

# FORMAÇÃO, CERTIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO CONTINUADA: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL SOB A ÓPTICA DAS EMPRESAS *HEAD HUNTERS*<sup>1</sup>

*TRAINING, CERTIFICATION AND CONTINUING EDUCATION: AN EXPLORATORY STUDY ON ACCOUNTING PROFESSIONALS FROM THE POINT OF VIEW OF A HEAD HUNTER COMPANY*

**CARLOS ALBERTO DIEHL**

cd@unisinos.br

**MARCOS ANTONIO DE SOUZA**

marcosas@unisinos.br

## RESUMO

Este artigo objetiva analisar, sob a óptica do mercado, representado pelos *head hunters*, e no contexto da acirrada concorrência que caracteriza o mercado de trabalho, a validade e qualificação que é dada às diversas formas de avaliação da capacitação do profissional contábil. Mais especificamente, o artigo está relacionado à formação básica e aperfeiçoamento desse profissional. A pesquisa desenvolvida envolveu as avaliações formalmente efetuadas pelas instituições de ensino superior, aquelas realizadas por órgãos reguladores da profissão, pelas autoridades governamentais do ensino e da certificação voluntária realizada por entidades não governamentais. Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo. A pesquisa de campo deu-se por meio de questionários respondidos por empresas *head hunters* com atuação em São Paulo. Para a análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva, cuja análise quantitativa deu-se com base na estratificação das opiniões coletadas com o uso da escala de 5 pontos de Likert. As principais conclusões retratam o seguinte: (1) a realização do exame de suficiência pelo CFC é uma necessidade; (2) necessidade de participação mais efetiva do Conselho Federal de Contabilidade – CFC, de forma a assegurar ou induzir a existência de cursos e profissionais de qualidade; (3) utilidade da implantação de certificação profissional por organizações não-governamentais como meio de assegurar a capacitação profissional de forma continuada.

*Palavras-chave:* educação continuada, certificação, profissional contábil, *head hunters*.

## ABSTRACT

This paper analyzes the validity and quality ascribed to the various forms of evaluating the accounting professional's training from the point of view the market, represented by the head hunters, and in the context of the aggressive competition that characterizes the labor market. The article discusses more specifically the basic training and continuing education of accounting professionals. The research project involved the evaluations formally undertaken by the higher education institutions, those conducted by the professional regulatory agencies, those carried out by government educational agencies and the certification procedures conducted by non-governmental organizations (NGOs). This investigation is of an exploratory and descriptive nature. The field research was conducted through a questionnaire sent to head hunter companies in São Paulo, Brazil. The data was analyzed through descriptive statistics, and its quantitative analysis was made on the basis of a stratification of the opinions collected by using a 5 point Likert scale. The main conclusions are these: (1) the sufficiency exam conducted by the professional regulatory agency is necessary; (2) the professional regulatory agency must play a more active role in order to ensure or induce the existence of quality accounting courses and professionals; (3) a professional certification by NGOs is useful to ensure continued professional training and improvement.

*Key words:* continuing education, certification, accounting professional, head hunters.

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no VII Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. Área: Educação e Pesquisa em Contabilidade – Tema: Educação Contábil. São Paulo, julho de 2007.

## INTRODUÇÃO

Há vasta literatura abordando a globalização, suas origens, os conceitos que a elucidam e as conseqüências dela para a economia dos países, empresas e demais agentes econômicos. Franco (1999), ao fazer uma avaliação sobre os efeitos da globalização, afirma que com ela a competição torna-se mais intensa, com invasão de empresas de um país em outro. Acrescenta que, com essa maior competição, as empresas são forçadas a ficar mais inovadoras e criativas, não apenas em termos de produzir melhor e mais barato, mas também em termos de *marketing* e finanças, ou seja, a busca por maior competitividade tem que estar presente em todas as áreas da empresa.

Em função da necessidade das empresas terem mais inovação e criatividade na forma de realizar e conduzir suas atividades, a contabilidade, enquanto geradora de um conjunto de informações que objetivam subsidiar todo o processo de gestão dos negócios, também passou a ser questionada quanto à validade e utilidade de suas práticas.

A esse respeito, Johnson e Kaplan (1996) enfatizam que os informes da contabilidade gerencial tradicional, da forma como construídos, são de pouca valia frente às necessidades dos gestores organizacionais. Os autores acrescentam que os sistemas de contabilidade gerencial não apenas deixam de fornecer informações relevantes para os gestores, como também desviam a atenção deles quanto aos fatores críticos de sucesso do empreendimento.

Em decorrência de tais críticas, diversas práticas de contabilidade foram desenvolvidas, visando recolocá-la como uma efetiva fonte geradora e divulgadora de informações essenciais a um eficaz processo de gestão. Dentre tais práticas pode-se citar, entre outras, as seguintes: (1) custeamento e orçamento baseado em atividades; (2) custeamento por ciclo de vida dos produtos; (3) custeio-meta; (4) análise de custos da cadeia de valor; (5) custos logísticos internos e de distribuição; (6) custos da qualidade; (7) custo total de uso e propriedade; (8) análise dos determinantes de custos; (9) análise dos custos dos concorrentes. Surge, então, o que se convencionou chamar de gestão estratégica de custos (Shank e Govindarajan, 1997).

Obviamente, ao mesmo tempo em que a contabilidade passa a ser discutida quanto ao papel informativo que desenvolve no âmbito da gestão empresarial, o seu principal agente, o contador, não fica à margem desse processo.

Nesse novo ambiente, os contadores, para efetivamente contribuir no processo de geração de valor às organizações, devem incorporar novas habilidades pessoais, desenvolver a capacidade de entendimento do negócio e adotar uma postura mais empreendedora. Em resumo, eles devem incorporar requisitos que os credenciem a postular maior inserção no processo de gestão das organizações.

Drucker (1999), ao abordar os desafios da informação, destaca que, além da revolução tecnológica para a informação (equipamentos, técnicas, *software*, *hardware*), é necessária, também, uma revolução de conceitos e que ela seja conduzida pelos contadores.

Tem-se então que, da mesma forma como ocorre com os demais profissionais, o contador também deve estar preparado para desenvolver atividades de valor e ser reconhecido como trabalhador do conhecimento.

A velocidade e constante mutação nas dimensões das exigências de mercado trouxeram como necessidade uma constante atualização profissional. Franco (1999, p. 82) destaca que, "além dos conhecimentos técnicos essenciais, o contador da atualidade precisa também desenvolver habilidades relacionadas à comunicação, às relações humanas e à administração, criando um balanceamento adequado entre a formação teórica e a experiência prática". O autor acrescenta que dois pólos transformam-se no centro do processo de formação: (1) educação inicial; (2) educação continuada.

Uma questão adicional nesta discussão é que, com alguma frequência, a contabilidade de custos não é exercida apenas por contadores, ocorrendo a presença de administradores, economistas e engenheiros. Reczkiegel (2005), em pesquisa sobre práticas de gestão de custos identificou que 40% dos responsáveis pela área não eram contadores.

O entorno do processo educativo abrange alguma forma de avaliação da qualidade da transmissão e da retenção do conhecimento tratado, e isso ocorre como forma de assegurar a eficácia do ensino. Além dessa avaliação, efetuada pelas próprias instituições promotoras dos programas de ensino, procedimentos externos de verificação também são realizados, sejam eles aplicados por organismos educacionais de governo ou por organismos de regulação profissional.

Afora essas formas de avaliação, têm-se também aquelas de caráter "não-oficial", tendo em vista serem efetuadas por entidades não-governamentais e fora do sistema educacional formal. Trata-se das certificações profissionais realizadas por entidades não-governamentais e que objetivam aferir a competência profissional continuada. A certificação, tendo em vista estar vinculada a um comprometimento voluntário com a excelência, traz ao seu portador uma credencial perante o mercado e não propriamente uma licença concedida para desempenhar determinada atividade profissional de acordo com regulamentações oficiais.

Apesar da preocupação comum em servir de instrumento de aferição das capacidades dominadas pelos participantes, assim como, em alguns casos, do próprio sistema de ensino em si, cada uma das formas de avaliação foi desenvolvida com objetivos próprios e específicos.

Diante das várias formas e métodos de avaliação da preparação profissional existentes, este estudo está fundamentado no seguinte problema de pesquisa: Qual a validação dada pelo mercado à certificação profissional concedida por entidades não-governamentais em relação aos tradicionais métodos utilizados pelas instituições oficiais?

O objetivo central da pesquisa é investigar a validação e reconhecimento que é dado pelo mercado, este representado pelas empresas *head hunters*, quanto à qualidade e preparação

do profissional da contabilidade, no âmbito das várias esferas de formação e avaliação existentes.

Estudos como o desenvolvido por Siegel e Sorensen (1999) sob o patrocínio do Institute of Management Accountants – IMA, por Calijuri (2004) e pelo American Institute of Certified Public Accountants – AICPA (1999), entre outros, justificam que novas pesquisas sejam realizadas com a finalidade de se avançar no conhecimento sobre o delineamento do perfil dos profissionais da contabilidade e direcionar ações nesse sentido.

Identificar a efetividade das diversas formas de avaliação e certificação do conhecimento adquirido pelo profissional contábil, e sua validação pelo mercado, como é o caso deste estudo, é uma das formas existentes para contribuir com o processo de melhoria contínua nessa área de conhecimento.

### **CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

Damitio e Schmidgall (2001) enfatizam que a combinação dos avanços tecnológicos com o crescimento da economia, e o aumento da competição em nível global têm resultado em muitas mudanças para as indústrias em geral. Tais mudanças convergem para uma maior complexidade da gestão e, conseqüentemente, da própria continuidade dos negócios. Para superar tais desafios, as organizações têm desenvolvido novos processos e *modus operandi*, novos posicionamentos estratégicos e operacionais, procurando maior eficiência e eficácia em todo o seu processo de gestão. Ou seja, as exigências impostas pelo mercado provocaram mudanças na forma de se estruturar e desenvolver as operações. As empresas passaram a ter que apresentar uma gama maior de habilidades para assegurar competitividade sustentada.

Obviamente que esse novo posicionamento das empresas acabou por refletir em igual conjunto de ações por parte daqueles profissionais preocupados em também manter a sua empregabilidade. Esse entendimento pode ser encontrado em Phillips (2004), para o qual a preparação e adaptação do profissional a essas rápidas mudanças ambientais é que vai distinguir um profissional de outro. Da mesma forma que as empresas, o profissional também precisa capacitar-se a desenvolver habilidades que o caracterizem como um profissional do conhecimento e em condições de agregar valor aos negócios por meio das suas ações.

A esse respeito, Thofehn *et al.* (2000) enfatizam que o foco central do capitalismo na década de 1990 está na alta competitividade da força de trabalho, exigindo que os profissionais estejam aptos para a criação, resolução e tomada de decisões frente às necessidades das instituições. Drucker (1999), ao enfatizar a figura dos trabalhadores do conhecimento, destaca que eles estão rapidamente se tornando o maior grupo isolado da força de trabalho. E mais, que é da produtividade deles que a futura sobrevivência das organizações irá depender.

A capacitação e o perfil dos profissionais da contabilidade têm sido objeto de estudos por pesquisadores brasileiros, conforme apresentado na seqüência.

Sob o enfoque da globalização, têm-se os trabalhos de Carvalho (1999) e Cosenza (2001), os quais enfatizam as perspectivas e exigências que o novo ambiente estabelece. Pesquisas de campo também têm sido desenvolvidas.

Além de enfatizar a necessidade de contínuo aperfeiçoamento profissional, Cardoso *et al.* (2006) traçaram o perfil do contador na atualidade, mediante pesquisa com os contadores das 100 melhores empresas para se trabalhar, segundo parâmetros do ranking elaborado por publicação específica realizada pela Editora Abril. Da mesma forma, Silva e Vasconcelos (2003) desenvolveram pesquisa para evidenciar o perfil do profissional de custos em Pernambuco, comparando os atributos daqueles que atuam no setor da construção civil com aqueles que desenvolvem suas atividades na indústria de transformação.

Já Nascimento (2005) direcionou seu estudo para a análise da qualidade do ensino superior de ciências contábeis, tendo como base as instituições localizadas na região norte do estado do Paraná. Por fim, tem-se o estudo de Peleias *et al.* (2007), no qual é apresentada uma análise histórica sobre a evolução do ensino da contabilidade no Brasil.

Diversas são as formas e/ou caminhos que devem ser percorridos para atingir a tão desejada capacitação profissional. A seguir são apresentadas algumas das alternativas para esse percurso. Salienta-se, entretanto, que tais alternativas são vistas como ações complementares e não excludentes. Apesar do foco principal em atender as exigências impostas pelo mercado, deve-se observar que algumas das fases de preparação profissional têm um caráter mais oficial e compulsório do que outras.

### **EDUCAÇÃO OFICIAL REGULAR**

A educação oficial regular é aqui tratada como sendo o percurso acadêmico de formação. Trata-se, portanto, da frequência aos cursos escolares oferecidos por instituições públicas ou particulares e, no âmbito de aprovação, pelo órgão governamental específico que, em sua instância maior, é representado pelo Ministério da Educação – MEC, o qual detém autoridade tanto para conceder autorizações de funcionamento como o próprio reconhecimento de cursos de nível superior.

A avaliação da capacitação atingida pelo participante na educação oficial regular de nível superior é efetuada pelas próprias instituições credenciadas a oferecer os respectivos cursos. A materialização da aprovação final ocorre com a concessão do título correspondente ao curso freqüentado pelo aluno, ou seja, o recebimento do grau pertinente (bacharel, especialista, mestre, doutor).

Uma preocupação mais abrangente em avaliar a qualidade dos formandos, no campo da educação regular, também tem ocorrido nas últimas décadas. A primeira iniciativa foi dada por meio da instituição do Exame Nacional de Cursos, denominado simplesmente provão. O objetivo básico do provão era avaliar, via exame prestado pelos alunos formados, a qualidade do ensino oferecido pelas instituições de ensino superior. O provão passou a ser utilizado como uma fonte de referência para direcionar

ações de melhoria da qualidade do ensino superior por parte do MEC, podendo inclusive culminar com o fechamento de cursos após uma seqüência de fraco aproveitamento dos seus formandos.

A instituição do provão foi alvo de diversas contestações. Uma delas referiu-se à crítica de que as instituições de ensino, dada a exposição pública dos resultados por instituição, classificadas em seis categorias (A, B, C, D, E, F), estavam mais preocupadas em preparar seus alunos para o provão do que propriamente com a qualidade do ensino em termos amplos.

Atualmente o provão foi substituído pelo Exame Nacional de Desempenho de Estudantes – ENADE, um mecanismo integrante do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. De fato, conforme o INEP (2006), o ENADE tem o objetivo de aferir o rendimento dos alunos dos cursos de graduação em relação aos conteúdos programáticos, suas habilidades e competências. Apesar dos mesmos objetivos quanto à avaliação da qualidade do ensino de graduação, o ENADE incorpora diversas mudanças em relação ao provão. Pode-se destacar duas delas: (1) as avaliações são feitas ao longo do curso e não somente quando da sua conclusão; (2) não são todos os alunos que prestam o exame – os participantes são escolhidos aleatoriamente por meio de sorteio.

### **CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL OBRIGATÓRIA**

Via de regra, para exercer profissões regulamentadas por legislação específica, o registro do diploma no respectivo conselho da atividade profissional é suficiente para assegurar esse direito ao profissional graduado. É o que acontece com os contadores (via Conselhos Regionais de Contabilidade – CRC), com os economistas (via Conselhos Regionais de Economia – CRE), com os químicos (via Conselhos Regionais de Química), etc. Tais conselhos foram criados por legislação federal e têm como principais atribuições o registro e a fiscalização dos profissionais a eles vinculados (ASCOP, 2006).

Para o exercício de algumas atividades, o registro profissional nos respectivos conselhos deve ser precedido da aprovação em um processo de avaliação promovido por tais conselhos. É o caso do exame da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB para os advogados. Assim, para atuação na esfera do ministério público, o bacharel em direito necessita de aprovação no exame da OAB para obter o título de advogado, com direito a todas as suas prerrogativas.

Diversos órgãos representativos de profissões regulamentadas, como o Conselho Federal de Contabilidade – CFC, o Conselho Federal de Medicina Veterinária – CFMV, o Conselho Federal de Psicologia – CFP, entre outros, tiveram iniciativas semelhantes à da OAB em estabelecer exames obrigatórios para liberação do registro no conselho correspondente. Todas elas, entretanto, foram contestadas judicialmente e tornaram-se inócuas. Mais recentemente, como forma de superar as barreiras legais, o exame de suficiência do CFC foi estabelecido através de projeto de lei aprovado por esmagadora maioria dos membros do

Congresso Federal. Porém, por ato da Presidência da República o projeto de lei foi vetado (ASCOP, 2006).

A obrigatoriedade de exame de suficiência na esfera da contabilidade é uma prática que já há muito tempo existe em outros países. Nos Estados Unidos, por exemplo, há o tradicional exame do American Institute of Certified Public Accountant – AICPA, obrigatório para o exercício da profissão contábil em toda a sua amplitude.

Tem-se, assim, que o exame do AICPA, da mesma forma que o exame da OAB, são avaliações que objetivam conceder o licenciamento para o exercício de uma profissão, diferentemente das avaliações promovidas para fins de certificar a conclusão de curso regular.

Interessante notar que o mesmo tipo de crítica efetuada em relação ao exame oficial desenvolvido pelo MEC, o chamado provão, também foi apresentado por Ponemon e Schick (1998) sobre a atuação das universidades americanas em relação ao exame da AICPA. Segundo os autores, uma das conseqüências negativas do uso das taxas de aprovação do CPA como forma de posicionar a eficácia dos programas de ensino das universidades, e servir de instrumento para aumento da demanda em um mercado competitivo, é que as escolas estariam privilegiando a alocação de recursos para atingir altas taxas de aprovação em vez de focá-los em atividades direcionadas à qualidade do ensino e a melhorias pedagógicas.

Outras formas de certificação profissional obrigatória também são encontradas para algumas atividades profissionais direta ou indiretamente relacionadas à contabilidade. Duas delas são destacadas a seguir:

- a) Certificação de Profissionais do Mercado Financeiro: foi instituída pelo Conselho Monetário Nacional por meio da Resolução 3.158 de 17/12/2003 (BACEN, 2003), a qual estabelece, em seu Art. 1º, que as instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil devem adotar providências com vistas a que seus empregados, para exercerem na própria instituição as atividades de distribuição e mediação de títulos, valores mobiliários e derivativos, sejam considerados aptos em exame de certificação organizado por entidade de reconhecida capacidade técnica. A aplicação desse exame de certificação profissional tem sido realizada sob a responsabilidade da Fundação Carlos Chagas, com a participação da Associação Nacional dos Bancos de Investimento – ANDIB e da Associação Nacional das Instituições do Mercado Financeiro – ANDIMA (ANDIB, 2005; ANDIMA, 2005);
- b) Certificação de Auditores Independentes: A primeira exigência para o exercício das atividades de auditoria independente é que o profissional seja graduado em ciências contábeis. Além disso, a certificação obrigatória sobre a capacidade do profissional faz-se presente em três instrumentos legais: (1) Resolução 3.198/2004 do Banco Central do Brasil (BACEN, 2004); (2) Instrução 308/1999 da

Comissão de Valores Mobiliários (CVM, 1999); (3) Resolução 118/2004 do Conselho Nacional de Seguros Privados (CONSP, 2004). Em todos eles, é explícita a exigência quanto à certificação profissional específica e que ela deve ser obtida em processo de exame realizado sob a organização do Conselho Federal de Contabilidade – CFC em conjunto com o Instituto Brasileiro de Auditores – IBRACON.

### **CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL VOLUNTÁRIA**

A exigência legal presente na certificação profissional obrigatória é, no caso da certificação voluntária, substituída pela iniciativa espontânea do certificado. Enquanto na obrigatória a certificação é uma exigência para o licenciamento do exercício da profissão, na voluntária é uma iniciativa pessoal do interessado visando obter melhores condições para uma contínua, segura e competitiva carreira profissional. Outra característica da certificação profissional voluntária é que ela é concedida por organizações de classe não-governamentais.

Philips (2004) manifesta o mesmo entendimento ao enfatizar que as rápidas mudanças em um ambiente de competitividade crescente conduzem à necessidade de uma diferenciação profissional entre os indivíduos. O autor acrescenta que, nesse ambiente, o nível de profissionalismo, habilidades, experiência e compreensão do ambiente são características essenciais ao profissional da atualidade. É nesse contexto que Philips destaca que a certificação pode alavancar uma capacitação profissional referendada pelo mercado.

Nessa mesma linha de raciocínio, Washington (2001) defende que a capacitação profissional é produto da experiência, educação e avaliação. No entendimento de Washington, são esses três elementos que formam o significado da certificação profissional. Sob esse ponto de vista, é a certificação que estabelece uma medida uniforme de proficiência do conhecimento e habilidades requeridas pela prática de mercado.

Hutchison e Fleischman (2003) contextualizam a certificação profissional no âmbito da formação escolar e da especialização. Para os autores, a formação escolar em contabilidade é, isoladamente, insuficiente para muitos contadores atingirem seus objetivos profissionais. Hutchison e Fleischman enfatizam que muitos deles desejam um reconhecimento adicional do seu progresso no conhecimento profissional, ou até mesmo desenvolver especialização em um determinado nicho de negócio, o que pode ser viabilizado pela obtenção da certificação profissional. Nessas situações, algumas habilidades e conhecimentos específicos são necessários e não estão disponíveis na educação formal. Assim, para esses profissionais a educação formal em contabilidade representa apenas um primeiro passo para obtenção da certificação profissional.

Kraus (1998) argumenta que as mudanças de mercado foram a grande mola impulsora do reconhecimento da necessidade da certificação profissional. A exemplo de Hutchison e Fleischman (2003), Kraus também entende que a educação formal de nível superior é importante, porém não representa o

ponto final em termos de formação e avaliação das habilidades de um profissional. Nesse sentido, a certificação profissional surge como um estudo contínuo na busca da atualização e capacitação profissional.

Nas últimas décadas, houve uma proliferação de programas de certificação profissional patrocinada por entidades profissionais norte-americanas não-governamentais. Dadas as especificidades de cada programa, uma atenta leitura das características, objetivos e amplitude dos mesmos permitirá identificar aquele mais apropriado às necessidades do profissional. O estudo de Hutchison e Fleischman (2003) faz uma abordagem geral sobre diversos programas e apresenta uma lista com 36 opções de especialidades. Foy (2000) faz um detalhamento de quatro programas americanos: (1) Certified Management Accountant – CMA; (2) Certified Financial Manager – CFM; (3) Certified Internal Auditor – CIA; (4) Certified Fraud Examiner – CFE.

Essa tendência norte-americana por certificação profissional voluntária não tem sido seguida no Brasil. A realidade brasileira encontra-se estruturada em dois eixos principais: (a) a educação escolar em nível de graduação e pós-graduação, principalmente na modalidade especialização – MBA; (b) o credenciamento compulsório derivado de exigência legal, tais como auditoria independente e profissionais do mercado financeiro.

Especificamente na área contábil, mesmo o exame de suficiência legal inicialmente implementado pelo Conselho Federal de Contabilidade foi questionado judicialmente e perdeu sua validade legal (ASCOP, 2006).

No entanto, derivados de experiências de outros países, em alguns outros segmentos profissionais tem havido no Brasil algum tipo de certificação voluntária que permite ou estimula os profissionais a obtê-la, em vista do referencial de credibilidade da instituição. Este é o caso do Project Management Institute – PMI, que oferece suas modalidades de certificação dividida em dois níveis, superior e médio (PMI, 2007).

### **EDUCAÇÃO CONTINUADA**

A dinamicidade do ambiente operacional das empresas traz, entre outros fatores, a constante mutação das estratégias e formas de atuação como meio de sobreviver e crescer em um mercado de concorrência acirrada. Tal realidade faz com que o conhecimento esteja, mais do que nunca, em constante adaptação, evolução e renascimento. Ou seja, é um conhecimento inacabado e em freqüente transformação, o que exige um contínuo esforço na busca de novos conhecimentos ou atualização daquele parcialmente já dominado. A educação continuada é a expressão criada para retratar essa atitude por parte de profissionais e organizações em geral.

Essa relação entre educação continuada e ambiente operacional tem sido estudada por vários pesquisadores e assenta-se na necessidade dos profissionais estarem atualizados para o alcance de metas e objetivos organizacionais. Para Thofehn *et al.* (2000), isso torna imprescindível o sistema da educação continuada, que visa à melhoria da qualidade em ter-

mos amplos e promove a oportunidade do permanente desenvolvimento da capacidade dos profissionais envolvidos.

Silva (2003) entende que, nos últimos anos, devido ao impacto da globalização e das mudanças que se seguiram, em termos de reestruturação produtiva, a necessidade de educação continuada passou a ser um imperativo de sobrevivência profissional. O autor acrescenta que a educação continuada tornou-se indispensável para assegurar a inserção das pessoas numa sociedade caracterizada por intensa produção de conhecimento em escala universal.

Tem-se, então, que a sistemática da educação continuada acha-se presente nas mais diversas formas de certificação profissional tratadas neste estudo. De fato, é de se notar que as certificações voluntárias dos diversos programas e organizações existentes são concedidas com validade para um espaço de tempo determinado. Isso implica a necessidade de estudos contínuos para que se acompanhem os novos conhecimentos gerados a partir do último credenciamento, de forma a obter-se aprovação nos exames de revalidação. Os estudos de Phillips (2004), Foy (2000) e Kraus (1998) fazem referência específica à necessidade de os credenciados comprovarem periodicamente a sua contínua competência.

A preocupação com a educação continuada também se faz presente nos cursos de credenciamento obrigatório. É o caso, por exemplo, da exigência da CVM para os auditores independentes. O artigo 34 da Instrução CVM 308/1999 determina que os auditores devem manter uma política de educação continuada, segundo as diretrizes aprovadas pelo CFC e IBRACON, como forma de garantir a qualidade e atendimento às normas que regem a execução da atividade de auditoria de demonstrações contábeis.

Para dar suporte à educação continuada dos profissionais da contabilidade, o CFC editou a Resolução CFC 1074/2006 (CFC, 2006), revogando a CFC 945/2002. A partir daí, ficou estabelecida a educação profissional continuada visando atualizar e aprimorar os conhecimentos técnicos daqueles contadores que atuam no mercado de trabalho como auditores independentes e que estejam devidamente registrados no CFC e cadastrados na CVM.

Além desse programa específico de educação continuada, o CFC tem possibilitado o avanço nos estudos e desenvolvimento de pesquisas na área de contabilidade mediante o apoio a diversos cursos de mestrado em contabilidade oferecidos por instituições de ensino com programas devidamente credenciados pela CAPES (CFC, 2007).

A abordagem da educação continuada no âmbito da capacitação profissional, voluntária ou compulsória, conforme apresentada neste estudo, deixa evidente que o conhecimento não deve ser tratado como algo estanque e finalizado. Ao contrário, dada a sua dinâmica no âmbito da sociedade e do trabalhador do conhecimento (Drucker, 1999), ele deve ser entendido como um produto em constante processo de construção e cujo acabamento final nunca se realiza.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

### CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Em função dos objetivos deste estudo, e baseando-se em Gil (2002), a pesquisa é classificada como exploratória e descritiva, visto estar ela diretamente relacionada com os fenômenos de atuação prática e por proporcionar uma nova visão da questão de pesquisa.

O método utilizado foi o levantamento (*survey*), por meio do qual se procurou conhecer a realidade sobre certificação do profissional contábil entrevistando um segmento relevante para esta questão, ou seja, as empresas *head hunters*.

### CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A pesquisa tem como população as empresas que desenvolvem atividades de recrutamento e seleção de pessoal. São as chamadas *head hunters*. Tendo em vista o objetivo do estudo de identificar a visão de mercado quanto à validade de programas de certificação profissional, entendeu-se que as *head hunters*, em função de sua estreita relação com o mercado (empresas contratantes, empregados e candidatos), é uma fonte adequada para opinar sobre como as empresas contratantes validam e valorizam tais certificações.

A identificação das *head hunters* com atuação em São Paulo deu-se por meio do cadastro disponibilizado pelo Sindicato dos Profissionais Liberais de Relações Públicas no Estado de São Paulo (SINPRORP, 2006), no qual figuram 92 empresas. Com base nas informações disponíveis em tal cadastro e consulta nos respectivos sites, realizou-se uma depuração das empresas. Foram excluídas aquelas de menor porte, de constituição mais recente e com atuação no recrutamento de mão-de-obra de média ou baixa qualificação. Também foram excluídas aquelas empresas com atividades mais direcionadas a aconselhamento profissional, *outplacement* empresarial e *executive search*. Ao final, chegou-se a uma população de 55 empresas.

Das 55 empresas conseguiu-se contatar 45. Elas foram primeiramente contatadas por telefone, a fim de identificar a disposição em participar da pesquisa. Nove empresas declararam não mais participar de pesquisas externas. Após todo esse processo, teve-se o retorno de 15 questionários, quatro dos quais não foram aproveitados. Eles foram descartados em virtude de preenchimento incorreto ou falta de resposta à maioria das 17 perguntas formuladas. Tem-se, então, um retorno de 11 questionários, equivalente a 30,6% da população efetiva de 36 empresas.

### COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram coletados por meio de questionário constituído de perguntas fechadas. O seu envio foi precedido de um contato telefônico, ocasião em que se expôs a natureza e os objetivos da pesquisa. Por três vezes foram enviadas mensagens eletrônicas para as pessoas e empresas que haviam se disponibilizado a participar da pesquisa. Foi encaminhada uma carta de apresentação da pesquisa, além do questionário correspondente. An-

tes do envio, o questionário foi submetido a um pré-teste, realizado com cinco contadores que não integram a população selecionada, além de cinco pesquisadores da temática objeto do estudo. Durante o pré-teste do questionário, realizado com o objetivo de aferir a pertinência, objetividade, seqüência, forma de elaboração e quantidade das perguntas, além da clareza e precisão dos termos utilizados, foi identificada a necessidade de vários ajustes para validá-lo como um eficaz instrumento de pesquisa.

Para elaboração do questionário utilizou-se a escala tipo Likert de 5 pontos (discordo plenamente [1] → concordo plenamente [5]) a fim de mensurar o grau de concordância ou discordância dos sujeitos que responderam os questionários. A pontuação também foi utilizada para cálculo do ranking médio.

Para descrever e resumir as características dos dados que representam o conjunto da amostra, utilizou-se a estatística descritiva, mediante a quantificação da freqüência e da participação relativa expressa em percentual. Além dessa exposição quantitativa, os dados foram submetidos a uma análise complementar e de natureza qualitativa.

## APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise das respostas obtidas na pesquisa está dividida em duas partes. Na primeira, são apresentadas as questões na ordem em que foram elaboradas e enviadas à população, organizadas segundo os temas principais da pesquisa. Nesta, as questões são apresentadas por inteiro, com as respostas abertas de acordo com cada grau na escala de Likert.

Na segunda parte, são feitos outros cruzamentos, buscando complementar o entendimento da primeira parte. Nesta, as questões são acumuladas em concordância (incluindo CP – Concordo plenamente e CC – Concordo), discordância (DP – Discordo plenamente e DC – Discordo) e neutra (ND – Não concordo nem discordo).

O primeiro bloco de questões tratadas pela pesquisa refere-se à identificação que é dada pelo mercado sobre a atuação do CFC para licenciamento e/ou certificação profissional.

Os dados da Tabela 1 evidenciam um forte entendimento de que o exame de suficiência para contadores deveria ser mantido, ao contrário da decisão judicial e veto presidencial contra a sua adoção. De fato, 90,9% dos respondentes são favoráveis à sua manu-

tenção (36,4% com concordância plena), o que redundou em um ranking médio de 4,3 pontos para um limite de 5 pontos.

Outro aspecto interessante também identificado foi a preponderante opinião (72,7% de concordância) de que o CFC deveria instituir um programa de certificação profissional voluntária em atividades relacionadas à atividade contábil (ranking médio de 4,8).

A esse respeito destaca-se o estudo de Hutchison e Fleischman (2003). Os autores, ao tratarem das oportunidades para os contadores que possuam certificação profissional, destacam o programa oferecido pelo AICPA àqueles que desejam certificação especializada nos serviços de valoração de negócios. Trata-se do Accredited in Business Valuation – ABV, oferecido aos contadores já licenciados pelo instituto – somente os CPAs podem obter tal certificação.

Outra atividade também passível de ser executada pelo CFC, uma sugestão dos autores deste estudo e não dos participantes da pesquisa, é com relação aos cursos regulares de ciências contábeis oferecidos pelas instituições de ensino superior. Trata-se da elaboração de um *ranking* e recomendação daqueles considerados de excelência, com base em critérios preestabelecidos em conjunto com as comunidades profissional e acadêmica. Essa é uma atividade já adotada pela Ordem dos Advogados do Brasil – OAB com relação aos cursos de direito, por meio do programa OAB Recomenda (OAB, 2007).

O segundo bloco das questões envolvidas na pesquisa refere-se à avaliação do ensino superior em contabilidade (Tabela 2).

Com referência ao exame nacional de cursos, o provão, nota-se que o peso dos indecisos (não discordo – nem concordo) passa a ser determinante na oscilação das opiniões a respeito. De fato, com respeito à melhoria e aperfeiçoamento do processo, prevalece uma maioria favorável da ordem de 45,5% e ranking médio de 3,2. Por outro lado, a sua simples eliminação também reflete uma preferência considerável, da ordem de 36,4% e ranking médio de 2,9. Parece que essa questão continua a gerar polêmica e talvez somente venha a ser mais bem esclarecida com os resultados e conseqüências da aplicação do ENADE.

De qualquer forma, fica evidente a insatisfação com a qualidade do ensino em contabilidade, sinalizando que alguma providência precisa ser implantada de forma mais efetiva. De

**Tabela 1** – Atuação do Conselho Federal de Contabilidade.

Questões	DP	DC	ND	CC	CP
1 Deveria ser mantido o Exame de Suficiência para Contadores	0,0%	0,0%	9,1%	54,5%	36,4%
2 Deveria instituir uma Certificação Profissional voluntária	0,0%	0,0%	27,3%	54,5%	18,2%

**Tabela 2** – Avaliação do ensino superior em contabilidade.

Questões	DP	DC	ND	CC	CP
3 O Exame Nacional de Cursos deveria ser aperfeiçoado	0,0%	27,3%	27,3%	45,5%	0,0%
4 Foi correto eliminar o Exame Nacional de Cursos	0,0%	36,4%	36,4%	27,3%	0,0%
5 A qualidade foi afetada pela política governamental	0,0%	9,1%	18,2%	45,5%	27,3%

fato, 72,8% dos respondentes concordam que a qualidade do ensino foi afetada negativamente, o que representa um ranking médio de 3,9 pontos na escala de 5 pontos.

O terceiro bloco de questões trata da certificação profissional não obrigatória renovável (Tabela 3). Utiliza-se aqui o termo renovável tendo em vista que a certificação é periódica, ou seja, ela deve ser renovada periodicamente a cada dois ou três anos, por exemplo. Em outras palavras, o profissional deve periodicamente inscrever-se e cumprir as exigências específicas de cada programa visando renovar sua certificação.

A análise dos dados da Tabela 3 demonstra que é flagrante a concordância quanto à existência, validade e utilidade da certificação profissional. Afirmativas quanto a tratar-se de um diferencial reconhecido pelo mercado, assegurar a habilidade profissional e ser um agente da educação continuada atingem a expressiva concordância de 81,8%, equivalente a um ranking de 4.0 pontos.

Também é majoritária a aceitação de que a certificação é útil para atestar a qualificação profissional, bem como para refletir a formação acadêmica e a experiência do certificado. Nesses casos, a concordância dos respondentes atinge a 90,9% ou 4,1 pontos. Outra afirmativa que também recebeu concordância quase que plena foi a capacidade do processo de certificação profissional conduzir a uma atualização de conhecimento, com 90,1%, equivalente a 4,4 pontos.

Outras características relevantes, apesar de com menor intensidade que as anteriores, são encontradas: possibilita visão sistêmica da organização e supre deficiências dos cursos regulares de graduação e pós (54,5%).

Esses atributos da certificação profissional estão presentes em vários estudos específicos sobre o tema. Os trabalhos de Foy (2000) e Phillips (2004) tratam especificamente dessas questões.

O quarto bloco de questões foi destinado a examinar a relação entre cursos superiores de contabilidade e a certificação profissional. Os dados da Tabela 4 atestam que é inequívoco, na opinião dos respondentes, o entendimento de que curso superior e certificação são sistemas complementares e não substituíveis.

Pelas respostas dadas é possível, verificar-se que nem mesmo a titulação de mestre ou doutor substitui a certificação

profissional. O mesmo se aplica a cursos de especialização tipo MBA. Em ambas as situações, a discordância chega a 72,7%. O ranking médio da titulação de mestre ou doutor atinge 2,4, enquanto o ranking referente aos cursos de MBA somou a 2,1. O maior ranking médio quando considerado a titulação de mestre e doutor é derivado da opção de 27,3% de concordância para cursos dessa natureza contra nenhuma concordância para os cursos tipo MBA. É evidente, portanto, que mesmo esses cursos regulares avançados (MBA, mestrado e doutorado) não invalidam a certificação.

O mesmo se aplica quando a questão é sobre a qualidade do ensino regular. Nesses casos, mesmo que o profissional tenha obtido sua formação nas denominadas instituições de 1ª linha, isso não o transforma em um profissional pronto e dispensado da certificação.

Também deve ser esclarecido que a obtenção da certificação profissional não exige o candidato a ter uma formação regularmente oferecida pelas instituições de ensino. Aliás, a grande maioria dos programas de certificação tem entre seus pré-requisitos que o candidato tenha essa formação escolar regular (Messmer, 2001).

Por outro lado, uma questão que pode estar a minar a crença nos cursos de MBA e outros cursos de pós-graduação em nível de *lato sensu* é a proliferação dos mesmos nos últimos anos. Neste sentido mesmo, instituições como a ANPAD (Moreno, 2007) buscam estabelecer sistemas de acreditação, como forma de referendar certo padrão de qualidade para esses cursos e para as instituições que os promovem. Medidas como essas são bem-vindas, como forma de elevar a credibilidade deste tipo de certificação. Também sistemas de acreditação institucional, como o proposto pela ANPAD, podem, em um segundo momento, ser estendidos à acreditação ou certificação individual.

Não há o entendimento de que títulos de doutor ou mestre substituam a certificação profissional. Isto pode ser decorrência também da pequena presença de pesquisadores em empresas se comparado com outros países. Por exemplo, no Brasil, cerca de 26% do total de pesquisadores atua nas empresas, enquanto em países como a Coréia do Sul este número é de 65% (Maldaner, 2004).

**Tabela 3** – Certificação profissional não obrigatória renovável.

Questões	DP	DC	ND	CC	CP
6 É um diferencial reconhecido pelo mercado	0,0%	0,0%	18,2%	63,6%	18,2%
7 É adequado para atestar a qualificação profissional	0,0%	0,0%	9,1%	72,7%	18,2%
8 Assegura a habilidade profissional	0,0%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%
9 É uma forma de provocar a educação continuada	0,0%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%
10 Reflete a formação acadêmica e a experiência	0,0%	0,0%	18,2%	72,7%	9,1%
11 Possibilita visão sistêmica da organização	9,1%	18,2%	18,2%	54,5%	0,0%
12 Supre deficiências dos cursos regulares de graduação e pós	9,1%	18,2%	18,2%	54,5%	0,0%
13 Conduz a uma atualização de conhecimento	0,0%	0,0%	9,1%	45,5%	45,5%

O quinto bloco de questões está direcionado a investigar de forma mais objetiva o reconhecimento que é dado pelo mercado aos profissionais certificados. Na Tabela 5 são apresentados os dados correspondentes.

A primeira forma de reconhecimento tratada é a remuneração. Nota-se uma concordância bastante reduzida, situada em 18,2% dos respondentes, equivalente a um ranking médio de 2,7, inferior ao indicador de neutralidade. Esse é um posicionamento contrário ao identificado no estudo desenvolvido por Damitio e Schmidgall (2001), pelo qual se constatou que profissionais certificados da área contábil e financeira do segmento hoteleiro americano têm um rendimento médio 11,2% superior aos profissionais não certificados. Entretanto, é necessário olhar com reserva esta diferença, pois o presente estudo é baseado em percepções, enquanto aquele é baseado em dados efetivos de mercado.

A utilização prática da certificação profissional como um dos elementos avaliados na seleção e contratação de profissionais ainda é incipiente, equivalendo a 27,3% dos respondentes, correspondendo a um ranking médio de 2,2, inferior ao ponto de neutralidade. Isso talvez seja uma decorrência da quase nula prática da certificação voluntária no Brasil como forma de obter um crescimento profissional. Damitio e Schmidgall (2001), ao contrário, identificaram que 61,5% dos 222 participantes da pesquisa registraram a utilidade (total ou parcial) de tal certificação para uma melhor colocação profissional.

Dada a pequena existência da prática de certificação profissional no Brasil, a última questão do grupo retrata mais um princípio do que uma realidade. Trata-se da exclusividade do

crédito dado a certificações concedidas por organizações estrangeiras. De fato, o nível de discordância chega à expressiva cifra de 81,8%, um ranking médio de 1,9, representando uma acentuada discordância.

Esta postura parece contraditória com aquela identificada pela Tabela 3, pois naquela há uma valorização da certificação não obrigatória e renovável. Na verdade, parece tratar-se de dois entes diferentes. No primeiro, os respondentes (*head hunters*) valorizam a certificação; em um segundo momento reconhecem que seus clientes (as empregadoras) não atribuem importância a este item. Esse comportamento contraditório pode ser decorrente, como antes identificado, da pequena existência da prática de certificação não obrigatória no Brasil. Assim, as empresas não a valorizam por não a conhecerem, embora os *head hunters* a julguem importante.

Outro aspecto a se avaliar é que, embora a qualidade do ensino superior (Q5) tenha sido considerada afetada pela política governamental nacional, isto não parece ter influenciado a credibilidade destas instituições, pois não há uma exigência de que a certificação profissional tenha que ser fornecida por entidade estrangeira (Q19). Isso pode ser parcialmente explicado pelo fato dos respondentes perceberem estas questões como temas diferentes (Q16), não mutuamente excludentes (Q9, Q12 e Q13) e nem substituíveis (Q14, Q15 e Q16).

Através de outros cruzamentos de informações, é possível se obter novas percepções. Por exemplo, ao se compararem as questões 5, 8, 9, 10, 11 e 15, que tratam de reconhecimento e remuneração (Tabela 6), nota-se a importância que os *head*

**Tabela 4** – Curso superior em contabilidade.

Questões	DP	DC	ND	CC	CP
14 A titulação de mestre e doutor dispensa a certificação profissional	18,2%	54,5%	0,0%	27,3%	0,0%
15 A certificação profissional é substituível por cursos tipo MBA	18,2%	54,5%	27,3%	0,0%	0,0%
16 Cursar IES de 1ª linha substitui a certificação profissional	18,2%	54,5%	18,2%	9,1%	0,0%

**Tabela 5** – Reconhecimento da certificação profissional pelo mercado.

Questões	DP	DC	ND	CC	CP
17 As empresas estão dispostas a atribuir melhor remuneração	9,1%	27,3%	45,5%	18,2%	0,0%
18 Tem sido utilizada como pré-requisito na seleção e contratação	45,5%	27,3%	0,0%	18,2%	9,1%
19 Somente é reconhecida se concedida por entidades estrangeiras	27,3%	54,5%	18,2%	0,0%	0,0%

**Tabela 6** – Reconhecimento e remuneração.

Questões	Concordância	Discordância	Neutro
5 A qualidade foi afetada pela política governamental	82%	0%	18%
8 Assegura a habilidade profissional	27%	73%	0%
9 É uma forma de provocar a educação continuada	82%	0%	18%
10 Reflete a formação acadêmica e a experiência	18%	36%	45%
11 Possibilita visão sistêmica da organização	27%	73%	0%
15 A certificação profissional é substituível por cursos tipo MBA	73%	0%	27%

hunters atribuem à certificação, inclusive em detrimento à pós-graduação (Q8), embora não creiam que as empresas pagariam mais por isto. Isto reforça novamente a pesquisa de Maldaner (2004), que mostra a pequena presença de pós-graduados *stricto sensu* em empresas, no Brasil.

Já ao se agruparem as questões referentes às instituições oficiais – 1, 2, 4, 7, 14, 15 (Tabela 7) – desperta-se outro ponto interessante: a não valorização das instituições oficiais como fornecedores de profissionais capacitados, pelo menos em termos de atualização. Os respondentes não acreditam que a formação em boas instituições, mesmo em nível de pós-graduação *lato sensu* substitua a certificação. Isto pode parcialmente ser explicado pelas questões 16 e 17, onde os respondentes apontaram a deficiência de formação, devido à proliferação de cursos e desatualização dos profissionais ao longo do tempo. Mas aqui uma investigação posterior, a fim de elucidar as razões para tanto, seria oportuna.

Ao se avaliarem as questões do ponto de vista do planejamento da carreira do profissional contábil (questões 3, 5, 6, 7, 8,

9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17), pode-se perceber que o valor que os *head hunters* atribuem à atualização do profissional pela certificação é mesmo mais importante que cursar instituições de primeira linha ou realizar cursos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*. Isto pode conduzir o profissional contábil a preferir, por exemplo, certificações voluntárias a cursos de pós-graduação, ainda que estas sejam estrangeiras. E, ainda, esta situação pode não levar a uma melhor remuneração, mas somente a uma prioridade no preenchimento de vagas.

Quanto à credibilidade das instituições, possível de avaliar através das questões 13, 14 e 16 (Tabela 9), percebe-se que não há necessidade de que a instituição seja estrangeira. Por outro lado, os respondentes crêem que a proliferação de cursos prejudicou a qualidade da formação. A resposta às questões 1, 2 e 4, relativas ao exame de suficiência e avaliações pelo MEC, parece indicar, em conjunto com estas, que o problema para os respondentes está na qualidade das instituições que atualmente formam o profissional contábil.

**Tabela 7 - Instituições oficiais e certificação.**

Questões	Concordância	Discordância	Neutro
1 Deveria ser mantido o Exame de Suficiência para Contadores	91%	0%	9%
2 Deveria instituir uma Certificação Profissional voluntária	45%	27%	27%
4 Foi correto eliminar o Exame Nacional de Cursos	27%	36%	36%
7 É adequado para atestar a qualificação profissional	0%	73%	27%
14 A titulação de mestre ou doutor dispensa a certificação profissional	9%	73%	18%
15 A certificação profissional é substituível por cursos tipo MBA	73%	0%	27%

**Tabela 8 - Certificação voluntária e formação.**

Questões	Concordância	Discordância	Neutro
3 O Exame Nacional de Cursos deveria ser aperfeiçoado	91%	0%	9%
5 A qualidade foi afetada pela política governamental	82%	0%	18%
6 É um diferencial reconhecido pelo mercado	82%	9%	9%
7 É adequado para atestar a qualificação profissional	0%	73%	27%
8 Assegura a habilidade profissional	27%	73%	0%
9 É uma forma de provocar a educação continuada	82%	0%	18%
10 Reflete a formação acadêmica e a experiência	18%	36%	45%
11 Possibilita visão sistêmica da organização	27%	73%	0%
12 Supre deficiências dos cursos regulares de graduação e pós	55%	27%	18%
13 Conduz a uma atualização de conhecimento	0%	82%	18%
14 A titulação de mestre e doutor dispensa certificação profissional	9%	73%	18%
15 A certificação profissional é substituível por cursos tipo MBA	73%	0%	27%
16 Cursar IES de 1ª linha substitui a certificação profissional	73%	9%	18%
17 As empresas estão dispostas a atribuir melhor remuneração	91%	0%	9%

**Tabela 9 - Credibilidade das instituições.**

Questões	Concordância	Discordância	Neutro
13 Conduz a uma atualização de conhecimento	0%	82%	18%
14 A titulação mestre e doutor dispensa a certificação profissional	9%	73%	18%
16 Cursar IES de 1ª linha substitui a certificação profissional	73%	9%	18%

## CONCLUSÕES

Tratar da temática capacitação profissional e formas de avaliação sempre faz uma remessa a investigar a qualidade do ensino nas suas mais diversas esferas de ocorrência. Isso significa abordar a atuação das entidades governamentais, dos órgãos de classe e das instituições de ensino, sejam elas do ensino regular ou de formação extracurricular.

No presente estudo, dada a sua ótica de mercado mediante a participação das empresas *head hunters*, as quais se relacionam com os dois pólos envolvidos no processo – empregadoras e empregados profissionais –, é possível extrair algumas percepções que talvez possam direcionar atitudes e decisões por todos os envolvidos, sejam eles em nível de governo, empresas, demais entidades particulares ou mesmo não-governamentais.

Com referência à atuação do CFC, observou-se entendimento favorável à instituição do exame de suficiência, bem como a adoção de um processo de certificação profissional voluntária. Também foram constatadas opiniões majoritariamente concordantes quanto ao CFC adotar um sistema de categorização das instituições de ensino em contabilidade nos moldes do que é feito pela OAB quanto aos cursos de direito.

A avaliação oficial do ensino superior de contabilidade, segundo os respondentes, deve ser mantida mesmo numa versão aperfeiçoada do exame nacional de cursos. Há um entendimento de que esse talvez seja um instrumento para correção da baixa qualidade de cursos em contabilidade, ocorrida principalmente em função da proliferação de tais cursos.

A certificação profissional não obrigatória e renovável, concedida por entidade não-governamental, parece ser um valioso instrumento de preparação profissional, ampliando e atualizando conhecimento, de forma continuada, e propiciando uma avaliação conjunta com a experiência. Além disso, o profissional certificado, dadas as respostas recebidas, tem o potencial de ser valorizado e reconhecido pelo mercado como um profissional diferenciado e em condições de melhor agregar valor à organização.

A pesquisa constatou que o uso da certificação profissional ainda é incipiente como elemento de seleção e identificação do profissional melhor capacitado, apesar da sua farta utilização em outros países, principalmente os Estados Unidos.

Espera-se que este estudo sirva de motivação e impulso a que outros semelhantes sejam realizados, inclusive cobrindo a limitação da pequena amostra utilizada. Sugere-se, por exemplo, que pesquisas desse tipo sejam realizadas diretamente com empresas multinacionais que empregam tal sistemática de seleção em suas matrizes, investigando a potencial aplicação no mercado brasileiro.

Por fim, alimenta-se a expectativa de que todos os tipos de agentes envolvidos no processo educacional se utilizem dessa e de outras pesquisas que tratem da temática para nortear ações que viabilizem processos de melhor qualidade no ensino, na formação e na eficaz capacitação do profissional da contabilidade.

## REFERÊNCIAS

- AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS – AICPA. 1999. *Core competency framework for entry into the accounting profession*. Disponível em: [www.aicpa.org/edu/func.htm](http://www.aicpa.org/edu/func.htm). Acesso em: 03/03/2007.
- ASSOCIAÇÃO DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS DE SANTA CATARINA – ASCOP. 2006. Site institucional. Disponível em: [www.ascop.org.br](http://www.ascop.org.br). Acesso em: 31/10/2006.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS DE INVESTIMENTO – ANDIB. 2005. 4º Exame de certificação profissional ANDIB – Série 10 – Edital de Abertura das Inscrições. Disponível em: [www.concursosfcc.com.br/andib406/edital\\_para\\_o\\_14\\_exame\\_CPA-10\\_19\\_10\\_06.pdf](http://www.concursosfcc.com.br/andib406/edital_para_o_14_exame_CPA-10_19_10_06.pdf). Acesso em: 30/10/2006.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DO MERCADO FINANCEIRO – ANDIMA. 2005. Certificação. Disponível em: [www.andima.com.br/certificacao/faq.asp](http://www.andima.com.br/certificacao/faq.asp). Acesso em: 20/12/2006.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL – BACEN. 2003. Resolução 3.158/2003. Dispõe sobre a certificação de empregados das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil. Disponível em: [www.bcb.gov.br/normativos/](http://www.bcb.gov.br/normativos/). Acesso em: 20/12/2006.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL – BACEN. 2004. Resolução 3.198/2004. Altera e consolida a regulamentação relativa à prestação de serviços de auditoria independente para as instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil. Disponível em: [www.bcb.gov.br/normativos/](http://www.bcb.gov.br/normativos/). Acesso em: 20/12/2006.
- CALIJURI, M.S.S. 2004. *Controller: o perfil atual e a necessidade do mercado de trabalho*. Disponível em: [www.cfc.org.br/vparq/traba2colocado.pdf](http://www.cfc.org.br/vparq/traba2colocado.pdf). Acesso em: 30/09/2006.
- CARDOSO, J.L.; SOUZA, M.A. e ALMEIDA, L.B. 2006. Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. *BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 3(3):275-284.
- CARVALHO, L.N.G. 1999. Globalização exige novo perfil de contador. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 26/02/1999, Caderno Administração & Marketing, p. C-8.
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS – CVM. 1999. Resolução 308/1999 dispõe sobre o registro e o exercício da atividade de auditoria independente no âmbito do mercado de valores mobiliários. Disponível em: [www.cvm.gov.br/asp/cvmwww/atos/exiatio.asp?file=%5cinst%5](http://www.cvm.gov.br/asp/cvmwww/atos/exiatio.asp?file=%5cinst%5). Acesso em: 18/10/2007.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. 2007. *Apoio a mestradados em contabilidade*. Disponível em: [www.cfc.org.br/conteudo.aspx?file=1288codconteudo100](http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?file=1288codconteudo100). Acesso em: 05/01/2007.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. 2006. Resolução CFC 1074/2006. Dispõe sobre a educação profissional continuada – propostas e objetivos. Disponível em: [www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codmenu=167](http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codmenu=167). Acesso em: 05/01/2007.
- CONSELHO NACIONAL DE SEGUROS PRIVADOS – CONSP. 2004. Resolução CONSP 118/2004, dispõe sobre a atividade de auditoria independente em empresas seguradoras. Disponível em: [www.susep.gov.br/texto/resol118-04.pdf](http://www.susep.gov.br/texto/resol118-04.pdf). Acesso em: 20/10/2006.
- COSENZA, P.C. 2001. Perspectivas para a profissão contábil num mundo globalizado: um estudo a partir da experiência brasileira. *Revista Brasileira de Contabilidade*, XXX(130):42-63.
- DAMITIO, J.W. e SCHMIDGALL, R.S. 2001. The value of professional certifications for hospitality financial experts. *Cornell Hotel*

- and *Restaurant Administration Quarterly*, 42(1):66-70.
- DRUCKER, P. 1999. *Desafios gerenciais para o século XXI*. São Paulo, Pioneira, 168 p.
- FOY, N.M. 2000. Financial certification provides options for professional development. *The National Public Accountant*, 45(2):18, 35-37.
- FRANCO, H. 1999. *A contabilidade na era da globalização*. São Paulo, Atlas, 400 p.
- GIL, A.C. 2002. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo, Atlas, 175 p.
- HUTCHISON, P.D. e FLEISCHMAN, G.M. 2003. Professional certification opportunities for accountants. *The CPA Journal*, 73(3):48-51.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. 2006. *O que é o Enade?* Disponível em: [www.inep.gov.br/superior/enade/enade.oquee.htm](http://www.inep.gov.br/superior/enade/enade.oquee.htm). Acessado em: 15/12/2006.
- JOHNSON, H.T. e KAPLAN, R.S. 1996. *A relevância da contabilidade de custos*. Rio de Janeiro, Campus, 239 p.
- KRAUS, W.E. 1998. Need justification to get certified? – Here are some reasons. *Cost Engineering*, 40(4):6.
- MALDANER, L.F. 2004. *O sistema nacional de inovação: um estudo comparado Brasil x Coréia do Sul*. São Leopoldo, RS. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, 177 p.
- MESSMER, Max. 2001. Earning a certification. *Strategic Finance*, 82(9):8-9.
- MORENO, R.O. 2007. Sistema de acreditação ANPAD (SAA) saiu, finalmente, das intenções e veio a público! *Informativo ANPAD*, nº 14, jan.-fev.-mar. 2007. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/publicacoes\\_informativo\\_opiniao.php?cod\\_informativo=15](http://www.anpad.org.br/publicacoes_informativo_opiniao.php?cod_informativo=15). Acesso em: 24/04/2007.
- NASCIMENTO, C.L. 2005. Qualidade do ensino superior de ciências contábeis: um diagnóstico nas instituições localizadas na região norte do estado do Paraná. *BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 2(3):155-166.
- ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – OAB. 2007. *OAB recomenda 87 cursos de Direito em todo o país*. Disponível em: [www.oab.org.br/noticia.asp?id=8766](http://www.oab.org.br/noticia.asp?id=8766). Acesso em: 20/01/2007.
- PELEIAS, I.R.; SILVA, G.P., SEGRETI, J.B. e CHIROTTO, A.R. 2007. Evolução do ensino da contabilidade do Brasil: uma análise histórica. *Revista Contabilidade Et Finanças USP*, 18:19-32.
- PHILLIPS, J.T. 2004. Professional certification: Does it matter? *Information Management Journal*, 38(6):64-67.
- PONEMON, L.A. e SCHICK, A.G. 1998. Arguments against the CPA exam to gauge accounting program success. *Accounting Education*, 13(2):421-328.
- PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE – PMI. 2007. *Certificação*. Disponível em: <http://www.pmisp.org.br/home.asp>. Acessado em: 28/02/2007.
- RECKZIEGEL, V. 2005. *Práticas de gestão de custo adotadas por empresas estabelecidas nas regiões noroeste e oeste do Estado do Paraná*. São Leopoldo, RS. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, 200 p.
- SHANK, J.K. e GOVINDARAJAN, V. 1997. *A revolução dos custos*. Rio de Janeiro, Campus, 341 p.
- SIEGEL, G. e SORENSEN, J. E. 1999. *Counting more, counting less: Transformation in the management accounting profession*. Disponível em: [www.imanet.org/ima/docs/a1600/1564.pdf](http://www.imanet.org/ima/docs/a1600/1564.pdf). Acessado em: 28/12/2006.
- SILVA, F.F. e VASCONCELOS, M.T.C. 2003. O perfil do profissional de custos em Pernambuco: um estudo comparativo entre o setor da construção civil e a indústria de transformação. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, III, São Paulo, 2003. *Anais...*, São Paulo, FEA/USP, CD-ROM.
- SILVA, V.E.V. 2003. A Educação continuada do administrador: a estatística no processo de tomada de decisões na pós-graduação em gestão financeira. In: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, XIV, Foz do Iguaçu, 2003. *Anais...*, Foz do Iguaçu, ANGRAD, CD-ROM.
- SINDICATO DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS DE RELAÇÕES PÚBLICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINPRORP. 2006. *Empresas de recrutamento – São Paulo*. Disponível em: [www.sinprorp.org.br/Empregos/2002/008.htm](http://www.sinprorp.org.br/Empregos/2002/008.htm). Acesso em: 06/12/2006.
- THOFEHRN, M.B; MUNIZ, R.M. e SILVA, R.R. 2000. Educação continuada em enfermagem no hospital escola: um diagnóstico. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 53(4):524-532.
- WASHINGTON, L. 2001. Experience + education + examination ... the meaning of professional certification. *The National Public Accountant*, 46(5):14.

Submissão: 05/06/2007

Aceite: 21/09/2007

#### CARLOS ALBERTO DIEHL

Doutor em Engenharia de Produção pela UFSC com Doutorado Sanduíche pela HEC/Montreal. Professor do Mestrado em Ciências Contábeis da UNISINOS.

E-mail: [cd@unisinos.br](mailto:cd@unisinos.br)

Av. Unisinos, 950 – Cristo Rei, CEP 93022-000 – São Leopoldo – RS.

#### MARCOS ANTONIO DE SOUZA

Doutor em Controladoria e Contabilidade pela FEA/USP. Professor do Mestrado em Ciências Contábeis da UNISINOS.

E-mail: [marcosas@unisinos.br](mailto:marcosas@unisinos.br)

Av. Unisinos, 950 – Cristo Rei, CEP 93022-000 – São Leopoldo – RS.

**APÊNDICE: QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**  
**FORMAÇÃO, CERTIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO CONTINUADA: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO**  
**DO PROFISSIONAL CONTÁBIL SOB A ÓPTICA DAS EMPRESAS HEAD HUNTERS**

IDENTIFICAÇÃO GERAL	
Da Head-Hunter:	
- Tempo de Existência (em anos)	( ) até 5; ( ) de 6 a 10; ( ) de 11 a 15; ( ) acima de 15
- Procedência	( ) Nacional; ( ) Internacional; ( ) Mista (Nac./Inter.)
Do Respondente:	
- Cargo ocupado	
- Tempo no Segmento (em anos)	( ) até 5; ( ) de 6 a 10; ( ) de 11 a 15; ( ) acima de 15
- Tempo na Empresa (em anos)	( ) até 5; ( ) de 6 a 10; ( ) de 11 a 15; ( ) acima de 15
- Tempo no Cargo (em anos)	( ) até 5; ( ) de 6 a 10; ( ) de 11 a 15; ( ) acima de 15

**OBSERVAÇÃO:** as opções a seguir (marcar com "x" na coluna à direita) não devem retratar a opinião pessoal do respondente, mas sim a percepção que ele tem sobre o entendimento que é dado pelo mercado (empresas empregadoras).

1. A realização do exame de suficiência para contadores, realizado pelo CFC para fins de licenciamento à profissão, contribuiria muito para melhorar a qualificação dos profissionais da área contábil.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

2. A realização do exame nacional de cursos realizado pelo MEC (nos moldes do antigo Provão) deveria ser mantida, pois era um real instrumento de avaliação e alavancagem da qualidade do ensino em contabilidade.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

3. A instituição de sistemas de certificação profissional não obrigatória, realizada por entidades profissionais não-governamentais de contabilidade, é um adequado sistema para atestar a qualificação profissional.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

4. Foi correta a eliminação do exame nacional de cursos realizado pelo MEC (nos moldes do antigo Provão), pois o mesmo conduzia as instituições de ensino superior a preparar o aluno para esse exame e não para atender necessidades de mercado e desenvolvimento de maior qualidade dos conteúdos programáticos dos respectivos cursos.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

5. A possível instituição de sistemas de certificação profissional não obrigatória, realizada por entidades profissionais não-governamentais, será um diferencial reconhecido pelo mercado para identificar os profissionais com melhor qualificação.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

6. Sistemas de certificação profissional não obrigatória, periodicamente renovável, é uma forma efetiva de assegurar a habilidade profissional no contexto da educação continuada.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

7. A certificação profissional não obrigatória e periodicamente renovável, realizada por entidade profissional não-governamental, é substituível por cursos regulares de especialização tipo MBA oferecidos por instituições de ensino superior.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

8. A titulação de Mestre e/ou Doutor em determinada área de conhecimento, obtida em instituições de ensino superior, tem forte reconhecimento no mercado de trabalho empresarial, dispensando uma possível certificação profissional não obrigatória realizada por entidades profissionais não-governamentais.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

9. O binômio formação acadêmica e experiência, se acompanhado por um sistema de certificação profissional não obrigatória realizada por entidade profissional não-governamental, traz um diferencial competitivo ao seu portador.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

10. As empresas estão dispostas a reconhecer, via melhor remuneração, o valor distintivo de uma certificação profissional concedida por uma entidade profissional não-governamental.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

11. Tenho clientes que exigem, para determinados cargos da área contábil, a certificação profissional concedida por entidades profissionais não-governamentais como pré-requisito para seleção de possíveis candidatos à vaga oferecida.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

12. A instituição de certificação profissional por entidades profissionais não-governamentais conduz o profissional a uma visão mais abrangente sobre o seu papel na organização, cobrindo assim possíveis deficiências dos cursos regulares de graduação e pós-graduação.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

13. A credibilidade da certificação profissional concedida por entidades profissionais não-governamentais somente é reconhecida pelo mercado se concedida por entidades profissionais estrangeiras.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

14. Cursar uma das chamadas "instituições de ensino superior de primeira linha", em nível de graduação e pós-graduação, é suficiente por si só e dispensa a certificação profissional concedida por entidades profissionais não-governamentais.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

15. Seria uma boa iniciativa e reconhecida pelo mercado, a existência de um sistema de certificação profissional não obrigatório instituído pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

16. A política educacional governamental possibilitou uma proliferação de cursos em contabilidade e, em consequência, provocou uma queda acentuada na qualidade dos respectivos cursos. A certificação profissional por entidades profissionais não-governamentais é uma forma de corrigir tal distorção.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

17. Cursos regulares de instituições de ensino superior e certificação profissional por entidades profissionais não-governamentais são realidades diferentes e não mutuamente excludentes. A dinamicidade e complexidade do mercado exigem uma velocidade que os cursos regulares não conseguem acompanhar. Essa deficiência pode ser, pelo menos parcialmente, corrigida pela certificação profissional.

Concordo plenamente	
Concordo	
Não concordo nem discordo	
Discordo	
Discordo plenamente	

18. Espaço destinado a comentários espontâneos sobre a temática (certificação) tratada nesta pesquisa. Serão muito bem recebidas quaisquer contribuições, inclusive opiniões sobre possíveis aspectos considerados relevantes e não contemplados nas questões formuladas.