

**XI CONGRESO INTERNACIONAL DE COSTOS Y GESTION**

**XXXII CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES  
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

**MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS AO EXERCÍCIO  
DA DOCÊNCIA PARA A DISCIPLINA DE CONTABILIDADE DE  
CUSTOS**

**Tipificación:** Comunicación de experiencias profesionales

**Autores**

**José Moreira da Silva Neto**, Dr. – Professor da Universidade Federal de Rondônia – Porto Velho-RO- Brasil, Membro da Associação Brasileira de Custos

**Sidnei Aparecido Pereira**, Dr. – Professor da Universidade Federal de Rondônia – Porto Velho-RO – Brasil.

**Duilo Souza Matos** – Mestrando da Universidade Federal de Rondônia Porto Velho-RO- Brasil.

**Rosilene Locks** – Mestranda da Universidade Federal de Rondônia Porto Velho-RO- Brasil.

**Trelew – Patagonia Argentina, Septiembre de 2009**

**XI CONGRESO INTERNACIONAL DE COSTOS Y GESTION  
XXXII CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES  
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

**MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS AO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA  
PARA A DISCIPLINA DE CONTABILIDADE DE CUSTOS**

**Tipificación:** Comunicación de experiencias profesionales

**RESUMO**

O objetivo deste estudo é conhecer, segundo a percepção dos discentes, o grau de competências essenciais demonstrado no exercício da docência da disciplina de contabilidade custos no curso de Ciências Contábeis de uma Instituição pública federal de Ensino Superior no Brasil, utilizando esse conhecimento como instrumento de gestão que potencializa os resultados de organizações dessa natureza. O tema competências essenciais envolve um conjunto de conhecimentos, habilidade e valores que o integrante da organização deve possuir para manter um alinhamento com uma determinada função estratégica. O procedimento metodológico para abordagem da pesquisa tem característica quantitativa, utilizando-se como instrumento de coleta de dados a entrevista com questões fechadas, que pretenderam extrair as opiniões dos respondentes a cerca do grau de competências essenciais demonstrado pelo docente em contabilidade de custos. Os resultados demonstram que a pesquisa contribui para subsidiar decisões a respeito da política de pessoas, auxiliando na relação ensino-aprendizagem, propiciando assim a melhoria no seu gerenciamento.

**PALAVRAS-CHAVES:** Competências Essenciais. Docência. Contabilidade de Custos

## **1 INTRODUÇÃO**

O contexto social atual tem dado as Instituições de Ensino Superior uma grande responsabilidade: a de promover a adequação das consciências individuais e coletivas a um novo ambiente social globalizado, ambiente este caracterizado principalmente pela velocidade com que as mudanças ocorrem. Cabe aos profissionais do ensino a realização dessa transição cultural, e para tanto as competências desses profissionais devem estar alinhadas com as demandas da sociedade moderna. Conhecer essas necessidades e competências é imprescindível para a melhoria do processo de ensino aprendizagem e consequentemente a melhoria do produto final desse processo.

### **1.1 Inserção teórica à pesquisa**

A graduação acadêmica é o lócus formador de profissionais e pesquisadores que atuam nos diversos tipos de organizações. Entende-se que o discente deva ser orientado por professores que detenham as competências necessárias para o exercício da docência e alinhados com a missão e visão do projeto pedagógico ao qual estão ligados.

A ciência social em foco neste estudo é a Ciência Contábil, que de maneira crescente vem subsidiando decisões organizacionais com a utilização de suas técnicas e metodologias, configurando-se em uma ciência das mais importantes para a continuidade de uma organização moderna. Em seu enfoque “custos” essa ciência disponibiliza ferramentas de avaliação e controle de suma importância nos processos decisórios de qualquer organização, sendo que o conhecimento a respeito dessas, já referenciadas, ferramentas é obtido de forma consistente e sistemática nos bancos acadêmicos dos cursos de Ciências Contábeis, demandando dos docentes dessa disciplina em particular certas competências que, se não encontradas nesses profissionais com certeza impactariam de forma negativa no resultado final do processo de ensino-aprendizado desenvolvido nas universidades, qual seja: um profissional de alto nível técnico e com as capacidades e competências que o mercado organizacional moderno demanda.

Os programas de graduação devem ter claramente definidos, sua missão, visão, objetivos e metas institucionais. Além disso, devem utilizar tecnologias modernas de apoio a gestão, inclusive para estudos e pesquisas no transcurso dos cursos.

Nesse contexto o tema “Competências Essenciais” desponta como uma nova tecnologia de gestão de pessoas com potencial de melhorar esse aspecto organizacional de vital importância 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 com isso institucionalizar o conhecimento através de uma base de dados que possa subsidiar decisões estratégicas e políticas de pessoal.

### **1.2 Objetivo**

A pesquisa tem por objetivo conhecer, segundo a percepção dos discentes, o grau de competências essenciais demonstrado no exercício da docência da disciplina de custos no curso de Ciências Contábeis de uma Instituição pública federal de Ensino Superior no Brasil.

### **1.3 Justificativa**

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 esse contexto motivou um aumento *sui generis* no número de instituições de ensino

superior, sendo que a oferta de cursos tanto em nível de graduação quanto no nível de pós-graduação também cresceram influenciados por esse contexto social. A região Norte do Brasil insere-se nessa realidade, sendo um extrato tanto das demandas sociais por competências como pelo aumento das instituições e cursos de ensino superior.

A Universidade Federal de Rondônia recentemente se tornou referência na região Norte, tendo seu curso de ciências contábeis do campus de Porto Velho, alcançado a nota máxima na avaliação do Ministério da Educação através do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) que realiza uma pesquisa trienal de avaliação dos cursos nas Instituições de Ensino Superior no Brasil. Com essa conquista, nasce também uma grande responsabilidade, de desenvolver estudos estratégicos para realização da sua visão e missão, elementos norteadores das ações que serão desenvolvidas no curso de ciências contábeis. Dentro desse estudo, as qualificações do docente apresenta-se como de vital importância, motivando essa pesquisa a estudar as competências necessárias à docência da disciplina de custos em um curso de graduação em ciências contábeis reconhecido como referência dentre as Instituições de Ensino Superior do Brasil.

Assim, o presente estudo tentará responder a seguinte pergunta: Qual o grau de competências essenciais demonstrado no exercício da docência da disciplina de custos no curso de Ciências Contábeis de uma Instituição pública federal de Ensino Superior no Brasil?

## **2 BASE TEÓRICA**

### **2.1 Competência**

Uma das grandes mudanças ocorridas no pensamento gerencial foi a importância do papel dos colaboradores organizacionais. Na busca por resultados, as empresas estão continuamente investindo em seu capital humano. O segredo do sucesso e o diferencial estão nas pessoas. Desta forma, o desafio encontra-se em como buscar e preparar as pessoas que ajudarão a empresa a atingir os resultados, identificando 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.

### 2.1.1 Dimensões da Competência

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.

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 quadro 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

Quadro 1 – Lista de Habilidades

Fonte: Lerner, 2002.

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. Os valores podem influenciar a quantidade de esforço que seus membros investem na emissão de determinados comportamentos, e conseqüentemente orientam o trabalho. Apresenta-se no quadro 2 alguns valores que orientam a vida na organização. (TAMAYO, 2008).

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

## Quadro 2 – Lista de valores

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

### 2.2 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 à cerca 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 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 um ambiente organizacional orientado para a competição e resultados, ambiente esse que no mundo moderno é mais característico nas 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.**

### 2.3 Exercício da docência

O professor vem construindo sua identidade histórico-social e profissional em uma sociedade globalizada, em que as aceleradas inovações científico - tecnológicas tem exigido dos educadores 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, atualmente 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 ser esta, fator relevante na qualidade do ensino, na profissionalização 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 ao 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 em atingir as metas de aprendizagem para todos os estudantes e em qualquer ambiente.

## **2.4 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) e para 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;
- 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.

## **2.5 Pressupostos ao exercício da docência em contabilidade de custos**

A partir da literatura consultada pode-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 dois principais 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;
18. 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; a análise 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.

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS**

Esta pesquisa caracteriza-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 mais contemporâneos sobre os temas competências essenciais; 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 foram 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 expressavam o grau de competências essenciais demonstrado pela docência na contabilidade de custos, sendo utilizada a moda como medida de frequência.

#### **3.1 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 contabilidade da Universidade Federal de Rondônia, sendo que os conhecimentos verificados no questionário foram sumarizados a partir do já referido projeto pedagógico e 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 codificação da escala utilizada conforme abaixo:

A = 4; MA = 3; MB = 2; B = 1

### **3.2 População e amostra**

A população do presente estudo é 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 as disciplinas cujo o conteúdo principal trata da contabilidade de custos, totalizando 52 (cinquenta e dois) respondentes que cursam atualmente o 6º e 7º períodos do já referido curso.

### **3.3 *Locus* da Pesquisa**

A Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR, criada 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, haja visto a mais alta conceituação obtida no Exame Nacional de Cursos, realizado pelo Ministério da Educação no Brasil.

## **5 RESULTADOS: Apresentação e discussão**

A partir dos dados coletados e após o processo de análise foi possível conhecer o grau de competências essenciais demonstrado pelo docente da disciplina contabilidade de custos. Os resultados são apresentados nas figuras 01, 02, 03 e 04, demonstrando a porcentagem dos respondentes que identificaram a moda como medida de suas percepções diante dos quesitos apresentados no questionário. Os dados foram enfim organizados no quadro 3 que apresenta, de forma sistêmica, o grau geral de todas as dimensões da competência.

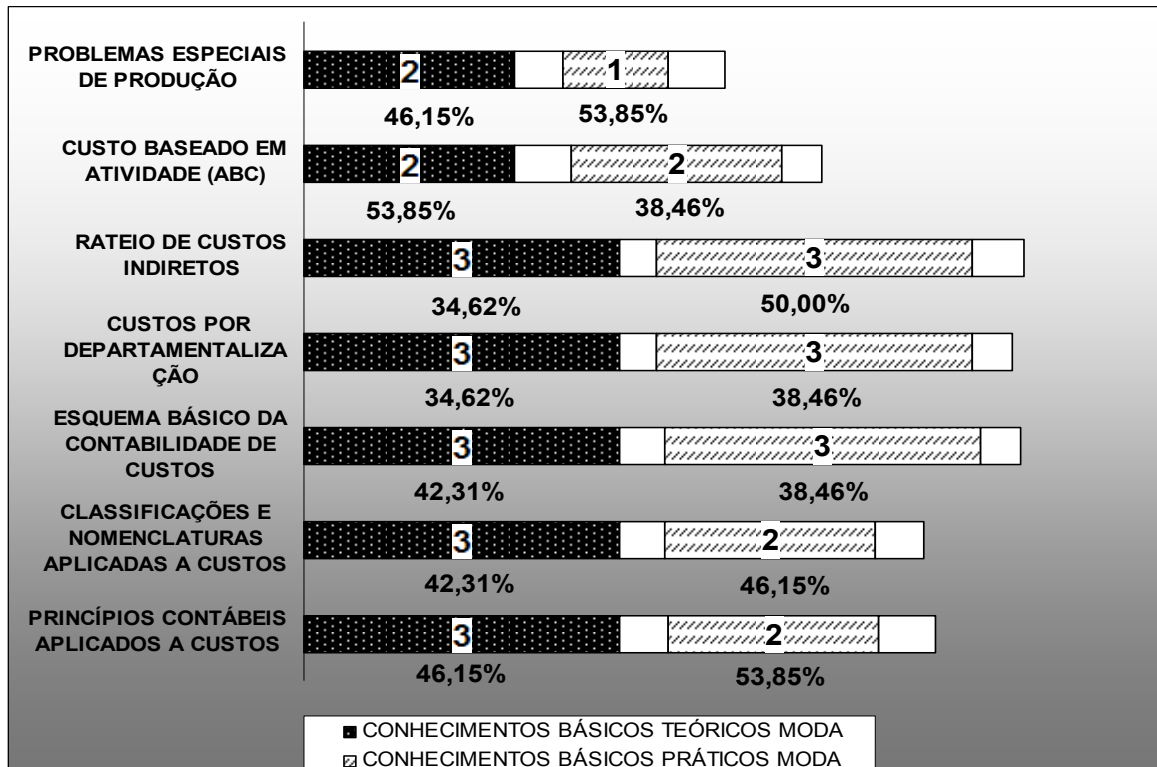


Figura 1: Gráfico do grau de compreensão dos discentes quanto aos conhecimentos básicos da contabilidade de de custos  
 Fonte: Dados da pesquisa 2009

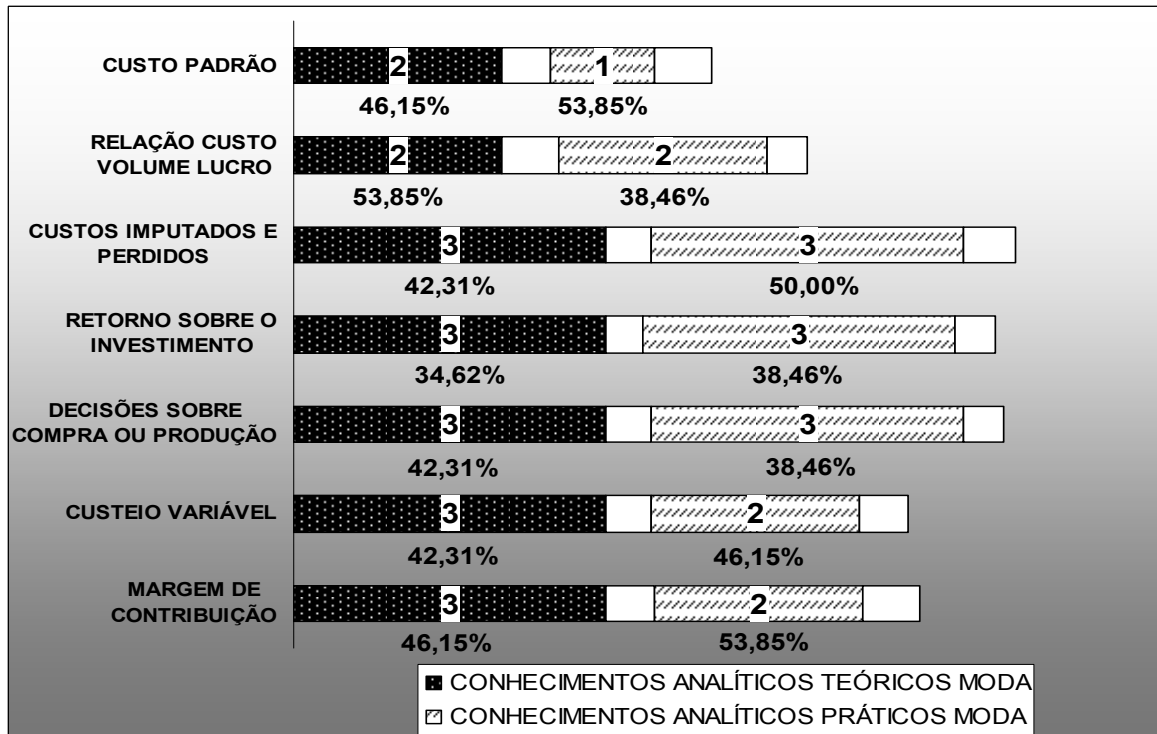


Figura 2: Gráfico do grau de compreensão dos discentes quanto aos conhecimentos analíticos da contabilidade de de custos  
 Fonte: Dados da pesquisa 2009

**Comentários:** Os dados obtidos na pesquisa que estão diretamente associados ao grau de compreensão quanto aos conhecimentos (básicos e analíticos), tanto no enfoque teórico da abordagem desses conceitos apontaram um grau moderado alto no enfoque teórico. Esse grau aparece de forma consistente em 10 dos conceitos explorados na pesquisa, o que sugere uma excelente fixação dos conteúdos, como também que a docência da disciplina dominava o conteúdo com a profundidade necessária.

Já no enfoque prático, essa consistência não se repete, sendo que somente 06 dos conceitos estudados alcançaram o grau moderado alto. Outra observação possível foi o baixo grau de conhecimento prático nos conceitos “Problemas especiais de produção e custo padrão”. Esses conceitos obtiveram a moda igual a 1 (baixo) e constituíram o maior desvio da amostra. Advindo deste resultado a verificação de que de modo geral os enfoques práticos dos conceitos em estudo poderiam ter sido melhor explorados pela docência da disciplina.

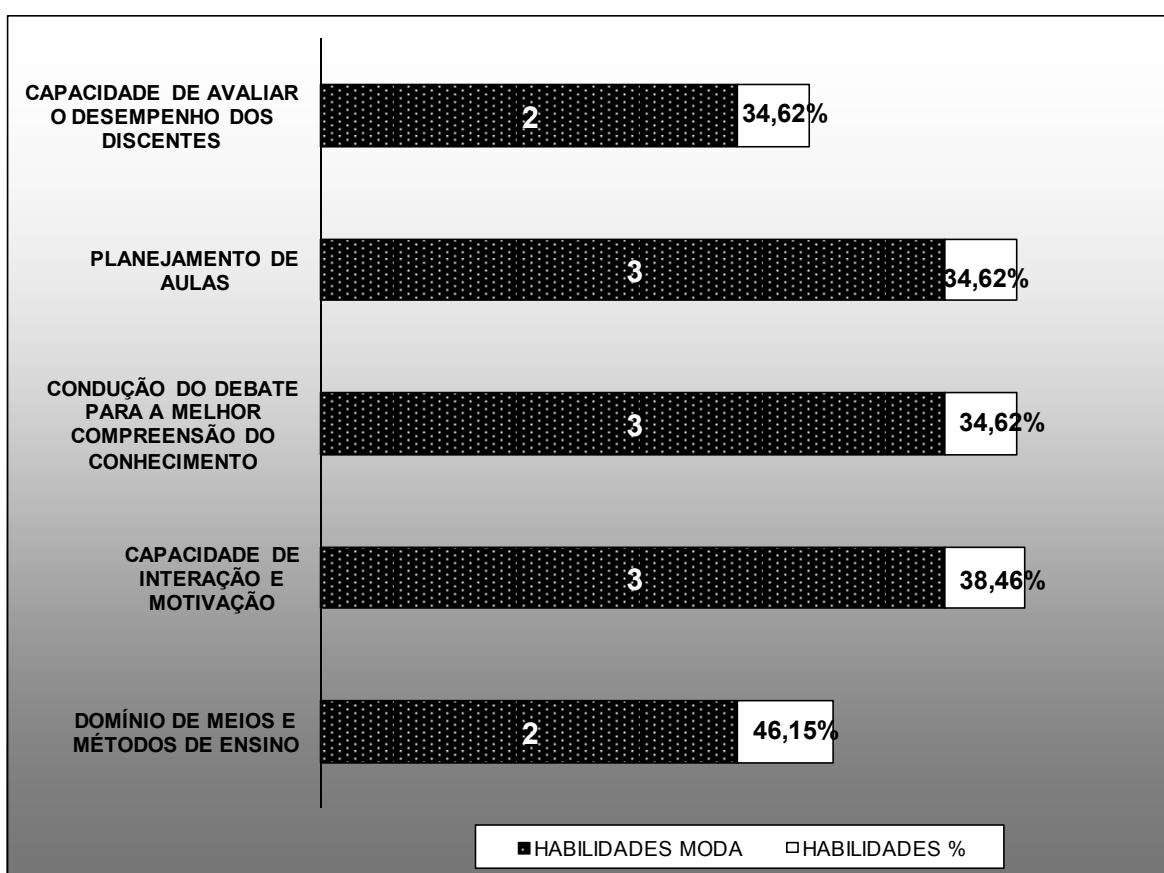


Figura 3: Gráfico do grau de habilidades demonstrado pelo docente da disciplina de contabilidade de custos

Fonte: Dados da pesquisa 2009

**Comentários:** Da análise dos dados gerados na pesquisa cujo foco precípua foram as habilidades demonstradas pela docência ao explorar a disciplina de contabilidade de custos, as seguintes inferências foram possíveis:

1. As habilidades: “planejamento de aulas; “condução do debate para melhor compreensão do conhecimento” e “capacidade de interação e motivação obtiveram o grau 3 = moderado alto e constituíram a moda dentre as habilidades pesquisadas. Denota-se desse achado que a docência conseguiu externalizar as suas habilidades relativas a organização e motivação ao explorar a disciplina.

2. As habilidades: “capacidade de avaliação do desempenho dos discentes” e “domínio de meios e métodos de ensino” o grau encontrado foi 2=moderado baixo, indicando uma lacuna de competência da docência ao explorar o conteúdo da disciplina de custos.
3. Enfim o grau geral encontrado para as habilidades demonstradas pela docência ao explorar a disciplina de custos foi 3 =moderado alto.

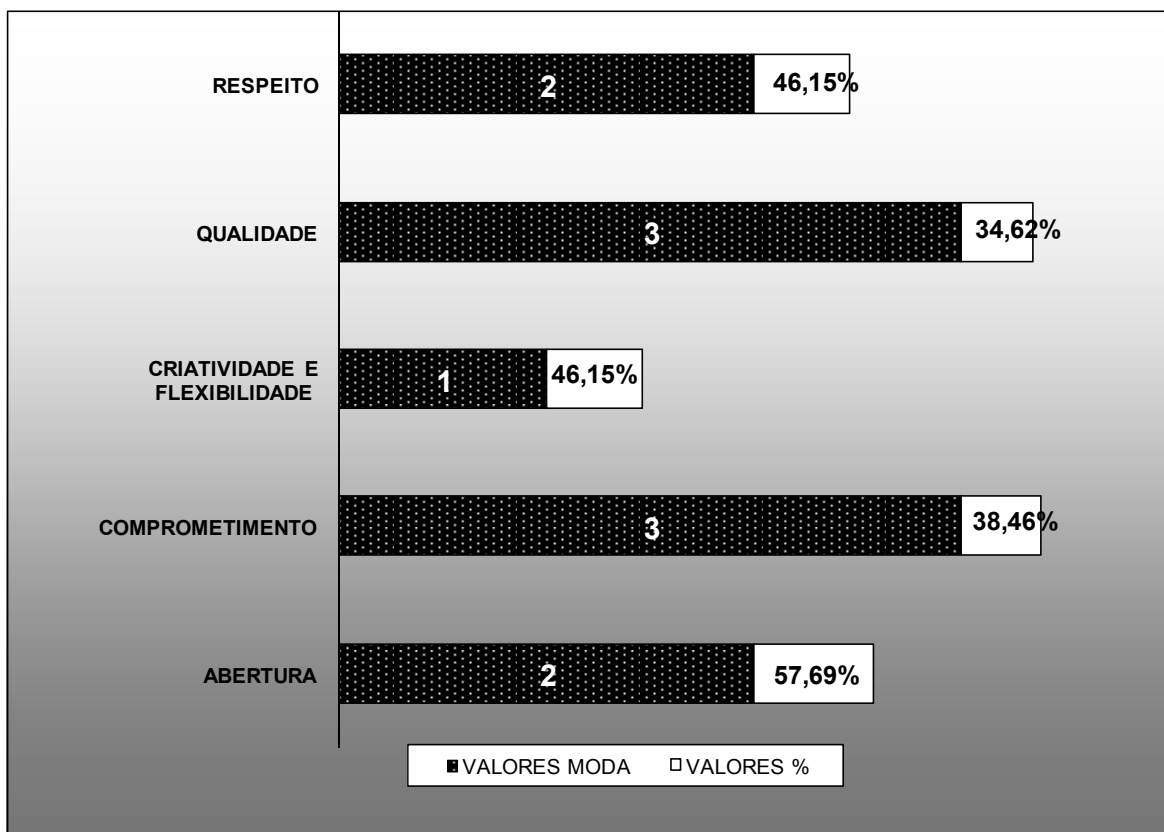


Figura 4: Gráfico do grau de valores demonstrado pelo docente da disciplina de contabilidade de custos

Fonte: Dados da pesquisa 2009

**Comentários:** Sendo os valores um elemento fundamenta para dar identidade a um grupo, o estudo dessa competência essencial na amostra aponta uma paridade entre o grau 3 = moderado alto nos valores “qualidade e comprometimento” e o grau 2 = moderado baixo nos valores “respeito e abertura”. A principal lacuna de competência externalizada pela docência, segundo a percepção dos discentes foi no valor “criatividade e flexibilidade” cujo grau foi 1=baixo.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS	PERCEPÇÃO MODA	GRAU MODA
CONHECIMENTOS	MA	3
HABILIDADES	MA	3
VALORES	MB e MA	2 e 3
RESULTADO GERAL	MA	3

Quadro 3 – Grau de competências essenciais demonstrado pela docência em Contabilidade de custos, segundo a percepção dos discentes.

**Comentários:** O resultado da metodologia proposta traz a seu termo a resposta a questão de pesquisa delineada no presente estudo e atende aos objetivos declarados na introdução deste trabalho apresentando a codificação 3 ou seja o grau de competências essenciais demonstrada pela docência da disciplina de custos na organização lócus da pesquisa é: Moderado Alto, segundo a percepção dos discentes desta disciplina.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao final do estudo pode-se conhecer o grau de competências essenciais demonstrados pela docência ao explorar a disciplina de custos em uma instituição de ensino superior pública no Brasil. Esse novo conhecimento gerado pela metodologia proposta e fundamentada sobre o conceito das competências essenciais, fornece um ferramental de utilidade na gestão de pessoas e de forma indireta na melhoria do processo ensino-aprendizagem da contabilidade de custos.

A universidade no contexto social moderno é responsável pela formação de profissionais que alimentam a demanda por competências das organizações contemporâneas. Essa responsabilidade enseja um esforço extra em melhorar os processos de aprendizagem de forma contínua e sistemática e para tanto pesquisas que potencialize os pontos positivos e solucione os pontos negativos desse processo devem ser estimuladas e ser foco de debates no meio acadêmico.

As discussões e resultados deste estudo não esgotam o assunto e se apresentam como uma fração do conhecimento a respeito do tema, 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](http://www.anpad.org.br/rac/vol_05/dwn/rac-v5-edesp-mtf.pdf) acessado em 21/11/2007.

HAX, Arnoldo 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.