

PERFIL DOS ACADÊMICOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO CENTRO UNIVERSITÁRIO CATÓLICA DE SANTA CATARINA – UM ESTUDO BASEADO NA FERRAMENTA DISC

Autora: Kátia Cristina Kerber (Centro Universitário Católica de Santa Catarina) katia-kerber@hotmail.com

Resumo: O intuito deste artigo é ampliar o conhecimento sobre comportamento humano no ambiente corporativo dentro da área da contabilidade, discernir e identificar, qual o perfil dos alunos do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católica de Santa Catarina, e viabilizar um mapeamento dos padrões comportamentais e traços de personalidades desses alunos analisados, aplicando testes e confrontando resultados baseando-se na ferramenta DISC.

Palavras chave: Profissão, Contabilidade, Análise comportamental.

PROFILE OF ACCOUNTING SCIENCES GRADUATES OF THE CATHOLIC UNIVERSITY CENTER OF SANTA CATARINA – A DISC – TOOL BASED STUDY

Abstract: The purpose of this article is to broaden the knowledge about human behavior in the corporate environment within the area of accounting, to discern and to identify, what is profile of the students of the accounting sciences course of the Catholic University Center of Santa Catarina, and to make possible a mapping of behavioral and social patterns personality traits of these students analyzed, applying test and comparing results based on the DISC tool.

Key-words: Profession, Accounting, Behavior analysis.

1. Introdução

A pesquisa desenvolvida faz uma análise exploratória de comportamentos de futuros profissionais da área da contabilidade, ainda dentro do ambiente acadêmico e preparatório, e os resultados obtidos, remetem uma observação mais aprofundada no que tange a um conhecimento circular e não tão linear.

2 Fundamentação teórica

2.1 A Profissão Contábil e suas atribuições

Mais do que registrar atos e fatos, o profissional contábil deve ser treinado e habilitado a desempenhar funções onde se requer versatilidade e sagacidade, originando informações de qualidade e úteis à organização e sua gestão, desempenhando uma importante função de intermediação da entidade com o fisco, além do valoroso papel de acompanhamento e preservação da sua saúde financeira, certificando lisura, convicção e segurança nas transações no que refere àquilo que é mais importante para as empresas, que é seu patrimônio, o que demanda dedicação a profissão e constante aperfeiçoamento.

Conhecimento progressivo, e à medida que novas descobertas são incorporadas a sua bagagem de conhecimento. A profissão exige dos contabilistas permanente estudo, pesquisa e atualização em um cenário em constante mutação, sendo trivial por estar sujeita às mudanças decorrentes de novas leis, regulamentos e normas etc. Ribeiro (2010).

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) realiza pesquisas periódicas sobre o perfil do profissional da contabilidade, disponibilizando questionários a serem respondidos de forma anônima no que levanta questões sobre desafios e oportunidades da profissão.

Um dos principais motivos da escolha é a possibilidade de amplo campo de atuação, dando a possibilidade de ingressar em diversas áreas, entre estas a auditoria, perícia, controladoria, prestação de serviço em cargos na rede pública e privada, área de pesquisa, consultoria, educador em cursos de graduação e não somente com o cargo de contador.

2.2 Mapeamento Comportamental

Cada perfil tem suas atribuições em algo que se destaca e que ficam visíveis suas maiores habilidades e seus principais pontos a serem aperfeiçoados. O autoconhecimento do perfil comportamental ajuda em vários aspectos como a manter o exercício de aceitação de si mesmo, administrando melhor as suas inseguranças e aumentando sua capacidade de rendimento e evolução. O mapeamento avalia quatro tendências: Dominantes, Influentes, Estáveis e Analíticos conforme Figura ilustrativa 1.



Fonte: DISC (2019)

Figura 1 – Os quatro perfis comportamentais

Mas é importante salientar que não existe um resultado absoluto, até porque a mente humana é muito complexa e enigmática. “Só os computadores são rigorosamente estáveis. Por isso que eles são lógicos, programáveis e, portanto, de baixa complexidade. Nós, ao

contrário, somos tão complexos que nossa disposição, humor, interesses mudam com frequência.”. (CURY, 2004, p. 31).

2.2.1 Dominantes

Pessoas desse perfil são mais audaciosas no que se refere a metas. São competitivos, dinâmicos agitados e costumam agir com primazia no que fazem desde que, propiciado ambiente para isso. Para tal, preferem um cenário dinâmico e funcional, onde há uma tarefa bem estabelecida para cada componente da equipe sendo essas características fundamentais para seu melhor desempenho. Pessoas deste perfil gostam de ser os “antagonistas” da cena, e se sentem inseguros com a possibilidade de perder seu posto.

Apesar da grande produtividade é comum haver conflito entre este e outros perfis, por haver maior agressividade na busca de objetivos, além da impaciência, e impulsividade, este último o oposto do perfil estável como exemplo, pois pessoas com este perfil tem maior dificuldade de conviver e trabalhar com outras pessoas que desempenham funções em um ritmo diferente do seu, por agirem com maior intolerância e insensibilidade.

Por fim, assim como os demais perfis, tem sua habilidade marcante, e capacidade impar em atingir metas e cumprir prazos estabelecidos, devido sua predisposição em comandar, e quando bem aproveitado, é capaz de ir além aos desafios do dia a dia.

2.2.2 Influentes

Pessoas que se enquadram neste perfil são mais intensas, comunicativas, sociáveis. Possuem como ponto forte em interação com pessoas, assumindo facilmente cargos de liderança devido a maior tendência de orientar e influenciá-las.

Em contrapartida, este perfil profissional tem aversão a atividades rotineiras e cíclicas, tendo maior foco em inovações no seu trabalho sendo este um ponto a ser trabalhado nesses profissionais, já que organização, controle e atenção a detalhes não são seu forte. Este perfil tem a necessidade de sentir-se notado para manter sua motivação e autoestima em alta, sendo suas características marcantes o favorecem seu desempenho em ambientes que precisam de alto nível de socialização.

2.2.3 Estáveis

Comportamento de personalidade mais invariável e previsível, de natureza mais calma e planejadora, neste perfil as pessoas tendem a ser pacientes, tranquilos, confiáveis, dedicadas ao trabalho, sempre buscando o equilíbrio e um ambiente mais harmonioso. Pessoas com essa tendência comportamental suspiram por ambientes rotineiros, e que lhe possibilitem executar seus planejamentos se mantendo afastado do caos de grandes mudanças.

São mais conservadores e menos impulsivos, buscam por ações premeditadas, gostam de rotina, podendo optarem por permanecerem em uma zona de conforto, o que acaba desmotivando integrantes mais dinâmicos dentro de uma mesma equipe de trabalho.

Toda essa estabilidade a que os conforta, muitas vezes geram medo das mudanças e com isso, tendem a ser mais passíveis e com uma grande falta de iniciativa, optando até mesmo por não serem os centro das atenções no que depende de uma decisão importante. Um diálogo ou debate com pessoas deste perfil necessitam de uma iniciativa maior da outra parte para integra-lo e o dar a confiança necessária para participar das discussões. Mantém suas emoções escondidas e costuma ser quieto.

Por outro lado, frente a um possível conflito ou adversidade, costumam reagir de forma mais equilibrada e persistente. Como pontuação de seus pontos fortes, os indivíduos com essa personalidade serem diplomáticos, moderados, descontraídos espirituosos e solidários. Possui uma ótima capacidade administrativa e não se aborrece facilmente. Pessoas estáveis não convivem muito bem com outras do perfil dominante por agirem com certa indiferença dependendo do estímulo, sufocando o entusiasmo de outro indivíduo com personalidade dominante e tão diferente.

2.2.4 Analíticos

Pessoas deste perfil são mais racionais e disciplinadas, possuem maior habilidade com trabalho que precise pleitear grande volume de informações com maior atenção inata aos detalhes devido a sua capacidade de desenvolver um pensamento mais lógico e arquitetado.

Este perfil profissional será melhor aproveitado em funções que exigem maior detalhamento, como na construção de relatórios e análise de dados mais complexos e intrigantes no que refere identificar erros de processo. No geral as pessoas deste perfil preferem trabalhar de forma independente e são capazes de passar horas tentando desvendar a solução de um problema, tendo um menor apreço por funções que necessitam de atendimento direto ao público por serem mais reservados e focados na concentração em um alto nível de exigência aos detalhes.

Dispõem de um comportamento metódico e organizado. Prezam por uma comunicação clara e direta, porém antes de uma decisão sempre buscam avaliar minuciosamente as informações, analisando de forma mais aprofundada os prós e contras dentre as possibilidades antes da ação, ou seja, avalia bem as questões antes de decidir o que vai fazer. E o que pode ser uma característica benéfica para muitas funções, para outras pode ser considerada como um ponto fraco pela sua lentidão, muito presente neste perfil devido a exigência ao detalhismo, até por terem uma natureza mais perfeccionismo, e a cobrança muitas vezes excessiva de si mesmos, de executar o trabalho com maior precisão e qualidade o que o faz ter um importante diferencial competitivo devido a sua assertividade.

De pontos a serem trabalhados, estes profissionais tendem a ser propensos a querer controlar tudo e ter a situação a seu controle de modo a impor sua forma de conduzir as coisas, para se sentir seguro, o que acaba tirando a autonomia de outros componentes da equipe, e sua forma mais

cautelosa de agir pode o trazer maior dificuldade na tomada de decisões que exigem maior rapidez de resposta. Mas certamente são maiores as habilidades deste perfil em evitar erros, principalmente aqueles em decorrência de falta de controle, oferecendo maior segurança nas informações, excelência e precisão nas tarefas executadas.

2.3 Benefícios da Análise Comportamental

Dentro deste escopo, existem várias vantagens de adotar essa prática identificando perfis, dentre elas:

2.3.1 Composição de uma equipe fortalecida e mais entrosada

Cada indivíduo possui diferentes competências e habilidades que são construídas e moldadas ao longo da vida. Um ponto nem sempre considerado para compor uma equipe de trabalho, porém essencial, é a avaliação do perfil comportamental. O comportamento se designa como a forma pela qual alguém se posiciona em relação ao ambiente e a outras pessoas, tanto no âmbito pessoal ou profissional, mas neste caso se tratando do meio corporativo.

Uma avaliação mais atenta a este quesito possibilita o gestor visualizar esses pontos fortes de maneira mais objetiva e lidar com os colaboradores envolvidos a partir de suas personalidades com o enfoque mais voltado para o aproveitamento de suas habilidades e funções de forma estratégica compondo equipes que “falem a mesma língua” e que cooperem para o bom funcionamento da atividade além de uma melhor gestão de conflitos internos e retenção de talentos, tendo em vista a manutenção do bom ambiente corporativo. O resultado será no mínimo, uma vida menos estressante para os líderes e os seus integrantes de equipe.

2.3.2 Influência na produtividade

Um ambiente mais harmonioso, com uma equipe engajada sem muitos conflitos de personalidade gera melhor qualidade de vida para o colaborador, se tornando este, mais motivado, com maior segurança e confiança para executar seu trabalho e consequentemente com maior vontade de produzir, pois a motivação não se resume somente a um bom salário.

2.3.3 Redução do turnover

A movimentação de contratações e demissões em uma organização é conhecida como um termo da língua inglesa muito utilizado, o *turnover*, que significa renovação, referenciando-se as constantes substituições de funcionários, o que afeta muitas empresas gerando gastos com seleção, contratação, treinamentos e rescisões.

O ponto desafiador é chegar em um limite aceitável reduzindo esses gastos adicionais com pessoal e com o intuito de reduzir essa rotatividade, a identificação desses perfis ajuda na alocação desses profissionais, pois ao serem alocados em funções compatíveis com suas habilidades, se sentem mais satisfeitos e com certa liberdade de ação por se sentirem mais à vontade para desempenhar suas atividades.

3 Metodologia

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa por tratar-se de um método de caráter subjetivo. A abordagem qualitativa busca fortalecer mecanismos que possam superar os limites das análises meramente quantitativas, e o que difere uma abordagem da outra é o fato de o método qualitativo não empregar dados estatísticos como centro do processo de análise de um problema e sim a avaliação de diversos fatores.

Para a pesquisa foi utilizado a ferramenta DISC para analisar o comportamento dos estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Católica de Santa Catarina, polo

Joinville, no quarto semestre da graduação. Para coleta de dados foi enviada por e-mail aos alunos em novembro de 2017, um questionário composto por quatro etapas, onde cada aluno respondia informações pessoais sobre comportamento de forma intuitiva, ao qual resultava em um relatório e demonstrativos, resultando em apontamentos em gráficos sobre suas predominâncias comportamentais.

4 Análise de Dados

A análise de dados concerne em converter números em informações pertinentes ao estudo com o propósito de explorar e evidenciar características humanas que contribuem para o melhor rendimento no trabalho. Como trata Lakatos e Marconi (2010) A análise é uma tentativa de obter resultados evidenciando as relações que existem entre o fenômeno estudado e outros fatores.

Para esta análise, foram aplicados testes em acadêmicos do curso de ciências contábeis da 4ª fase do curso de graduação que é composto por 8 fases, 4 anos. Nem no começo, nem no final.

Exatamente na metade, onde até esse momento permaneceram geralmente os alunos que se identificam com o curso, visto que as desistências ocorrem nas primeiras fases.

O teste foi composto por quatro etapas onde o estudante por instrução, deveria responder de forma intuitiva, direta e instantânea, ou seja, a primeira resposta que surgisse a mente não de forma reflexiva para não interferir no resultado. O resultado do cruzamento das respostas indica um perfil predominante com inclinações e tendência para outros.

4.1 Amostragem

A unidade amostral foi selecionada de acordo com o interesse do estudo, neste caso, a população analisada foram estudantes do curso de contabilidade do Centro Universitário Católica de Santa Catarina, polo Joinville, e contou com uma amostra de 30 graduandos.

Conforme gráfico 1 abaixo, a amostra da pesquisa apresentou a composição dividida por sexo, evidenciando a predominância de estudantes do sexo feminino.

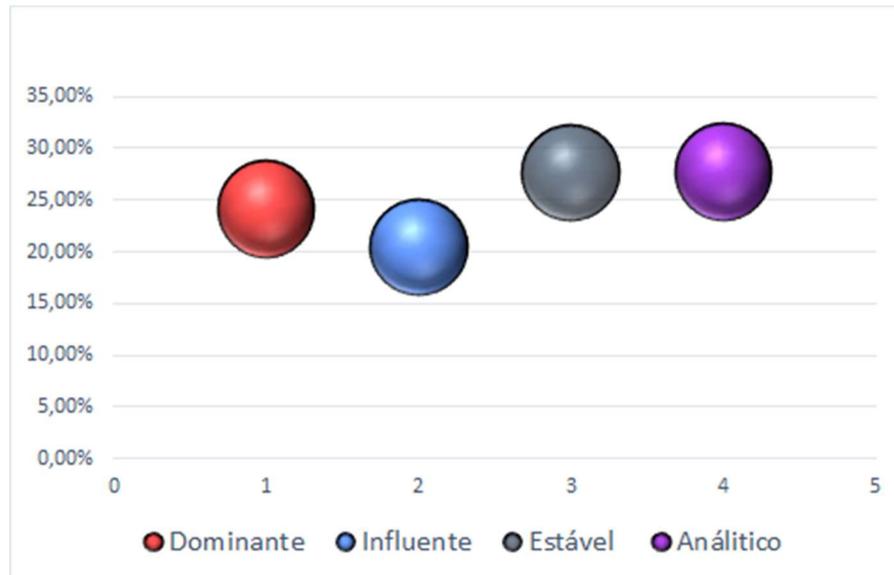


Fonte: Dados da Pesquisa (2019)
Gráfico 1 – Composição da Amostra por Sexo M/F

Do total da amostra de 30 testes realizados, destes, 63,33% dos estudantes era do sexo feminino e 36,67% do sexo masculino.

4.2 Resultado do Teste Aplicado

Conforme os dados do gráfico 2, há uma predominância maior pelo perfil Analítico, seguido no estável. Com variações menores em relação ao dominante o que demonstra uma composição interessante pois preferem a estabilidade do que chegar primeiro ao topo



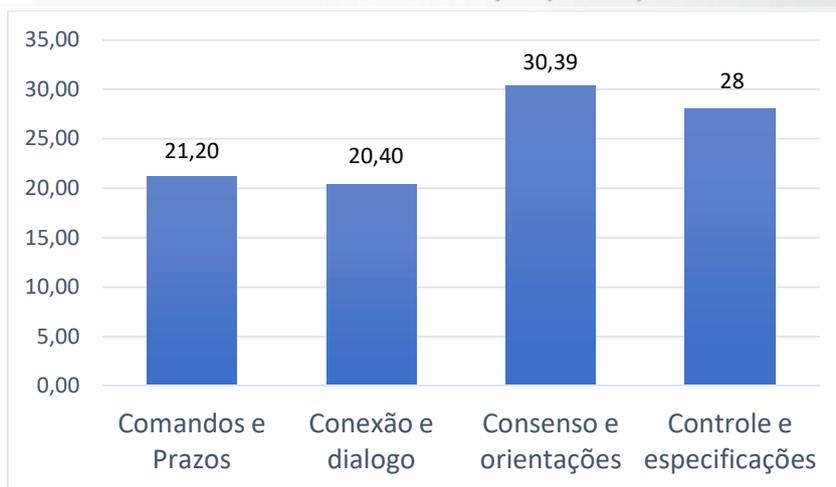
Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Gráfico 2 – Resultado Geral do Perfil Comportamental

Analisado a média os resultados em percentuais dos 30 alunos do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católica de Santa Catarina, objeto da pesquisa, constatou-se a predominância do perfil Analítico, e afluência de dois perfis, analítico e estável com mais de 30% da média do resultado da amostra e o perfil dentre os quatro analisados que teve menor evidência foi o influente.

No gráfico 3 é demonstrado através de barras o perfil de auto percepção do estilo de liderança, conforme a resposta aplicada aos quesitos de liderança os respondentes tiveram uma maior incidência dos seguintes tópicos:

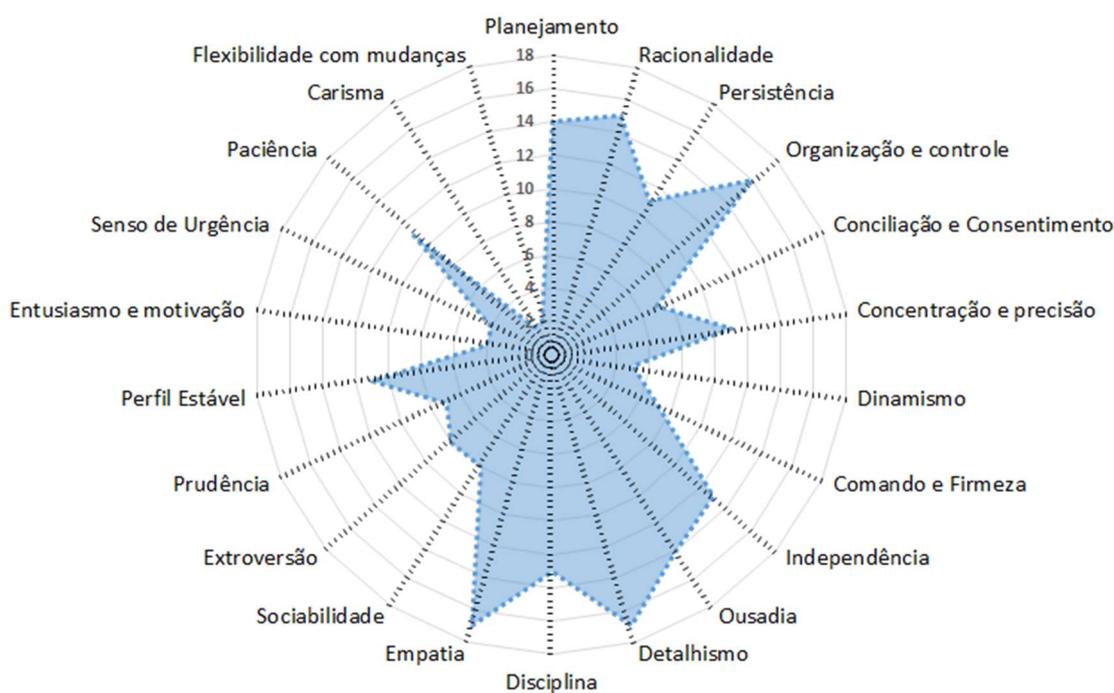
- Comandos e Prazos;
- Conexão e diálogo;
- Consenso e Orientações;
- Controle e Especificações.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)
Gráfico 3 – Auto percepção do estilo e liderança

As questões relacionadas ao estilo de liderança avaliam o comportamento do respondente diante de situações relacionadas a liderança.

No gráfico 4, está demonstrado através de um radar os pontos mais recorrentes nas respostas relacionadas ao comportamento no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)
Gráfico 4 – Principais pontos fortes eleitos pelos acadêmicos

Diante das informações do gráfico 4 é possível visualizar que os pontos mais frequentes, que são: Racionalidade, empatia, o detalhismo, organização e o controle e o planejamento. A análise dos pontos de maior incidência é importante para que os indivíduos analisados tenham a percepção de como agem no ambiente de trabalho e também, é uma informação

valiosa para os líderes e gestores, pois com essas informações podem extrair o melhor da capacidade de seus liderados.

5 Considerações Finais

O trabalho de pesquisa objetivou desenvolver um raciocínio e uma reflexão sobre a dimensão das escolhas pela profissão e a influência do ambiente, sendo crucial para qualquer profissional desempenhar uma melhor performance dentro de sua área de atuação.

Neste caso conhecer a si mesmo é indicado para saber se está alocado em um ambiente de trabalho favorável ou desfavorável para maximizar seu desempenho laboral, sendo inevitável que haja necessidade sim, de adaptação diante de um ambiente de constante transformação. O melhor é rever conceitos do que diz respeito a escolha pelo local de trabalho, e identificar se o problema está mesmo no ambiente ou no perfil e atribuições que devem ser lapidadas para se adequar melhor as atividades pertinentes a função e ao meio.

Cada ser tem seu perfil comportamental mutável ao longo da vida e assim como não há uma verdade absoluta, não há um perfil ou ser humano perfeito. Apenas em evolução.

Referências

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Pesquisa perfil do profissional da contabilidade 2017/2018. Brasília: CFC, 2018.

CURY, August. **Nunca desista dos seus Sonhos**. Rio de Janeiro: Sextante, 2005.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

REIS et al. Perfil do Profissional Contábil: Habilidades, Competências e Imagem Simbólica. (2014) Disponível em:<<https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos142014/254.pdf>>. Acesso em: 01 Jun. 2019.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade básica fácil**. 27. ed. 2 São Paulo: Saraiva, 2010.