

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS AO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA: ESTUDO EM DISCIPLINAS COM CONTEÚDOS BÁSICOS E ANALÍTICOS DE CUSTOS

JOSÉ MOREIRA DA SILVA NETO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

SIDINEI APARCEIDO PEREIRA
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

RESUMO: O objetivo da pesquisa foi conhecer, segundo a percepção dos discentes, o grau de competências essenciais demonstrado por professores, no exercício da docência em disciplinas com conteúdo de custos. A pesquisa se deu em um curso de Ciências Contábeis de uma instituição pública federal de ensino superior no Brasil. O conhecimento pesquisado serviu ao propósito de instrumentalizar a gestão de políticas, planos e iniciativas acadêmicas para o curso, mormente nos aspectos de especialização do docente e designação de conteúdos a serem ministrados. A teoria básica de fundamentação consistiu de conceitos relativos às competências essenciais, que envolve um conjunto de conhecimentos, habilidades e valores que o integrante da organização, projeto ou conteúdo de disciplina deve contemplar para manter o alinhamento com uma determinada função ou conhecimento estratégico. O procedimento metodológico para abordagem da pesquisa teve característica “qualiquantitativa”, onde se utilizou um instrumento de coleta de dados estruturado, com questões fechadas, sendo adotado uma escala de valores, os quais foram submetidos às turmas discentes. Este instrumento de pesquisa extraiu opiniões acerca do grau de competências essenciais demonstrado pelos docentes responsáveis pelo oferecimento das disciplinas que envolveram conhecimentos de custos. Os resultados evidenciaram a ineficiência teórica e das práticas docentes que ministraram o conteúdo das disciplinas da área de custos, nos períodos de 2007 e 2008. Como resultado final, a pesquisa revelou a necessidade da retroalimentação e mudanças nas decisões a respeito da política de designação de docentes para ministrar as disciplinas do programa do curso.

PALAVRAS-CHAVES: Competências Essenciais. Docência. Conhecimento em Custos.

INTRODUÇÃO

A conjuntura sociocultural, socioambiental, socioeconômica, sociopolítica, sociotecnológica e de formação como meio de contribuição para a sobrevivência das comunidades e de pessoas, tem exigido das instituições de ensino superior uma grande responsabilidade em termos de mudanças e inovações de suas práticas e hábitos históricos. Promover a adequação das consciências individuais e coletivas a um novo ambiente social, com participação voluntária e responsabilidade cidadã, é uma das muitas premissas contemporâneas para minimizar os efeitos e acompanhar a velocidade com que as mudanças vêm ocorrendo.

Por um lado, cabe aos profissionais do ensino, em geral, uma parcela expressiva da responsabilidade de realização de tais transações, e para tanto suas competências devem estar alinhadas com as demandas da sociedade moderna. Conhecer essas necessidades e competências é imprescindível para energizar o processo de aprendizagem, e

conseqüentemente, melhorar o seu “output” social. Por outro lado, o que se vê, principalmente no ensino público, é um quadro caótico com um numero restrito de profissionais que atingiram esse “status” e em sua maioria, fazendo uso de metodologias incompatíveis à formação demandada para fazer frente ao cenário atual. Uma alternativa que vem sendo adotada em algumas instituições é a utilização de serviços prestados por voluntários.

Nessa perspectiva, uma questão que se coloca é: será que a prontidão do capital humano voluntário é focada na tarefa docente que tem compatibilidade com a sua respectiva competência essencial? Essa questão leva também a outra, qual seja: a gestão do quadro de professores de um curso de graduação compatibiliza a tarefa acadêmica com a competência essencial do docente? Estas questões estão sendo pesquisadas no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Rondônia (UNIR) e os primeiros achados são apresentados neste artigo em efeito ao seguinte objetivo: *Conhecer, segundo a percepção dos discentes, o grau de competências essenciais demonstrado pelos docentes que ministraram aulas no curso de ciências contábeis em disciplinas com conteúdos básicos e analíticos de custos.*

Justificativa à inserção teórica da pesquisa

O curso de graduação acadêmica é o lócus formador de profissionais e iniciantes de pesquisas que os habilitam à atuação em diversos tipos de organizações. Entende-se que o discente deste curso deva ser orientado por professores que detenham as competências necessárias para o exercício da docência, alinhados com a missão e visão do projeto pedagógico ao qual estão ligados. Obviamente, espera-se que os atributos do projeto pedagógico estejam, também, alinhados com as demandas sociais contemporâneas.

O campo de conhecimento em foco neste estudo é a Ciência Contábil que, de maneira crescente vem subsidiando decisões organizacionais com as informações geradas por meio da utilização de seus princípios, técnicas e metodologias, configurando-se em uma ciência das mais importantes para orientar a continuidade das organizações modernas.

No seu enfoque em “custos”, as Ciências Contábeis disponibilizam ferramentas de avaliação e controle de suma importância para o processo decisório das organizações, sendo que o conhecimento a respeito dos princípios, técnicas e ferramentas de mensuração e avaliação de custos é obtido de forma consistente e sistemática nos bancos acadêmicos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis. Os docentes dessa matéria, portanto, demandam um conjunto de conhecimentos, habilidades e valores – competências essenciais, compatíveis às demandas do mercado e das organizações contemporâneas.

Nesse cenário o tema “Competências Essenciais” desponta como nova estratégia e tecnologia de gestão de pessoas, com potencial de melhorar o aspecto organizacional e por isso, tal estratégia e/ou tecnologia são consideradas vitais na gestão moderna. Uma de suas utilizações no contexto organizacional de um curso de graduação é conhecer, o grau de competências essenciais demonstrado no exercício da docência e conseqüentemente, institucionalizar o conhecimento por meio de uma base de dados que possa subsidiar decisões estratégicas e políticas do pessoal docente.

Justificativa à inserção empírica da pesquisa

Na sociedade atual, cada vez mais se reconhece a importância do acesso a informação e à escolarização em todos os níveis. Portanto, a universidade tornou-se um pólo de desenvolvimento de competências demandadas por essa realidade social. Notadamente no

Brasil essa perspectiva motivou um aumento *sui generis* no número de instituições de ensino superior e, de igual forma, a oferta de cursos tanto de graduação e de pós-graduação também cresceu substancialmente, influenciada por esse contexto social.

A região Norte do Brasil insere-se nessa realidade, sendo um extrato das demandas sociais por competências, bem como por aumento das instituições e dos cursos de ensino superior. Lamentavelmente, os resultados oriundos de avaliações do Ministério da Educação, indicam que as demandas sociais por competências não estão sendo compatibilizadas em qualidade pelo aumento das instituições. Diferente deste posicionamento, a Universidade Federal de Rondônia criada no início da década de 1980, tornou-se referência na região Norte, especialmente em algumas áreas, como por exemplo, o seu curso de Ciências Contábeis do Campus de Porto Velho, que alcançou o topo da escala de avaliação do MEC e se colocou entre os melhores do Brasil (ANADE 2006 - Ministério da Educação). Essa conquista, provocou, por via de consequência, a responsabilidade do quadro docente do curso em desenvolver estudos estratégicos e empreender iniciativas para melhoria e/ou manutenção da posição conquistada. Esse é um dos principais aspectos motivadores da pesquisa.

Cabe registrar ainda, outro propósito ao *locus da pesquisa*. Este leva em conta que a avaliação do MEC ocorreu em 2006 e as atividades acadêmicas foram realizadas em período posterior, ou seja, em 2007 e 2008, tendo sido desenvolvidas por número expressivo (33%) de professores voluntários do programa e não, necessariamente, por docentes especialistas em custos, desta forma, entende-se que esse aspecto reforça a justificativa pela realização da pesquisa.

BASE TEÓRICA

Competência

Uma das grandes mudanças ocorridas no pensamento gerencial foi a notoriedade e importância no papel dos colaboradores organizacionais. Esse aspecto é percebido e ressaltado quando, na busca por resultados, as organizações investem cada vez mais, na capacitação e aprimoramento de seu capital humano. O segredo do sucesso e o diferencial, portanto, está na prontidão do capital humano – na energia e criatividade das pessoas. Desta forma, o desafio encontra-se em como buscar e preparar as pessoas que ajudarão a organização a atingir os resultados. Nesse particular, é necessário identificar as competências que vão garantir a manutenção do sucesso no presente e principalmente no futuro.

Segundo Fialho et al (2006, p.77) a "Competência pode ser definida como uma ampla combinação de conhecimentos, habilidades e características pessoais que resultam em comportamentos que podem ser observados e avaliados. É um conjunto de conhecimentos a respeito de um determinado tema."

Fleury e Fleury (2001, p. 188) definem competência como: "um saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo."

Saber mobilizar e combinar recursos, ter capacidade de integrar saberes diversos e heterogêneos para realizar atividade é demonstrar competência. A lógica de integração do saber, do saber fazer, dos comportamentos se estabelece em função das exigências da situação

de trabalho. A competência profissional reside na própria mobilização dos recursos e não neles mesmos. A passagem do saber à ação é uma reconstrução: um processo de agregação de valor. (ZARIFIAN, 2001 e 2003; LE BOTERF, 2003).

Resende (2000) apesar de não propor um modelo já acabado, aponta para uma classificação que embora ainda incompleta destaca as competências empresariais e organizacionais como aquelas que são aplicadas a diferentes objetivos e formas de organização e gestão empresarial, sendo que, destaca-se com relevância para esse estudo duas subdivisões: as *Core Competences* que são as competências essenciais comuns a todas as áreas ou um conjunto delas; e as competências requeridas pelos cargos, apontadas como sendo aquelas competências gerais e específicas necessárias a qualquer um que ocupe um cargo específico em uma organização, subdivididas em atributos como: aptidões, habilidades, qualificações.

Desta forma, a competência deve contribuir para os resultados da organização, pois com a aplicação prática de conhecimentos, aptidões, habilidades, interesses, valores – componentes da competência – a organização obterá resultados satisfatórios. Portanto, é resultante da aplicação de conhecimentos que incluem formação, treinamento, experiência, autodesenvolvimento com comportamentos, que engloba habilidades, interesses e vontade. (RESENDE, 2000).

Zarifian (2001) classifica as competências organizacionais em cinco tipos: [a] competências sobre processos – os conhecimentos sobre os processos de trabalho; [b] competências técnicas – conhecimentos específicos sobre o trabalho que deve ser realizado; [c] competência sobre a organização – saber organizar os fluxos de trabalho; [d] competências de serviço – buscar aliar a competência técnica à avaliação do impacto que este produto ou serviço terá sobre o consumidor; [e] competências sociais – saber ser, incluindo atitudes que sustentam os comportamentos das pessoas. O autor identifica três domínios dessas competências: autonomia, responsabilização e comunicação.

Em sentido mais amplo, entende-se então que as competências são o conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências das pessoas que externam esses aspectos com atitudes como: astúcia, virtuosismo, improvisação, capacidade de escuta e negociação, trabalho em equipe e outras características de personalidade como: vigor, força de vontade, confiança, iniciativa e motivação, e o quanto elas adquirem, usam e compartilham esses conhecimentos.

Para Sladogna (2000) competência é um conjunto de conhecimentos, atitudes, valores e habilidades relacionadas entre si que permitem desempenhos satisfatórios em situações reais de trabalho. Le Boterf (2003, p. 40) também vincula a competência à ação, salientando que “a competência é uma disposição para agir de modo pertinente em relação a uma situação específica”. A competência é mobilizada quando o profissional emprega os atributos da competência em prol da resolução de um problema, portanto, além de possuir conhecimentos e habilidades, é necessário saber utilizá-las no momento da ação. Este pensamento é corroborado por Zarifian (2001, p.72), pois para ele “A competência é um entendimento prático de situações que se apóiam em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações”. Ou seja, as competências são reveladas, então, quando as pessoas agem em face das situações profissionais com as quais se defrontam.

Kaplan e Norton (2004) classificam as competências estratégicas em um conjunto de conhecimentos, habilidades e valores, sendo estas diferenciadas conforme a função executada.

Conhecimentos - é a base intelectual necessária para o exercício do cargo; habilidades - é a destreza com os meios e métodos para realizar uma tarefa específica; e valores - é o conjunto de características ou comportamentos que possibilitam o alcance do desempenho requerido em cada função.

Dimensões da competência

As dimensões da competência para fins desta pesquisa são: [a] conhecimento – abrange o resultado de muitos processamentos intelectuais, de associações, refinamentos e amadurecimentos mentais, devido às suas aplicações objetivas e específicas na orientação de vida. (RESENDE, 2000). Para Durand (1998), conhecimento corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo que lhe permitem “entender o mundo”, ou seja, o saber que a pessoa acumulou ao longo da vida; e [b] habilidades – segundo Argyris (1999, p. 14), ter habilidades significa: “fazer as coisas funcionarem sem esforço e com certeza de conseguir repetir o feito sempre.” Para Resende (2000) o conceito de habilidade está relacionado com a forma de execução de tarefas, na aplicação de conhecimentos, de agir, de pensar. Lerner (2002) categorizou algumas habilidades importantes para o desempenho de pessoas nas organizações, conforme Ilustração 1.

HABILIDADES	DESCRIÇÃO-SIGNIFICADO
Habilidades Administrativas	Estruturar e coordenar recursos e atividades próprias e de funcionários, visando maximizar produtividade e eficiência.
Habilidade de Liderança	Ter responsabilidade e fazer as coisas acontecerem eficazmente por meio das pessoas.
Habilidades Interpessoais	Interagir com pessoas, criar clima de compreensão e respeito, perceber as necessidades individuais, desenvolver relacionamentos de trabalho agradáveis, lidar eficazmente com os conflitos.
Habilidade de Comunicação	Enviar, receber informações claras, precisas, efetivas e completas.
Adaptabilidade	Responder de maneira apropriada e segura os desafios profissionais em face das mudanças, ambigüidades, adversidades e outras pressões
Motivação Pessoal	Fatores internos que definem uma atitude, postura. Incluindo neste grupo habilidades para aprender, persistência, pró-atividade e iniciativa.
Habilidades Cognitivas	Processar informações eficazmente para entendimento de novas diretrizes, identificar e definir problemas e tomada de decisão.
Qualidade de Serviços	Estabelecer e demonstrar comprometimento a padrões de “performance”. Incluindo orientação para resultados e para qualidade

Ilustração 1: Quadro de habilidades
Fonte: Lerner (2002)

[c] valores – constituem um elemento fundamental e necessário para dar identidade coletiva a um grupo de pessoas e colocá-las a trabalhar em torno de ideais comuns, permitindo e favorecendo o desenvolvimento do talento individual. Segundo Tamoy (2008), os valores

podem influenciar a quantidade de esforço que seus membros investem na emissão de determinados comportamentos, e conseqüentemente orientam o trabalho. Apresenta-se na Ilustração 2, alguns valores que orientam a vida na organização.

VALORES	DESCRIÇÃO-SIGNIFICADO
Abertura	Promoção de um clima propício às sugestões e ao diálogo
Amizade-coleguismo	Clima de relacionamento amistoso e de compreensão e apoio entre os empregados.
Comprometimento	Identificação com a missão da organização
Cooperação	Clima de ajuda mútua
Criatividade	Capacidade de inovar na organização
Flexibilidade	Adaptação às situações concretas
Honestidade	Promoção do combate à corrupção na organização
Justiça	Imparcialidade nas decisões administrativas
Pontualidade	Preocupação com o cumprimento de horários e compromissos
Probidade	Administrar de maneira adequada o dinheiro público
Qualidade	Compromisso com o aprimoramento dos serviços
Respeito	Consideração às pessoas e opiniões

Ilustração 2: Lista de Valores
Fonte: Tamoyo, 2008

Importante ressaltar que as dimensões da competência são interdependentes e criam uma sinergia que, se aplicados, poderão empreender o aperfeiçoamento da relação ensino e aprendizagem nas universidades.

Competência essencial

Em 1999, Prahalad já apontava para a necessidade do desenvolvimento de competências que adequaria o mundo organizacional às mudanças que estavam em desenvolvimento. O autor fez uma projeção acerca dessas mudanças avaliando seus impactos, sugerindo o desenvolvimento de competências em três níveis: individual, grupos familiares e empresa. Para ele, o desenvolvimento de uma nova competência deve incluir as pessoas, as equipes, toda a organização e o processo pelo qual a excelência individual, o conhecimento científico, a criatividade e a imaginação são transformados em *expertise* da equipe e em capacidade de toda a organização.

Para Bateman e Snell (1998, p. 129) “Uma competência essencial é algo que a empresa faz especialmente bem em relação a seus concorrentes”. Dentro dessa ótica as competências essenciais têm uma relação maior com um conjunto de habilidades e experiências da empresa, mais do que com os ativos físicos e financeiros que a compõem.

Hax e Majluf (1996, p. 401) entendem que “uma competência essencial fornece acesso a uma ampla variedade de mercados; faz uma contribuição significativa aos benefícios percebidos pelo cliente; e deve ser difícil para os competidores imitarem.”

Para ser considerada uma competência essencial, devem ser aplicados pelo menos três testes: 1) ter valor percebido pelo cliente; ou seja, precisa dar uma contribuição desproporcional ao valor percebido pelo cliente. As competências essenciais são as habilidades que permitem à empresa oferecer um benefício fundamental ao cliente; 2) deve ser de difícil imitação pelos concorrentes; ou seja, precisa ser competitivamente única; 3) atribuem vantagem competitiva; ou seja, de capacidade de expansão (PRAHALAD; HAMEL, 1998).

Prahalad e Hamel (2005) salientam que tão importante quanto saber o que é uma competência essencial é saber o que não é uma competência essencial. Portanto, antes de tudo, uma competência essencial não é um “Ativo”, no sentido contábil da palavra, pois ao contrário dos ativos físicos, as competências não sofrem “desgaste”, embora uma competência essencial possa perder seu valor com o tempo, em geral quanto mais a competência é usada mais aprimorada e mais valiosa ela se torna. Deste modo, a competência essencial é, de uma forma básica, uma fonte de vantagem competitiva. Prahalad e Hamel (2005, p. 252) argumentam que “[...] as competências essenciais precisam ser o principal assunto da estratégia corporativa.” Assim, é necessário entender que o objetivo final do desenvolvimento de competências essenciais é aumentar a capacidade de agir das organizações, ou seja, de atingir os seus objetivos institucionais.

Toda a teoria afeta ao tema “Competências Essenciais”, foi desenvolvida para aplicação em ambiente organizacional orientado para a competição e resultados, ambiente esse que, no mundo moderno, é mais característico das organizações cuja missão e objetivos estão alinhados para a maximização de seus resultados financeiros, isso porque a sobrevivência dessas entidades depende do seu desempenho, e a competitividade, de forma imperativa, obriga o desenvolvimento de novas tecnologias de gestão, pois, essas entidades vêm nascer a todo instante, conceitos e ferramentas que aperfeiçoam a gestão e tentam minimizar a volatilidade do ambiente organizacional moderno, trazendo assim contribuições importantes para administração contemporânea nesse ambiente altamente competitivo. Por outro lado, a aplicabilidade dessa tecnologia extrapola os limites da tipologia organizacional para as quais ela foi originalmente concebida e com certas adaptações pode, de igual forma, ser aplicada em organizações sem fins lucrativos, em destaque as Universidades Públicas.

Exercício da docência

O professor vem construindo sua identidade histórico-social e profissional em uma sociedade globalizada, em que a acelerada inovação científica - tecnológica tem exigido novos saberes, habilidades e atitudes que lhes possibilitem dialogar, adaptar e intervir em uma realidade educativa diversa e transitória.

Para Mello (2008) questões recentes, como o Exame Nacional de Cursos – ENADE, trazem a tona um dos problemas mais antigos, que é a formação do professor, não só no momento em que ela ocorre, mas também pelos processos nela utilizados, ocasionando reflexões acerca da profissionalidade do professor, apontando esse aspecto como fator relevante na qualidade do ensino, na capacitação do aluno e no desenvolvimento do compromisso social da universidade com a sociedade. A mesma autora compreende “profissionalidade do professor” como sendo o conjunto de habilidades, competências, atitudes e valores que constituem a especificidade de ser professor.

Ferenc e Mizukami (2008) advertem que o exercício da docência exige compreender a cultura organizacional, as diversas regulações do campo, as regras que definem os desempenhos; a seleção dos conhecimentos mais significativos e sua transposição para a prática da sala de aula e o desenvolvimento de práticas pedagógicas que propiciem bons resultados.

A partir desses entendimentos o que se percebe é que o professor, em especial o docente universitário, vem cada vez mais sendo chamado a contribuir no campo do ensino, como, também, da pesquisa, da extensão, da administração, quase que simultaneamente. Essa demanda de competências docentes vem sendo supridas pelos programas *stricto sensu*, em

particular pelas Universidades Públicas Brasileiras que, segundo Catani e Oliveira (2002), é responsável por aproximadamente 90% da pesquisa desenvolvida no país e na qual se concentra a quase totalidade dos programas de pós-graduação *stricto sensu*. Neste sentido, a universidade é o espaço privilegiado de relação e de produção do saber e os programas de pós-graduação *stricto sensu* por sua vez são os espaços onde são construídas as competências de uma docência mais atualizada e alinhada que sociedade moderna demanda.

Um estudo de Melo (2008) revelou um conjunto de conhecimentos, habilidades e valores necessários ao exercício docente, onde se destaca em ordem de prioridade: conhecimentos sobre métodos de ensino; conhecimento sobre a relação professor-aluno e conhecimento sobre avaliação de aprendizado. A autora ressalta ainda que o docente universitário encontra-se cada vez mais consciente da necessidade de se capacitar e se aprimorar.

Lowmam (2004) afirma que o professor que detém habilidade de motivar e estimular intelectualmente o aluno, e um bom relacionamento interpessoal, tem uma grande possibilidade de ser competente para atingir as metas de aprendizagem para todos os estudantes, em qualquer ambiente.

Função da contabilidade de custos

O objeto da contabilidade custos é a organização como um todo, pois atua sobre seus produtos, serviços, componentes operacionais e administrativos que compõem sua estrutura funcional (Leone, 2000), buscando promover a eficiência dos processos produtivos. Atua também para fins legais na composição dos custos dos bens ativáveis como estoques e obras. Além disso, possui atuação voltada para a contabilidade Gerencial. (Mauss e Souza, 2008).

Martins (2003) afirma que além de sua função legal, a Contabilidade de Custos possui outras duas funções básicas, de considerável relevância: [a] auxílio ao controle – sua importante missão é fornecer dados para o estabelecimento de padrões, orçamentos e outras formas de previsão e, num estágio imediatamente seguinte, acompanhar o efetivamente acontecido em comparação com os valores anteriormente definidos; e [b] auxílio a tomada de decisão: cujo papel reveste-se de suma importância, pois consiste na alimentação de informações sobre valores relevantes que dizem respeito às conseqüências de curto, médio e longo prazos sobre diversas questões: medidas de corte de produtos, terceirização de atividades, fixação de preços de venda, opção de compra ou produção interna, etc.

Pressupostos ao exercício da docência em contabilidade de custos

A partir da literatura consultada puderam-se sumarizar os pressupostos básicos necessários ao exercício da docência em Contabilidade de Custos: [1] dominar os conceitos, métodos e ferramentas de gestão estratégica de custos para a melhor prática de uma gestão lucrativa do negócio; [2] ter a compreensão de metodologias que se baseiam no custeamento para apuração do lucro marginal de cada produto vendido, a fim de mensurar e analisar com maior propriedade o desempenho do negócio; [3] dominar métodos diversos de obtenção de *feedback* de resultado econômico de operações realizadas; [4] conhecer os conceitos associados ao processo de registro e apuração de custos e formação de preços, enfatizando os aspectos gerenciais, relativos à tomada de decisão sobre custos e preços; [5] ter a visão da contabilidade financeira dos custos, explorando com maior profundidade a contabilidade gerencial dos lucros e ganhos; [6] identificar os efeitos dos impostos sobre custos, preços e lucros; [7] estabelecer a relação do preço, volume e lucro com o marketing e a estratégia do

negócio; [8] conhecer as recentes evoluções conceituais e às novas tendências de utilização da Contabilidade de Custos para fins decisórios e gerenciais; [9] adaptar o sistema de custeamento de produtos para as diversas condições organizacionais prevalentes no meio empresarial; [10] dominar os critérios técnicos e legais relacionados ao processo de contabilização dos custos da mão-de-obra e dos impostos, principalmente aos aspectos relacionados aos encargos sociais existentes no país e os tributos indiretos; [11] conhecer às regras implícitas na Lei das Sociedades por Ações relacionadas à operacionalização contábil dos custos; [12] dominar as técnicas de análise de custos como instrumento para fins gerenciais; [13] entender o enfoque dado à utilização da Contabilidade de Custos para as funções de planejamento e controle, relacionadas ao estabelecimento de padrões, orçamentos e outras formas de previsão, com vista no subsequente acompanhamento e análise das variações observadas; [14] conhecer os critérios para uma avaliação crítica da implantação de sistemas de custos; [15] conhecer os aspectos relevantes dos custos, para auxiliar no processo de tomada de decisão em qualquer ramo de negócio - onde prepondera a necessidade do lucro para a continuidade da organização; [16] dominar as técnicas e metodologias de gerenciamento de custos, formação de preço à vista, juros embutidos no preço a prazo e simulação das relações custo, volume e lucro para que a empresa enfrente a concorrência e obtenha a maximização de seus lucros; [17] analisar as atividades não financeiras de desempenho, administração da qualidade e usos estratégicos da análise de custos; e [18] em síntese, no aspecto da análise crítica, dominar especificamente: os conceitos fundamentais de custos; as formas de apropriação de MOD como custo derivativo de contrato de trabalho e; a analogia entre os diversos sistemas de custeio, bem como da teoria do ganho; os métodos de determinação de mix de produtos rentáveis; os modelos para a simulação e maximização dos lucros; os métodos de determinação do ponto de equilíbrio; o método de cálculo do lucro marginal de cada produto; o sistema de subsídios para prática da apuração do lucro instantâneo (ALI); a estrutura de dados para elaboração do planejamento e controle do lucro; a metodologia de aplicação do sistema de custeio marginal; os métodos de determinação do lucro operacional da empresa como um todo; os modelos de determinação de preços de venda; as formas de cálculos de juros para venda a prazo; as práticas da contabilidade de custos com fins gerenciais; os conceitos sobre preços de transferência; as análises de custo-volume-lucro; os procedimentos do custo-padrão; o método dos centros de custos; do custeio baseado em atividades; do método da unidade de esforço de produção; da contabilidade de ganhos, originária da teoria das restrições; os critérios para avaliação de estoques, os custos conjuntos e o custeio por ordem; a cadeia de valor e as informações a respeito de custos de atividade; técnicas para eliminar atividades que não adicionam valor; método para reduzir custos de produtos para os clientes.

MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa caracterizou-se quanto aos fins como uma pesquisa descritiva, quanto aos procedimentos como de levantamento exploratório e quanto à abordagem do problema como quantitativa e teve seu escopo metodológico fracionado em uma revisão do estado da arte, onde se procurou conhecer os conceitos contemporâneos sobre os temas competências essenciais e docência em contabilidade de custos.

Para a realização da pesquisa foi utilizado um questionário com 24 (vinte e quatro) questões em forma de assertivas. Para se obter a coerência entre os dados da pesquisa e os objetivos propostos, optou-se pelo uso de um instrumento de medida que se adequasse aos tipos de dados que foi objeto de avaliação. Sendo assim, para conhecer o grau de competências

essenciais demonstrado pelo docente da disciplina de contabilidade de custos, foi utilizada uma escala de avaliação do tipo Diferencial Semântico (DS) que segundo Oliveira (2001, p. 12) “é um método relativamente fácil de quantificar a intensidade e o conteúdo de atitudes em relação a certos conceitos.” Entendendo que uma relação que esgotasse todos os conhecimentos, habilidades e valores seria inexequível, questões abertas exploraram a possibilidade de o respondente julgar importante outros aspectos que não estivessem contemplados na relação proposta pelo instrumento utilizado.

No tratamento dos dados empregou-se o método da estatística descritiva para verificação da frequência com que os respondentes expressaram o grau de competências essenciais demonstrado pela docência na contabilidade de custos, sendo utilizada a moda como medida de frequência.

Instrumento de coleta de dados - características

O instrumento de coleta de dados foi construído após consulta à literatura e ao projeto pedagógico do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Rondônia. Foram sumarizados no questionário de pesquisa os conhecimentos identificados no referido projeto pedagógico. Já as habilidades e valores tiveram como referência uma pesquisa em andamento no âmbito do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Administração da Universidade Federal de Rondônia, intitulado “Mapeamento de Competências Essenciais ao exercício da docência em um programa de pós-graduação *Stricto Sensu*”.

O questionário foi estruturado em uma escala tipo diferencial semântico onde o discente indica o seu grau de conhecimento sobre os conhecimentos básicos e analíticos da contabilidade de custos, bem como o grau de habilidades e valores demonstrado pela docência ao explorar a disciplina de contabilidade de custos, indicando dentre as opções: A = alto; MA = moderado alto; MB = moderado baixo e; B = baixo. Ressalta-se que as características dos dados obtidos nesse prisma oferecem a vantagem de serem de fácil registro, tabulação e análise, visto que a informação pode ser codificada e tende a resultados confiáveis. Para uma melhor apresentação dos resultados optou-se pela seguinte codificação da escala: A = 4; MA = 3; MB = 2; B = 1.

População e amostra

A população do presente estudo foi composta pelos discentes do curso de ciências contábeis da Universidade Federal de Rondônia, campus de Porto Velho totalizando 250 (duzentos e cinquenta) alunos. A amostra é caracterizada pelos discentes que já cumpriram todos os créditos relativos às disciplinas cujo conteúdo principal trata da contabilidade de custos, totalizando 52 (cinquenta e dois) respondentes que encontravam-se na fase final do curso.

Locus da pesquisa

A pesquisa foi realizada na Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR, que foi instituída pela Lei de n.º 7.011 de 08 de Julho de 1982, após a criação do Estado de Rondônia pela Lei Complementar n.º 47 de 22 de dezembro de 1981. A UNIR é uma instituição pública federal de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, tendo como finalidade precípua a promoção do saber científico puro e aplicado, e, atuando em sistema indissociável de ensino, pesquisa e extensão. Dentre os diversos cursos oferecidos pela instituição o curso de Ciências Contábeis foi

escolhido de forma proposital para ser alvo desse estudo, por ser referência nacional no ensino dessa ciência, ao ter obtido o conceito 5 (cinco), o mais alto grau (escala) do Exame Nacional de Cursos, realizado pelo Ministério da Educação no Brasil.

RESULTADOS – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO

A partir dos dados coletados e após o processo de análise foi possível conhecer os atributos (conceitos) de competências essenciais evidenciado sobre os docentes das disciplinas contabilidade de custos e análise de custos. Os resultados são apresentados nas Ilustrações 4, 5, 6, 7 e 8, cuja indicação para cada conceito (alto, moderado alto, moderado baixo e baixo) são sinalizados conforme símbolos apresentados na Ilustração 3.

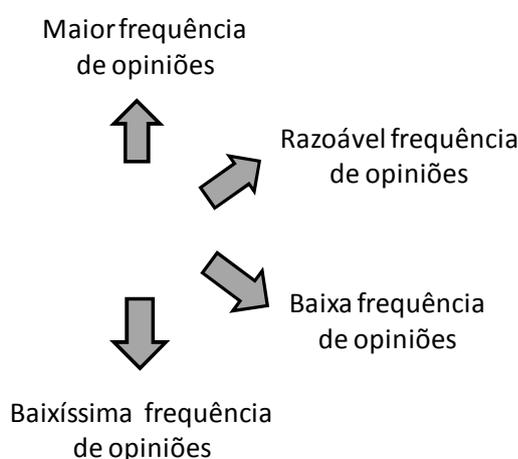


Ilustração 3: Sinais de frequência por assertiva respondida na pesquisa

O conteúdo apresentado na ilustração 4, foi extraído do projeto pedagógico do curso objeto do estudo e está denominado como conhecimento básico em contabilidade de custos. Os dados sobre os conhecimentos teóricos e práticos foram abstraídos da percepção dos discentes que se familiarizaram com conteúdos em 2007 e 2008.

CONTEÚDO	Conhecimento	Alto	Moderado Alto	Moderado Baixo	Baixo
PRINCÍPIOS CONTÁBEIS APLICADOS A CUSTOS	Teórico	↓	↑	↑	↓
	Prático	↓	↘	↑	↓
CLASSIFICAÇÕES E NOMENCLATURAS APLICADAS A CUSTOS	Teórico	↘	↑	↗	↓
	Prático	↓	↗	↑	↓
ESQUEMA BÁSICO DA CONTABILIDADE DE CUSTOS	Teórico	↘	↑	↗	↓
	Prático	↓	↗	↗	↘
CUSTOS POR DEPARTAMENTABILIZAÇÃO	Teórico	↗	↗	↘	↓
	Prático	↘	↗	↘	↓
RATEIO DE CUSTOS INDIRETOS	Teórico	↘	↑	↘	↓
	Prático	↓	↑	↓	↘
CUSTO BASEADO EM ATIVIDADE (ABC)	Teórico	↓	↘	↑	↓
	Prático	↓	↘	↗	↘
PROBLEMAS ESPECIAIS DE PRODUÇÃO CONTÍNUA OU POR ORDEM	Teórico	↓	↘	↑	↗
	Prático	↓	↓	↘	↑

Ilustração 4: Frequência do desempenho docente, quanto aos conhecimentos básicos em contabilidade de custos
 Fonte: Dados da pesquisa 2009

Conforme sinalização constata-se que os conhecimentos teóricos de maior frequência evidenciam que o melhor desempenho aparece na coluna do conceito moderado alto. Enquanto que a maior frequência dos conhecimentos práticos se evidenciam na coluna do conceito moderado baixo.

O conhecimento analítico em custos também teve seu conteúdo extraído do projeto pedagógico do curso estudado. Os dados sobre os conhecimentos teóricos e práticos foram abstraídos da percepção dos discentes que receberam os conteúdos em 2007 e 2008, cujo indicativo de desempenho está evidenciado na ilustração 5.

CONTEÚDO	Conhecimento	Alto	Moderado Alto	Moderado Baixo	Baixo
MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO	Teórico	↘	↑	↘	↓
	Prático	↘	↗	↘	↘
CUSTEIO VARIÁVEL	Teórico	↓	↗	↗	↓
	Prático	↓	↗	↗	↘
DECISÕES SOBRE COMPRA OU PRODUÇÃO	Teórico	↓	↓	↑	↗
	Prático	↓	↓	↗	↑
RETORNO SOBRE INVESTIMENTO	Teórico	↓	↗	↘	↘
	Prático	↓	↘	↑	↘
CUSTOS IMPUTADOS E CUSTOS PERDIDOS	Teórico	↓	↘	↘	↑
	Prático	↓	↓	↑	↗
RELAÇÃO CUSTO/VOLUME/LUCRO	Teórico	↓	↓	↑	↗
	Prático	↓	↓	↗	↑
CUSTO PADRÃO	Teórico	↓	↘	↘	↑
	Prático	↓	↘	↘	↑

Ilustração 5: Frequência do desempenho docente, quanto aos conhecimentos analíticos em custos
 Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

Na ilustração acima evidencia que tanto o desempenho teórico como o prático se destacou na coluna “baixo” e “moderado baixo”. A sinalização correspondente aos achados da pesquisa, nesse caso é preocupante e requer o empreendimento de atitudes e iniciativas que possam reverter imediatamente tal quadro de desempenho.

No conteúdo sobre as habilidades docentes, conforme Ilustração 6, a proposta da pesquisa foi avaliar as habilidades demonstradas pelos docentes, tanto no conhecimento básico como no analítico, sobre os conhecimentos (teórico e prático) em custos.

HABILIDADES	Alto	Moderado Alto	Moderado Baixo	Baixo
DOMÍNIO DE MEIOS E MÉTODOS DE ENSINO	↓	↓	↑	↗
CAPACIDADE DE INTERAÇÃO E MOTIVAÇÃO	↓	↑	↗	↗
CONDUÇÃO DO DEBATE PARA A MELHOR COMPREENSÃO DO CONHECIMENTO	↓	↗	↘	↗
PLANEJAMENTO DE AULAS	↓	↗	↗	↗
CAPACIDADE DE AVALIAR O DESEMPENHO DOS DISCENTES	↓	↘	↗	↗

Ilustração 6: Frequência do desempenho-docente relativo as habilidades nas disciplinas de custos
 Fonte: Dados da pesquisa, 2009

A sinalização crítica de “moderado baixo” e “baixa” do desempenho verificado no atributo conhecimentos (conhecer sobre custos) básicos e analíticos, na Ilustração 6, também se constata que, quanto as habilidades (saber sobre custos), os achados da pesquisa revelam que a situação continua crítica, pois a sinalização concernente ao desempenho indica “razoável” e maior frequência das percepções dos discentes manifestadas nas colunas de “baixo” e “moderado baixo”.

Na ilustração 7, apresenta-se o resultado da pesquisa que envolveu cinco importantes valores para o exercício da docência, pois são fundamentais para dar identidade ao grupo (discentes e docentes) e conduzir à efetividade objetivada no plano pedagógico da disciplina.

VALORES	Alto	Moderado Alto	Moderado Baixo	Baixo
ABERTURA	↓	↘	↑	↓
COMPROMETIMENTO	↓	↗	↗	↘
CRIATIVIDADE/FLEXIBILIDADE	↓	↘	↘	↑
QUALIDADE	↓	↗	↘	↘
RESPEITO	↓	↘	↑	↘

Ilustração 7: Frequência dos valores demonstrado pelos docentes nas disciplinas de custos
 Fonte: Dados da pesquisa, 2009

Sobre o atributo (VALORES) da competência essencial (conhecimentos, habilidades e valores), que constitui a função de um docente, pode resultar o sucesso ou fracasso da efetividade objetivada no plano pedagógico de cada disciplina. Como sinalizado na ilustração acima, portanto, a “maior e razoável frequência” de percepção dos discentes, assim como aconteceu nas ilustrações anteriores, evidenciam que o desempenho-docente no atributo “valores” também ocorreu nas colunas “moderado baixo” e “baixo”. Esta e as demais evidências fundamentadas nos achados da pesquisa devem reforçar a preocupação e servir de alerta ao quadro docente do curso. Que ele assuma os sinais críticos realçados como oportunidade para superar o desafio de manter e melhorar o “status” obtido na avaliação de 2006 pelo ENADE.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conjunto de teorias apresentadas, bem como, a compatibilidade da metodologia utilizada no estudo possibilitou confiança e qualidade nos achados da pesquisa. Estes atributos por sua vez, permitem afirmar que o objetivo principal da investigação foi alcançado. Permitem assegurar também, que as informações levantadas podem ser úteis para retroalimentar – reprogramar as políticas, diretrizes e práticas estratégicas e operacionais do curso focalizado na pesquisa, não somente quanto ao conhecimento relativo a custos, mas também, de outros conhecimentos contemplados no projeto pedagógico do curso.

O propósito da pesquisa, foi avaliar o grau das competências essenciais dos docentes que ministram disciplinas de contabilidade de custos no curso de ciências contábeis pesquisado, e não, as causas que pudessem ter contribuído para os resultados críticos evidenciados pelos achados da pesquisa. Mesmo assim, as informações resultantes do trabalho oferecem um

conjunto abrangente de sinais que indicam ou podem levar às principais causas dos aspectos críticos e preocupantes nele evidenciados.

Outro fator positivo constatado na pesquisa é que a metodologia utilizada pode ser aplicada para avaliar os demais conhecimentos e saberes que compõem o programa do curso, bastando apenas adaptá-la aos aspectos particulares de cada conteúdo.

As discussões e resultados deste estudo não esgotam o assunto e se apresentam como uma fração do conhecimento a respeito da temática, ensejando um aprofundamento seqüenciado em novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

ARGYRIS, Chris. Aprendizado de duas voltas. HSM Management. V. 17, Ano 3, p. 14-20, Nov-Dez.1999.

BATEMAN, Thomas S., SNELL, Scott A. Administração construindo a vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.

CATANI, A. M.; OLIVEIRA, J. F. de. Educação superior ao Brasil: reestruturação e metamorfose das universidades públicas. Petrópolis: Vozes, 2002.

DURAND, T. Forms of incompetence. Fourth International Conference on Competence – Based Magement. Osb: Norwegian School of Management, 1998.

FERENC, Alvanize Valente Fernandes; MIZUKAMI, Maria da Graça Nicoletti. Significados atribuídos ao trabalho docente e condições de desenvolvimento profissional de docentes universitários. IN: BRAÚNA, Rita C. A.; FERENC, Alvanize V. F. (Orgs). Trilhas da docência- saberes, identidade e desenvolvimento profissional. São Paulo: Iglu, 2008.

FIALHO, Francisco A. P. et al. Gestão do conhecimento e aprendizagem. Florianópolis: Visual Books, 2006.

FLEURY A., FLEURY M. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea. ANPAD. Volume 5. Edição Especial. Curitiba: 2001. Disponível em: http://www.anpad.org.br/rac/vol_05/dwn/rac-v5-edesp-mtf.pdf acessado em 21/11/2007.

HAX, Arnaldo C., MAJLUF, Nicolas S. The strategy concept and process – a pragmatic approach. Second edition. New Jersey: Prentice Hall, 1996.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. Mapas estratégicos – balanced scorecard: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. 8ª Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. Alinhamento: usando o balanced scorecard para criar sinergias corporativas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

LE BOTERF, Guy. Desenvolvendo a competência dos profissionais. 3ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEONE, George S. G. Contabilidade de Custos. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

LERNER, Walter. Competência é essencial na administração. São Paulo: Global, 2002.

LOWMAN, Joseph. Dominando as técnicas de ensino. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Eliseu. Contabilidade de custos. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAUSS, César Volnei; SOUZA, Marcos Antonio. Gestão de Custos aplicada ao setor público. São Paulo: Atlas, 2008.

MELLO, Rita Márcia Andrade Vaz de. A didática de ensino superior e a sua função pedagógica nos cursos de pós-graduação. IN: BRAÚNA, Rita C. A.; FERENC, Alvanize V. F. (Orgs). Trilhas da docência- saberes, identidade e desenvolvimento profissional. São Paulo: Iglu, 2008.

RESENDE, E. O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

SLADOGNA, Mónica G. *Uma mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo*. La experiencia de Argentina. Boletín Cinterfor, Montevideo. Disponível em <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/pdf/sladog.pdf> >. Acesso em 18.11.08.

PRAHALAD, C. K. Reexame de competências. HSM Management. N 17. pg. 40-46. Nov/Dez. São Paulo, 1999.

_____, HAMEL, Gary. Competindo pelo futuro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

TAMAYO, Álvaro. Valores Organizacionais. IN: SIGUEIRA, Mirlene Maria Matias (org). Medidas do comportamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2008.

ZARIFIAN, Philippe. O Modelo da Competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Editora Senac, 2003.

_____, Philippe. Objetivo competência: por uma nova lógica. 1ª edição. São Paulo: Atlas, 2001.