
FORMAÇÃO DO CONTADOR – O QUE O MERCADO QUER, É O QUE ELE TEM? UM ESTUDO SOBRE O PERFIL PROFISSIONAL DOS ALUNOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA FEA-USP

Tany Ingrid Sagredo Marin¹

Silene Jucelino de Lima²

Silvia Pereira de Castro Casa Nova³

▪ Artigo recebido em: 08/03/2012 ▪▪ Artigo aceito em: 16/08/2014 ▪▪▪ Segunda versão aceita em: 26/09/2014

RESUMO

O objetivo deste artigo é identificar, a partir da opinião de gestores do setor contábil, as competências em relação ao conhecimento técnico e postura profissional dos estudantes de graduação em Ciências Contábeis da FEA-USP, e compará-las ao que é esperado por profissionais do alto escalão do setor e por consultores de Recursos Humanos, propiciando refletir sobre melhorias futuras para a formação profissional da área. Primeiramente foram entrevistados cinco representantes de consultorias de Recursos Humanos e três dirigentes financeiros de empresas de grande porte com representatividade como empregadoras dos referidos alunos. Em seguida, foi desenvolvido um questionário para mensurar o nível de conhecimento técnico e de postura no ambiente de trabalho, o qual foi respondido por 35 gestores com cargos, principalmente, de supervisão e gerência de grandes empresas que atuaram como superiores diretos dos estudantes da IES pesquisada. Por fim, os dados coletados através das entrevistas e dos questionários, juntamente com o arcabouço teórico, foram analisados por meio de triangulação. Os resultados apontam que, em geral, os alunos se destacam pelo conhecimento teórico e postura pró-ativa. No entanto, apresentam deficiências em conhecimentos práticos, em liderança, e em idiomas estrangeiros, destacando-se a língua inglesa. Esses pontos de melhoria

¹ Mestre em Desenvolvimento Sustentável pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Endereço: Rua Augusto Correa, 1 – Guamá, Belém/PA – CEP 66075-900. E-mail: tany@sof-harconsultant.com.br. Telefone: (91) 211-1655.

² Professora de Contabilidade da Fundação Instituto de Educação de Barueri. Mestre em Controladoria e Contabilidade pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP (FEA-USP). Endereço: Av. Prof. Luciano Gualberto, 908 - FEA3, sala 15 - Cidade Universitária, São Paulo/SP - CEP: 05508-900. E-mail: silenejlma@yahoo.com.br. Telefone: 55 (11) 3091-5820.

³ Professora associada do Departamento de Contabilidade e Atuação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (PPGC/FEA/USP). *Visiting Scholar* do *College of Education and Human Development* da *University of Minnesota*. Pós-Doutora em Métodos Quantitativos aplicados à Contabilidade pela Fundação Getúlio Vargas. Livre docente em Educação Contábil pela USP. Mestre e Doutora em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo. Endereço: Av. Prof. Luciano Gualberto, 908 - FEA3, sala 208 - Cidade Universitária, São Paulo/SP - CEP: 05508-900. E-mail: silvianova@usp.br. Telefone: (11) 3818-5829.

merecem ser considerados pela FEA-USP e por instituições de ensino que atuem na formação de profissionais na área de Contabilidade.

Palavras-Chave: Perfil Profissional; Mercado de Trabalho; Educação em Contabilidade; Alunos de Graduação.

ACCOUNTANT TRAINING – WHAT DOES THE MARKET WANT, IS WHAT IT HAS? A STUDY OF THE PROFESSIONAL PROFILE OF ACCOUNTING STUDENTS

ABSTRACT

The objective of the present paper is to identify undergraduate students' technical skills and professional attitude, based on the opinion of managers of the accounting sector, and compare these skills with those expected from high-ranked professionals in the field and Human Resources consultants. The expected result of the comparison is a reflection on future improvements on the professional training in the field. The selected students are from FEA-USP (Faculty of Economy, Administration and Accounting of University of Sao Paulo). Firstly, the following set of employers was interviewed: five representatives from high-ranked Human Resource consultancy firms and three officers from equally high-ranked financial companies. Secondly, a questionnaire was designed to measure the attitudes in the workplace and the level of technical knowledge of students. The questionnaire was answered by 35 supervisor and/or managers in large-scale companies, who have acted as direct supervisors of the students from the aforementioned University. Finally, data collected from the interviews and questionnaires, together with the theoretical framework, were analysed through triangulation. The results suggest that, in general, students stand out by their theoretical knowledge and proactive attitude. However, as weak points, they present a shortfall in practical knowledge, in leadership skills, and in the knowledge of foreign languages, mainly English. These points of improvement merit to be considered by FEA-USP and by higher-education institutions which train students in the field of Accounting.

Keywords: Professional Profile; Market, Education in Accounting; Undergraduate Students.

1 INTRODUÇÃO

Recentemente tem ocorrido uma valorização da profissão contábil, a qual provavelmente está relacionada ao fenômeno de globalização e a busca de convergência por padrões internacionais de contabilidade. O contador já não é mais visto como apenas um “guardador de livros” ou aquele profissional que calcula impostos; hoje o contabilista integra a equipe da tomada de decisões, participando do processo de gestão de uma empresa. Nas palavras de Catelli *in* Ribeiro (2009, p. 148):

O contador é um profissional muito importante para toda a organização. Convive com todas as transações da empresa, está a

par de como a empresa está indo, o que ela precisa. O que ele tem que fazer é buscar os fundamentos, os princípios, para que possa atuar de forma mais eficaz, como um gestor também, não só como um escriturador. Atuar como um gestor, saber conviver com as culturas internas, saber que tudo o que faz mexe com Contabilidade, com as pessoas. Interagir, conhecer muitos dos aspectos ligados à tomada de decisões faz parte da profissão. Uma decisão influencia pessoas dentro e fora da empresa.

Porém para que o contador possa adequar-se às recentes alterações no mundo dos negócios são necessários novos conhecimentos e habilidades, tais como: conhecimento e familiaridade com o uso de métodos quantitativos complexos para simulação e análise de projetos, capacidade de liderança e convívio com diferenças culturais, análise crítica, necessidade de conhecer idiomas estrangeiros e uma imagem profissional de ética e eficiência (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009)

Nesse sentido, para que o aluno chegue preparado para ingressar na carreira, é necessário que a instituição de ensino cumpra o seu papel de capacitação técnica de qualidade e formação de uma visão multidisciplinar, que vai além do conhecimento científico (LOUSADA e MARTINS, 2005). Porém, uma pesquisa com egressos de diversas faculdades da área contábil realizada por Lousada e Martins (2005), apontou que as instituições de ensino superior não obtêm o *feedback* necessário para a avaliação do projeto pedagógico do curso, deixando assim de captar oportunidades para melhorias necessárias no programa do curso.

Destaca-se ainda a carência de estudos empíricos sobre competências do contador, sendo que a maioria dos estudos trata da função do profissional e não da questão das competências (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE). Portanto, a presente pesquisa justifica-se devido à lacuna de publicações referentes a esse importante tema.

Nesse contexto, a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) foi escolhida como *locus* para essa pesquisa devido à sua relevância no ensino de Contabilidade brasileiro. A FEA foi criada em 1946 com o curso de Ciências Econômicas e Administrativas e o de Ciências Contábeis e Atuariais. Somente em 1969, em razão de uma reforma estrutural, surge a divisão dos departamentos em Economia, Administração e Contabilidade. Para exemplificar a importância e influência atual da FEA-USP no cenário contábil nacional, destaca-se a seguir alguns trechos da tese de Doutorado de Martins (2012, p. 121-124):

Dentre todos os livros de contabilidade produzidos pelos professores da FEA-USP estão alguns dos mais vendidos no Brasil. (...)

Com relação à influência na profissão contábil, menciono somente como exemplificação, (...): a influência da USP no processo de harmonização das normas contábeis brasileiras com as do IFRS, sendo a FIPECAFI um dos membros permanentes do conselho do CPC; o trabalho de alguns professores em agências governamentais, como a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o Banco Central do Brasil (BACEN); grande número de cursos sobre correção monetária oferecidos a profissionais por muitos professores por meio do antigo IOPEC e, posteriormente, com uma ampla gama de cursos oferecidos

pela FIPECAFI, além da prestação de inúmeros serviços de consultoria nas mais variadas áreas da profissão

Outro exemplo da influência da USP é a Revista Contabilidade & Finanças, a mais bem avaliada na área de pesquisa em contabilidade no Brasil. Desde a sua criação até o ano de 2012, sempre foi isoladamente a revista melhor classificada de contabilidade pela CAPES. No ano de 2012, sua classificação continuou sendo a mais alta entre os pares, com exceção da Brazilian Business Review, outra revista da área que atingiu o mesmo nível de classificação.

Seu programa de pós-graduação também é o mais antigo e o mais bem avaliado do país. Atualmente tem nota 6 na avaliação trienal da Capes (2010-2013) em escala que vai até 7. (CAPES, 2013). Sobre esse assunto, Martins (2012 p. 123) explica:

É possível observar que 48% (54 em um total de 112, em números absolutos) dos professores dos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil, em 2004, eram doutores em contabilidade. Desses, somente dois não eram doutorandos pela USP, o que representa 46% (52, em números absolutos) do total de professores. No ano de 2009, 42% dos professores eram doutores em contabilidade (83 de um total de 198 professores), e 76 destes se formaram na USP).

Apesar desse destaque, em outra tese realizada por Silva (2014) que analisou os desafios dos programas de graduação em Ciências Contábeis frente às mudanças da pós-modernidade, inúmeras deficiências foram apontadas pelos docentes do curso de graduação da FEA-USP. Dentre elas, cabe destacar: a lacuna entre a formação e a dinâmica do mundo do trabalho, o predomínio de aulas expositivas, a ênfase dada ao conteúdo e tecnicismo, a necessidade de maior rigidez e diversificação das avaliações e a carência de perspectivas políticas e de cidadania na formação dos estudantes.

Por seu lado, os estudantes também apontaram inúmeros pontos que necessitam ser melhorados no curso como, por exemplo: a ênfase disciplinar excessiva, a falta de articulação entre as disciplinas da área contábil com aquelas oferecidas por outros departamentos, o excesso de disciplinas obrigatórias em especialidades contábeis, o que dificulta uma visão "interdisciplinar" e, a falta de comprometimento de alguns professores que não se preocupam com o conteúdo, didática ou, até mesmo, cumprimento do horário de aulas.

Após inúmeros debates internos, no primeiro semestre de 2012, a FEA realizou uma readequação de disciplinas no curso de graduação de Ciências Contábeis que atingiu os ingressantes a partir de 2010:

A reestruturação formal das disciplinas é o primeiro passo para uma nova estrutura e orientação curricular a ser implementada no período de cinco anos, tendo como referência o Project Discovery (PD), um currículo com ênfase em conceitos em detrimento das normas contábeis e formação de competências para tomada de decisão. (SILVA, 2014, p. 23).

Nesse advento geral de mudanças, cabe a reflexão: Qual é afinal a percepção que o mercado de trabalho tem do perfil profissional dos alunos do curso de Ciências Contábeis da FEA-USP?

Desta forma, objetivo deste artigo é identificar, a partir da opinião de gestores do setor, as competências em relação ao conhecimento técnico e postura profissional dos estudantes de graduação em Ciências Contábeis da FEA-USP e compará-las ao que é esperado por profissionais do alto escalão do setor e por consultores de Recursos Humanos, propiciando refletir sobre melhorias futuras para a formação profissional da área. Para atender a esse objetivo, o estudo buscou: (i) definir e descrever as competências, habilidades e atitudes necessárias ao contador no mercado de trabalho atual; (ii) resumir alguns dos principais estudos empíricos anteriores sobre esse importante tema; (iii) descrever as características da Geração Y, da qual fazem parte a maioria dos sujeitos (alunos) desse estudo. Com isso, a pesquisa pretende contribuir com o diagnóstico de correções para melhorias futuras do referido curso, não só na instituição pesquisada, mas para as diversas instituições que ofertam esse curso.

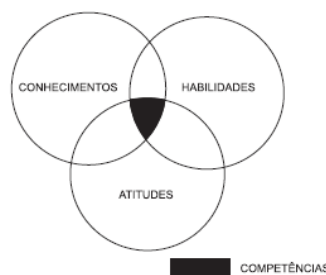
2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Competências, Habilidades e Atitudes

Competência é uma palavra muito importante no contexto atual e é definida pelo CNE (Conselho Nacional de Educação) como sendo a “capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente de atividades requeridas pela natureza do trabalho” (Resolução CNE/CEB, nº 04/99, Art. 6º). O termo tem como origem a palavra *competentia*, do latim, que significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009)

Cardoso, Souza e Almeida (2006) citam diversos estudos que defendem a competência como um produto da união entre conhecimentos, habilidades e atitudes, como os de Siegel e Sorensen (1999), Carvalho (1999) e de Cosenza (2001). Ramirez (2000) destaca que a competência profissional é fruto de conhecimentos (foco na profissão), iniciativas pessoais (atitudes) e capacidade de manusear os instrumentos e técnicas profissionais (habilidades). A Ilustração 1 abaixo demonstra essa relação.

Ilustração 1 – A Formação das Competências



Porém, ao longo do tempo, as competências profissionais exigidas pelo mercado de trabalho sofreram inúmeras mudanças, adaptando-se a novos contextos econômico, social, cultural e tecnológico. Um dos principais fatos

atuais causadores de transformações nesse âmbito é a globalização. Com esse processo, diversas instituições educacionais estrangeiras e brasileiras iniciaram um processo de adaptação às demandas da globalização através da internacionalização dos currículos e de atividades (KUMAR; USUNIER, 2001; KWIEK, 2001; WALLACE, 2003 *apud* RICCIO; SAKATA, 2004). Sobre essa mudança, o professor Nakagawa comenta:

Com a globalização a imagem começou a mudar. Em 1999, (...) estava surgindo esse movimento da globalização. Então, a idéia era ter um contador globalizado, que ele pudesse trabalhar em qualquer parte do mundo, sem ter que fazer exames específicos em cada país. Ele teria que ter um cabedal de conhecimentos, uma mente globalizada. (RIBEIRO, 2009, p. 152; 154)

Além da necessidade de ampliação de conhecimentos técnicos para que o contador possa atuar em um ambiente globalizado, outras habilidades são necessárias nesse novo contexto tais como: domínio das ferramentas tecnológicas relacionadas ao seu trabalho, melhoria do processo de comunicação em geral, necessidade de domínio de vários idiomas, habilidade para lidar com diferenças culturais, dentre outras. Prova disto é que os conhecimentos em idiomas estrangeiros e informática foram destacados na pesquisa de Martins, Dutra e Cassimiro (2007), como respectivamente, o segundo e terceiro requisitos mais importantes no processo de seleção para *trainees*. Ainda sobre essas transformações, o professor Ludícibus comenta:

Notamos, na década de 1980, que os cursos de Contabilidade, e a USP inclusive, tinham excesso de matérias contábeis puramente técnicas, dadas sem criatividade, levando o aluno só a obedecer a códigos tributários, fiscais, societários, etc. Muito pouco de cultura humanística, eis a dificuldade da maioria dos contadores em se comunicar. (...) E uma das coisas mais importantes para um contador moderno, que a gente procura, o contador gerencial, é ele saber liderar reuniões, se impor, participar estrategicamente do time. Para isso, (...) você não pode ter um curso puramente tecnicante, tem que ter um curso com grande participação de matérias humanísticas e cultura geral, a começar por português, história, geografia, sociologia, história econômica, metodologia do ensino e da pesquisa, para a pessoa, a gente, aprender a como aprender. (RIBEIRO, 2009, p. 149-150)

Concordando com o professor Ludícibus, Navarro (2006) e Trombetta e Cornachione (2005) ressaltam a necessidade de melhoria nas habilidades de comunicação por parte dos alunos do curso de Ciências Contábeis, sugerindo que a capacidade de comunicação com os demais participantes do negócio é altamente valorizada no mundo corporativo, pois hoje todos os departamentos estão integrados e para que haja uma fluidez e intercâmbio de ideias é preciso que o contador saia de sua "caixa". E ainda Albrecht e Sack (2000) *apud* Machado e Casa Nova (2008, p. 7) salientam a necessidade de mudanças no currículo tradicional do curso para que contador possa ter maior sucesso em sua profissão:

Nossos cursos são muito detalhados e técnicos, principalmente Contabilidade Geral e de Custos. Precisamos admitir que decidimos erroneamente na formação dos currículos.

Os currículos tradicionais formam bons contadores, os mercados mundiais vêm nos dizendo que eles precisam de bons profissionais de negócios.

O mercado tem um alto grau de inovação enquanto a educação em contabilidade não.

Porém essas mudanças curriculares não são algo tão simples, já que a academia também tem a missão de dar ao indivíduo uma formação mais geral como explica outro professor da FEA-USP:

Eu estudei nesse curso, então, nos últimos dez anos, o curso passou por três reformas. Eu não sei se nas outras áreas há essa mesma recorrência de reformas curriculares, mas, sou inclinado a acreditar, que isso é um reflexo da dinâmica da área contábil. Tivemos reformas em 1996, 2009 e 2010, que é a que está em fase final para implementação. Mas, o fato é que isso reflete uma atenção que o colegiado do curso tem sobre a própria dinâmica da área contábil, que é influenciada fortemente pelo cenário, pelo ambiente externo e, de alguma maneira, por mais que você pretenda formar um indivíduo universal, que é o objetivo de uma universidade. Esse é um curso de altíssimo nível de empregabilidade. Assim, atrai uma parcela da sociedade que vem para o curso com esse objetivo, de inserção no mercado de trabalho. Os estudos sócio-econômicos mostram que o nosso corpo discente é formado prioritariamente por indivíduos da classe C e o mapeamento dos objetivos desse indivíduo ao ingressar no curso é acesso ao mercado de trabalho. Então, você não pode deixar de combinar no curso uma formação que seja universal, que é o objetivo da universidade, com uma capacitação, uma preparação para atuação no mercado de trabalho. (professor B, SILVA, 2014, p. 228)

Adiciona-se a essa dificuldade o fato das exigências do mercado serem muitas e estarem em constante modificação, destacando-se além dos conhecimentos técnicos, outros conhecimentos ligados à área de negócios, tecnologia da informação e habilidades interpessoais como comunicação, trabalho em grupo, ética e liderança. Em relação a esta última habilidade apontada, a pesquisa de Cardoso, Mendonça Neto e Oyadomari (2010) evidencia a liderança como uma das competências requeridas de um contador gerencial no Brasil.

2.2 Estudos Empíricos Anteriores

Como parte essencial do referencial teórico, são resumidas a seguir algumas das pesquisas empíricas que relacionam a formação acadêmica em contabilidade com os conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos pelo mercado de trabalho brasileiro, publicadas entre os anos de 2006 e 2013.

Em 2006, o estudo de Cardoso, Souza e Almeida buscou identificar o nível de aderência do contador em relação às novas exigências do mercado de trabalho a partir das respostas de 77 contadores das 150 melhores empresas para se trabalhar, conforme revista *Você S.A* de 2004. Verificou-se que o nível de aderência era baixo, pois quase não existia cargo de contador em nível de diretoria e a participação do contador era reduzida em diversos trabalhos abrangentes como, planejamento estratégico (27,3%), capacidade de inovação (23,4%), trabalhos corporativos (15,4%) e também no poder de persuasão e convencimento (11,7%). Os contadores assinalaram também que

seus conhecimentos de informática eram de nível básico ou intermediário (70,1%) e que, na educação continuada, eles preferiam desenvolver habilidades técnicas (70,1% dos respondentes) ao invés de novas habilidades pessoais ou de gestão de negócios.

Esse paradoxo: perfil mais técnico *versus* perfil mais gerencial aparece novamente na pesquisa realizada por Machado e Casa Nova de 2008. Foram coletadas respostas de 120 formandos de quatro instituições de ensino superior da cidade de São Paulo (USP, PUC-SP, Mackenzie e FECAP) e de 31 profissionais com cargo de chefia de grandes empresas. O objetivo do estudo foi verificar se os conhecimentos adquiridos pelos estudantes atendem aos requisitos do mercado de trabalho na cidade de São Paulo. A grande maioria dos formandos (93%) trabalhava como estagiário ou efetivo, sendo que 85% da amostra tinha mais de três anos de atividade profissional e apenas 9% não atuava na área contábil e financeira. O estudo verificou que as empresas valorizam um perfil de contador voltado para o usuário final da Contabilidade enquanto as instituições de ensino, por meio dos conhecimentos adquiridos dos alunos, estão formando um perfil mais gerencial, voltado para o negócio da empresa como um todo. De maneira geral, os alunos declararam não se sentirem aptos a atender o grau de exigência esperado pelas empresas.

No estudo de Pires, Ott e Damacena (2009) também verifica-se que a figura de um profissional mais técnico, procurado para desempenhar funções mais próximas do que a literatura chama de “guarda-livros” e não o “parceiro de negócios”, é mais demandado pelo mercado de trabalho. Analisou-se o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre através de 939 ofertas de emprego coletadas no período de janeiro a setembro de 2007 no jornal *Zero Hora* e no site de recolocação profissional *Manager*. Foram analisados dez grupos de competências distintas: (1) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária; (2) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; (3) Normas Internacionais de Contabilidade; (4) Tecnologia da Informação; (5) Administração, Economia e Finanças; (6) Auditoria; (7) Recursos Humanos; (8) Idiomas Estrangeiros; (9) Habilidades e Atitudes; e (10) Conhecimentos Diversos. A demanda mais elevada foi por candidatos que possuíam experiência profissional anterior e conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, independente do nível hierárquico exigido.

Já Santos *et al.* (2011) verificaram exigências de conhecimentos contábeis diferentes dependendo do nível hierárquico do profissional. A pesquisa propôs-se a verificar se a formação acadêmica em Ciências Contábeis oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba (região Sul do Brasil) condiz com as necessidades do mercado de trabalho. Analisaram-se 254 vagas divulgadas entre os meses de junho a agosto de 2010 no site de recrutamento Catho e os conteúdos de quatro grades curriculares de Curitiba (Universidade Positivo, Universidade Tuiuti do Paraná, Pontifícia Universidade Católica do Paraná e Centro Universitário Franciscano do Paraná). Os conhecimentos relacionados à contabilidade e a Legislação societária e tributária são os mais requeridos para os níveis de auxiliar e chefia, enquanto que para o nível de gerência os mais exigidos foram os conhecimentos em Administração, Economia e Finanças. Verificou-se também que existe um

alinhamento entre as exigências do mercado atuais e as matrizes curriculares pesquisadas.

Em 2013, outro estudo, realizado por Tamer, Viana, Soares e Lima, também procurou identificar o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho, mas agora na região Norte do Brasil (estado do Amazonas). Foram verificados 690 anúncios de emprego para a área em *sites* de recrutamento e jornais de grande circulação, sendo 66% para cargos auxiliares, 22% para cargos de chefia e 11% para cargos de gerência. Para os níveis auxiliar e de chefia, os conhecimentos mais demandados foram os relacionados à contabilidade geral e tributária e tecnologia da informação. Já para o nível de gerência, o conjunto de conhecimentos de maior destaque referiu-se à contabilidade gerencial e gestão empresarial, seguido pela tecnologia da informação. Já a experiência profissional e especialização ou MBA foram altamente demandados para todos os níveis hierárquicos. Concluiu-se também que nas empresas de grande porte da região, o perfil mais buscado é o de um “parceiro de negócios” e nas multinacionais de um profissional “eclético” voltado para a gestão. Porém um fator preocupante é que, existe um grande percentual das vagas (38%) que aceita que profissionais de outras áreas (advogados, administradores, economistas e engenheiros) desempenhem a profissão.

2.3 A Geração Y

Neste tópico discute-se sobre as características dos chamados *Millennials* ou geração “Y”, jovens nascidos entre 1980 e 2000, que representam a maioria dos alunos investigados nesta pesquisa.

O cenário é de impasse: os dirigentes do mundo corporativo, formados principalmente por *baby boomers* (geração formada por indivíduos nascidos entre os anos de 1946 a 1964), demandam profissionais cada vez mais comprometidos com a competitividade e o desenvolvimento profissional enquanto os novos integrantes do mercado, os jovens da geração Y, apresentam características que nem sempre vão de encontro a essas exigências, como explica André Oliveira, diretor da agência de pesquisa Box 1824:

Os Millennials fazem parte de uma juventude muito global. São pessoas ligadas a outras não necessariamente pela geografia, mas sim por interesses comuns. Ou seja, com as ferramentas digitais, eles acessam suas comunidades de interesse. Outros dois pontos importantes dessa geração é a flexibilidade e a não linearidade de pensamento. Essa geração, formada por indivíduos com várias habilidades e flexibilidade para o trabalho, está muito mais interessada em trabalhar por projetos que tenham algum valor não tangível do que, necessariamente, construir uma carreira sólida. (PORTAL G1, 05/10/13)

Concorda com esta ideia Oliveira (2010), ao expor que os alunos preferem adquirir novos conhecimentos e serem desafiados com uma tarefa difícil do que receberem uma remuneração acima da média, nem que para isso tenham que mudar constantemente de trabalho. O motivo deste comportamento, na opinião da presidente do grupo Foco, Eline Kullock, vem do tratamento que estes jovens recebem em casa, esta geração estabeleceu uma relação de parceria com os pais e não mais de autoridade. São ouvidos e por

isso, no ambiente de trabalho, também querem ter voz ativa. Nas palavras de Eline Kullock:

Eles sempre foram incluídos em casa, eles querem ser incluídos na organização. Não queira falar para um jovem deste que ele não vai participar de tal reunião, porque ele está apenas começando: eles não sentem assim. (VOCÊ S.A., 2010).

Assim, no campo acadêmico ou profissional eles não querem seguir seus líderes, seja este o professor ou o superior hierárquico. Querem participar com eles, pois sentem necessidade de saber que suas idéias são levadas em consideração.

Ao longo de 2010, diversas pesquisas sobre a características desta geração foram realizadas pelo Pew Research Center nos Estados Unidos com 830, 1.028, 1.815 e 2.020 pessoas (TAYLOR; KEETER, 2010). Uma das características e, talvez a mais predominante delas é o domínio da tecnologia: os jovens desta geração são indivíduos que nasceram com a tecnologia do lado e, verifica-se que utilizam muito mais a Internet remota, a comunicação por rede social, e o envio de mensagens de textos via celular do que as gerações passadas. Este avanço da tecnologia propiciou a quebra de barreiras, não existe distância, tudo é rápido e acessível.

Os nascidos entre os anos de 1982 e 2002 são jovens integrantes da chamada Geração Y, ou Geração Millennials ou ainda os "Nativos Digitais", indivíduos que nasceram com a tecnologia na veia. Filhos de pais dedicados a carreira (baby boomers) foram nutridos, desde pequenos, com inúmeras atividades, cuidados e consequentemente com uma injeção de autoconfiança. (VOCÊ S.A., 2010).

Por outro lado, a agilidade proporcionada pelos avanços tecnológicos pode tornar o jovem da geração Y impaciente, fazendo com que não consigam esperar muito tempo para obter uma resposta ou resultado. No ambiente corporativo, essa ansiedade pode dificultar seu trabalho e relacionamento interpessoal com os colegas na medida em que tiver que seguir procedimentos e normas que demandam dele maior tempo e paciência.

Com intuito de contrapor essa diferença de gerações e de tornar o ambiente de trabalho mais ameno, na pesquisa de Taylor e Keeter (2010) foram identificados fatores motivacionais para a geração Y, tais como: proporcionar uma gama de experiências e tarefas desafiadoras e, atender ao desejo da maioria dos jovens desta geração que quer que seus empregadores ofereçam algum tipo de retorno à comunidade, já que estes jovens não são fieis à marca e sim a causas e valores.

Este último ponto pode ser identificado também na fala da diretora da consultoria Cia. de Talentos Sofia Esteves: "(..) são jovens que lêem menos, mas inovam mais e são movidos a desafios. Sofrem com a pressão, mas são capazes de assumir carga de trabalho quando o projeto tem a ver com eles" (CORREIA, 2010, p. 7).

Outro choque entre as gerações também citado por Sofia é a dificuldade de planejar: os jovens da Geração Y preferem o improviso, desvendar, descobrir. Por isso, também foram rotulados como a geração da "tentativa e

erro". "Eles não vêm problemas em falhar, utilizam o erro como processo de aprendizagem" (VOCÊ S.A., 2010).

Esse ponto é corroborado na fala do professor Reinaldo Guerreiro:

Acho que o jovem de hoje tem uma cabeça um pouco diferente dos jovens da minha época, que é o efeito da sociedade e dos meios de comunicação atuais. Por exemplo, na minha época a gente sempre tinha uma regra para resolver um problema. Hoje o jovem não tem regra nenhuma, faz tudo por tentativa e erro porque no computador não tem regra. Fica tentando até que chega ao resultado que precisa. É tudo tão rápido, é outro tipo de raciocínio. O comportamento do estudante hoje, de uma maneira geral, nem digo que é melhor ou pior, é diferente, porque estamos numa sociedade diferente. (RIBEIRO, 2009, p. 143)

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 Caracterização do Estudo e Instrumento de Coleta de Dados

3.1.1 Tipo de Estudo

A fim de responder a questão e atender aos objetivos propostos no presente estudo, foram feitas diversas verificações empíricas juntamente aos profissionais de Recursos Humanos e gestores de grandes empregadoras dos alunos da instituição por meio de entrevistas, assim como, aplicação de questionário eletrônico para colher a opinião dos gestores responsáveis pelos respectivos alunos nas empresas onde trabalham ou realizam estágio.

Portanto, a construção metodológica da pesquisa foi realizada em duas etapas: a primeira consistiu de entrevistas com profissionais do alto escalão do setor e com consultores de Recursos Humanos, e a segunda de questionários respondidos pelos gestores das empresas nas quais os estudantes da FEA-USP trabalham. A utilização de dois instrumentos de coleta, entrevistas em profundidade e um questionário eletrônico teve a intenção de proporcionar mais confiabilidade e entendimento do fenômeno investigado. Os tópicos a seguir descrevem mais detalhadamente cada uma destas etapas.

Importante ressaltar que a pesquisa foi realizada com consentimento implícito da FEA-USP, ou seja, para sua realização contamos com a colaboração de funcionários, coordenador do curso de graduação e vários professores que ajudaram nas discussões de ideias, divulgação da pesquisa junto aos alunos e fornecimento de informações relevantes para a questão pesquisada. Sem esse apoio, essa pesquisa não teria sido possível.

3.1.2 Entrevistas em Profundidade

A técnica de entrevista em profundidade foi escolhida para coleta de dados devido à facilidade em analisar os dados e investigar o significado que os sujeitos atribuem a suposições e conjecturas do pesquisador (MARTINS; THEÓPHILO, 2009). Além disso, a entrevista fornece a oportunidade de analisar dados que não se encontram em fontes documentais, avaliar condutas e outras informações não-verbais que colaboram para o encadeamento das evidências do fenômeno.

A coleta de informações foi realizada entre outubro de 2010 a janeiro de 2011 de maneira semi-estruturada, ou seja, com um roteiro que era complementado por esclarecimentos adicionais. No roteiro pedia-se que o entrevistado elencasse pontos fortes e pontos de melhoria em relação aos conhecimentos técnicos e a postura profissional dos alunos da instituição no ambiente corporativo. Foram entrevistados três representantes de empresas de grande porte e cinco representantes de grandes consultorias de Recursos Humanos. Cada sessão de entrevista teve duração entre 30 minutos e uma hora.

Das empresas de grande porte foram entrevistados: o superintendente do departamento contábil de um grande banco nacional privado de capital aberto, o *controller* de uma multinacional do ramo farmacêutico, e uma sócia de auditoria e consultoria de uma das quatro maiores multinacionais desse ramo (*Big Four*). As empresas foram escolhidas devido à sua grande representatividade como empregadoras dos alunos da instituição e disposição para participar desse estudo.

Dentre os representantes das consultorias de Recursos Humanos, foi entrevistado o coordenador responsável pelos processos seletivos de contabilidade ou; caso a consultoria não se organizasse dessa forma, aquele que mais trabalhasse com recrutamento de alunos de contabilidade da instituição pesquisada.

As entrevistas foram fundamentais para aumentar a confiabilidade do estudo, ajudando as autoras da pesquisa a entender melhor a visão do mercado e propiciando a investigação do perfil profissional dos alunos. As principais limitações das entrevistas referem-se ao tempo necessário para realizá-las, impedindo a realização dessas com um maior número de pessoas. Contudo, para contornar tal limitação, foi utilizado também um questionário eletrônico respondido por gestores de diversas empresas, o qual se detalha no próximo tópico.

3.1.3 Questionário Eletrônico

O questionário foi elaborado pelas pesquisadoras com base na revisão de literatura e nos subsídios obtidos pelas entrevistas em profundidade. Após a elaboração do questionário, este foi submetido a um pré-teste com três gestores de alunos de empresas que faziam parte da base de dados da pesquisa para assegurar a precisão do instrumento.

O questionário continha 29 questões divididas em três blocos:

a) **Conhecimentos técnicos:** bloco composto por cinco questões fechadas versando sobre conhecimento teórico e prático de contabilidade, conhecimento de disciplinas relacionadas à contabilidade (finanças, matemática financeira, etc.), informática e idiomas estrangeiros; e duas questões abertas, sendo uma opcional na qual o respondente poderia elencar algum outro conhecimento técnico que não tenha sido contemplado pelas questões fechadas e, uma obrigatória que solicitava ao respondente elencar pontos positivos e negativos do aluno em relação aos conhecimentos técnicos.

b) **Postura profissional:** bloco composto por 13 questões fechadas versando sobre relacionamento interpessoal, capacidade de assumir responsabilidades, capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo, capacidade de análise, interpretação e organização de informações, comprometimento com prazo e qualidade do trabalho, assiduidade, liderança, adequação da linguagem e vestuário ao ambiente de trabalho e aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros; e duas questões abertas, sendo uma opcional na qual o respondente poderia elencar algum outro comportamento que não tenha sido contemplado pelas questões fechadas e, uma obrigatória que solicitava ao respondente elencar pontos positivos e negativos do aluno em relação a sua postura profissional no ambiente de trabalho.

c) **Dados demográficos do respondente e da organização:** este bloco era formado por cinco questões fechadas sobre o ramo de negócio e o departamento da empresa, nome, idade, sexo, escolaridade e cargo do respondente; e duas questões abertas, sendo uma opcional, a qual solicitava o primeiro e o último nome do respondente e, uma obrigatória que pedia o ano de nascimento do gestor.

Para as questões fechadas foi utilizada uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos a fim de facilitar a sumarização e interpretação estatística dos dados. Nela, o respondente deveria classificar o nível de conhecimentos técnicos do aluno, variando de “1” (conhecimento insuficiente) a “5” (conhecimento muito bom) e a postura profissional de “1” (comportamento inadequado) a “5” (comportamento adequado). Nas questões abertas, o respondente discorre de forma livre sobre algum outro ponto positivo ou negativo em relação ao conhecimento técnico do aluno, e em outra questão aberta pode fazer referência a outro ponto que deseja salientar, positivo ou negativo, com relação a postura profissional. O questionário foi encaminhado eletronicamente aos gestores das empresas nas quais os estudantes da IES trabalham com o objetivo de obter uma análise criteriosa de seu perfil profissional, baseada na percepção daqueles que trabalham mais próximos a eles. O contato destes gestores foi obtido de três maneiras: informação fornecida pelos alunos depois da ida das pesquisadoras às salas de aula da instituição; dados fornecidos pela Seção de Estágio da faculdade referentes às empresas que mantinham contrato com alunos do referido curso em outubro de 2010; e contato telefônico das pesquisadoras com diversas empresas que tinham os alunos em seu quadro de funcionários.

O instrumento foi disponibilizado aos respondentes pela internet no período de 30 de dezembro de 2010 a 17 de janeiro de 2011, sendo o envio feito por correio eletrônico, contendo carta-convite com os dados e explicações para o preenchimento da pesquisa e o link de acesso. Foram enviados 128 questionários e, dessa amostra inicial, 10 foram excluídos devido a motivos variados (endereço de email incorreto, mudança de departamento ou empresa do respondente, entre outros). A taxa de retorno da pesquisa foi de 29,66% (35 questionários).

Algumas limitações emergiram da estratégia de coleta de dados por meio de questionário que merecem ser relatadas. Nem todos os gestores responderam às questões abertas. Algumas vezes o questionário não foi

respondido por completo e o número de perguntas é limitado, além do fato de não ser possível pedir esclarecimentos adicionais caso a resposta das questões abertas gere dúvidas de interpretação. Por causa disso, foi realizada triangulação entre os dados do questionário, das entrevistas e do referencial teórico.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Resultado e Análise das Entrevistas

Todos os entrevistados, representantes de grandes empresas e consultores de RH, mostraram-se muito receptivos e interessados em colaborar com a pesquisa. Eles julgaram importante a prática da avaliação para que a FEA-USP possa implementar a devida ação de melhoria de currículo, com impactos esperados no desempenho futuro dos alunos no mercado de trabalho.

Os entrevistados foram unânimes com relação à excelência do ensino teórico de contabilidade no curso e, por outro lado, no déficit apresentado no conhecimento da língua inglesa. O Quadro 1 apresenta os principais pontos positivos e de melhoria apontados pelos entrevistados. O depoimento de um dos consultores de RH evidencia a situação do conhecimento de inglês dos estudantes:

A grande maioria está com inglês de básico para intermediário e precisa ter avançado, o que está sendo exigido é o avançado. Às vezes eles até têm inglês avançado na escrita, mas o mercado quer avançado oral também (informação verbal).

Do mesmo modo que o mercado é exigente quanto à fluência da língua inglesa, também o é com a língua portuguesa e a redação. Embora alguns consultores de RH tenham relatado deficiência na língua nativa, principalmente, por conta do uso da língua nos programas de conversação on-line e também em de redes sociais (modalidades de conversação utilizadas pela geração dos estudantes pesquisados), gerando falta de concordância verbal e pontuação, os representantes das empresas não apontaram essa mesma deficiência.

A “atualização das práticas e normas tributárias” e “conhecimentos do Excel” são os outros dois pontos de melhoria apontados, respectivamente, pelos representantes de grandes empresas e pelos consultores de RH. Acredita-se que os representantes das empresas não tenham mencionado a falta de domínio do Excel, pois os alunos que não apresentam esta competência normalmente são eliminados no início do processo seletivo. Um dos consultores de RH afirma que apenas 20% dos alunos demonstram, através dos testes, estar em um nível adequado às necessidades.

Quadro 1 – Principais pontos positivos e pontos de melhoria apontados por representantes de empresas e consultores de RH

		Pontos Positivos	Pontos de Melhoria
Conhecimentos técnicos	Dirigentes de Empresas	Português e Redação	Atualização das práticas e normas Tributárias
	Consultores de RH	Aptidão com números	Falta aprimorar conhecimentos do Excel
	Ambos	Conhecimento teórico de Contabilidade	Língua inglesa
Postura Profissional	Dirigentes de Empresas	Vontade de aprender e de crescer	Resistência a tarefas que não julgam interessantes
		"Não chegam aqui de salto alto".	Liderança
	Consultores de RH	Bem educados e culturalmente diferenciados	Expor-se em público, perfil introvertido e tímido

Fonte: elaborado pelos autores.

Em relação à postura profissional os representantes de grandes empresas apontaram como positiva a “vontade de aprender e de crescer”, este comportamento também é apontado em Oliveira (2010) ao expor que os jovens preferem a busca por novos desafios ao invés de trabalhos simples e de rotina, nem que para isso ele tenha que constantemente trocar de empresa. Tal comportamento pode refletir na “resistência a executar tarefas desinteressantes” indicada como ponto de melhoria pelos representantes das empresas, é também justamente uma das características destacadas como inerentes a geração Y por Taylor e Keeter (2010). Em entrevista, a sócia da empresa de auditoria comenta sua opinião a respeito do tema:

Parecem ter uma visão pouco flexível. Não significa resistência em executar tarefas rotineiras e sim que eles só fazem as coisas que lhe interessam. Por exemplo: análise de resposta de circularização de bancos, eles até entendem a importância, mas se não julgam interessante, resistem. (informação verbal)

Outra postura descrita como positiva pelos dirigentes de empresas é o fato dos alunos não ingressarem no mercado de trabalho com o “salto alto”, ou seja, com uma postura de quem já sabe tudo, comportamento em linha com o ponto positivo indicado pelos consultores de RH, os quais atribuem aos alunos uma “boa educação e bagagem cultural”.

Por outro lado, se eles não apresentam um comportamento arrogante, carecem de “liderança”. Este ponto foi identificado pelos dirigentes de empresas e refere-se basicamente a dificuldade em lidar com situações difíceis e práticas e, também com pessoas diferentes do ponto de vista cultural, étnico e social. Tal deficiência também foi encontrada na pesquisa de Cardoso, Souza e Almeida (2006) e de Machado e Casa Nova (2008) ao verificarem uma baixa aderência das competências de liderança dentre os profissionais contadores, sugerindo que eles apresentam um perfil muito mais técnico do que gerencial.

Adicionalmente, ainda que não tenha sido unanimemente pontuado, é importante mencionar um ponto de melhoria observado pelo representante da instituição financeira entrevistada é quanto à lacuna no conhecimento de prática contábil, nas palavras dele:

Sinto que o aluno chega aqui e não entende que para aplicar adequadamente a contabilidade é necessário conhecer do negócio. Os alunos ficam muito presos às legalidades e normas contábeis. Há uma ruptura quando o aluno descobre que a aplicabilidade é muito diferente do que ele aprendeu em sala. O conteúdo é pouco prático, sugiro que tenha um game contábil, assim como, tem jogos de empresas. (informação verbal).

Por último, mas não menos importante, foi identificado como ponto fraco o "comportamento tímido, introvertido e a dificuldade de se expor em público" por parte dos consultores de RH. Esse ponto também foi retratado por Ribeiro (2009) e por Trombetta e Cornachione (2005), os quais relatam a lacuna da habilidade de comunicação entre os alunos do curso de Ciências Contábeis, e sugerem que o currículo do curso seja readequado de modo a preencher este gap. Novamente acredita-se que esta deficiência não tenha sido notada pelos representantes das empresas, pois alunos com este perfil podem ter sido excluídos do processo seletivo. Uma consultora de RH define com mais detalhe a consequência negativa deste ponto:

Por serem ótimos técnicos e voltados para detalhes. Geralmente apresentam um perfil rígido, tímido e introspectivo, não permitindo em situações como dinâmicas de grupo que os observadores conheçam suas habilidades e competências. Acabam sendo reprovados. (informação verbal).

4.2 Resultado e Análise do Questionário Eletrônico

Os resultados da pesquisa de campo com os gestores dos alunos e sua respectiva análise são apresentados nas três seções abaixo. A fim de situar o leitor, primeiramente é apresentado um perfil dos gestores bem como tipo de cargo, área de atuação e ramo da empresa. A seguir, são apresentados os resultados obtidos com análise e interpretação dos 35 questionários válidos respondidos eletronicamente.

Como citado anteriormente, o questionário eletrônico enviado, foi dividido em três partes: (1) conhecimentos técnicos, (2) postura profissional e, (3) dados demográficos do respondente. Também, buscando a otimização do espaço para a análise, optou-se por apresentar apenas os dados mais significativos.

4.2.1 Perfil dos Gestores

O perfil dos respondentes do questionário eletrônico é composto por 35 gestores (superiores diretos) dos alunos da FEA-USP. Devido ao relacionamento diário e estreito, eram as pessoas mais adequadas para avaliar as competências técnicas e postura profissional dos alunos estudados e reportar suas percepções. A tabela 1 indica que a maioria dos respondentes é formada por homens (71,4%), com idade entre 26 e 30 anos (48,6%) e tendo a pós-graduação lato sensu (71,4%) como o grau máximo de instrução.

Tabela 1 – Perfil geral dos respondentes

Perfil Geral		N	%
Gênero	Masculino	25	71,4%
	Feminino	10	28,6%
Idade	Entre 26 e 30	17	48,6%
	Entre 31 e 40	12	34,3%
	Com 41 ou mais	6	17,1%
Grau de instrução	Pós-Graduação	25	71,4%
	Ensino Superior	9	25,7%
	Mestrado	1	2,9%

Fonte: elaborada pelos autores.

Quanto à atividade profissional, conforme tabela 2, a maior parte dos respondentes atua no ramo bancário (31,4%) e na indústria (28,6%). Além disso, estes estão alocados principalmente, nos departamentos: financeiro (34,3%), de contabilidade (20%) e de controladoria (20%). Os tipos de cargos mais freqüentes foram o gerencial (48,6%) e o de supervisão (42,9%), não houve respondente com cargo de diretoria.

Em síntese, os dados obtidos sobre o perfil dos gestores revelam predominantemente um profissional do sexo masculino, com pós-graduação, atuando no setor bancário ou na indústria, nos departamentos financeiro, de contabilidade ou controladoria, e com cargos de gerência ou supervisão.

Tabela 2 - Perfil dos Respondentes quanto à atividade profissional

Perfil dos Respondentes quanto à atividade profissional					
Ramo de Negócio da Empresa	Bancário	31,4%	Departamento	Financeiro	34,3%
	Indústria	28,6%		Contabilidade	20,0%
	Consultoria	8,6%		Controladoria	20,0%
	Construção	5,7%		Auditoria	14,3%
	Adm. Shop. Center	5,7%		Administrativo Geral	5,7%
	Auditoria	5,7%		Outro	5,7%
	Comércio	2,9%		Cargo	Gerencial
	Governo	2,9%	Supervisão		42,9%
	Outro	8,6%	Operacional		8,6%

Fonte: elaborada pelos autores.

4.2.2 Conhecimento Técnico dos Alunos

A primeira parte do questionário eletrônico foi destinada à avaliação do grau de conhecimentos técnicos do aluno, abrangendo conhecimentos de contabilidade, das áreas relacionadas e também quanto a idiomas estrangeiros e informática. Os resultados encontram-se expressos na **tabela 3**, e foram segregados em duas faixas: grau de conhecimento insuficiente a razoável, e nível de conhecimento bom e muito bom.

Tabela 3 - Avaliação do grau de conhecimento técnico dos alunos

Grau de conhecimento	Insuficiente a Razoável (1-3)		Bom e Muito Bom (4-5)	
	N	%	N	%
Teórico de Contabilidade	8	22,9%	27	77,1%
Prático de Contabilidade	18	51,4%	17	48,6%
Em áreas relacionadas à Contabilidade	18	51,4%	17	48,6%
Informática	12	34,3%	23	65,7%
Idiomas Estrangeiros	23	71,9%	9	28,1%

Fonte: elaborada pelos autores.

A análise do grau de conhecimento técnico relativo à parte teórica da Contabilidade permite corroborar com as colocações feitas pelos representantes das grandes empresas e consultores de RH nas entrevistas, uma vez que as opiniões são extremamente positivas e o conhecimento avaliado pela ampla maioria dos gestores encontra-se nas faixas 4 ou 5, ou seja, entre “bom” e “muito bom” (77,1%).

Destaca-se como habilidade menos desenvolvida dos alunos a fluência em outro idioma, com a maioria avaliada com notas entre 1 a 3: “insuficiente a razoável” (71,9%), esta avaliação se confirma também na fala dos consultores de RH, ao relatarem que o nível exigido pelo mercado é de inglês avançado e que os alunos apresentam um nível entre básico e intermediário.

No entanto, com relação aos conhecimentos de informática, o resultado dos questionários aponta uma opinião contrária a dos consultores de RH entrevistados, as respostas dos gestores apresentam a maioria dos estudantes da instituição nas empresas pesquisadas atende às expectativas em relação ao conhecimento em informática (65,7% nos níveis “bom” ou “muito bom”).

Referente ainda a estes dois últimos conhecimentos, de informática e idiomas estrangeiros, a literatura pontua, a partir da pesquisa de Martins, Dutra e Cassimiro (2007), que estes atributos encontram-se entre o rol de prioridades numa seleção de *trainees*, apontando como competências que os alunos devem buscar.

Quando questionados, em pergunta aberta no questionário, se há outro conhecimento técnico que julgam importante, os gestores deram respostas bem diversificadas, sendo que apenas os conhecimentos sobre o negócio da empresa e os de economia foram citados por mais de um gestor.

Finalmente, ao se questionar, em outra pergunta aberta, sobre os pontos positivos e negativos relacionados ao conhecimento técnico dos estudantes, destacou-se como ponto forte o conhecimento teórico, como sendo superior ao de alunos de outras IES e também comparado com a própria expectativa dos empregadores. Os gestores relatam ainda que os alunos buscam

embasamento teórico nas questões enfrentadas no dia-a-dia e mostram também conhecimento de fontes de consulta.

Por outro lado, o aspecto negativo é a falta de conhecimento prático e de outras áreas relacionadas à Contabilidade: somando-se as notas entre as faixas 1 a 3, obtém-se a um ligeira maioria de 51,4% frente aos 48,6% da soma da faixa 4 (bom) e 5 (muito bom) para ambos os itens, o que pode indicar um *gap* entre o ensino e a realidade do mercado nestes itens.

Um dos respondentes que destacou a falta de visão prática na aplicação dos conceitos aprendidos em sala de aula detalhou sua percepção sobre o ensino da contabilidade na instituição pesquisada e alertou para as conseqüências negativas:

Seria importante na formação de um acadêmico desenvolver habilidades cotidianas da vida prática no trabalho. Pois identifico que as pessoas formadas pela FEA-USP conhecem teoria, mas nem sempre as decisões do dia-a-dia são formadas de teoria. Muito se define por analogia e por possibilidades que existem, no momento, frente ao que há de ser “feito e/ou resolvido” e o espaço de tempo que existe em executá-lo. Acho que eles saem da Universidade com a ambição de resolver todos os problemas do mundo e trabalhar dentro de “um mundo de faz de conta ou ideal na ótica da perfeição”, frente a inocência e a formação que eles são submetidos. (resposta escrita de pergunta aberta, gerente de auditoria, sexo masculino, 35 anos.).

Esta visão também é compartilhada pelo representante da instituição financeira entrevistada, ele expõe que os alunos da FEA-USP são muito arraigados ao normativo contábil, e se surpreendem quando descobrem que a prática é diferente do que foi ensinado em sala de aula ou do que está na legislação. Esta lacuna tenta ser explicada em trabalhos anteriores, Ribeiro (2009) e Machado e Casa Nova (2008), que entendem tal desalinhamento entre o conhecimento transmitido em sala e aqueles que o mercado julga como importante, pode ser devido ao papel social que uma instituição de ensino pública tem a cumprir, fazendo com que o currículo inclua conceitos do terceiro setor, contabilidade pública, pesquisa e desenvolvimento contábil e não fique amarrado somente às necessidades do mercado.

4.2.3 Postura Profissional

Na segunda seção do questionário eletrônico, as perguntas tinham o intuito de investigar o tipo de comportamento profissional apresentado pelos alunos da instituição, classificando-o de “inadequado” (faixa 1) a “adequado” (faixa 5), frente as 13 atitudes inerentes à postura profissional, conforme discutido em **3.1.3** (item b).

Para melhor análise e interpretação, os resultados desta seção foram tabulados em uma única tabela (**tabela 4**), ordenada de forma a mostrar os resultados mais positivos no topo, ou seja, por ordem decrescente quanto a opinião da postura profissional dos alunos a partir de seus gestores no ambiente corporativo.

Tabela 4 – Avaliação das variáveis da postura profissional

Tipo de comportamento:	Inadequado a satisfatoriamente adequado (1-3)		Na maioria das vezes adequado e adequado (4 - 5)	
	N	%	N	%
Comprometimento com a qualidade do trabalho final	6	17,1%	29	83,0%
Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho	7	20,0%	28	80,0%
Assiduidade	7	20,0%	28	80,0%
Adequação da linguagem ao ambiente de trabalho	7	20,0%	28	80,0%
Adequação do vestuário ao ambiente de trabalho	8	22,9%	27	77,1%
Relacionamento com os superiores hierárquicos	8	22,9%	27	77,0%
Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros	9	25,7%	26	74,3%
Capacidade de assumir responsabilidades	9	25,7%	26	74,0%
Relacionamento com a equipe da área	11	31,4%	24	69,0%
Relacionamento com outras áreas da empresa	12	34,3%	23	66,0%
Capacidade de análise, interpretação e organização de informações	13	37,1%	22	63,0%
Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo	14	40,0%	21	60,0%
Liderança	22	62,9%	13	37,0%

Fonte: elaborada pelos autores.

Conforme tabela 4, é possível inferir que a expressiva maioria, 80% ou mais, dos alunos apresentam atitudes adequadas quanto a posturas como: “comprometimento com a qualidade do trabalho final”, “comprometimento com o prazo de entrega do trabalho”, “assiduidade”, e “adequação da linguagem ao ambiente de trabalho”. As duas primeiras atitudes podem ser explicadas pelo ensino de excelência proporcionado pela FEA-USP, opinião também unânime entre os entrevistados, tanto os representantes das grandes empresas quanto os consultores de RH. No entanto, este último grupo de entrevistados destacou deficiência na língua portuguesa e na redação, também a pesquisa de Taylor e Keeter (2010) relata o uso excessivo da linguagem de redes sociais da geração Y. Porém, na opinião dos gestores, os jovens investigados possuem em sua maioria, 80%, um comportamento “na maioria das vezes adequado” e “adequado” quanto a linguagem utilizada no ambiente corporativo.

A segunda faixa com frequências mais próximas do topo da escala, na casa dos 70%, faz referência a posturas, tais como: “Adequação do vestuário ao ambiente de trabalho”, “Relacionamento com os superiores hierárquicos”, “Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros”, e “Capacidade de assumir responsabilidades”. Chama atenção o fato da maioria dos alunos (74,3%) aceitar realizar tarefas rotineiras no trabalho e também ter um relacionamento adequado com seu superior (77%), indicando então que apenas uma pequena parcela dos estudantes (25,7% e 23%, respectivamente) da FEA-USP apresenta no ambiente de trabalho algumas das características inerentes à geração Y, como a resistência em aceitar trabalhos rotineiros e obedecer ao seu superior

hierárquico, conforme apontam Oliveira (2010) e Você S.A. (2010), respectivamente.

Importante pontuar neste momento, que os gestores ao serem indagados em pergunta aberta quanto aos pontos positivos em relação à postura, destacaram: o comprometimento geral com o trabalho e a capacidade de assumir responsabilidades. Os respondentes atestam que os alunos da instituição pesquisada possuem muita vontade de aprender, pois são observadores, questionadores e interessados por novos conceitos. Destacam-se ainda pela responsabilidade frente às tarefas, realizando-a, na maioria das vezes, com agilidade.

Outros comportamentos relacionados na tabela 4, como “Relacionamento com a equipe da área”, “Relacionamento com outras áreas da empresa”, “Capacidade de análise, interpretação e organização de informações”, e “Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo” apresentam ainda a maioria das opiniões, 60 a 69%, nas faixas de comportamento “na maioria das vezes adequado” e “adequado”, porém já não de forma tão expressiva como nas faixas anteriores. Isto é, são igualmente pontos fortes dos alunos da FEA-USP o relacionamento (com a equipe da área e com outras áreas) e a capacidade de gerenciar informações e tarefas.

No entanto, há opiniões que representam 34,3% de alunos com comportamento “satisfatoriamente adequado” a inadequado” em relação ao relacionamento com outras áreas da empresa, fato que pode ser atribuído, segundo os gestores, à personalidade tímida, fazendo com que o aluno sinta dificuldade de se expressar em público ou com outros interlocutores (outras áreas, clientes, fornecedores, etc.) e conseqüentemente não desenvolvam tarefas que necessitam de muita comunicação. Esta constatação foi realizada em pergunta aberta, na qual também foi pontuado como outro comportamento importante a ser desenvolvido: o relacionamento, por exemplo, “capacidade de realizar marketing pessoal”, nas palavras de um gestor-respondente:

É comum encontrar dificuldade de “vender o próprio peixe” em profissionais e estudantes de Ciências Contábeis. O aluno é extremamente quieto. A empresa está estimulando aos poucos que ele mostre mais o trabalho desenvolvido, para que outras pessoas possam valorizar melhor (resposta escrita de pergunta aberta, gerente administrativo, sexo masculino, 29 anos).

A necessidade de superar a lacuna de comunicação também se encontra no referencial teórico nas pesquisas de Navarro (2006) e Trombetta e Cornachione (2005), que sugerem que o contador deve sair de sua “caixa”. A mesma opinião foi descrita por um dos gestores-respondentes:

A capacidade de expressar-se em público é fundamental e noto que estagiários em geral não têm esta habilidade. Este é um tema importantíssimo para aqueles que desejam alcançar sucesso no mercado empresarial, pois quem se expressa bem em público ou perante os colegas (de curso ou de trabalho) dá os primeiros passos rumo à liderança de times e de empresas (resposta escrita de pergunta aberta, gerente de fundos de investimento, sexo masculino, 36 anos).

É justamente a deficiência de comunicação o motivo atribuído pelos gestores para a falta de comportamento de “liderança” conforme evidencia a tabela 4. Este ponto merece atenção, pois foi o único item a ter frequência superior no comportamento classificado como “satisfatoriamente adequado” a inadequado” do que no comportamento “na maioria das vezes adequado” e “adequado”, correspondendo a 62,9% de observações negativas. Esta também foi a principal queixa dos gestores, quando questionados em pergunta aberta sobre os pontos negativos, a falta de “liderança” demonstrada pelos alunos no ambiente de trabalho. E ainda apareceu em outra questão aberta referente a outro comportamento importante a ser desenvolvido, novamente: “liderança” (por exemplo, “tomada de decisões”).

Corroborando com este cenário, a opinião dos representantes de grandes empresas entrevistados, identificando a carência de “liderança” como, essencialmente, traduzida na dificuldade em lidar com situações difíceis e práticas e, também com pessoas diferentes do ponto de vista cultural, étnico e social. Ainda concordam com os achados, as pesquisas de Cardoso, Souza e Almeida (2006) e Machado e Casa Nova (2008) que identificaram um perfil de contador sem postura de liderança, isto é, com pouca participação junto a tomada de decisão, baixo entendimento do negócio da entidade, e postura pouca empreendedora e mais técnica.

Também no referencial teórico a pesquisa de Cardoso, Mendonça Neto e Oyadomari (2010) e Tamer, Viana, Soares e Lima (2013), destacam a liderança como uma das competências requeridas de um contador apto a atender as exigências do mercado de trabalho. Neste contexto, fica ainda mais evidente a necessidade das instituições de ensino, incluindo a FEA-USP, adotarem ações voltadas a suprir essa carência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa permitiram identificar os pontos fortes e fracos do perfil profissional dos alunos de graduação em Ciências Contábeis da FEA-USP quanto ao conhecimento técnico e postura profissional, atingindo, portanto, ao objetivo proposto. Verificou-se que há excelência no conhecimento teórico de contabilidade, mas também existe deficiência no conhecimento contábil prático e em idiomas estrangeiros, tendo sido o inglês o idioma mais destacado como relevante pelos gestores.

Em relação à postura profissional, a maioria dos alunos demonstrou muita vontade de aprender e comprometimento com as tarefas que lhes foram delegadas. No entanto, carecem de “liderança” e essa falta é atribuída muitas vezes a uma personalidade tímida, resultando em dificuldades para se expressar em público, tanto em relação às demais áreas da organização quanto com colegas de trabalho do mesmo setor.

Alguns aspectos de postura identificados na geração Y, a qual pertencem os alunos da instituição que agora chegam ao mercado de trabalho, não foram percebidos. Em geral, na percepção de representantes de grandes empresas, consultores de RH e de seus superiores imediatos, os estudantes são vistos como bem preparados teoricamente, capazes de buscar

fontes de referência, comprometidos com a tarefa tanto em termos de prazo quanto de qualidade, sem dificuldades em aceitar tarefas rotineiras, assíduos, portando-se adequadamente no ambiente de trabalho e com bom relacionamento especialmente com o superior imediato.

Portanto, os resultados indicam que as competências desenvolvidas por meio da formação acadêmica dos alunos da FEA-USP, cumprem de maneira mais que satisfatória com as exigências do mercado. Logo, é possível responder de maneira positiva (“sim”) a questão exposta no título: “O que o mercado quer, é o que ele tem?”. Embora, conforme mencionado acima, há pontos de melhorias como a necessidade de uma visão mais prática, melhoria do nível da língua inglesa, e também de um espírito de liderança.

Acredita-se que tais competências latentes possam ser desenvolvidas através de treinamentos ministrados pelas próprias entidades (*in company training*), destacando aqui para a parcela de responsabilidade do mercado na formação de seu quadro funcional. E também, estes pontos de melhoria, podem ser revertidos durante o ensino da graduação.

Diante ao exposto, sugere-se que os resultados apresentados sirvam como subsídio para futuras melhorias do curso de graduação em Ciências Contábeis da instituição pesquisada e de outras, uma vez que inúmeras pesquisas (por exemplo, Lousada e Martins, 2005) relatam a falta de acompanhamento dos egressos por parte de instituições de ensino. Esse tipo de acompanhamento durante e após o curso permitiria um diagnóstico sobre o perfil profissional dos formados que propiciaria ações no sentido de uma formação mais completa tanto do ponto de vista acadêmico quanto do profissional.

Destaca-se como limitação do presente estudo, o número reduzido de respondentes do questionário eletrônico, o que se tentou minimizar utilizando tanto a triangulação de dados com as observações obtidas nas entrevistas em profundidade quanto à triangulação dos achados com pesquisas sobre competências do contador.

Em relação a pesquisas futuras, recomenda-se a aplicação do questionário com gestores de alunos de outras instituições de ensino superior de contabilidade, tanto públicas quanto privadas, e de outras regiões do país, buscando identificar se as características são similares às identificadas nesse estudo. Outra possibilidade é expandir o escopo da pesquisa, incluindo outros interessados como organizações profissionais, os próprios alunos e professores.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Ricardo Lopes; MENDONÇA NETO, Octavio R.; OYADOMARI, José Carlos T. . **Os Estudos internacionais de competências e os conhecimentos, habilidades e atitudes do contador gerencial brasileiro: análises e reflexões**. BBR. Brazilian Business Review, v. 7, p. 91-113, 2010.

CARDOSO, Jorge Luiz; SOUZA, Marcos Antonio de; ALMEIDA, Lauro Brito. **Perfil do Contador na Atualidade: um estudo exploratório**. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, 3(3), p. 275-284, set/dez 2006.

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). **Planilha - notas finais - Avaliação -Trimestral- 2013 - após - recurso.** Brasília, 2013. Disponível em <<http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/6908-capes-divulga-resultado-final-da-avaliacao-trienal-2013-apos-analise-de-recursos>> Último acesso em 15 jan. 2015.

CORREIA, Hamilton Luiz. **Entre o mundo corporativo e a geração Y.** Gente da FEA, São Paulo, ano 7, ed. 62, set. de 2010. Disponível em <<http://www.fea.usp.br/noticias.php?i=594>> Último acesso em 14 jan. 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas, 2004.

ECO, Umberto. **Como se faz uma Tese.** São Paulo: Perspectiva, 21ª ed., 2008.

FÁVERO, Luiz Paulo *et al.* **Análise de Dados: modelagem multivariada para tomada de decisões.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

LOUSADA, Ana Cristina Zenha; MARTINS, Gilberto de Andrade. **Egressos como Fonte de Informação à Gestão dos Cursos de Ciências Contábeis.** Revista Contabilidade & Finanças – USP, São Paulo, no. 37, p. 73-84, jan/abr 2005.

MACHADO, Vinícius Sucupira de Alencar; CASA NOVA, Sílvia Pereira de Castro. **Análise Comparativa entre os Conhecimentos Desenvolvidos no Curso de Graduação em Contabilidade e o Perfil do Contador Exigido pelo Mercado de Trabalho: uma pesquisa de campo sobre Educação Contábil.** Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade: Brasília, v. 2, n. 1, p. 1-23, jan/abr. 2008.

MARTINS, Eduardo Caruso; DUTRA, Joel Souza; CASSIMIRO, Wagner T. **Programa de Trainees no Mercado de Trabalho Nacional: apresentação de resultados de pesquisa.** In: Seminários em Administração, 2007, São Paulo. Anais disponível em CD-ROM.

MARTINS, Eric Aversari. **Pesquisa Contábil Brasileira: Uma Análise Filosófica.** São Paulo, 2012. Tese (Doutorado em Ciências), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas.** 2ª Ed., São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Diretrizes e Resoluções Educacionais.** Disponíveis em <<http://portal.mec.gov.br>>, Último acesso em 08 mar. 2011.

NAVARRO, Leila. **O que a Universidade Não Ensina e o Mercado de Trabalho Exige.** São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Maurício. **Lição de casa: empresas mudam critérios de seleção de trainees e passam a dar mais importância à inteligência emocional do que à formação formal.** Revista Valor Investe. São Paulo: Valor Econômico, agosto de 2010.

PIRES, Charline Barbosa; OTT, Ernani; DAMACENA, Claudio. **“Guarda-Livros” ou “Parceiros de Negócios”? Uma Análise do Perfil Profissional Requerido pelo Mercado de Trabalho para Contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre**

(RMPA). Revista Contabilidade Vista & Revista: Belo Horizonte, v. 20, n. 3, p. 157-187, jul./set. 2009.

PORTAL G1. **Veja as características que marcam as gerações “baby boomer”, X, Y e Z: entenda a evolução do comportamento dos jovens desde a década de 60.** Globo Ciência: São Paulo, 05 out 2013. Vídeo disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=-R-twLFLcM0>> Último acesso em: 13 jan. 2015.

RAMIREZ, Paulo A. **Formação de Competências para o Profissional de Nível Técnico na Área de Gestão.** Dissertação de Mestrado em Administração. Centro Universitário Nove de Julho – UNINOVE: São Paulo, 2000.

RIBEIRO, Suzana Lopes Salgado (Org.). **Contando História: o Departamento de Contabilidade e Atuária – FEA/USP entre números e palavras.** São Paulo: D´Escrever, 2009. Livro disponível em: <<http://www.eac.fea.usp.br/eac/memoria/ContandoHistoria.pdf>> Último acesso em: 15 jan. 2015.

RICCIO, Edson Luiz; SAKATA, Marici Cristine Gramacho. **Evidências da Globalização na Educação Contábil: Estudo das Grades Curriculares dos Cursos de Graduação em Universidades Brasileiras e Portuguesas.** Revista Contabilidade & Finanças – USP, São Paulo, no. 35, p. 35-44, maio/agosto de 2004.

SANTOS, Daniel Ferreira dos; SOBRAL, Fernanda de Souza; CORREA, Michael Dias; ANTONOVZ, Tatiane; SANTOS, Ronaldo Ferreira dos. **Perfil do profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba.** Revista Contemporânea de Contabilidade: Florianópolis, v.8, n.16, p. 137-152, jul./dez., 2011.

SILVA, Sidney Celerino da. **Desafios dos Programas de Graduação em Ciências Contábeis face às Mudanças Emergentes na Pós-Modernidade.** São Paulo, 2014. Tese (Doutorado em Ciências), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

TAMER, Carla Macedo V. dos Santos; VIANA, Clilson Castro; SOARES, Luiz Augusto de C. Francisco; LIMA, Mariomar de Sales. **Perfil do Profissional Contábil Demandado pelo Mercado de Trabalho: Um Estudo no Norte do Brasil.** Revista Universo Contábil: Blumenau, v. 9, n. 3, p. 143-162, jul./set., 2013

TAYLOR, Paulo. KEETER, Scott. **Millennials: confident, connected, open to change.** Pew Research Center. February, 2010. Disponível em <<http://pewsocialtrends.org/files/2010/10/millennials-confident-connected-open-to-change.pdf>>, Último acesso em 05 mar. 2015.

TROMBETTA, Maria Rosa ; Cornachione Jr., Edagrd B. . **Um estudo empírico da percepção dos alunos de Contabilidade sobre as habilidades de comunicação adquiridas na graduação.** Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, v. 152, p. 83-97, 2005.

VOCÊ S.A. **Entrevista com a presidente do grupo Foco, Eline Kullock: entenda a geração Y.** São Paulo, 10 fev 2010.