

ESTRUTURA CURRICULAR DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL *VERSUS* ESTRUTURAS CURRICULARES PROPOSTAS POR ORGANISMOS INTERNACIONAIS

Charline Barbosa Pires

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

Ernani Ott

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

Resumo

As alterações no ambiente de negócios, ocorridas nas últimas décadas, têm afetado a forma de atuação das empresas e, por consequência, o exercício da profissão contábil. Dado esta nova realidade, diversas discussões acerca do novo ambiente de atuação e dos conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam o contador competente e competitivo têm sido realizadas. Organismos internacionais como o IFAC, ISAR/UNCTAD, AICPA e AECC, preocupados com a capacidade das IES de formar profissionais contábeis capazes de atender às novas demandas dos empregadores, têm emitido relatórios que revelam as competências que os egressos dos cursos de ciências contábeis devem ter ao ingressar no mercado de trabalho. Visam, portanto, alinhar a estrutura curricular e as exigências do mercado. Nesse contexto e, considerando-se que, respeitadas as peculiaridades nacionais, as necessidades do mercado de trabalho devem ser consideradas no processo de elaboração dos currículos dos cursos de graduação em contabilidade ofertados pelos IES brasileiras, este estudo tem como objetivo identificar as similaridades entre as competências e habilidades definidas pela Resolução CNE/CES nº. 10/2004 e as estruturas curriculares propostas pelos organismos internacionais aludidos. Para tanto, o artigo apresenta um estudo comparativo que revela que há vários pontos em comum entre as estruturas curriculares propostas pelo IFAC, ISAR/UNCTAD, AICPA e AECC e a estrutura curricular em adoção no Brasil, algumas apresentando um menor detalhamento, como no caso do AICPA.

1 Introdução

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394/96), as Instituições de Ensino Superior (IES) têm como finalidade “formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira e colaborar na sua formação contínua”.

O mercado de trabalho dos contadores é composto, do lado da demanda, pelas organizações e demais usuários dos serviços contábeis, que nada mais são do que clientes das IES. Estas devem atender às suas necessidades através do “produto” que colocam no mercado – o bacharel em Ciências Contábeis, viabilizando por meio dos currículos dos cursos o desenvolvimento e o aprimoramento das habilidades e dos conhecimentos requeridos para que ele possa desempenhar suas atividades de maneira adequada.

Neste sentido, Nelson, Baylei e Nelson (1998) afirmam que as organizações e as empresas de contabilidade consideram-se clientes da educação contábil e esperam que suas necessidades com relação às competências dos alunos formados em contabilidade sejam atendidas pelos educadores, ou seja, pelas instituições de ensino superior.

Desta forma, as IES que estão preocupadas em formar profissionais competentes e competitivos devem levar em consideração o ambiente no qual o futuro contador desempenhará suas atividades, ou seja, devem estar atentas à necessidade de aderência

entre o ensino ofertado e as exigências do mercado de trabalho, isto porque, o desenho de um curso orientado para o mercado pode se tornar um diferencial competitivo para os usuários dos serviços realizados pelos profissionais contábeis, para estes profissionais e para as próprias IES.

Para os usuários dos serviços contábeis, porque a escolha de um currículo adequado permite que sejam atendidas as suas demandas por mão-de-obra qualificada e apta a desempenhar suas atividades de maneira satisfatória.

Para os profissionais e para aqueles que pretendem atuar na área contábil, interessados em conquistar e garantir uma boa colocação no mercado, porque podem ter a chance de desenvolver as habilidades e conhecimentos requisitados pelos empregadores potenciais, seja realizando atividades tradicionalmente relacionadas à contabilidade (auditoria, contabilidade financeira, fiscal) seja aproveitando oportunidades que têm surgido em função do novo ambiente de negócios.

Para as instituições de ensino, porque ao estarem inseridas em um mercado cada vez mais competitivo, têm maiores chances de garantir sua continuidade caso sejam capazes de identificar, desenvolver e aprimorar os conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam um contador competente, já que a tendência é de que instituições cuja excelência é reconhecida pelo mercado atraiam um maior número de alunos.

Assim sendo, na elaboração do projeto pedagógico e da estrutura curricular do curso, impõe-se o conhecimento do mercado de trabalho para identificar as competências exigidas do profissional que atuará na área contábil, desenvolvendo neste o perfil profissional que atenda as demandas do mercado.

No Brasil, a Resolução do Conselho Nacional de Educação CNE/CES nº 10/2004, definiu as Diretrizes Curriculares a serem observadas pelas IES na elaboração da organização curricular do curso de ciências contábeis, estabelecido por meio de um Projeto Pedagógico. A Resolução trata do perfil desejado do formado; das competências e habilidades desejadas; e dos conteúdos curriculares.

Organismos internacionais têm exposto suas preocupações com a formação do profissional contábil, emitindo documentos em que apontam o perfil desejado deste profissional, levando em conta as demandas do mercado. Este perfil deve estar alicerçado em conhecimentos e habilidades que também são apresentados pelos mencionados organismos nos documentos emitidos.

Postos esses elementos, definiu-se como objetivo deste estudo a comparação da estrutura curricular estabelecida pelo CNE para o curso de ciências contábeis no Brasil, com as que foram propostas pelos organismos internacionais. Para tal, se descreve os principais elementos que compõem as referidas estruturas curriculares, com detalhamento das competências e habilidades que lhes dão suporte.

2 Estudos empíricos sobre o perfil do profissional contábil

Nos últimos anos têm sido realizados diversos estudos empíricos tendo como tema o perfil do profissional contábil, envolvendo profissionais, educadores e empregadores, dentre os quais constam:

a) Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) colheram subsídios com 800 Contadores Públicos e outros profissionais da área contábil que participaram em sua pesquisa nos Estados Unidos. Os pesquisadores solicitaram que os respondentes nomeassem e ordenassem por ordem de importância as atividades e responsabilidades que eles

acreditavam que seus empregadores iriam valorizar nos próximos anos. O resultado foi uma variedade de tarefas, muitas inexistentes há alguns anos atrás, que envolviam: (a) determinação da lucratividade do cliente e do produto; (b) melhoria de processos; (c) avaliação de desempenho; (d) planejamento estratégico de longo prazo; (e) sistemas de computação e operações; (f) sistemas contábeis de custos; (g) atuação em fusões, aquisições e desinvestimentos; (h) contabilidade projetada; (i) educação da organização; (j) consultoria externa; (k) análise econômica e financeira; e (l) sistemas de qualidade e de controle.

Os resultados apresentados por Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) evidenciam a expansão do campo de atuação do profissional contábil e a necessidade do desenvolvimento de um novo conjunto de conhecimentos e habilidades que o habilite a desempenhar as novas atividades identificadas pelos pesquisados.

b) Porter e Carr (1999) abordaram em sua pesquisa o processo de desenvolvimento, modificação e implementação de um novo programa de contabilidade em uma universidade da Nova Zelândia. Os autores relatam que em uma das etapas do processo de elaboração de currículo foi realizada uma pesquisa com os *stakeholders* do programa, a fim de averiguar os atributos, habilidades e conhecimentos que eles consideravam importantes para o profissional contábil.

A pesquisa envolveu a realização de entrevistas, questionários e grupos de discussão com 16 grupos identificados de *stakeholders*, classificados nas seguintes categorias: estudantes futuros e presentes, empregadores, entidades de classe com interesses nos cursos e nos graduados em Contabilidade, autoridades reguladoras e comunidade local e acadêmica.

Os resultados do estudo apontaram que além dos conhecimentos técnicos requeridos pelo órgão que regula a profissão contábil na Nova Zelândia, as seguintes competências deveriam ser apresentadas pelos profissionais: (a) habilidade de aprender; (b) capacidade de aplicação prática das habilidades adquiridas; (c) conhecimento de TI; (d) habilidade de resolver problemas; (e) habilidade de análise e síntese; (f) habilidade de pensar analítica, crítica e criativamente; (g) habilidades interpessoais e de comunicação; (h) capacidade de identificar os sinais do ambiente de negócios (fatores micro e macro, meio ambiente, desenvolvimento sustentável, etc); (i) conhecimento de diferentes culturas e línguas estrangeiras; (j) habilidade de gerenciar o tempo, foco em objetivos, autoconfiança, motivação e auto-estima; (k) habilidade de gerenciar equipes, melhorando o desempenho e a dinâmica dos grupos de trabalho; (l) conhecimentos de administração estratégica; e (m) comportamento ético.

Os autores do estudo destacam que também se esperava que os graduados possuíssem conhecimentos profundos das matérias básicas de contabilidade, mas que eles deveriam desenvolver conhecimentos relacionados à administração dos negócios e de tecnologia da informação, bem como habilidades de pensar analítica e criticamente.

c) Albrecht e Sack (2000) realizaram uma pesquisa com profissionais e educadores da área contábil, e identificaram a necessidade do desenvolvimento de conhecimentos mais amplos do que aqueles relacionados à contabilidade tributária e fiscal.

Quanto perguntados sobre quais seriam as atividades que os graduados em contabilidade estariam realizando no futuro, os profissionais contábeis indicaram que os serviços mais demandados seriam, nesta ordem: (1) Análise financeira; (2) Planejamento financeiro; (3) Elaboração de Demonstrações Contábeis; (4) Consultoria estratégica; e (5)

Consultoria de Sistemas. Os educadores, por outro lado, acreditavam que os serviços de auditoria seriam os mais demandados.

Albrecht e Sack (2000) também procuraram descobrir como seria, na opinião dos profissionais e dos educadores, a demanda por determinados tipos de atividades ligadas à Contabilidade. Tanto profissionais quanto professores concordaram que se manteria a demanda por atividades relacionadas à auditoria interna tradicional, contabilidade/finanças corporativas, contabilidade tributária e serviços de auditoria, e que novas oportunidades de trabalho surgiriam nas atividades planejamento estratégico e consultoria.

d) Stone, Hunton e Wier (2000) investigaram a relação entre os conhecimentos/habilidades e o nível hierárquico na prática de Contabilidade Gerencial. Apuraram diferenças dos níveis hierárquicos na variabilidade do conhecimento dos Contadores Gerenciais no nível inicial; do conhecimento do setor (práticas, controles e sistemas de cada setor); do conhecimento gerencial tácito (capacidade de gerenciar a produtividade individual e a carreira e de construir relações de trabalho); e das capacidades. A pesquisa realizada com 2941 contadores que atuavam nos setores de papel, impressão e publicação e produtos químicos, apontou que concomitante com o crescimento do nível hierárquico era (a) crescente o nível conhecimentos técnicos iniciais medido, (b) crescente o nível medido de conhecimento de um setor, especificamente, (c) crescente o nível conhecimentos gerenciais tácitos e (d) estática a habilidade de resolver problemas.

e) Coelho (2000) procurou identificar os conhecimentos mais requeridos, na prática, aos profissionais contábeis no município do Rio de Janeiro. O autor analisou 63 questionários encaminhados às empresas e 387 anúncios com ofertas de emprego publicadas em jornais de grande circulação no município, de janeiro à dezembro de 1999.

As respostas aos questionários indicaram que as principais atribuições do profissional contábil estavam relacionadas: à Rotinas e práticas gerais de contabilidade, finanças e custos (32%); e à Legislação Fiscal e Tributária (25%). As atividades mais realizadas eram: análise de balanços e do comportamento de despesas e receitas (85%); planejamento tributário e elaboração de cálculos, análises e interpretação de amostragens aleatórias ou probabilísticas (67%); elaboração de orçamentos financeiros, econômicos, patrimoniais e de investimentos, bem como acompanhamento da execução e análise das variações orçamentárias (66%); preparação de declaração de IR (66%); e classificação dos fatos e registros contábeis (60%).

No que diz respeito às características pessoais, Coelho (2000) identificou que os atributos principais do profissional contábil, na opinião dos respondentes, eram: Ética profissional (82%); Iniciativa (79%); Organização (78%); Adaptabilidade às inovações (70%); Negociação para trabalho em equipe (64%); e Habilidade de comunicação oral e escrita (64%).

Já os conhecimentos, não relacionados especificamente à Contabilidade, apontados como importantes pelos respondentes foram: Direito/Legislação fiscal e tributária (99%); Administração (43%); Análise de investimentos e mercado de capitais (31%); Matemática e estatística (29%); Economia (19%); Sociologia e Psicologia (6%).

Ao analisar as ofertas de emprego, Coelho (2000) verificou que o principal conhecimento exigido dizia respeito à Legislação fiscal e tributária (35%); seguido por conhecimentos em Contabilidade Geral (20%); Finanças (16%); Custos (11%); Legislação Trabalhista (11%); Contabilidade Internacional (10%). Além disso, os profissionais deveriam possuir conhecimento em informática e idiomas, principalmente em inglês.

f) Siqueira e Soltelinho (2001) analisaram as exigências do mercado de trabalho no que diz respeito, especificamente, às características do profissional que ocupa o cargo de *Controller*. Os autores analisaram 51 anúncios publicados no Caderno de Domingo do Jornal do Brasil durante os anos de 1960, 1969, 1989, 1991, 1992 e 1999. Constataram que as empresas contratantes eram, em sua maioria de grande porte, priorizavam os profissionais com formação em Ciências Contábeis e que desejavam aqueles que possuíam experiência, tinham profundos conhecimentos em informática, dominavam uma ou mais línguas estrangeiras, eram comunicativos e capazes de liderar e trabalhar em equipe.

g) Brussolo (2002) levou em consideração a existência de uma relação entre as habilidades exigidas do profissional e o cargo hierárquico ocupado. A partir da análise de 1.950 anúncios de empregos publicados em jornais e em *sites* de recolocação profissional e revistas especializadas em administração de carreira, no período de janeiro a outubro de 2001, o autor identificou que, quanto maior o nível hierárquico, maior é a exigência por habilidades gerenciais.

Observou, também, que enquanto os conhecimentos em Informática e Experiência Anterior são exigidos para todos os níveis hierárquicos, conhecimentos sobre Direito, Legislação, Contabilidade Societária e Tributária são exigidos por 99,3% das ofertas pesquisadas para os cargos de nível auxiliar e por 98,7% das oportunidades de emprego para o nível técnico, sendo que este percentual decresce na medida em que o nível hierárquico evolui. Já os conhecimentos relacionados à Gestão Empresarial, Normas Internacionais, Economia, Administração, Finanças e Idiomas, são mais solicitados aos profissionais que pretendem ocupar cargos de gerência.

h) Silva (2003, p. 208) analisou 2.400 ofertas de emprego dirigidas aos Contadores da cidade de São Paulo, publicadas em jornais e *sites* de recolocação no período de janeiro a dezembro de 2002, identificando que “[...] o mercado de trabalho busca profissionais qualificados e não simplesmente diplomados [...]”. A autora concluiu que o domínio das habilidades técnicas ainda tem sido mais requerido que as habilidades humanas (trabalhar em equipes) e conceituais (de resolver problemas e de pensar analiticamente), mas acredita que este perfil começa a sofrer alterações e a tendência é de que cada vez mais a atuação contábil se integre com as demais áreas de conhecimento, como: Administração, Direito etc., e o Contador passe a uma condição de estrategista, mais preocupado com questões gerenciais do que com questões fiscais e de escrituração.

i) Evangelista (2005) identificou em sua pesquisa o perfil do profissional contábil desejado pelas grandes empresas localizadas na cidade de São Paulo, através da análise das respostas de 77 questionários, e constatou que elas esperavam que ele fosse capaz de: (a) empregar seus conhecimentos de forma a agregar valor para a empresa; (b) disseminar seus conhecimentos, compartilhando-os com os demais colegas de trabalho; (c) relacionar-se bem com as pessoas e as demais áreas organizacionais; (d) ser flexível, adaptando-se com facilidade às mudanças implementadas; (d) ser um profissional ético; (e) ser criativo em suas funções; (f) ter preocupações políticas e sociais; (g) saber organizar o seu trabalho e o da sua equipe; (h) ser capaz de organizar, implantar e administrar um sistema de informações gerenciais; (i) ser capaz de trabalhar com números (habilidade de cálculo e de interpretações); (j) buscar solução para os problemas empresariais através do emprego de métodos quantitativos; (k) ser responsável pela avaliação do desempenho econômico, financeiro e mercadológico da organização; (l) ter facilidade de comunicação e de apresentação em público; e (m) assumir o papel de articulador e negociador com as diversas áreas organizacionais.

A pesquisa de Evangelista (2005) revelou que as demandas do mercado de trabalho ultrapassam os conhecimentos relacionados à Contabilidade Financeira e Tributária, uma vez que estes devem ser complementados por conhecimentos e habilidades que possibilitem o desempenho de atividades voltadas à gestão das empresas.

j) Guimarães (2006) analisou 4.107 ofertas de emprego publicadas em jornais e em *sites* de recolocação profissional. O autor procurou identificar o perfil do profissional contador requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo – RMSP, expresso nas ofertas públicas de emprego. Constatou que o mercado tem procurado por profissionais capazes de atuar na gestão das organizações e que acompanhem, em termos de qualificação, o dinamismo das mudanças ocorridas no cenário macroeconômico.

Observa-se que as características apontadas como relevantes pelos autores citados têm em comum o fato de que se espera que o profissional contábil, além de possuir competências tradicionalmente relacionadas à contabilidade (societária, tributária e auditoria), esteja apto a participar da gestão da entidade, comunicando suas idéias e interagindo com as demais áreas organizacionais, não apenas descobrindo problemas, mas contribuindo para a sua solução. Tais expectativas do mercado de trabalho, por sua vez, devem ser consideradas pelas IES e contempladas em seus currículos.

Desta forma, pode-se inferir que o currículo das IES que desejam atender as demandas do mercado de trabalho, no que diz respeito aos conhecimentos, habilidades e atitudes dos futuros profissionais contábeis deve contemplar: (a) a formação profissional (contabilidade e áreas afins); (b) conhecimentos administrativos e organizacionais; (c) conhecimentos de TI e (d) outros conhecimentos e habilidades que permitam que os futuros profissionais interajam com as demais áreas da organização e participem ativamente de sua gestão.

3 Currículo do curso de graduação em Ciências Contábeis no Brasil

As diretrizes curriculares que devem ser observadas pelas IES nos cursos de graduação em Ciências Contábeis são definidas pela Resolução CNE/CES n.º. 10/2004. Esta resolução determina que a organização curricular do curso de Ciências Contábeis deve ser estabelecida por meio de um Projeto Pedagógico que contemple a descrição dos seguintes aspectos:

- a) o perfil profissional esperado para o formado, em termos de competências e habilidades;
- b) componentes curriculares integrantes;
- c) sistemas de avaliação do estudante e do curso;
- d) estágio curricular supervisionado;
- e) atividades complementares;
- f) monografia, projeto de iniciação científica ou projeto de atividades – como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC);
- g) regime acadêmico de oferta; e
- h) outros aspectos que tornem consistente o referido projeto.

Entre as determinações da resolução merecem destaque as que estão relacionadas: (a) ao perfil desejado do formado; (b) às competências e habilidades desejadas; e (c) aos conteúdos curriculares.

Quanto ao perfil profissional desejado, a resolução estabelece que o aluno formado deve ser capaz de:

- a) compreender questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, tanto em âmbito nacional quanto internacional, independentemente do tipo de entidade em que atua;
- b) dominar as responsabilidades funcionais que envolvam apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, demonstrando domínio das inovações tecnológicas; e
- c) revelar capacidade crítico-analítica de avaliação, no que diz respeito às implicações das novas tecnologias de informação nas atividades da organização.

Já as competências e habilidades que a IES deve proporcionar ao egresso do curso de graduação em Ciências Contábeis são as seguintes:

- a) conhecer a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais, bem como usá-las adequadamente;
- b) possuir uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- c) elaborar pareceres e relatórios que atendam às necessidades dos usuários, independentemente do tipo de organização;
- d) aplicar de maneira adequada a legislação relacionada às funções contábeis;
- e) liderar equipes multidisciplinares no processo de captação dos insumos necessários ao controle técnico e à geração e disseminação de informações contábeis;
- f) exercer suas responsabilidades demonstrando domínio das funções contábeis, viabilizando aos agentes econômicos e administradores de qualquer tipo de organização o cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, controle e prestação de contas de sua gestão à sociedade em geral, além de gerar informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- g) desenvolver, analisar e implementar sistemas de informações, tanto contábeis quanto gerenciais; e
- h) exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhes são prescritas através da legislação específica.

Para Souza e Ortiz (2006) as habilidades e competências definidas pela resolução explicitam uma preocupação com o desenvolvimento do pensamento crítico do egresso, ampliando a sua participação no contexto empresarial.

Por fim, quanto aos conteúdos curriculares, a Resolução CNE/CES nº 10/2004 define que as IES, ao organizarem seus currículos, devem estabelecer conteúdos: (a) de formação básica; (b) de formação profissional; e (c) de formação teórico-prática (APÊNDICE A).

Portanto, as determinações da Resolução CNE/CES nº 10/2004 são amplas e flexíveis, o que significa que cabe a cada IES definir, por exemplo, quais as disciplinas a serem ministradas e o número de horas-aula destinadas a cada conteúdo, desde que as

diretrizes estabelecidas sejam observadas, ou seja, desde que os conteúdos curriculares sejam contemplados.

Souza e Ortiz (2006) entendem que a Resolução CNE/CES nº 10/2004 permite uma maior mobilidade às IES, se comparada aos antigos currículos mínimos que engessavam o ensino superior, pois eram pouco práticos e não possuíam conexão com as mudanças ambientais ocorridas. Os autores destacam que a referida resolução, ao contrário, permite que as IES realizem alterações de forma a atender as necessidades e demandas dos alunos, do mercado e da sociedade.

Na opinião de Dutra (2003), o fato das IES atualmente possuírem o privilégio da autonomia quanto aos conteúdos contemplados em seus currículos comporta duas facetas distintas. A primeira diz respeito à autonomia, que permite que a IES defina a sua própria política educacional; já a segunda, está relacionada ao encargo que isto acarreta, pois é responsável pela definição de seus próprios currículos e, por esta razão, não pode mais atribuir a terceiros a culpa por eventuais problemas.

Essa argumentação implica que as IES devem planejar, da melhor maneira possível, suas atividades de ensino-aprendizagem. E como o currículo dos cursos é uma parte importante desta atividade, conseqüentemente, atenção especial deve ser dada na definição desta peça pedagógica (DUTRA, 2003, p. 2).

Observa-se, então, que a identificação das necessidades do mercado, no que diz respeito às qualificações do futuro profissional contábil formado pelas IES é importante, uma vez que tais informações podem contribuir para o planejamento de currículos que possibilitem a formação de indivíduos preparados para satisfazer as demandas do mercado de trabalho.

4 Perfil do profissional contábil na visão de organismos internacionais

4.1 International Federation of Accountants (IFAC)

O Comitê de Educação da IFAC objetiva promover a qualidade do ensino de Contabilidade através da definição de orientações que visam à promoção da melhoria dos padrões aplicáveis à educação contábil em todo o mundo. Este Comitê elabora três tipos de publicações:

- a) os Padrões Internacionais de Educação (*International Education Standards – IES*), que descrevem os padrões geralmente aceitos no processo de educação e desenvolvimento do profissional de Contabilidade;
- b) os Guias de Educação Profissional para Contadores (*International Education Guidelines for Professional Accountants – IEG*), que auxiliam os membros da IFAC na implementação dos padrões internacionais definidos; e
- c) os *Papers* de Educação Internacional para Contadores (*International Education Papers for Professional Accountants – IEP*), que promovem a discussão e o debate de assuntos relacionados à educação e que afetam a profissão contábil, explicando, examinando, analisando e avaliando de forma crítica os temas e práticas educacionais.

Os conhecimentos e habilidades inerentes ao profissional de contabilidade, na visão da IFAC, são determinados pelos IES nº. 2 e nº. 3, respectivamente. Segundo o padrão nº 2, os conhecimentos que devem ser apresentados pelo Contador dividem-se em: (a) conhecimentos de contabilidade e finanças e áreas afins; (b) conhecimentos

organizacionais e de negócios; e (c) conhecimentos de tecnologia da informação (TI), (APÊNDICE A).

As habilidades estabelecidas pelo padrão nº. 3 estão segregadas em: (a) intelectuais; (b) técnicas e funcionais; (c) pessoais; (d) interpessoais e de comunicação; e (e) organizacionais e de gerenciamento de negócios, apresentadas no APÊNDICE A.

Além dos conhecimentos e habilidades apresentados, a IFAC ressalta a importância da postura ética do profissional contábil, enfatizando que o “... comportamento ético é tão importante quanto às competências técnicas” (IFAC, 2003, p. 64).

4.2 *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)*

O AICPA desenvolveu um modelo de competências-chave que devem ser apresentadas pelos Contadores que estão ingressando no mercado de trabalho. As recomendações do modelo foram elaboradas a partir da opinião de mais de três mil profissionais contábeis (BOLT-LEE; FOSTER, 2003).

As competências definidas pelo AICPA, apresentadas no APÊNDICE A, são divididas em: (a) funcionais, que correspondem às competências técnicas; (b) competências pessoais, que dizem respeito aos comportamentos e atitudes que podem melhorar a forma como os indivíduos se relacionam com os demais e facilitar o aprendizado individual; e (c) competências de negócios, que se referem à compreensão dos ambientes interno e externo de negócios (AICPA, 2008).

Os conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas (1) às competências funcionais incluem: (a) modelagem de decisões; (b) análise de risco; (c) mensuração; (d) relatórios; (e) pesquisa; e (f) uso da tecnologia da informação; (2) às competências pessoais incluem: (a) comportamento profissional; (b) resolução de problemas e tomada de decisão; (c) interação; (d) liderança; (e) comunicação; (f) gerenciamento de projetos; e (g) uso da tecnologia da informação; (3) às competências de negócios, incluem: (a) pensamento crítico e estratégico; (b) visão do setor; (c) perspectiva internacional/global; (d) administração de recursos; (e) perspectiva legal; (f) marketing/ foco no cliente; e (g) uso da tecnologia da informação.

O AICPA (2008) destaca que o modelo de competências que foi proposto pode ser utilizado pelos educadores no processo de desenvolvimento e/ou reforma de currículos dos cursos de ciências contábeis.

4.3 *Accounting Education Change Commission (AECC)*

A AECC foi criada em 1989 com o objetivo de promover melhorias no processo de preparação dos profissionais contábeis. Preocupada com a falta de aproximação entre as qualificações exibidas pelos graduados em contabilidade e as requeridas pelo mercado de trabalho, a entidade elaborou um relatório expondo os conhecimentos e habilidades necessárias para o exercício da profissão contábil, que deveriam ser desenvolvidas pelas IES.

A AECC entende que os indivíduos que ingressam na profissão contábil devem possuir um amplo grupo de conhecimentos divididos em três áreas: (a) conhecimentos gerais; (b) conhecimentos organizacionais e de negócios; e (c) conhecimentos de contabilidade e de auditoria (APÊNDICE A).

As habilidades definidas pela AECC, que devem ser apresentadas pelo profissional que deseja ser bem sucedido na profissão contábil, dividem-se em: (a) habilidades de

comunicação; (b) habilidades intelectuais; e (c) habilidades interpessoais, apresentadas no APÊNDICE A.

A AECC destaca que os conhecimentos e habilidades mencionados podem ser obtidos de três fontes distintas: (a) do talento individual de cada um; (b) das instituições de ensino; e (c) do processo de desenvolvimento e educação continuada.

4.4 *Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting / United Nations Conference on Trade and Development (ISAR/UNCTAD)*

A *United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)* é um órgão ligado à Organização das Nações Unidas (ONU) que, segundo Rosella *et al.* (2006), surgiu da necessidade de os países em desenvolvimento possuírem um Fórum voltado para a discussão de assuntos relacionados aos problemas enfrentados por eles no processo de inserção no comércio internacional.

O UNCTAD possui um grupo de especialistas em padrões contábeis internacionais, denominado *Intergovernmental Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting (ISAR)*. Segundo Aggestam (1999), o ISAR é composto por órgãos governamentais e não-governamentais, sendo o único órgão intergovernamental da ONU voltado à promoção da harmonização das práticas de Contabilidade e de Auditoria.

Em 1999 o ISAR realizou a sua 16ª sessão da qual resultou a criação de um documento denominado *Guideline on national requirements for the qualification of the professional accountants*, com o objetivo de estabelecer um padrão de comparação para a qualificação do profissional contábil, contribuindo para que ele se tornasse capaz de atuar em um mercado global e promover a harmonização das competências globais requeridas (ISAR/UNCTAD, 1999).

O conceito de qualificação global proposto pelo ISAR envolve a harmonização e qualificação dos profissionais contábeis, que são atualmente educados e certificados com base nos modelos de cada país (AGGESTAM, 1999). O guia para qualificação dos profissionais contábeis elaborado pelo ISAR contempla determinações acerca: (a) da educação geral e das habilidades inerentes aos Contadores; (b) da educação profissional; (c) da verificação das competências profissionais (exame de suficiência); (d) da experiência prática; (e) da educação profissional continuada; e (f) da certificação. As habilidades intelectuais, pessoais, de comunicação e de tecnologia da informação, definidas pelo ISAR, são as mesmas estabelecidas pela IFAC, já apresentadas.

Já os conhecimentos técnicos exigidos são definidos no item “educação profissional” e dividem-se em: (a) conhecimentos administrativos e organizacionais; (b) conhecimentos de tecnologia da informação; e (c) conhecimentos contábeis e assuntos afins. Tais conhecimentos técnicos foram alterados na 20ª sessão do ISAR em 2003, quando o documento elaborado em 1999 foi atualizado, dando origem ao *Revised Model Accounting Curriculum (MC)*, que descreve de forma detalhada os conteúdos relacionados a cada um dos blocos de conhecimento.

Apesar de definir detalhadamente os conteúdos que devem ser contemplados nos currículos dos cursos de formação do profissional contábil, o ISAR salienta que suas determinações representam apenas um guia que deve ser seguido pelas IES, às quais competem estabelecer as disciplinas a serem ministradas, bem como a carga horária de cada uma delas, observando as peculiaridades de cada país; as constantes mudanças no cenário econômico; as diferenças culturais e os avanços tecnológicos.

Segundo o MC, o currículo global para educação profissional contábil deve contemplar os conteúdos elencados no APÊNDICE A.

5 Comparação entre a estrutura curricular do CNE/CES e as estruturas curriculares emanadas de organismos internacionais

Examinando os elementos sumarizados na planilha apresentada no APÊNDICE A, constata-se que há diferentes abordagens nas estruturas curriculares divulgadas pelos organismos internacionais, encontrando-se uma maior semelhança entre a abordagem da IFAC e do ISAR/UNCTAD, as quais têm pontos comuns com a estrutura utilizada pelas IES no Brasil, no campo destinado aos ‘conhecimentos relacionados à formação profissional’. O AICPA trata neste campo das ‘competências funcionais’, com uma abordagem mais genérica, e a AECC de ‘conhecimentos de contabilidade e auditoria’, portanto, com uma abordagem mais restrita. Todos os órgãos, porém, apontam a necessidade do desenvolvimento de conhecimentos relacionados não apenas à contabilidade societária, tributária e auditoria, mas também à contabilidade gerencial.

No campo destinado aos ‘conhecimentos administrativos e organizacionais’, três organismos internacionais (IFAC, AECC e ISAR/UNCTAD) apresentam similitude em suas propostas, tratando dos conhecimentos organizacionais e de negócios (administrativos), enquanto o AICPA mantém também nesse campo uma abordagem mais genérica, adotando a terminologia “competências de negócios”. Percebe-se que a estrutura adotada no Brasil se aproxima bastante das recomendações do IFAC, AECC e ISAR/UNCTAD, embora seja mais sucinta e não mencione quais conhecimentos relacionados à Administração, por exemplo, deveriam ser desenvolvidos pelas IES.

No campo denominado ‘tecnologia da informação’, observa-se bastante semelhança nas propostas dos organismos com o estabelecido na Resolução do CNE, uma vez que todos entendem que os conhecimentos, habilidade e atitudes devem ser desenvolvidos de forma a preparar os futuros contadores para a utilização dos recursos da TI na realização de suas atividades.

No tocante às ‘habilidades’, observa-se que o desenvolvimento e o aprimoramento daquelas que facilitarão a interação com as demais áreas, a tomada de decisão e o desempenho de atividades ligadas à gestão da organização é recomendado tanto pela Resolução do CNE quanto pelos organismos internacionais. As propostas da IFAC e do ISAR/UNCTAD são iguais, bem detalhadas, e se aproximam muito da proposta da AECC. As habilidades expressas na Resolução do CNE também estão alinhadas às já referidas, mas não são apresentadas na estrutura curricular propriamente dita. O AICPA utiliza a expressão ‘competências pessoais’ neste campo, porém, de certa maneira descreve elementos comuns às habilidades descritas nas estruturas curriculares dos demais organismos e do CNE.

Outro elemento que é comum a todas as estruturas curriculares examinadas é o componente ético. O campo ‘conteúdos de formação teórico-prática’, por sua vez, está presente somente na estrutura da Resolução do CNE, sendo que a realização de atividades práticas pelos discentes também está prevista na proposta do ISAR/UNCTAD que recomenda ‘estágio em contabilidade’ no campo ‘conhecimentos relacionados à formação profissional’.

6. Conclusão

A revisão bibliográfica evidenciou que os conhecimentos inerentes ao profissional contábil são mais amplos do que aqueles tradicionalmente relacionados à contabilidade,

tais como: contabilidade societária e tributária e auditoria, revelando a demanda do mercado de trabalho por contadores capazes de interagir com as demais áreas organizacionais e participar ativamente do processo decisório.

Embora as diretrizes curriculares propostas pela Resolução do CNE e pelos organismos analisados, apresentados no APÊNDICE A, possuam certas divergências, o estudo comparativo revelou vários pontos em comum, indicando que as diretrizes curriculares que orientam o desenho dos currículos de ciências contábeis no Brasil reconhecem a necessidade do desenvolvimento de competências relacionadas à formação profissional, complementada por conhecimentos organizacionais e administrativos e de TI e o desenvolvimento de habilidades como comunicação, liderança e interpessoais. Considerando, assim como o IFAC, ISAR/UNCTAD, AICPA e AECC, as necessidades do mercado de trabalho.

Referências

AECC – Accounting Education Change Commission. **The Accounting Education Change Commission: its history and impact**. Sarasota, 1999. Disponível em: <<http://aaahq.org/aecc/history/cover.htm>> Acesso em: 1 dez. 2006.

AGGESTAM, Caroline. Towards a global accounting qualification? A report from the 16th Session of the ISAR Group of the UN Palais de Nations, Geneva, 17-19 February 1999. **The European Accounting Review**, v. 8, n. 4, dez. 1999, p. 805-813.

AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. **The AICPA Core Competency Framework for Entry into the Accounting Profession**. New York, 1999. Disponível em: <<http://www.aicpa.org/edu/func.htm>> Acesso em: 3 jan. 2008.

ALBRECHT, W. Steve; SACK, Robert J. Accounting education: charting the course through a perilous future. **Accounting Education Series**, n. 16, 2000.

BOLT-LEE, Cynthia; FOSTER, Sheila D. The Core Competence Framework: a new element in the accounting call for accounting education change in the United States. **Accounting Education**, v. 12, n. 1, mar. 2003, p. 33-47.

BRASIL. LDB. Lei n.º. 9.324, de 20 de novembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. In: SENADO FEDERAL. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 1996. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/PaginaDocumentos.action>>. Acesso em: 12 nov. 2006.

BRASIL. Resolução CNE/ CES n.º. 10, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Nacionais Curriculares para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. In: CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIORES. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2006.

BRUSSOLO, Fábio. **As diretrizes curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis x o mercado de trabalho através das ofertas de emprego para a área contábil na Grande São Paulo: uma análise crítica**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2002.

COELHO, Cláudio U. F. **O ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho: uma análise no município do Rio de Janeiro**. Dissertação (mestrado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

DUTRA, Oneide Tadeu. **Proposta de uma matriz curricular para o curso de Ciências Contábeis na Grande Florianópolis**. Dissertação (mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

EVANGELISTA, Armindo Aparecido. **O currículo dos cursos de Ciências Contábeis e o mercado de trabalho para o profissional contador**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.

GUIMARÃES, Paulo César. **Identificação do perfil profissiográfico do profissional de Contabilidade requerido pelas empresas através de ofertas de emprego na Região Metropolitana de São Paulo**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2006.

IFAC – *International Federation of Accountants*. **International Education Standards for Professional Accountants**. New York, 2003.

NELSON, Irvin T.; BAILEY, James A; NELSON, Tom. Changing accounting education with purpose: market-based strategic planning for departments of accounting. **Issues in Accounting Education**, v. 13, n. 2, mai. 1998, p. 301-326.

PORTER, Brenda A.; CARR, Shirley. Form the strategic plan to practical realities: developing and implementing a zero-based accounting curriculum. **Issues in Accounting Education**, v. 14, n. 4, nov. 1999, p. 565-588.

ROSELLA, Maria Helena *et al.* O ensino superior no Brasil e o ensino da Contabilidade. *In*: PELEIAS, Ivam R. (Org.) **Didática do ensino da Contabilidade: aplicável a outros cursos superiores**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 1-59.

SIEGEL, Gary; KULESZA, C. S.; SORENSEN, James E. Are you ready for the new accounting? **Journal of Accountancy**, v. 184, n. 2, ago. 1997, p. 42-46.

SILVA, Marli Rozendo. **Contribuição à melhoria da atuação profissional do contador da cidade de São Paulo: pesquisa face às exigências do mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2003.

SIQUEIRA, José R. Maia de. SOLTELINHO, Wagner. O profissional de controladoria no mercado brasileiro – do surgimento da profissão aos dias atuais. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, n. 27, 2002, p. 66-77.

SOUZA, Márcio B.; ORTIZ, Herculano C. A estrutura básica para o ensino superior de Contabilidade. *In*: PELEIAS, Ivam R. (Org.) **Didática do ensino da Contabilidade: aplicável a outros cursos superiores**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 121-178.

STONE, Dan N.; HUNTON, James E.; WIER, Benson. Succeeding in managerial accounting. Part 1: knowledge, ability, and rank. **Accounting, Organizations and Society**, v. 25, n. 7, out. 2000, p. 697-715.

UNCTAD – *United Nations Conference on Trade and Development*. **Guideline on National Requirements for the Qualification of Professional Accountants**. New York/Geneve, 1999.

UNCTAD – *United Nations Conference on Trade and Development*. **Revised Model Accounting Curriculum (MC)**. New York/Geneve, 2003.

APÊNDICE A – QUADRO COMPARATIVO DAS ESTRUTURAS CURRICULARES

CNE/CES n°. 10/2004	IFAC	AICPA	AECC	ISAR/UNCTAD
Conhecimentos relacionados à formação profissional (Contabilidade e áreas afins)				
<p><i>Estudos de Formação Profissional:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudos específicos atinentes às Teorias da Contabilidade; - Noções de: - Atividades atuariais; - Quantificações de informações financeiras, patrimoniais, governamentais e não-governamentais; - Auditoria; - Perícia; - Arbitragem; e - Controladoria, aplicáveis tanto no setor público quanto privado. 	<p><i>Conhecimentos de Contabilidade, Finanças e áreas afins:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Contabilidade financeira e relatórios; - Contabilidade gerencial; - Tributação; - Direito comercial; - Auditoria; - Finanças e gestão financeira; - Ética profissional. 	<p><i>Competências Funcionais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Modelagem de decisão; - Análise de risco; - Mensuração; - Relatórios; - Pesquisa. 	<p><i>Conhecimentos de Contabilidade e Auditoria:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conhecimento da história e do pensamento contábil; - Compreensão do conteúdo, dos conceitos, da estrutura e do significado dos relatórios internos e externos; - Entendimento do significado e da aplicação, bem como da metodologia dos pareceres emitidos; - Habilidade de aplicar e utilizar os dados, julgar e avaliar riscos e resolver problemas reais. 	<p><i>Conhecimentos de contabilidade e assuntos afins:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Contabilidade básica; - Contabilidade financeira; - Relatórios gerenciais avançados; - Contabilidade gerencial; - Tributação básica e avançada; - Sistemas de informações contábeis; - Direito comercial; - Fundamentos de auditoria e Auditoria avançada; - Finanças e gestão financeira; - Integração de Conhecimentos; - Relatórios financeiros e contabilidade avançada para setores especializados; - Contabilidade gerencial avançada; - Gestão financeira avançada; - Estágio em Contabilidade.
Conhecimentos Administrativos e Organizacionais				
<p><i>Conteúdos de formação básica:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Administração; - Economia; - Direito; - Métodos Quantitativos; - Direito; - Estatística. 	<p><i>Conhecimentos organizacionais e de negócios:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Economia; - Ambiente de negócios; - Governança corporativa; - Ética; - Mercado financeiro; - Métodos quantitativos; - Comportamento organizacional; - Tomada de decisões gerenciais e estratégicas; - Marketing; e - Negócios internacionais e globalização. 	<p><i>Competências de negócios:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamento crítico e estratégico; - Visão do setor; - Perspectiva internacional e global; - Administração de recursos; - Perspectiva legal; - Marketing / Foco no cliente. 	<p><i>Conhecimentos organizacionais e de negócios:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entendimento das forças econômicas, sociais, culturais e psicológicas que afetam a organização; - Conhecimento dos processos internos da organização e capacidade de aplicá-los em situações específicas; - Conhecimento da maneira como as mudanças organizacionais são criadas e gerenciadas; - Compreensão dos impactos da TI nas atividades da organização. 	<p><i>Conhecimentos administrativos e organizacionais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Economia; - Métodos quantitativos e estatística para administração; - Políticas gerais administrativas, estrutura organizacional básica e comportamento organizacional; - Funções, práticas e operações gerenciais; e - Marketing.
Tecnologia da Informação				
<p>Conhecimentos que o que habilitem o futuro profissional a desenvolver, analisar e implementar sistemas de informações, tanto contábeis quanto gerenciais.</p>	<p><i>Conhecimentos de TI:</i></p> <p>Grupo de conhecimentos que permitam ao profissional utilizar, avaliar, estruturar e gerenciar sistemas de informações informatizados.</p>	<p>Conhecimento que permitem que o profissional aplique e desenvolva suas competências funcionais, pessoais e de negócios.</p>		<p><i>Conhecimentos de TI:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceitos de TI para sistemas gerenciais; - Controles internos em sistemas de gestão informatizados; - Gestão da adoção, implementação e uso de TI e de segurança das informações;

				- Comércio eletrônico.
Habilidades e outros conhecimentos				
<p><i>Habilidades previstas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; - capacidade de elaborar pareceres e relatórios que atendam às necessidades dos usuários, independentemente do tipo de organização; - aplicar de maneira adequada a legislação relacionada às funções contábeis; - liderar equipes multidisciplinares no processo de captação dos insumos necessários ao controle técnico e à geração e disseminação de informações contábeis; - exercer suas responsabilidades demonstrando domínio das funções contábeis; - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas prescritas através da legislação específica. <p><i>Conteúdo de formação teórico-prática:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estágio curricular supervisionado; - Atividades complementares; - Estudos independentes; - Conteúdos optativos; - Práticas em laboratório de informática, utilizando <i>softwares</i> atualizados para contabilidade. 	<p><i>Habilidade intelectuais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Localizar, organizar, obter e compreender informações; - Capacidade de perguntar, pesquisar e de pensar de forma lógica e analítica; razoabilidade e análise crítica; - Identificar e solucionar problemas. <p><i>Habilidades técnicas e funcionais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Matemática, estatística e TI; - Modelos de decisão e análise de risco e de mensuração; - Desenvolvimento e elaboração de relatórios; - Atuação em conformidade com a legislação e demais normas. <p><i>Habilidades pessoais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Autogerenciamento; - Iniciativa, influência e auto-aprendizagem; - Capacidade de selecionar e definir prioridades; - Capacidade de organizar as atividades para atingir objetivos; - Capacidade de se adaptar e de se antecipar às mudanças; e - Capacidade de levar em consideração os valores profissionais, e a ética na tomada de decisão. <p><i>Habilidades interpessoais e de comunicação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalhar com outras áreas organizacionais e em equipe; - interagir com pessoas cultural e intelectualmente diferentes; - negociar soluções aceitáveis e negociar acordos; - comunicar-se escrita e oralmente; e - falar e ouvir efetivamente. <p><i>Habilidades organizacionais e de gerenciamento de negócios:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conhecimentos de planejamento estratégico, gerenciamento de projetos, administração de pessoal e de recursos e processo decisório; - Organizar e delegar tarefas, motivar e desenvolver pessoas; e - Liderança. 	<p><i>Competências Pessoais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportamento ético; - Resolução de problemas e tomada de decisão; - Interação. - Liderança; - Gerenciamento de projetos; - Comunicação. 	<p><i>Habilidade de comunicação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Transferir e receber informações com facilidade; - Apresentar e defender pontos de vista através de apresentação formal e informal, oral ou escrita; - Ouvir efetivamente, para obter informações e entender diferentes pontos de vista; - Localizar, obter e organizar informações de fontes humanas e eletrônicas. <p><i>Intelectuais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Usar a habilidade de resolver problemas criativamente; - Resolver problemas variados e desestruturados; - Compreender conjuntos de dados diversos; - Identificar e, se possível, antecipar problemas; - Encontrar soluções aceitáveis; - Entender e determinar forças de uma determinada situação e de prever seus efeitos; - Comportar-se de maneira ética; - Trabalhar sob pressão. <p><i>Habilidades interpessoais:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabalhar em grupo; - Liderar; - Organizar e delegar tarefas; - Motivar e desenvolver pessoas; - Opor-se quando necessário; - Resolver conflitos. <p><i>Conhecimentos Gerais</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Compreensão dos fatos históricos e conhecimento sobre as diferentes culturas existentes no mundo atual; - Habilidade de interagir com diferentes grupos de pessoas, com diferentes níveis intelectuais; - Entendimento das características econômicas, políticas e sociais; <p>Capacidade de fazer julgamentos.</p>	Iguais ao do IFAC.

