

## **Reflexividade do Exame de Suficiência frente ao estabelecido pela Estrutura Curricular Mundial e aos Eixos de Competências requeridas dos profissionais da área Contábil**

**NELSON FELIPE TAVARES SALES CARROZZO**

*Faculdade Santa Lúcia*

**VILMA GENI SLOMSKI**

*Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado*

**VALMOR SLOMSKI**

*Universidade de São Paulo*

**IVAM RICARDO PELEIAS**

*Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado*

### **Resumo**

Esta pesquisa teve como objetivo evidenciar o grau de reflexividade do Exame de Suficiência/CFC, no período de 2013 a 2017, frente ao estabelecido pela estrutura curricular mundial e aos eixos de competências requeridas dos profissionais da área Contábil. Realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. A técnica de coleta dos dados foi a documental e a de análise foi a de conteúdo. Constatou-se que o Exame teve um grau de reflexividade de 95,2% na estrutura do Currículo Mundial, deste, destaca-se o bloco de conhecimentos básicos em Contabilidade e afins, com 85,7%, seguido dos conhecimentos organizacionais e da atividade comercial, com apenas 6,0%, e o bloco de conhecimentos avançados em Contabilidade, Finanças e assuntos, afins com 3,5%. Alerta-se que não foi identificado, nos exames analisados, conteúdo do bloco de conhecimentos em Tecnologia da Informação. O predomínio dos conhecimentos técnicos na estrutura do currículo mundial corrobora a expressividade do eixo das competências técnico-profissionais com um grau de reflexividade de 94,8%. Em oposição, o eixo das competências gerencias apresentaram baixo grau de reflexividade no exame, apenas 2,4% no eixo organizacional e 2,8% no eixo das competências sociais. Das 19 competências testadas como requeridas dos profissionais da área Contábil, apenas 8 foram identificadas no Exame de Suficiência: (1) Aplicação de conhecimento (49%); (2) Competência técnica (44%); (3) Ética (2,7%); (4) Resolução de Problemas (1,6%); (5) Comunicação Oral e Escrita (1,1%); (6) Orientação para resultados (0,5%); (7) Visão Sistêmica (0,3%); (8) Flexibilidade (0,1%). Concluiu-se que o Exame, no período de 2013 a 2017, valorizou um perfil técnico-profissional (*hard skills*), com predominância das dimensões do saber-fazer, em detrimento dos conhecimentos que envolvem as dimensões das competências organizacionais, tecnológicos, sócio-afetivos, atitudinais (Saber-Ser), divergindo, assim, do que está proposto para a formação e atuação do profissional Contábil na contemporaneidade (*Soft Skills*).

**Palavras-chave:** Exame de Suficiência/CFC; Profissão Contábil; Competências profissionais; Currículo Mundial ONU/UNCTAD/ ISAR.

### 1 Introdução

Os avanços científicos, tecnológicos, econômicos, sociais e culturais produzem impactos significativos no modo de vida das pessoas e das profissões. Nesse âmbito, o trabalho não significa mais um conjunto de tarefas associadas ao cargo, mas um prolongamento das competências que o indivíduo mobiliza frente a situações de trabalho cada vez mais flexíveis e complexas (Safina, 2014). As discussões sobre a formação por competências têm sido a agenda tanto no âmbito da educação como do trabalho. De acordo com Deluiz (2001), um dos fatores de maior influência na institucionalização da noção de competências foram as transformações nas relações de produção. Diante dos desafios da modernidade, a formação por competências tem se tornado o foco das mudanças curriculares que buscam cada vez mais aproximar o perfil desejado do egresso ao que o mundo do trabalho requer (Deluiz, 2001).

No âmbito empresarial, a crescente competitividade conduz ao alinhamento das políticas de gestão de pessoas com as estratégias empresariais, “incorporando à prática organizacional o conceito de competência e apontando para novos elementos na gestão do trabalho.” (Deluiz, 2001, p.1). Nesse contexto, Fleury e Fleury (2004) dizem que na gestão empresarial, as competências gerenciais articulam-se com o alcance das metas organizacionais. Isso significa dizer que, com a flexibilização e a integração dos processos produtivos, se passou a valorizar a subjetividade e o saber tácito do trabalhador, destacando sua intelectualização em contraposição à qualificação formal e aos conhecimentos apenas técnicos. (Manfredi, 1998; Deluiz, 2001). A busca pelo alinhamento entre o que a academia valoriza e o que o mundo do trabalho necessita é foco de interesse de pesquisas que tratam das mudanças curriculares e do modo como a noção de competência influencia na organização dos currículos dos cursos de Graduação. (Deluiz, 2001; Fleury & Fleury, 2004; Kato, 2007; Felizardo, 2010; Laffin, 2015; Kuenzer, 2003). Em acordo Laffin (2015) destaque que o conceito de competências assume papel central no contexto das políticas de reformulações curriculares a partir da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN) (1996).

Nesse sentido, caminha a Resolução Nº 6 (2004) que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis e que determina o perfil de Competências do Contador. Iudícibus e Marion (2002) acrescentam que a formação do profissional Contábil inclui não apenas conhecimentos técnicos (qualificação formal), mas também conhecimentos e valores que lhes capacitem a lidar com imprevistos, identificar e resolver problemas de forma criativa nas situações de trabalho. As discussões sobre o alinhamento entre a formação dos profissionais Contábeis e os desafios da profissão instigaram a realização desta pesquisa, que busca evidenciar o grau de adequação do Exame de Suficiência do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) ao contexto contemporâneo, em que se evidencia a ampliação das competências profissionais para além das técnico-científicas (*hard skills*), mas também conhecimentos, valores e comportamentos (*Soft Skills*).

O Exame de Suficiência constitui condição obrigatória para o registro do profissional Contábil, que tem como objetivo comprovar o conjunto de conhecimentos suficientes para exercer a profissão. (Kounrouzan, Miloca, Ferraz, & Ponciano, 2010). Isso significa que o formato do exame deve estar alinhado com as diretrizes curriculares não só nacionais, mas também mundiais, em virtude de ser um instrumento importante para estimular a modernização das instituições de ensino e dos currículos dos cursos de Ciências Contábeis, além de garantir conhecimentos em nível suficiente para o início do exercício profissional.

Todavia, um ponto que chama a atenção é o índice de aprovação no Exame de Suficiência no período de 2011 a 2017, conforme o CFC (2019), apenas 35,87% dos

candidatos que prestaram o referido exame foram aprovados. Essa realidade é ressaltada pelas pesquisas de Madeira, Mendonça e Abreu (2003), Kounrouzan, Miloca, Ferraz e Ponciano (2010), Castilho (2013) e Souza, Cruz, e Lyrio (2017), quando discutem o fato de que os resultados do referido exame devem servir de indicadores de qualidade do curso de Ciências Contábeis oferecido pelas IES brasileiras. Nesse ponto de vista, faz-se necessário acompanhar e discutir se o exame que certifica a profissão Contábil está adequado ao perfil de competências que a academia valoriza e que o mundo do trabalho requer dos profissionais da contemporaneidade. Essa inquietação motivou a realização desta pesquisa e a formulação do seguinte questionamento: Qual é o grau de reflexividade do Exame de Suficiência/CFC, no período de 2013 a 2017, frente ao estabelecido pela estrutura curricular mundial ONU / UNCTAD / ISAR e aos eixos de competências requeridas dos profissionais da área Contábil?

Diante do problema exposto, elaborou-se como objetivo geral evidenciar o grau de reflexividade dos Exame de suficiência/CFC, no período de 2013 a 2017, frente ao estabelecido pela estrutura curricular mundial ONU / UNCTAD / ISAR e aos eixos de competências requeridas dos profissionais da área Contábil, procurando-se, desse modo, identificar pontos de divergências e semelhanças que evidenciem a adequação do exame ao que está proposto para a formação e a atuação do Contador contemporâneo. Espera-se que o estudo contribua em campos inter-relacionados, como na identificação de pontos de divergências e/ou nas adequações entre os conteúdos das provas frente aos currículos estabelecidos para a formação do Contador.

Espera-se também que este estudo contribua com subsídios capazes de apoiar uma política de certificação da profissão Contábil alinhada aos sistemas de educação e de atuação profissional, de modo que a prova tenha uma função mais formativa do que apenas de aferição quantitativa de conhecimentos e que os resultados de cada edição se constituam em oportunidades para a melhoria contínua da profissão Contábil.

## 2 Fundamentação Teórica

Nesta sessão, são discutidos os principais conceitos e aspectos que dão sustentação teórica à pesquisa.

### 2.1 Mundo do trabalho: da qualificação ao modelo de competências profissionais

As transformações no mundo do trabalho requerem a substituição da fragmentação das tarefas e do trabalho repetitivo e a adoção do trabalho polivalente, integrado, em equipe, flexível, autônomo, no qual o profissional se torna um agente transformador dentro da organização. Pode-se dizer que o profissional não é apenas um indivíduo que exerce uma função, mas que agrega valor à organização onde está inserido. (Cardoso, Mendonça & Oyadomari, 2010). Nesse ponto de vista, o termo “mundo do trabalho”, que engloba contextos de caráter social, econômico, educacional e cultural (Figaro, 2008), concilia dimensões e constructos que abarcam não apenas a formação técnica (*saber-fazer*), mas também as dimensões cognitivas (*saber*) atitudinais e éticas (*saber-ser*). (Deffune & Depresbiteris, 2002). Essas ideias vão ao encontro das mudanças curriculares instituídas pela LDBN (1996) que, em seu capítulo IV, Art. 43, afirma que a finalidade da educação é “estimular a criação cultural, o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo”. No Título I - Da Educação, no segundo parágrafo, consta que “a educação acadêmica deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social”.

Em acordo, Slomski, Silva, Gomes e Guimarães (2010) dizem que a universidade precisa recuperar sua identidade como uma instituição social, indissociada do ensino pela

pesquisa que proporcione impactos sociais consequentes, de tal forma que os profissionais que dela egressam possam contribuir com o desenvolvimento social. Assim, seu compromisso primordial é com o desenvolvimento intelectual, crítico e autônomo dos estudantes. Fato que coloca em pauta a questão da qualidade da educação superior, sendo necessário “estabelecer um consenso mínimo sobre o padrão de qualidade que orientará seu trabalho educacional”. (Slomski et al., 2010, p. 6). Desse modo, a profissionalização deve ir além da capacidade de usar as informações, mas também saber onde encontrá-las, filtrá-las, recriá-las, além de aprender e desenvolver-se com elas. Nessa lógica, a categoria competência institui-se como práxis, isto é, “necessidade de desenvolver a capacidade de articular conhecimentos teóricos e práticas laborais, reafirmando-se a compreensão de que o simples domínio do conhecimento por parte do operador, seja tácito, seja científico, não é suficiente para que se estabeleça a competência”. (Kuenzer, 2003, p. 08).

Essa visão dialética da categoria competências no campo da educação e suas implicações na organização curricular identifica-se com a matriz socio-interacionista e críticoemancipatória. Em acordo, Deluiz (2001, p. 10) explica que existem diferentes concepções que permeiam o modelo de competências, “sinalizando para a existência de várias matrizes teórico-conceituais que orientam a identificação, definição e construção de competências para a formulação e a organização do currículo escolar”. Para a autora, essas matrizes estão ancoradas em modelos epistemológicos que as fundamentam e podem ser identificadas com diferentes concepções psicológicas, tais como a matriz condutivista / behaviorista, construtivista ou soci-interacionista e críticoemancipatória.

Estudos na área da Sociologia das profissões (Frigotto, 1996; Deluiz, 2001; Catani, Oliveira, & Dourado, 2001; Kuenzer, 2003; Kato, 2007; Orletti, 2007; Felizardo, 2010) mostram que as noções vêm sendo incorporadas pela política de reformulação da educação superior em busca da formação de um trabalhador polivalente muito mais "generalista" do que especialista. Sendo assim, a formação profissional não pode ficar circunscrita à dimensão técnico-científica, em que a noção de qualificação é substituída pela noção de competência. Nesse ponto de vista, adota-se o conceito de um dos autores filiados à concepção europeia de competências, Le Boterf (2003, p. 61), que considera ser a competência “mais uma disposição que um gesto elementar, portanto, não se limita a um estoque de conhecimento teórico e empírico que o indivíduo possui”, o que é corroborado por Fleury e Fleury, (2001, p. 21) quando afirmam que se trata de “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades”.

Para a perspectiva sociocultural, as competências são adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida. Conhecimentos, valores e habilidades criam condições favoráveis para a profissionalização e a inserção bem sucedida no trabalho (Phillipson & Renshaw, 2013). Esse entendimento é corroborado por pesquisas que estudaram as competências socioculturais no contexto de competências multiculturais e interculturais (Mak & Buckingham, 2007; Aleknaitė-Bieliauskienė, 2008; Šinkūnienė & Savickaitė, 2008; Safina, 2014). Aspectos socioculturais e percepção da importância da cultura também são revelados por meio de trabalhos de pesquisa e desenvolvimento de currículos (McBride, 2011).

Autores como Meghnagi (1992), Manfredi (1998), Arruda (2000), Kuenzer (2003), Orletti (2007) e Felizardo (2010) também discutem o conceito de competência profissional a partir da teoria sócio interacionista da aprendizagem. Nesse sentido, Meghnagi (1992, p. 65) afirma que a noção de competência engloba a dimensão coletiva “balizada por parâmetros socioculturais e históricos”. Desse ponto de vista, tem-se uma visão mais ampla do conceito de competência reforçada por Le Boterf (2003) que destaca a importância do contexto socio-

cultural ao conceito de competências, por acreditar ser a prática do que se sabe em determinada situação, influenciada por relações de trabalho, cultura organizacional, entre outros fatores. A competência então deve ser traduzida em ação, a partir da mobilização de conhecimentos em diferentes circunstâncias.

### 2.2 Competências gerenciais

O termo *competências gerenciais* tem sido interpretado como complexo e multifacetado, com variadas conotações e correntes teóricas; além disso, ele vem sendo analisado em diferentes níveis de entendimento e aplicação no contexto organizacional. (Dutra, 2004; Fleury & Fleury, 2001). Os estudos pioneiros sobre competências gerenciais (McClelland, 1973; Boyatzis, 1982; Spencer & Spencer, 1993) defendem que o termo se trata de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, que credencia a pessoa a exercer um conjunto de tarefas do cargo ou da posição dentro da organização. Seguindo essa linha de pensamento, Sant'Anna (2002) afirma que a gestão por competência ainda está associada a requisitos pertinentes a um cargo ou posição.

Já para Fleury e Fleury (2004, p. 45), a competência gerencial visa atender à demanda de inovação e flexibilidade de uma organização complexa, mutável em um mundo globalizado. Fleury e Fleury (2004) vão além, quando enfatizam a relação entre trabalho, educação e capacidade de realização da pessoa em dado contexto, eles imprimem, ao termo, uma análise crítica e ressaltam processos sistemáticos de aprendizagem envolvidos. Nessa mesma linha de pensamento, destacam-se autores como Le Boterf (1994) e Perrenoud (1999), que observaram o indivíduo sob uma ótica construtivista, vinculando trabalho e educação, na qual a competência é a ideia de agregar valores à organização, independente do cargo ou das posições existentes nela. Segundo Le Boterf (1994), competências gerenciais é um 'saber agir' reconhecido pelos outros. Isso implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, em um determinado contexto profissional. Para Zarifian (2003, pp. 139-141), "competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais". Bonfim (2012) acrescenta que esta capacidade é resultante da combinação da formação do indivíduo e sua experiência profissional (conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais).

Para Fleury e Fleury (2001, p. 193), a administração empresarial necessita contar com "habilidades não apenas interpessoais, mas também interculturais". Os autores classificam as competências do indivíduo em três eixos que envolvem a relação do indivíduo com a empresa em uma perspectiva sistêmica, tais como: a) técnico-profissional - São competências específicas para operação, ocupação ou tarefa, exemplo: conhecimento do produto, gestão de operação, etc.; b) Social/relacional - São competências necessárias para interagir com as pessoas, exemplo: comunicação, negociação, mobilização para a mudança, sensibilidade cultural, etc.; c) Organizacional/Negócios - São competências necessárias para interagir com as pessoas, exemplo: comunicação, negociação, mobilização para a mudança, sensibilidade cultural, etc. O conceito de competências no âmbito organizacional, de acordo com Ruas (2001, p. 247), subdivide-se em três grandes blocos: as essenciais, as funcionais e as individuais. Sendo que as competências essenciais são aquelas que diferenciam a organização dos seus concorrentes, conferindo-lhes vantagem competitiva sobre os demais. Enquanto as funcionais caracterizam-se por serem necessárias às atividades vitais da organização (como competências para desenvolver o produto, vendê-lo, valorizá-lo, etc.). De acordo com Souza, Cruz e Lyrio (2017), a profissão Contábil requer novas posturas do Contador frente às

demandas da atuação. A importância do profissional da Contabilidade aumenta frente à necessidade de geração de informações para a tomada de decisões gerenciais. A relação do exame de suficiência Contábil, a qualidade dos cursos superiores em Ciências Contábeis e o desempenho dos profissionais, que buscam a certificação da profissão na era da informação e do conhecimento, tornou-se o foco do presente estudo.

Para isso, foi utilizada a matriz de competências profissionais, elaborada por Pereira (2013, p. 47), que subdivide as competências em 03 eixos principais, sugeridos por Fleury e Fleury (2001) e Ruas (2001), que são: 1º Eixo: Competências organizacionais: 1. Resolução de Problemas; 2. Orientação para resultados; 3. Visão sistêmica; 4. Planejamento; 5. Foco no usuário; 6. Criação e inovação; 7. Capacidade de agregar valor. 2º Eixo: Competências Sociais: 8. Troca de informações; 9. Trabalho em Equipe; 10. Flexibilidade; 11. Administração de Conflito; 12. Relacionamento interpessoal; 13. Comportamento ético. 3º Eixo: Competências técnico-profissionais: 14. Credibilidade e confiança; 15. Aplicação de conhecimento; 16. Competência Técnica; 17. Comprometimento; 18. Comunicação e expressão oral e escrita; 19. Capacitação e desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, Marion (1998) cita que o papel do Contador nas empresas deve ser o de ajudar no processo decisório, a partir da geração e interpretação das informações, os quais são fundamentais para as tomadas de decisões de modo a definir a "saúde" financeira da empresa. Essa maneira de agir implica mudanças na forma de pensar e atuar. A profissão Contábil requer atenção por parte das IES e dos cursos de graduação que devem repensar seus currículos para que se ajustem às novas realidades e oportunidades de trabalho, as quais exigem outro perfil de competências profissionais. (Zarifian, 2003; Fleury & Fleury, 2004; Dutra, 2006; Dutra & Carvalho, 2006).

### **2.3 As diretrizes curriculares e as reformas do curso de Ciência Contábeis**

No Brasil, a Fundação Escola e Comércio Álvares Penteando, em 1902, criou a primeira escola técnica de ensino de Contabilidade, porém somente em 1946 foi criado o curso de graduação em Contabilidade, com duração de quatro anos. Desse modo, a profissão Contábil foi regulamentada nesse mesmo ano, o que demandou a criação do Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Contabilidade por meio do Decreto-Lei nº 9.295/46. Esse órgão foi criado sob a responsabilidade de organizar, desenvolver e fiscalizar a classe Contábil (Santos, Sobral, Correa, Antonovz, & Santos, 2011). Para Laffin (2015), outros fatos importantes impactaram a educação Contábil, dentre eles, o Decreto Lei nº 7.988, de 22/09/1945, criou o curso e instituiu o currículo; a Resolução do CFE de 8/02/1963 propôs alterações no currículo mínimo do curso de Ciências Contábeis; e a Resolução do CFE nº 3, de 03/10/1992, inserida no conjunto de medidas governamentais, definiu a duração e os conteúdos mínimos dos cursos de contabilidade no Brasil.

O curso de Ciências Contábeis teve suas Diretrizes Curriculares instituídas no ano de 2004 que, respeitando a CES/CNE (2002, p. 14), discorrem sobre as competências que o curso deverá desenvolver nos alunos a fim de contemplar o perfil profissional dos egressos. Nelas, constam recomendações que devem ser contempladas, tais como: "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". Visando atingir estes objetivos a CES/CNE (2004, p. 15) propõe que as IES deverão elaborar um projeto político pedagógico que contemple uma organização curricular, conforme pode-se constatar na Tabela 1, a seguir.

**Tabela 1 Eixos de Formação Currículo Nacional**

I – Conteúdos de Formação Básica	II – Conteúdos de Formação Profissional	III – Conteúdos de Formação Teórico-Prática
Estudos relacionados a outras áreas do conhecimento, como Administração, Economia, Direito, Métodos Quantitativos, Matemática e Estatística.	Estudos específicos das Teorias da Contabilidade, como noções das atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais, governamentais e não-governamentais, de auditorias, perícias, arbitragens e controladoria, com suas aplicações peculiares ao setor público e privado.	Estágio Curricular Supervisionado, Atividades Complementares, Estudos Independentes, Conteúdos Optativos, Prática em Laboratório de Informática, utilizando softwares atualizados para Contabilidade.

*Nota.* Fonte: Recuperado de CES/CNE (2004).

Em consonância com essa estrutura de curso, o artigo 2º da CES/CNE (2004) delega às IES autonomia e flexibilidade ao ensino e apresenta a proposta de alteração dos currículos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis no Brasil. Essa evolução da Educação Superior evidencia que as mudanças no processo produtivo vem sendo acompanhadas pelos sistemas educativos e que as transformações sociais, econômicas e tecnológicas que impactam o mundo do trabalho precisam ser consideradas pelos sistemas de educação em todos os níveis de escolaridade, para que a formação dos indivíduos acompanhe as transformações laborais e assim ocorra maior alinhamento entre a formação e o exercício da profissão. (Kato, 2007).

### 2.3.1 Perfil de competências do Contador

As mudanças do mundo contemporâneo promovem implicações para a educação, as formas tradicionais de conceber o conhecimento trazem à baila novas discussões sobre currículo e métodos de ensino/aprendizagem, motivando também novas exigências para os modelos de universidade. Em busca dessa adequação, a LDBN (1996) propõe a formação por competências, seu Art. 4º postula que o curso de graduação em Ciências Contábeis deverá possibilitar uma formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades: I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais; II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade Contábil; III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais; IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções Contábeis; V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações Contábeis, com reconhecido nível de precisão; VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções Contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania; VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação Contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico-analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação; VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e

prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

Voltadas para o desenvolvimento destas competências, as instituições de ensino superior devem oferecer aos graduandos uma formação que atenda às reais necessidades dos profissionais da Contabilidade. Para Hendriksen e Breda (1999, p. 38), “a Contabilidade desenvolveu-se em resposta a mudanças no ambiente, novas descobertas e progressos tecnológicos”. Em consonância com essa afirmação, Laffin (2015, p. 6) acrescenta que “a Contabilidade como área do conhecimento e inserida nas relações de trabalho também altera suas práticas profissionais em função das transformações que decorrem do ambiente econômico, da ciência e das novas tecnologias”.

#### 2.4 A institucionalização do Exame de Suficiência do CFC

No Brasil, o CFC, criado pelo Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, é uma Autarquia Especial Corporativa, dotado de personalidade jurídica de direito público. Dentre outras finalidades, sua função é orientar, normatizar e fiscalizar o exercício da profissão Contábil, por intermédio dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC's), cada um em sua base jurisdicional, nos Estados e no Distrito Federal. O exame instituiu-se por meio da Resolução CFC n.º 853, de 28 de julho de 1999. Conforme o CFC (2007), seu objetivo é o atendimento de um nível mínimo de conhecimento necessário ao desempenho das atribuições deferidas ao profissional da Contabilidade, para fins de obtenção do registro profissional como Contador nos CRC's, sendo que sua função prioritária é a fiscalização do exercício profissional, em caráter preventivo. Em acordo Bugarim, Alencar, Garcia e Caddah Neto (2018, p. 36) acrescentam que a meta do exame “é verificar se o candidato apresenta um nível mínimo de conhecimento necessário ao desempenho das atribuições deferidas ao profissional da Contabilidade”. De acordo com a Resolução n.º 853/1999, o Exame se constitui em uma avaliação destinada a comprovar a obtenção de conhecimentos médios tendo como parametro os conteúdos programáticos desenvolvidos no curso de bacharelado em Ciências Contábeis.

O Exame de Suficiência foi suspenso em 2004, após 10 edições realizadas entre 2000 e 2004, e retornou em 2011 por meio da Lei n.º 12.249/10. O novo formato do Exame foi instituído pela Resolução do CFC n.º 1.373/2011, que manteve os conceitos já existentes na Resolução CFC n.º 853/1999. São realizadas duas provas por ano, compostas por 50 (cinquenta) questões objetivas, de múltipla escolha, valendo um ponto cada uma. O candidato deve acertar pelo menos 50% para ser aprovado e obter o registro profissional. A Resolução CFC n.º 1.373/2011 foi revogada pela Resolução CFC n.º 1.486, de 15 de maio de 2015, que revogou os parágrafos que tratavam do exame para Técnico em Contabilidade e descreveu os conhecimentos exigidos no Exame de Suficiência, conforme a Tabela 2.

Tabela 2 **Áreas do conhecimento exigidas no Exame de Suficiência**

Áreas do conhecimento	
a) Contabilidade geral	g) Contabilidade aplicada ao setor público
b) Contabilidade de custos	h) Contabilidade gerencial
c) Teoria da Contabilidade	i) Noções de direito e legislação aplicada
d) Princípios de Contabilidade e normas brasileiras de Contabilidade	j) Matemática financeira e estatística
e) Auditoria Contábil	l) Perícia Contábil
f) Legislação e ética profissional	m) Língua portuguesa aplicada
	n) Controladoria

Nota. Recuperado de “Resolução CFC n.º 1.486” do Conselho Federal de Contabilidade, 2015.



Sarsur, Nunes, Fleury e Barbosa (2008, p. 2) destacam a importância do Exame de Suficiência como um instrumento de valorização da capacitação do trabalhador, pois tende “a ampliar as perspectivas de emprego e renda, reduz riscos de acidentes e de práticas deficientes de trabalho, gera melhorias de produtividade e de qualidade e reduz custos de formação profissional para as empresas e para o governo”. Isso significa que o formato do Exame deve estar alinhado à formação e atuação profissional, em virtude de ser um instrumento importante para estimular a modernização das instituições de ensino e dos currículos dos cursos de Ciências Contábeis, além de garantir conhecimentos em nível suficiente para o início do exercício profissional.

Oliveira Neto e Kurotori (2009) e Kounrouzan et al. (2010) analisaram os conteúdos do Exame de Suficiência do CFC, aplicados durante o período de 2000 a 2004, com base no Currículo Mundial proposto pelo ISAR e nas ofertas de empregos da época. Os autores notaram que o modelo de exame da época possuía divergências com os conhecimentos propostos para a formação dos profissionais Contábeis, pois o foco era em conhecimentos técnico-contábeis e não englobava conhecimentos gerenciais necessários no exercício da profissão. Embora sejam apontadas limitações do formato antigo do Exame de Suficiência, Kounrouzan et al. (2010) destacam que o Exame contribuiu para a melhoria do ensino da Contabilidade no país, assim como para o aprimoramento dos profissionais atuantes durante o período em que esteve vigente. Com o papel fundamental do Contador no processo de gestão, informação e desenvolvimento das organizações, faz-se necessário que esses profissionais possuam competências que atendam às necessidades do mundo do trabalho.

Conforme apresentado, uma das atribuições do CFC é a regulação do Exame de Suficiência. A instituição do Exame ocorreu devido a um processo de ações do CFC em busca de resguardar a qualidade dos serviços prestados pela classe Contábil aos seus usuários, assim como de valorização do profissional da Contabilidade. (Conselho Federal de Contabilidade, 2007). Estudos, como os de Jackling e De Lange (2009); Bui e Porter (2010); Marin, Lima e Nova (2014); Oro, Beuren e Carpes (2014); evidenciaram que existe um distanciamento entre o que a academia oferece e o exercício da profissão Contábil exige. Em acordo com esta assertiva o estudo de Cardoso, Mendonça e Oyamadori (2010); Pereira (2013); Chen (2014); Marin, Lima e Nova (2014); Laffin (2015); Damasiotis, Trivellas, Santouridis, Nikolopoulos e Tsifora (2015); Slomski, Souza, Pereira e Silva (2016); Barrese, Bastoni, e Nogueira (2017); Amorim e Silva (2018); Freitas e Odellius (2018), defendem a formação gerencial do Contador e a necessidade da mobilização de competências individuais e gerenciais deles, tais como: visão sistêmica, trabalho em equipe, conhecimento de novas tecnologias, capacidade crítica e analítica, iniciativa própria, criatividade, inovação, capacitação técnica e científica, dentre outros.

O desenvolvimento e a otimização dessas competências requerem a adoção do conceito de ensino superior para além de seu caráter profissionalizante, mas também a retomada da função social da universidade como instituição de formação humana, a serviço da autonomia e do desenvolvimento intelectual, afetivo e ético como pontos-chaves do processo de inserção social e profissional dos seus egressos.

### **3 Metodologia da pesquisa**

Tendo em vista o objetivo de evidenciar o grau de reflexividade do exame de suficiência/CFC, no período de 2013 a 2017, frente ao estabelecido pela estrutura curricular mundial ONU / UNCTAD / ISAR e aos eixos de competências requeridas dos profissionais da área Contábil, entendeu-se que a opção mais adequada seria a pesquisa descritiva de

abordagem qualitativa, explicada por Minayo (2010, p. 21), como aquela que se aprofunda no mundo dos significados, em busca de um nível de realidade não visível, mas que precisa ser exposta e interpretada pelo pesquisador, assim, “responde a questões particulares com um nível de realidade que não pode ser quantificado”.

O estudo delimitou-se ao Exame de suficiência instituído pelo CFC. Os dados foram coletados por meio da análise documental. Foram analisadas dez provas do Exame aplicadas no período de 2013 a 2017. O volume de informações reunidas nas 500 questões do Exame aplicado no período estudado, exigiu análises e interpretações, tais como: a) Compilação do conteúdo de cada questão das provas em planilha de Excel; b) Análise de conteúdo de cada questão com o auxílio do software NVIVO para a Codificação e categorização em Mapas de “Nós”; c) Extração dos Conteúdos Emergentes dos Mapas de “Nós”; d) Compilação final de conteúdo presentes nas questões do Exame de Suficiência filtrado dos Conteúdos emergentes. Para a coleta dos dados, elaborou-se um instrumento composto por duas partes, conforme segue: a) A parte I teve como objetivo contrastar os conteúdos das questões das provas do CFC no período de 2013 a 2017 ao que propõe a estrutura do Currículo Mundial (UNCTAD, 2011), composta por blocos de conteúdos, tais como: conhecimentos organizacionais e da atividade comercial; tecnologia da informação; conhecimentos básicos de Contabilidade e áreas afins; e conhecimento (avançado) em Contabilidade, finanças e assuntos afins, conforme Tabela 3 a seguir.

Tabela 3 **Parte I - Instrumento de coleta de dados**

PROVAS DO CFC X CURRÍCULO ONU/UNCTAD/ISAR																											
1. Conhecimentos organizacionais e da atividade comercial																											
2. Tecnologia da informação																											
3. Conhecimentos básicos de Contabilidade e áreas afins																											
4. Conhecimentos Avançados em Contabilidade, Finanças e afins																											
Tópicos e subtópicos da formação profissional ISARIFAC																											
PROVA S CFC	Organizacional e Comercial						Tecnologia						Contabilidade básica e áreas afins						Avançados em Contabilidade, Finanças e afins								
2013 a 2017	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

b) A parte II teve como base o estudo de Pereira (2013) e visou contrastar os conteúdos das questões das provas do CFC no período de 2013 a 2017 ao que propôs os eixos de competências requeridas dos profissionais da área Contábil. Essa matriz conceitual está composta por 19 competências profissionais, distribuídas em três eixos: competências organizacionais ou de negócios; competências relacionais ou sociais; e competências técnico-profissionais (conforme o tópico 2.2 competências gerencias) e a Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 **Parte II - Instrumento de coleta de dados**

PROVAS DO CFC X COMPETÊNCIAS NA ÁREA CONTÁBIL																			
Eixos de competências	Nº	Matriz de competências							Descrição										
Organizacional/ negócios	01																		
	02																		
Técnico Profissional Relacional/Social	07																		
	09																		
	10																		
PROVAS CFC  2013 a 2017	Matriz de competências																		
	Negócios						Relacionais/sociais						Técnico- profissionais						
	09	02	08	11	13	10	12	03	05	07	15	14	17	01	04	06	16	18	19

Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo, segundo Bardin (2016, p. 27-37). Para a autora, esse método depende dos objetivos, dos materiais, do volume e dos tipos de análise que serão aplicadas, pois a análise de conteúdo exige rigor na organização, planejamento e estruturação. Tal rigor é fundamental para a realização da análise de conteúdo a partir de três etapas: a pré-análise; a exploração do material, tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação dos dados.

#### 4 Resultados e Discussões

Tendo em vista o instrumento de coleta e os dados emergentes, chegou-se aos seguintes temas: Reflexividade do Exame de Suficiência frente ao Currículo Mundial; Reflexividade do Exame de Suficiência frente aos eixos de competências requeridos do profissional Contábil.

##### 4.1 Reflexividade geral do Exame de Suficiência frente ao Currículo Mundial

Os dados da Tabela 5 demonstram que o Exame de Suficiência/CFC, no período de 2013 a 2017, teve um grau de reflexividade de 95,2% na estrutura do Currículo Mundial e dentre os quatro blocos de conhecimentos, os conteúdos básicos de Contabilidade e áreas afins foram os que tiveram maior grau de reflexividade no Exame de Suficiência, com 85,7% (1.147).

Tabela 5 **Reflexividade do Exame de Suficiência CFC frente aos Blocos de conhecimento do Currículo Mundial**

Conteúdos do Exame / Blocos Currículo Mundial ISAR	2013 a 2017	Média %
Blocos Currículo Mundial ISAR	F.A.	(%)
Bloco 1 - Conhecimentos organizacionais e da atividade comercial	80	6,0%
Bloco 2 - Conhecimentos em TI	0	0,0%
Bloco 3 - Conhecimentos básicos de Contabilidade e áreas afins	1.147	85,7%
Bloco 4 - Conhecimentos Avançados em Contabilidade, Finanças e assuntos afins	47	3,5%
<b>Total de conteúdos contemplados no CM</b>	<b>1.274</b>	<b>95,2%</b>
Língua Portuguesa	26	2,0%
Perícia Contábil	38	2,8%
<b>Total de conteúdos presentes no Exame e não contemplados no CM</b>	<b>64</b>	<b>4,8%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.338</b>	<b>100,0%</b>

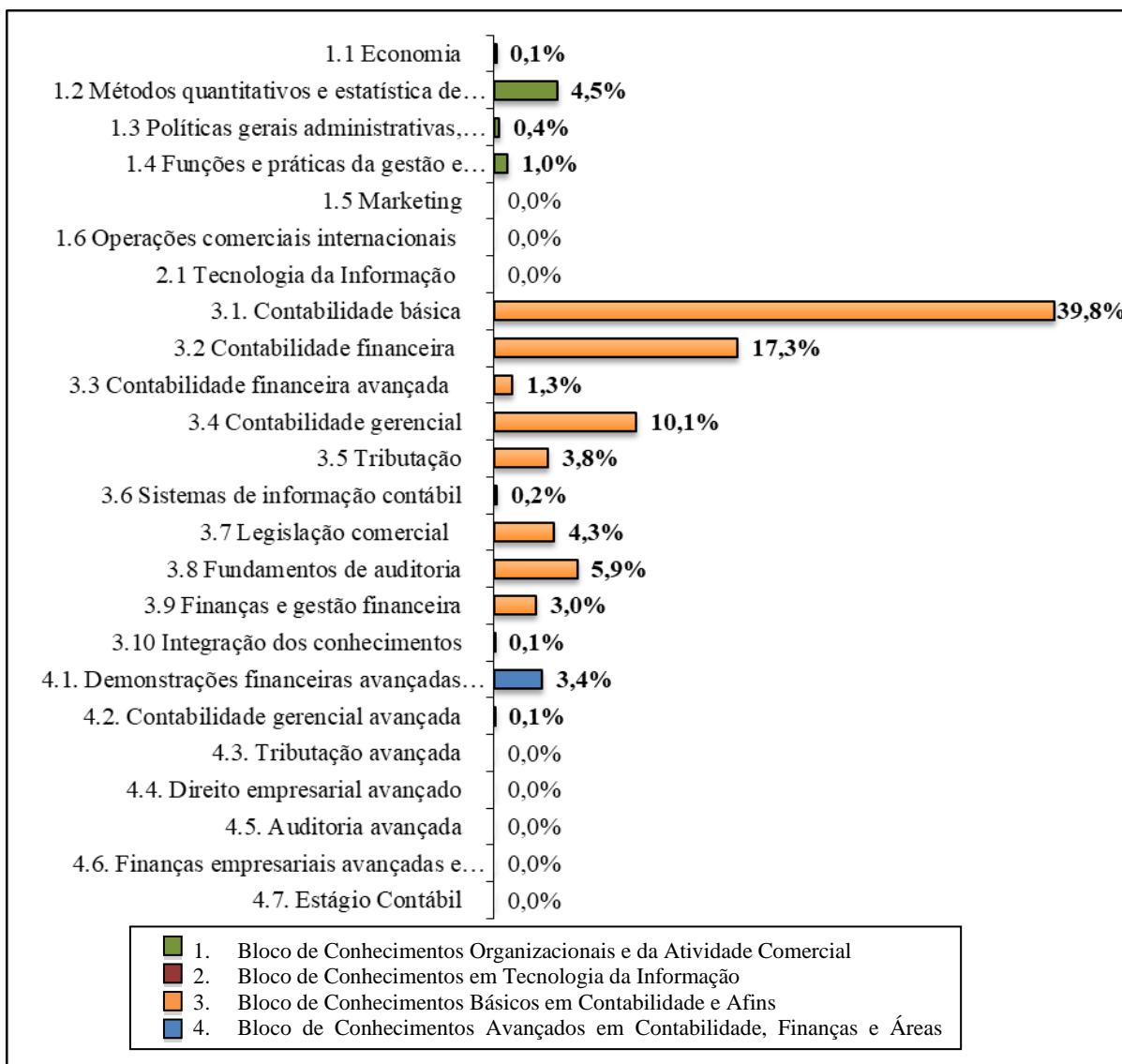
Nota. F.A. = Frequência Absoluta. Média % = Grau de reflexividade dos conhecimentos exigidos no Exame de Suficiência.

A partir desses dados, foi possível identificar que o bloco de conhecimentos em Tecnologia da Informação (TI) não obteve reflexividade no exame. Isso mostra um ponto de limitação e divergência quanto ao que é requerido aos profissionais da contemporaneidade, nesse mesmo sentido, Felizardo (2010) e Orletti (2007) destacam que a força de trabalho está sendo substituída pelas novas tecnologias e há necessidade de adaptação dos profissionais a novas perspectivas do mundo do trabalho. Ressalta-se assim a necessidade de adequação do exame para maior alinhamento com o que o mundo do trabalho exige, isto é, conhecimentos da área de TI para que os profissionais, em especial os contadores, possam lidar com sistemas de informação e manusear ferramentas que estruturam tomadas de decisão. (Kounrouzan et al., 2010). As DCNs também corroboram a necessidade de desenvolver profissionais Contábeis que estejam aptos a “desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação Contábil e de controle gerencial” (CES, 2004).

Identificou-se outra divergência, presente na tabela 5, referente às disciplinas de Perícia Contábil com 2,0% e Língua Portuguesa com 2,8%, somando um total de 4,8% dos conteúdos que não estão presentes na estrutura do currículo mundial. Tal diferença é justificada pelo fato de serem especificidades da formação básica do Contador no Brasil.

### **4.2.1 Reflexividade do Exame de Suficiência frente aos Blocos de conhecimento presentes na estrutura do Currículo Mundial**

Os dados da Figura 1 indicam que dezesseis (16), dos vinte e quatro (24) temas presentes na estrutura curricular mundial, foram contemplados pelo Exame de Suficiência com um grau de reflexividade de 95%. Dos temas contemplados, 3 destacam-se com alto grau de reflexividade (67,2%), os do bloco de conhecimentos básicos de Contabilidade: a) Contabilidade básica (39,8%); b) Contabilidade financeira (17,3%); c) Contabilidade gerencial (10,1%). Esses resultados indicam que o perfil de profissional valorizado pelo Exame é focado em conhecimentos básicos em Contabilidade, o que revela uma formação técnico-científica, ou seja, com uma formação mais prática (hard skills) e menos gerencial (soft skills). Entretanto, os candidatos parecem não ter domínio suficiente desse componente uma vez que os dados do exame apontam que menos de 50% dos candidatos são aprovados.



**Figura 1** Reflexividade do Exame de Suficiência frente aos componentes do currículo mundial

Esses resultados indicam que o perfil do profissional valorizado pelo Exame é focado em conhecimentos básicos em Contabilidade, o que revela uma formação técnico-científica (hard skills) e menos gerencial (soft skills). Isso significa dizer que as provas do Exame de Suficiência de 2013 a 2017 ainda não estão alinhadas às exigências do mundo do trabalho e ao que a academia valoriza para a formação do contador contemporâneo. Esses dados divergem do que destacam alguns autores, como Deluiz (2001); Fleury e Fleury (2004); Pereira (2013); Laffin, (2015); Barrese, Bastoni, e Nogueira (2017) e Amorim e Silva (2018). Esses apontam a necessidade de um perfil de profissionais com competências do âmbito técnico-profissional e também organizacionais, tecnológicos, sócio-afetivos, atitudinais (*Soft Skills*) convergindo assim ao que está proposto para a formação e atuação do profissional Contábil na contemporaneidade.

#### 4.2 Reflexividade do Exame de Suficiência frente aos eixos de competências requeridas do profissional Contábil

Os dados da Tabela 6 indicam a expressividade do eixo das competências técnico-profissionais no Exame de Suficiência com um grau de reflexividade de 94,8% (2.253), enquanto o eixo de competências negócios teve o menor grau de reflexividade, com 2,4% (59), conforme a Tabela 6 a seguir.

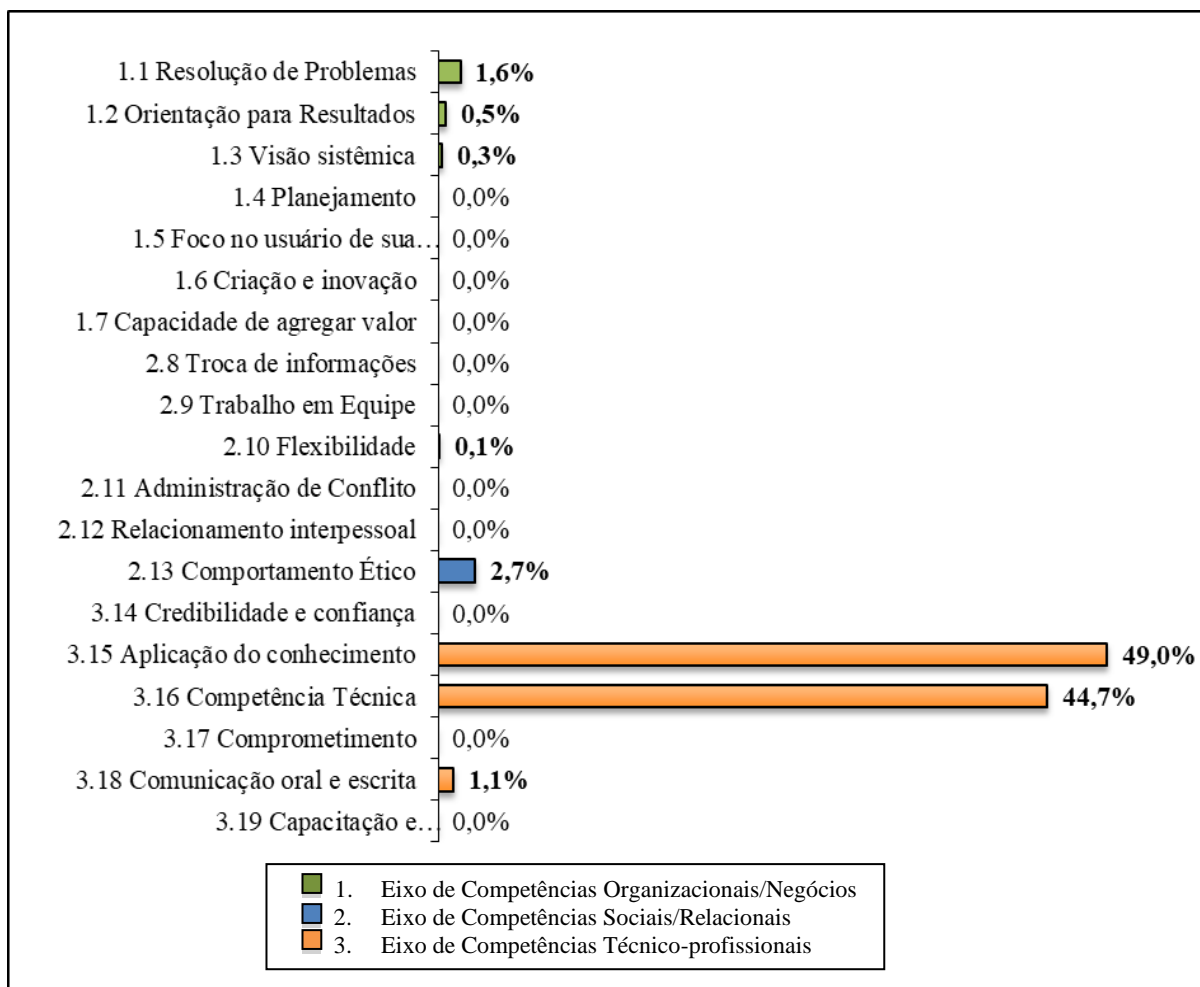
Tabela 6 **Reflexividade do Exame de Suficiência frente aos eixos de competências**

	2013 a 2017	Média %
<b>Eixos de Competências</b>	F.A.	(%)
Eixo 1 - Competências organizacionais ou de negócios	59	2,4%
Eixo 2 - Competências Relacionais ou Sociais	64	2,8%
Eixo 3 - Competências técnico-profissionais	2.253	94,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2.376</b>	<b>100%</b>

Nota. F.A. = Frequência Absoluta; média (%) = Grau de reflexividade do Exame de Suficiência.

Esses resultados indicam divergências no Exame de Suficiência, que precisam ser consideradas, o alto grau de expressividade das competências técnico-profissionais e a baixa expressividade das competências gerenciais. Isso mostra que a formação valorizada pelo Exame ainda não está alinhado à formação profissional, requerida pelo exercício da profissão. Segundo Deluiz (2001), as necessidades do mundo do trabalho demandam um perfil profissional com competências que vão além da técnica. Os profissionais precisam mobilizar, integrar e desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que agreguem valor à organização e valor ao indivíduo (Fleury & Fleury, 2004). Isso significa dizer que uma formação mais ampla, conforme dizem esses autores, ainda precisa fazer parte da política do Exame de Suficiência da profissão Contábil no Brasil.

Os dados da Tabela 6 referendam o baixo grau de reflexividade das competências dos eixos organizacional/negócios e relacionais/sociais requeridas dos profissionais da área de negócios na contemporaneidade. Em síntese, pode-se dizer que o Exame de Suficiência não apresentou indícios que demonstrassem evolução para uma formação mais ampla, que priorizasse competências dos eixos organizacional/negócios e relacionais/sociais no período estudado. Os dados da Figura 2 ilustram os achados evidenciados pela Tabela 6, indicando de forma mais objetiva quais foram as competências profissionais contempladas e que tiveram maior grau de reflexividade no Exame de Suficiência, no período estudado. Pode-se perceber pela Figura 2 que, das 19 competências requeridas dos profissionais da área Contábil, apenas 8 estão refletidas no Exame de Suficiência, que são: Aplicação de conhecimento (49,0%), Competência técnica (44,6%), Ética (2,7%), Resolução de Problemas (1,6%), Comunicação Oral e Escrita (1,1%), Orientação para resultados (0,5%), Visão Sistêmica (0,3%), e Flexibilidade (0,1%), conforme a seguir.



**Figura 2** Grau de reflexividade do Exame de Suficiência frente as competências profissionais

As competências “Aplicação do Conhecimento” (49%) e “Competência Técnica” (44,6%) foram as que obtiveram maior grau de reflexividade no Exame de Suficiência e pertencem ao eixo técnico-profissional. Já as competências “Flexibilidade” com 0,1 %, e “Visão sistêmica” com 0,3%, pertencentes respectivamente aos eixos relacional e organizacional, foram as que obtiveram o menor grau de reflexividade no exame. Esse resultado indica a conectividade entre o perfil de competências requerido aos profissionais da contemporaneidade e o exigido pelo exame, demonstrando haver ainda pouca valorização das dimensões relacionais e gerenciais. Esse resultado contrapõe-se ao que os estudos de Johnson e Halabi (2011), Barrese, Bastoni, e Nogueira (2017) e Amorim e Silva (2018) destacam ser de grande relevância para a valorização das dimensões atitudinais, como “trabalho em equipe”, “administração de conflitos”, e das competências de negócios, como “criação e inovação”, destacadas como as primordiais na atuação do profissional da contemporaneidade.

Pode-se dizer ainda que o Exame de Suficiência caminha em descompasso com a formação valorizada pela academia, e, assim, com o desenvolvimento das competências exigidas para a atuação que requer profissionais que saibam lidar com imprevistos, que saibam identificar e resolver problemas de forma criativa, além de outros saberes para dar conta das situações de trabalho.

### 5 Conclusões

Esta pesquisa teve como objetivo evidenciar o grau de reflexividade do Exame de Suficiência/CFC, no período de 2013 a 2017, frente ao estabelecido pela estrutura curricular mundial ONU / UNCTAD / ISAR e eixos de competências requeridos para profissionais da área Contábil. Constatou-se que o Exame de Suficiência/CFC teve alto grau de reflexividade (95,2%) na estrutura do Currículo Mundial, exigindo, portanto, a maioria dos conhecimentos contemplados na formação do Contador mundial/global. Todavia, identificou-se que o Bloco III - Conhecimentos básicos de Contabilidade e afins - foi predominante quando comparado aos demais blocos (85,7%). Já o Bloco I - Conhecimentos Organizacionais e da Atividade Comercial - ficou com 6,0%, e o Bloco IV - Conhecimentos avançados em Contabilidade, Finanças e afins - ficou com 3,5%. Destaca-se como um ponto crítico o fato do bloco dos conhecimentos ligados à área de Tecnologia da Informação não ter sido contemplado pelo exame no período estudado.

Quanto aos temas ligados ao bloco 3, Contabilidade básica (39,8%); Contabilidade financeira (17,3%) e Contabilidade gerencial (10,1%), percebeu-se maiores índices de reflexividades no Exame (39,8%), com maior grau de reflexividade no Exame se comparados aos demais blocos. Pode-se afirmar, portanto, que, no período estudado, o exame valorizou conteúdos ligados à formação básica, o que revela um perfil técnico-científico do profissional Contábil em detrimento de uma formação mais gerencial. Esse fato denota uma visão ainda divergente do Exame de Suficiência, no que se refere à adaptação dos conteúdos requeridos pela certificação da profissão em vista das transformações socioeconômicas, tecnológicas e culturais que impactam o exercício da profissão. Cada vez mais intelectualizado, informatizado e interdisciplinar, o contexto de atuação profissional demanda profissionais capazes de identificar problemas e encontrar soluções criativas para o contexto de atuação.

Quanto aos eixos de competências, requeridas dos profissionais da área Contábil, quando confrontadas com o Exame de Suficiência, identificou-se a predominância das competências técnico-profissionais com 94,8%, seguido dos eixos das competências relacionais/sociais com apenas 2,8% e de 2,4% das competências organizacionais/negócios. Esses dados corroboram os resultados obtidos no confronto entre conteúdos do exame *versus* estrutura do Currículo Mundial, de que o perfil técnico-científico profissional continua sendo mais valorizado pelo Exame de certificação da profissão.

Quando se confrontou o exame com um perfil que abrange conhecimentos, habilidades e valores, obteve-se igualmente a predominância das competências relacionadas à prática Contábil, em que a "Aplicação do conhecimento" obteve o maior grau de reflexividade, com 49%, e a "Competência técnica", 44,7%. Já as competências relacionadas aos eixos organizacional e social apresentaram um grau menos expressivo de reflexividade no exame, conforme se pode perceber: "Resolução de problemas", 1,6%; "Orientação para resultados", 0,5%; "Visão sistêmica", 0,3%; "Ética", 2,7%; "Comunicação oral e escrita", 1,1%; e "Flexibilidade", 0,1%. Observa-se assim que, das 19 competências pesquisadas neste estudo, apenas 08 receberam grau de pontuação significativo no período analisado.

Pode-se concluir que o exame de suficiência no período analisado refletiu um perfil de competências relacionado à dimensão técnico-profissional (*hard skills*), com foco em conhecimentos específicos de Contabilidade, em detrimento da valorização e adequação maior a uma formação e atuação mais gerencial/social dos profissionais da Contabilidade, tendo, assim, maior alinhamento com as necessidades do mundo do trabalho (*Soft Skills*) na contemporaneidade. Considera-se que o Exame de Suficiência precisa aprimorar seu formato



para incorporar, além de conhecimentos técnicos, também os organizacionais, tecnológicos, sócio-afetivos e, nesse sentido, maior valor às dimensões cognitivas (saber), atitudinais e éticas (saber-Ser).

Sugere-se que pesquisas futuras comparem o exame de suficiência do CFC com os implementados em outros países, com o objetivo de identificar semelhanças e divergências que possam conter no que diz respeito aos conteúdos exigidos para a atuação do Contador. Por outro lado, pode ser evidenciado o grau de reflexividade dos Exames de Suficiência frente às matrizes curriculares das IES brasileiras, verificando se há divergências entre o formato do Exame de Suficiência e o perfil de egressos dessas IES.

## Referências

- Aleknaitė Bieliauskienė, R. (2008). Sociokultūros intelektinio kapitalo ir inovacinės politikos sąveikos paradigma: šiandienos aktualijos. *Socialinis darbas*, 7(2), 5-13.
- Amorim, T., & Silva, L. (2018). Profissionais da controladoria: competências e demandas organizacionais. *Revista Ambiente Contábil - Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte*, 11(1), 220-236. doi: <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2019v11n1ID14337>.
- Arruda, M. C. (2000). Qualificação versus Competência. *Boletim Técnico do SENAC*, 26(2), 18-27.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barrese, P. F., Bastoni, T. R., & Nogueira, D. R. (2017). Percepção sobre o desenvolvimento de competências profissionais no curso de Ciências Contábeis de acordo com o IAESB: uma análise com os egressos de 2011 a 2015. *Revista UNEMAT de Contabilidade*, 6(11).
- Bonfim, R. A. (2012). Competência profissional: uma revisão bibliográfica. *Revista Organização Sistêmica*, 1(1), 46-63.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent management: a model for effective performance*. Nova York: John Wiley.
- Bugarim, M. C., Alencar, R. C., Garcia, E. A., & Caddah Neto, E. D. (2018). Exame de suficiência: um requisito para a qualificação profissional. São Paulo: Conselho Federal de Contabilidade.
- Bui, B., & Porter, B. (2010). The expectation-performance gap in accounting education: an exploratory study. *Accounting Education: An International Journal*, 19(1-2), 23-50.
- Cardoso, R. L., Mendonça, O. R., Neto, & Oyadomari, J. C. (2010). Os estudos internacionais de competências e os conhecimentos, habilidades e atitudes do contador gerencial brasileiro: análises e reflexões. *Brazilian Business Review*, 7(3), 91-113.
- Castilho, E. S. (2013). *Qualidade do ensino de custos na UFG: uma visão em relação ao Exame de Suficiência*. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia.
- Catani, A. M., Oliveira, J. F., & Dourado, L. F. (2001). Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. *Educação & Sociedade*, 22(75).
- Chen, T. T. (2014). A Comparative review of the need for Accounting Education change in selected Countries, in advances. Em *Accounting Education: teaching and curriculum innovations* (15 ed., pp. 103-123). Emerald Group Publishing Limited.
- Damasiotis, V., Trivellas, P., Santouridis, I., Nikolopoulos, S., & Tsifora, E. (2015). IT competences for professional accountants: a review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 537-545.

- Decreto-Lei 7988 de 22 de setembro de 1945.* Dispõe sobre o ensino superior de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis e Atuariais.
- Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946.* Criação do Conselho Federal de Contabilidade e os Conselhos Regionais de Contabilidade.
- Deffune, D., & Depresbiteris, L. (2002). *Competências, habilidades e currículos de educação profissional: crônicas e reflexões* (2 ed.). São Paulo: SENAC.
- Deluiz, N. (2001). O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. *Boletim Técnico do SENAC*(spe).
- Dutra, J. S. (2004). *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.
- Dutra, J. S. (2006). *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas.
- Dutra, T. N., & Carvalho, A. V. (2006). O profissional da informação e as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho emergente. *Revista Eletrônica Biblioteconomia*, 11(22), 178-193.
- Felizardo, J. M. (2010). Capitalismo, organização do trabalho e tecnologia da produção e seus impactos na qualificação da força de trabalho. *Revista Labor*, 1(3), 1-27.
- Figaro, R. (2008). O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. *Organicom*, 5(9), 90-100.
- Fleury, M. T., & Fleury, A. C. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(spe), 183-196.
- Fleury, M. T., & Fleury, A. C. (2004). Alinhando estratégia e competências. *Revista de administração de empresas*, 44(1), 44-57.
- Freitas, P. F., & Odélius, C. C. (2018). Competências gerenciais: uma análise de classificações em estudos empíricos. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 35-49.
- Frigotto, G. (1996). *Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez.
- Hendriksen, E. S., & Breda, M. F.V. (1999). *Teoria da Contabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Iudícibus, S., & Marion, J. C. (2002). *Introdução à teoria da contabilidade* (3a ed). São Paulo: Atlas.
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education*, 18(4-5), 369-385.
- Johnson, G. F., & Halabi, A. K. (2011). The Accounting undergraduate capstone: promoting synthesis, reflection, transition, and competencies. *Journal of Education for Business*, 86(5), 266-273.
- Kato, M. F. (2007). *Avaliação a partir da lógica das competências na educação profissional: possibilidades*. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) PUC/SP. São Paulo.
- Kounrouzan, M. C., Miloca, L. M., Ferraz, L. M., & Ponciano, S. A. (2010). A importância do retorno do exame de suficiência. *Encontro de estudantes de Ciências Contábeis*, II.
- Kuenzer, A. Z. (2003). Competência com práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. *Boletim Técnico do SENAC*, 29(1). Fonte: <http://www.senac.br/informativo/BTS/303/boltec303g>.
- Laffin, M. (2015). Graduação em Ciências Contábeis - a ênfase nas competências: contribuições ao debate. *Education Policy Analysis Archives*, 23, 1-27.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed.
- Le Boterf, M. (1994). De la compétence – essai sur un attracteur étrange. In *Les éditions d'organisations*. Quatrième Tirage.

- Lei de n.º 12.249, de 11 de junho de 2010. Altera os decretos-leis nº 9.295/1946 e nº 1.040/1969. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/uparq/lei12249.pdf>.
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (LDBN). Brasília: Congresso Nacional. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Madeira, G. J., Mendonça, K. F., & Abreu, S. M. (2003). A disciplina Teoria da Contabilidade nos Exames de Suficiência e Provão. *Contabilidade Vista & Revista*, 14(spe.), 103-122.
- Mak, A. S., & Buckingham, A. S. (2007). Beyond communication courses: Are there benefits in adding skills-based EXCELL™ sociocultural training? *International Journal of Intercultural Relations*, 31(3), 277-291.
- Manfredi, S. M. (1998). Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, 19(64), 87-103.
- Marin, T. I., Lima, S. J., & Nova, S. P. (2014). Formação do contador - o que o mercado quer, é o que ele tem? Um estudo sobre o perfil profissional dos alunos de Ciências Contábeis da FEA-USP. *Revista Contabilidade Vista & Revista*, 25(2), 59-83.
- Marion, J. C. (1998). Preparando-se para a profissão do futuro. *Revista Contabilidade Vista & Revista* 9(1), 14-21.
- McBride, D. F. (2011). Sociocultural theory: Providing more structure to culturally responsive evaluation. *Wiley Periodicals*, 10(131), 24-75.
- Meghnagi, S. (1992). *Conoscenza e competenza*. Torino: Loescher.
- Oliveira Neto, J. D., & Kurotori, I. K. (2009). O Retorno do Exame de Suficiência do CFC. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 14(1), 1-18.
- Orletti, E. (2007). Novos desafios para a qualificação profissional. *Trabalho Necessário*, 5(5).
- Oro, I. M., Beuren, I. M., & Carpes, A. M. (2014). Competências e habilidades exigidas do controller e a proposição para sua formação acadêmica. *Contabilidade Vista & Revista*, 24(1), 15-36.
- Pereira, M. S. (2013). *Percepções de alunos concluintes sobre competências gerenciais adquiridas no curso de Ciências Contábeis oferecido por IES da cidade de São Paulo*. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - FECAP, São Paulo.
- Perrenoud, P. (1999). Gestion de l'imprévu, analyse de l'action et construction de compétences. *Éducation permanente*, 140(3), 123-144.
- Phillipson, S., & Renshaw, P. D. (2013). Constructing educational achievement within a sociocultural framework of planes. In Sivanes Phillipson, Kelly Y. L. Ku & Shane N. Phillipson. (Eds.). *Constructing Educational Achievement. A sociocultural perspective*. (pp. 3-9UK). USA & Canada: Routledge.
- Resolução CFC n.º 1.373 de 2011. Regulamenta o Exame de Suficiência como requisito para obtenção ou restabelecimento de Registro Profissional em Conselho Regional de Contabilidade (CRC).
- Resolução CFC n.º 1.486 de 2015. Regulamenta o Exame de Suficiência como requisito para obtenção de Registro Profissional em Conselho Regional de Contabilidade (CRC).
- Resolução CFC n.º 853, de 1999. Institui o Exame de Suficiência como requisito para obtenção de Registro Profissional em Conselho Regional de Contabilidade.
- Resolução CFC n.º 853, de 1999. Institui o Exame de Suficiência como requisito para obtenção

- Resolução CFE nº 003, de 5 de Outubro de 1992.* Fixa os mínimos de conteúdo e duração do curso de graduação em Ciências Contábeis.
- Resolução CFE s.n., de 8 de fevereiro de 1963.* Fixa os mínimos de conteúdo e duração dos cursos de Ciências Atuariais, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas.
- Resolução CNE/CES 10/2004.* Institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis, e dá outras providências.
- Ruas, R. (2001). Desenvolvimento de competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. Em M. T. Fleury, & M. M. Oliveira, *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências* (pp. 242-267). São Paulo: Atlas.
- Safina, M. S. (2014). Formation of Socio-cultural Competence in Foreign Language Teaching. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9(136), 80–83.
- Sant'Anna, A. S. (2002). *Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área da administração*. Tese (Doutorado em Administração) - CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte.
- Santos, D. F., Sobral, F. S., Correa, M. D., Antonovz, T., & Santos, R. F. (2011). 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*, 8(16).
- Sarsur, A. M., Nunes, S. C., Fleury, M. T., & Barbosa, A. C. (2008). Interfaces entre qualificação, trabalho e certificação de competências: um debate em aberto a partir da análise das diretrizes curriculares nacionais. *Anais XXXII EnANPAD*. Rio de Janeiro.
- Šinkūnienė, J. R., & Savickaitė D. (2008). Sociokultūrinio darbo dilema. *Socialinis darbas*, 7(1), 109-116.
- Slomski, V. G., Silva, A. C. R., Gomes, S. M. S., & Guimarães, I. P. (2010). Mudanças curriculares e qualidade de ensino: ensino com pesquisa como proposta metodológica para a formação de contadores globalizados. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 4(8), 160-188.
- Slomski, V. G., Souza, L. R., Pereira, A. C., & Silva, A. C. (2016). Práticas de gestão da coordenação diante das reformas curriculares e do perfil de competências necessárias aos concluintes do curso de Ciências Contábeis. *Congresso Anpcont, 10ª edição*. Ribeirão Preto, SP.
- Souza, P., Cruz, U. L., & Lyrio, E. F. (2017). A relação do exame de suficiência Contábil com o desempenho discente e a qualidade dos cursos superiores em Ciências Contábeis do Brasil. *Revista Ambiente Contábil*, 9(2), 179-199.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. Nova York: John Wiley & Sons.
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2011). *Model accounting curriculum (Revised)*. Genève: United Nations. Disponível em: [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diaemisc2011d1\\_en.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diaemisc2011d1_en.pdf).
- Zarifian, P. (2003). *O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. (E. R. Heneault, Trad.) São Paulo: SENAC.