acompanhar e fazer a apuração dos testes aplicados, verificou-se, diante de um leque de competências analisadas no IAT, que apenas duas necessitavam ser desenvolvidas: conformidade e autocontrole. Importantes, sim, mas não consideradas básicas para profissionais contábeis. No que se refere à capacidade de relacionar palavras e o vocabulário pessoal, capacidade de análise a associações quantitativas e capacidade de concentração, também foram identificados graus satisfatórios podendo-se considerar os avaliados como capazes de desempenhar com sucesso a profissão de contabilista. A definição dos testes só pôde ocorrer após serem estabelecidas as competências tidas como básicas a essa classe profissional. Foram definidas como básicas as competências: organização, planejamento, habilidade numérica, liderança, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, capacidade de análise e síntese, tomada de decisão e capacidade de concentração. Quanto à competência, foram observadas várias definições, podendo ser sintetizadas como a junção do conhecimento, habilidade e atitude com a capacidade de identificar momento, pessoa e local adequados para a realização de determinada atividade.



Carlos Alberto Serra Negra – Graduado em Administração e Ciências Contábeis Mestre em Contabilidade pela Fundação Visconde de Cairu. Professor e Pesquisador do Banco ABN Membro da Academia Mineira de Ciências Contábeis.



Elizabete Marinho Serra Negra – Graduada em Ciências Contábeis. Mestre em Contabilidade pela Fundação Visconde de Cairu. Professora e Pesquisadora do Unileste-MG. Membro da Academia Mineira de Ciências Contábeis.



Weberton Garcia – Graduado em Ciências Contábeis. Supervisor de Operações do Banco ABN Amro Real S/A.

REFERÊNCIAS

- BARBETA, Pedro Alberto. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 4. ed. Ed. UFSC, 2001.
- BASTOS, Antonio Virgílio B. **Questões Conceituais e suas implicações para se pensar a formação do psicólogo**. Disponível em: <<http://www.sbpnline.org.br/mesa%20redonda%20diretrizes%20curriculares%202019-10-04.ppt#10>>. Acesso em: 19 dez. 2005.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE nº. 10/04, de 16 de dezembro de 2004**. Brasília, Ministério da Educação e Cultura, dezembro/2004.
- CENTRO UNIVERSITÁRIO DO LESTE DE MINAS GERAIS – UNILESTE-MG. **Projeto Político-Pedagógico**. Curso de Ciências Contábeis, Coronel Fabriciano, julho de 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CROBACH, Lee J. **Fundamentos da Testagem Psicológica**. 5. ed., Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- FARIA, Carlos Alberto de. **O Chá do Empreendedor**. Artigo 2004. Disponível em: <http://www.merkatus.com.br/10_boletim.htm>. Acesso em 15 dez. 2005.
- GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar projetos de Pesquisa**. 4. ed., São Paulo: Atlas, 2002.
- GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão de Talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.
- LIVRARIA DO PSICÓLOGO NET. **Teste D2**. Disponível em: <http://www.livriadopsicologo.net/teste_d2.html>. Acesso em: 13 dez. 2005.
- PSICONSULT EMPRESA JÚNIOR DE CONSULTORIA EM PSICOLOGIA DA FACULDADE ESTÁCIO DE SÁ. **Competência para Profissionais De RH**. Disponível em: <http://www.estacio.br/site/psiconsult/cursos/2003_2/competencia.pdf#search='competencia%20psicologia'>. Acesso em 02 dez. 2005.
- REVISTA CANAL RH. **Luiz Carlos Cabrera – Entrevista concedida em março de 2001**. Disponível em: <<http://www.canalrh.com.br/entrevistas/artigos.asp?o={0439F88E-A0E2-11D6-A4DB-00629572BF5}%20>>. Acesso em 29 nov. 2005.
- UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB. **Diretrizes Curriculares e Opiniões**. Disponível em: <<http://www.unb.br/porta/administracao/decanatos/deg/diretrizes.php>>. Acesso em 19 dez. 2005.