
Perspectivas dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis e as Exigências do Mercado de Trabalho

*Perspectives of Senior Students in the Accounting Program and the Job Market
Requirements*

Edvalda Araujo Leal

Doutorando em Administração na Fundação Getúlio Vargas
Professora da Universidade Federal de Uberlândia
Endereço: Rua São Paulo, nº 1355 - Apto. 202, Bairro Brasil
CEP: 38.400-656 – Uberlândia/MG – Brasil
E-mail: edvalda@facic.ufu.br
Telefone: (34) 3227-6257 ou (34) 8869-2748

Mara Alves Soares

Mestrado em Contabilidade na Universidade de São Paulo (Ribeirão Preto)
Professora da Universidade Federal de Uberlândia
Endereço: Avenida João José Dib, nº 2545 – Progresso
CEP: 38.302-000 – Ituiutaba/MG – Brasil
E-mail: soares.mara@bol.com.br
Telefone: (34) 9194-8020 ou (34) 3268-9827

Edileusa Godói de Sousa

Doutoranda em Administração na Universidade de São Paulo
Endereço: Avenida Brasil, nº 2331 – Bairro Aparecida
CEP: 38.400-718 – Uberlândia/MG – Brasil
E-mail: edileusagodoi@uol.com.br
Telefone: (34) 3232-7275 ou (34) 9108-0040

Artigo recebido em novembro de 2008. Passou por uma avaliação double blind review em janeiro de 2009. Aceito em março de 2009 pela Editora Científica Sandra Rolim Ensslin. Artigo apresentado no I EnEPQ 2007, Recife, 2007.

Resumo

Constata-se que a noção de competências vem norteando a definição dos atuais perfis profissionais nas organizações. O presente estudo trata das convergências entre o perfil dos formandos de Ciências Contábeis e aquele perfil requerido pelos empregadores na cidade de Uberlândia-MG. O objetivo foi verificar relações comuns, a partir do perfil indicado pelos formandos de Ciências Contábeis e o desejado pelos empregadores para esses profissionais. Os resultados apontam características comuns ao perfil do profissional contábil desejado pelos empregadores e o perfil indicado pelos formandos de Ciências Contábeis, apresentando algumas divergências em competências e habilidades.

Palavras-chave: Formandos, Ciências Contábeis, Mercado de trabalho.

Abstract

The notion of competences has guided the definition of current professional profiles in organizations. This study examines the relation between the profile of senior students in an Accounting Program and the profile required by prospective employers in Uberlândia city, located in Minas Gerais state. The goal was to verify common relations, departing from the profile reported by the senior students and the profile that employers have in mind for these professionals. The results indicate common features between the profiles described by the two groups of participants, but also some disagreement regarding the relevance of competences and abilities.

Key words: Senior students, Accounting, Job market.

1 Introdução

As constantes mudanças sócio-econômicas na sociedade contemporânea têm levado as organizações a buscarem novas formas de estruturação visando alcançar melhores níveis de competitividade. A complexidade e a incerteza no ambiente em que estão inseridas exigem destas organizações a construção de capacidades dinâmicas de novas práticas de gestão, e a busca constante por profissionais qualificados.

Neste contexto, o mercado exige dos profissionais da área contábil um conhecimento que transcende o processo específico pronto para o tecnicismo; buscase um profissional com competências para entender o “negócio”, visando orientar o gestor e participar das decisões de forma consciente. Dessa forma, recai para os profissionais a exigência de um novo perfil, mais condizente com a atual dinâmica assumida pelas organizações.

Assim, competências diferenciadas e um nível mais elevado de competência humana no trabalho passam a ser requeridos, vistos como forma de possibilitar o desenvolvimento de vantagens competitivas nas organizações (SANDBERG, 1994). A constatação disso vem do crescimento na literatura nacional do modelo de gestão por competências, ligado à perspectiva estratégica (FLEURY; LACOMBRE, 2003). Essa abordagem envolve reconhecer a relevância das pessoas e seu desenvolvimento como fontes primordiais da vantagem competitiva sustentável (PORTER, 1990; SISSON e STOREY, 2000).

Competência é entendida aqui, como a combinação sinérgica de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), expressas pelo desempenho profissional, dentro de um determinado contexto organizacional (NISEMBAUM, 2000; SANTOS, 2001).

A partir da constatação de que a noção de competências vem norteando a definição dos atuais perfis profissionais nas organizações e da aparente tentativa de maior integração entre esses perfis e os processos de formação e educação, surgiu o interesse pelo tema e pela realização do trabalho que ora se propõe.

Este estudo trata das convergências entre o perfil dos formandos de Ciências Contábeis e aquele requerido pelos empregadores na cidade de Uberlândia. O objetivo central é verificar relações comuns, a partir das perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis em relação ao mercado de trabalho e o perfil desejado pelos empregadores para esses profissionais.

Para o levantamento desse perfil, foram aplicados questionários em 34 empresas da cidade de Uberlândia, selecionadas por estarem entre as que mais contribuem para a geração de empregos, e questionários aplicados a 35 alunos da turma de formandos de Ciências Contábeis da Faculdade Politécnica de Uberlândia. Desse modo, este estudo é de natureza quanti-qualitativa e utiliza o método *survey* como procedimento para coleta de dados.

Inicialmente, este artigo considera questões importantes do debate acerca da mudança do perfil dos profissionais contábeis. A seguir, apresenta a metodologia de pesquisa. Os resultados e a análise do perfil desejado pelos empregadores para esses profissionais e as perspectivas indicadas pelos formandos de Ciências Contábeis constituem a seção seguinte. Os resultados deste estudo indicam que os empregadores e formandos de Ciências Contábeis apontam características comuns ao perfil do profissional contábil desejado pelos empregadores e o perfil indicado pelos formandos de Ciências Contábeis, apresentando algumas divergências.

2 O Processo Educacional e o Mercado de Trabalho

2.1 Análise do Processo Educacional

Desde fins da década de 1970, as preocupações com o emprego encontram-se no centro do sistema educativo, de várias maneiras. Desta forma, a escola vem se aproximando progressivamente do mundo das empresas por meio de todo tipo de cooperação e também via revisões na forma de pensar os conteúdos do ensino, de organizar seus modos de transmissão e de avaliá-los (ROPÉ e TANGUY, 2003).

Tendo em vista a adequação do sistema educacional e a formação na direção de tais expectativas, são priorizadas as alterações no âmbito dos currículos visando a formação desse novo profissional.

Diretrizes mais amplas para o ensino superior foram apontadas pela UNESCO (1998), conforme a “Declaração Mundial sobre Educação Superior no século XXI:

Visão e ação”. O ensino superior deve educar para a cidadania e a participação na sociedade, a partir de uma visão global, de modo que o estudante consiga o desenvolvimento individual e conquiste autonomia. É preciso que este estudante se veja como responsável pela consolidação dos direitos humanos, o desenvolvimento sustentável, a melhoria da sociedade como um todo e a democracia e a paz em um contexto de justiça.

A reforma do ensino no País foi implementada a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) no 9.394, de 20/12/1996. No caso do ensino superior, surgiram os Referenciais, Parâmetros e Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), que servem de orientação básica para a elaboração e revisão curricular nos diversos níveis da educação nacional. Para a construção de tais documentos, por sua vez, o MEC pautou-se na abordagem das competências enquanto opção pedagógica.

Formar competências, conforme explicitado em documentos do MEC, representa desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que permitam “[...] a adaptação e a permanência no mercado de trabalho, como também a formação de cidadãos críticos e reflexivos [...]” (BRASIL, 1998, p. 138).

Segundo Fleury e Fleury (2001, p.20), pode-se definir competência como sendo “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e social ao indivíduo”.

2.2 Perfil, Habilidades e Competências do profissional contábil

As Diretrizes Curriculares do Ministério da Educação (MEC-CNE, 2007) indicam o perfil desejado do egresso em Ciências Contábeis, ou seja, espera-se que exerça a profissão com responsabilidade social e apresente atuação técnica e instrumental, considerando outros ramos do saber e evidenciando o domínio de habilidades e competências inter e multidisciplinares.

As competências e habilidades desejadas são inúmeras, mas pode-se resumilas em: demonstrar uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis; desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial; exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, dentre outras. Assim, surgem as responsabilidades, que precisam ser assumidas por um profissional devidamente capacitado e comprometido.

De acordo com Iudícibus e Marion (2002, p. 43) “a tarefa básica do contador é produzir e/ou gerenciar informações úteis aos usuários da contabilidade para as tomadas de decisões”. Nesse contexto o contabilista pode e deve ser visto como um profissional que compreende os métodos técnicos, mas que também procura ser o propagador das informações contábeis com uma visão crítica global do ambiente no qual está inserido.

Um dos desafios que estão diante do profissional contábil é a disposição de manter-se sempre atualizado e aperfeiçoar-se de acordo com as necessidades do mercado. É importante que, após a graduação, o profissional não se limite apenas ao conhecimento adquirido nesta fase, pois deverá adquirir qualificação necessária para a sua atuação no processo decisório empresarial de forma continuada.

3 Metodologia

Neste estudo optou-se pelo tipo de pesquisa bibliográfica, descritiva com abordagem quanti-qualitativa que utiliza o método *survey*. De acordo com Marconi e Lakatos (1996, p. 19) a pesquisa descritiva [...] “aborda quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente”.

Para Richardson et al (1999), a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo emprego de quantificação, utilizando a coleta de dados. Esse método garante a precisão dos resultados e evita distorção de análise de interpretação, possibilitando uma margem ou segurança quanto às inferências.

A análise qualitativa dos dados foi baseada nas proposições de Minayo (1999) e detalhada minuciosamente, de forma a dar maior visibilidade aos resultados. Para tanto, as respostas foram organizadas em tabelas, sendo feita uma leitura horizontal e vertical das respostas, permitindo identificar pontos comuns, tentando agrupar as similaridades e apontando divergências, permitindo a elaboração de categorias que respondessem aos objetivos de estudo.

Os dados quantitativos foram apresentados e editados através de tabelas do programa Word e Excel (versão Microsoft Windows 2000), analisados estatisticamente e fundamentados pela literatura pertinente.

A aplicação dos questionários auto-preenchidos, que possibilitavam respostas fechadas, foi realizada em duas etapas. A primeira ocorreu junto aos empresários de Uberlândia, no período de Junho e Julho de 2005, em 34 empresas da indústria, comércio e serviços. A seleção das companhias foi intencional e considerou dois critérios. Primeiro, as empresas que mais contribuem com o PIB de Uberlândia, segundo, aquelas mais representativas na geração de emprego. Dos 34 questionários distribuídos às empresas, 27 foram devolvidos (taxa de retorno bruta de 79%), mas somente 25 deles foram processados (taxa de retorno líquida de 74%), pois em dois constavam erros no preenchimento.

A segunda etapa da pesquisa foi a aplicação do questionário, composto por questões fechadas, para 35 alunos da turma de formandos de Ciências Contábeis da Faculdade Politécnica de Uberlândia, realizada no mês de Novembro/2006. Foram devolvidos e processados 26 questionários (taxa de retorno bruta e líquida de 74%).

4 Descrição e Análise dos Resultados

Conforme explicitado na metodologia, a pesquisa dividiu-se em duas etapas, sendo a primeira com os empregadores de Uberlândia e a segunda com os formandos do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Politécnica de Uberlândia. Desta forma os dados serão apresentados na sequência, e os resultados serão analisados conjuntamente.

4.1 Dados do questionário aplicado aos empregadores

O questionário aplicado aos empregadores foi dividido em três partes: (1) Perfil do Empregador, (2) Formação requerida pelo Empregador, (3) Características do Profissional Contábil: conhecimentos, competências, habilidades, atitudes e identidade. Entretanto, para este trabalho, serão considerados os dados extraídos apenas das partes 1 e 3, suficientes para alcançar o objetivo proposto.

Com relação ao perfil do empregador, a maioria dos respondentes da pesquisa foram diretores, gerentes e supervisores, os faturamentos médios apurados das empresas são acima de cem milhões e o quadro de pessoal é composto de 101 a 500 colaboradores (44%) e mais de 1.000 colaboradores (44%). No que diz respeito ao Setor da economia a que pertencem as organizações participantes da pesquisa, prevalecem entre as que atuam no Setor de Serviços (11 empresas), seguido do Setor Industrial (9 empresas) e do Setor de Comércio (5 empresas).

Na sequência apresentam-se os dados da pesquisa realizada com os formandos do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Politécnica em novembro/2006.

4.2 Dados do questionário aplicado aos formandos de Ciências Contábeis

O questionário aplicado aos formandos foi dividido em quatro partes: (1) Perfil do Respondente, (2) Formação Acadêmica, (3) Atividades Profissionais e (4) Características do profissional contábil: conhecimentos, competências, habilidades, atitudes e identidade. Entretanto, conforme foi comentado, para este trabalho, serão considerados os dados extraídos apenas das partes 1 e 4, suficientes para alcançar o objetivo proposto.

Com relação ao perfil dos respondentes, a distribuição dos alunos para a variável sexo é a seguinte: 58% são homens e 42% são mulheres. As faixas etárias predominantes dentre os formandos estão entre 25 a 30 anos (42%) e entre 31 a 35 anos (27%). O que mais os influenciou na escolha do curso foi o interesse profissional pela área (69%), seguido de existência de amplo mercado de trabalho (19%). Destaca-se que 96% dos formandos, quando iniciaram o curso de Graduação em Ciências Contábeis, já atuavam no mercado de trabalho e, atualmente, 81% estão trabalhando com registro em carteira de trabalho e 8% são autônomos. Com relação à pretensão em ingressar na pós-graduação, 85% responderam afirmativamente, enquanto 15% pretendem fazer outro curso de graduação.

A seguir serão apresentados e analisados os resultados referentes às características do profissional contábil, com base nos dados dos questionários respondidos pelos empregadores e pelos formandos.

4.3 Resultados e análise das Características do Profissional Contábil aplicado por meio de questionários aos empregadores e aos formandos de Ciências Contábeis

Os resultados e as análises das características do profissional contábil serão analisados a partir das respostas obtidas na parte 3 dos questionários aplicados a empregadores e parte 4 dos questionários aplicados aos formandos do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Politécnica de Uberlândia, referentes a conhecimentos específicos, competências, habilidades, atitudes e características fundamentais na identidade do profissional contábil.

A tabela 1 apresenta os conhecimentos que os empregadores apontaram como mais importantes para os profissionais contábeis e os que os formandos acreditam ser mais importantes para sua atuação no mercado de trabalho.

Tabela 1: Conhecimentos específicos requeridos pelos empregadores e indicados pelos formandos pesquisados

	Conhecimentos específicos apontados como mais importantes	Empregador		Formando	
		Nº	%	Nº	%
1	Gestão da área contábil	13	52	10	38
2	Planejamento da área fiscal e tributária	3	12	4	15
3	Visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento	3	12	3	12
4	Elaboração e análise das Demonstrações Financeiras	2	8	3	12
5	Gestão dos sistemas de informação contábil	1	4	1	4
6	Análise e gestão de custos	1	4	1	4
7	Noções de atividades atuariais	1	4	0	0
8	Ciências Sociais	1	4	0	0
9	Controle financeiro e orçamentário	0	0	4	15

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando-se a variável conhecimento específico, percebe-se que 52% dos empregadores dão maior importância a conhecimentos de gestão da área contábil, e apenas 38% dos formandos assinalam essa opção; 12% dos empregadores reconhecem a importância do planejamento da área fiscal e tributária, enquanto 15% dos formandos destacam esse tipo de conhecimento. Os empregadores e os formandos (12% para cada grupo) consideram importante ter uma visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas do conhecimento. A opção elaboração e análise das Demonstrações Financeiras é destacada por 8% dos empregadores e 12% dos alunos.

Um fato interessante é que 15% dos formandos destacam controle financeiro e orçamentário, enquanto os empregadores não marcam essa opção.

Na tabela 2, são demonstradas as competências, em ordem de importância, que os empregadores apontaram para os profissionais contábeis, e as competências indicadas pelos formandos pesquisados.

Tabela 2: Competências requeridas pelos empregadores e indicadas pelos formandos pesquisados

Competências apontadas como mais importantes	Empregador		Formando	
	Nº	%	Nº	%
1 Identificar problemas, formular e implantar soluções	8	32	7	27
2 Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle	4	16	2	8
3 Elaborar e interpretar cenários	4	16	2	8
4 Avaliar processos e resultados	3	12	8	31
5 Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional	3	12	0	0
6 Aperfeiçoar o processo produtivo na direção do conceito de melhoria contínua	1	4	1	4
7 Produzir e ser usuário de dados, informações e conhecimentos	1	4	1	4
8 Formular e implementar projetos	1	4	1	4
9 Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho	0	0	4	15

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que a maioria dos empregadores (32%) escolhe a competência identificar problemas, formular e implantar soluções, sendo que, essa opção é assinalada por 27% dos formandos. A segunda competência de maior importância para os empregadores (16%) refere-se a assumir o processo decisório das ações de planejamento e elaborar e interpretar cenário, mas essas competências são assinaladas por apenas 8% dos formandos. Dentre os empregadores, 12% apontam a importância de avaliar processos e resultados, ao passo que um número expressivo de formandos (31%) destacam essa competência. Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional é mencionado por 12% dos empregadores, mas os formandos desconsideram essa competência. O contrário ocorre com a opção desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho, visto que os empregadores não a assinalam, enquanto 15% dos formandos o fazem.

A tabela 3 demonstra as habilidades requeridas pelos empregadores pesquisados em relação ao profissional contábil e as habilidades indicadas pelos formandos pesquisados.

Tabela 3: Habilidades requeridas pelos empregadores e indicadas pelos formandos pesquisados

Habilidades apontadas como mais importantes		Empregador		Formando	
		Nº	%	Nº	%
1	Liderança	7	28	4	15
2	Proatividade	3	12	1	4
3	Motivação	3	12	1	4
4	Capacidade de gestão	3	12	2	8
5	Relacionamentos inter-pessoais	2	8	9	35
6	Dinamismo	2	8	1	4
7	Flexibilidade	2	8	1	4
8	Visão de negócios	2	8	6	23
9	Criatividade e inovação	1	4	1	4
10	Solução de conflitos	0	0	0	0
11	Multiculturalismo	0	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa.

A tabela 3 demonstra que a habilidade mais relevante para os empregadores é a liderança (28%), enquanto 15% dos formandos assinalam essa opção. Em segundo lugar, para os empregadores, aparecem os itens proatividade, motivação e capacidade de gestão, todos com 12%. Para os formandos, a proatividade e a motivação são destacadas por 4% e a capacidade de gestão por 8%. Os relacionamentos interpessoais são considerados importantes por 8% dos empregadores e 35% dos formandos. Já o dinamismo e a flexibilidade são destacados por 8% dos empregadores e 4% dos formandos, enquanto a visão de negócios é mencionada por 8% dos empregadores e 23% dos formandos. Criatividade e inovação é apontada somente por um empregador e um formando, ficando com 4% em ambos os grupos.

Na tabela 4, apresentam-se as atitudes requeridas pelos empregadores na ordem de importância e as atitudes indicadas pelos formandos.

Tabela 4: Atitudes requeridas pelos empregadores e indicadas pelos formandos pesquisados

Atitudes apontadas como mais importantes		Empregador		Formando	
		Nº	%	Nº	%
1	Comportamento ético/responsável	14	56	14	54
2	Comprometimento organizacional	3	12	4	15
3	Atitude empreendedora	3	12	1	4
4	Transparência nos relacionamentos	2	8	1	4
5	Aprendizado contínuo	2	8	3	12
6	Determinação e persistência	1	4	1	4
7	Abertura às mudanças	1	4	1	4
8	Profissionalismo	1	4	1	4
9	Solidariedade	0	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre as atitudes relevantes na visão dos pesquisados, o comportamento ético/

responsável aparece em primeiro lugar tanto para empregadores (56%) como para formandos (54%); em segundo lugar, comprometimento organizacional e atitude empreendedora (12%) para os empregadores e, para os formandos, comprometimento organizacional (15%) e atitude empreendedora (4%). Já 8% dos empregadores e 4% dos formandos assinalam a opção transparência nos relacionamentos. Aprendizado contínuo também é destacado por 8% dos empregadores e por 12% dos formandos. Tanto os empregadores quanto os formandos dão pouco destaque para os itens determinação e persistência, abertura às mudanças e profissionalismo (4% para os dois grupos). Por fim, nenhum dos pesquisados menciona a opção solidariedade.

A tabela 5 demonstra as características identitárias mais relevantes nas respostas dos empregadores em relação ao profissional contábil e as características fundamentais para a identidade dos profissionais indicadas pelos formandos.

Tabela 5: Identidade dos profissionais

	Características apontadas como as que mais identificam o profissional	Empregador		Formando	
		Nº	%	Nº	%
1	Ter visão sistêmica da organização.	10	40	10	38
2	Definir prioridades na otimização de recursos visando objetivos.	6	24	2	8
3	Liderar e motivar equipes de trabalho.	3	12	5	19
4	Promover ações inter e intradepartamentais, criando sinergia entre indivíduos e os recursos disponíveis gerando processos eficazes.	3	12	7	27
5	Zelar pelo clima organizacional.	2	8	1	4
6	Articular as áreas fim e meio da organização.	1	4	1	4
7	Negociar conflitos e interesses.	0	0	0	0
8	Preparar as demonstrações financeiras e contábeis	0	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados mostram que a característica identitária considerada mais importante para o profissional contábil, na visão dos empregadores e dos formandos, é ter visão sistêmica da organização (40% e 38%, respectivamente). Na sequência, para 24% dos empregadores é importante definir prioridades na otimização de recursos visando objetivos, mas apenas 8% dos formandos destacam essa característica. A opção liderar e motivar equipes de trabalho é assinalada por 12% dos empregadores e 19% dos formandos. Promover ações inter e intra-departamentais, criando sinergia entre indivíduos e os recursos disponíveis gerando processos eficazes, aparecem nas respostas de 12% dos empregadores, mas em número bem maior para os formandos (27%). Zelar pelo clima organizacional é destacado por 8% dos empregadores e 4% dos formandos, ao passo que articular as áreas fim e meio da organização aparece com 4% para ambos.

Em resumo, percebe-se que, no que diz respeito ao conhecimento específico do profissional contábil, empregadores e formandos têm como prioridade a gestão na área contábil, sendo dos empregadores a maior ênfase (52% contra 38%). Na categoria competências há uma discordância na prioridade, ficando os empregadores com 32% no item identificar problemas, formular e implantar soluções e os formandos com 31% no item avaliar processos e resultados. Destaca-se, porém, que identificar problemas vem em segundo lugar para os formandos (27%). A diferença entre a prioridade dos empregadores e dos formandos na categoria habilidade é ainda maior, pois, para os empregadores, liderança aparece em primeiro lugar (28%) e, para os formandos, a principal habilidade é relacionamentos interpessoais (35%), seguida de visão de negócios (23%), ao passo que a opção liderança fica em terceiro lugar (15%). Já para a categoria atitude existe uma concordância com relação a comportamento ético e responsável, sendo 56% para empregadores e 54% para formandos. O mesmo ocorre com a categoria características, na qual destaca-se ter visão sistêmica da organização (empregadores: 40%; formandos: 38%).

5 Conclusões

O presente trabalho analisou os resultados de pesquisa realizada com empregadores e formandos de Ciências Contábeis da cidade de Uberlândia, com o objetivo de verificar relações comuns, a partir das perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis em relação ao mercado de trabalho e o perfil desejado pelos empregadores para esses profissionais.

Os resultados da pesquisa apontam características comuns ao perfil do profissional contábil desejado pelos empregadores e o perfil indicado pelos formandos de Ciências Contábeis, apresentando algumas divergências, ora causando variações nos percentuais, ora alterando as classificações das prioridades. Os empregadores consideram como importante na categoria conhecimento específico: gestão da área contábil, planejamento da área fiscal e tributária e visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento; enquanto os formandos consideram gestão da área contábil com menos ênfase que os empregadores, seguida de planejamento da área fiscal e tributária e controle financeiro e orçamentário.

Para os empregadores, as duas competências mais valorizadas pelas organizações são: capacidade de identificar problemas, formular e implantar soluções, seguida de assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle e elaborar e interpretar cenários. Para os formandos, foram apontadas também as capacidades de identificar problemas, formular e implantar soluções, seguidas de capacidade para avaliar processos e buscar resultados.

As habilidades apontadas como as mais importantes pelos empregadores são: liderança e, em segundo lugar, estão proatividade, motivação e capacidade de gestão. Para os formandos, as habilidades mais importantes são: relacionamentos interpessoais

e visão de negócios. Os empregadores desejam as seguintes atitudes: comportamento ético e responsável, comprometimento com a organização e atitude empreendedora. De acordo com os formandos, as atitudes mais importantes são: comportamento ético e responsável, comprometimento com a organização e aprendizado contínuo. Para os empregadores, as características identitárias mais significativas no profissional contábil são ter visão sistêmica da organização e definir prioridades na otimização de recursos visando objetivos. Para os formandos de Ciências Contábeis a característica identitária mais significativa é também a visão sistêmica da organização seguida de promover ações inter e intra-departamentais, gerando processos eficazes.

A constatação com este estudo, ao considerar as competências – conhecimento, habilidades, atitudes (CHA), bem como características relacionadas ao perfil exigido aos profissionais contábeis e aqueles indicados pelos formandos de Ciências Contábeis, é de que as características comuns em relação às exigências do mercado e a percepção do formando (profissional) apresentam algumas divergências no que se refere às competências e habilidades. Isso indica que as IES (Instituições de Ensino Superior) devem estar atentas às necessidades do mercado, adequando seus métodos de ensino e currículos, incluindo competências de identificar problemas, formular e implantar soluções e inserir procedimentos de ensino que incluam habilidades de liderança.

Portanto, com este trabalho e com a análise dos resultados, espera-se que os profissionais de Ciências Contábeis participantes da pesquisa possam comparar seus conhecimentos, habilidades, competências e características fundamentais para a identidade do profissional contábil com as exigências do mercado. Descobriu-se que existem lacunas de expectativas entre empregadores e formandos, o que remete a uma reflexão por parte das universidades e dos professores inseridos na educação como mediadores do conhecimento.

Como recomendação para futuros estudos, sugere-se estender esta pesquisa a um maior número de empresas, como também a um maior número de universidades, abordando outras regiões do país, possibilitando uma comparação com o estudo realizado.

Referências

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais: terceiro e quarto ciclos do ensino fundamental: introdução aos parâmetros curriculares nacionais**. Brasília: MEC/SEF, 1998. 174 p.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2001.

LACOMBE, B. **A Gestão por Competência e a Gestão de Pessoas: um balanço**

preliminar de resultados de pesquisa no contexto brasileiro. In: III ENCONTRO DA IBEROAMERICAN ACADEMY OF MANAGEMENT. São Paulo: FGV/SP, 2003.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da contabilidade para o nível de graduação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 3a edição. São Paulo: Atlas, 1996.

MEC-CNE Ministério da Educação e Conselho Nacional da Educação. **Diretrizes Curriculares**. Disponível em: <http://www.portal.mec.gov.br/cne>. Consultado em: 19/05/2007.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 6 ed. São Paulo – Rio de Janeiro: HUCITEC – ABRASCO, 1999.

NISEMBAUM, H. **A competência essencial**. São Paulo: Infinito, 2000.

PORTER, M. E. *The competitive advantage of nations*. London: Mcmillan, 1990.

RICHARDSON, J. R. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. In: Colaboradores. 3a edição. São Paulo: Atlas, 1999.

ROPÉ, Françoise; TANGUY, Lucie. (org). **Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa**. 4.ed. Campinas: Papirus, 2003.

SANDBERG, Jörgen. **Human competence at work**. Gotebork: BAS, 1994.

SANTOS, A. C. O uso do método Delphi na criação de um modelo de competências. **Revista de Administração**. São Paulo. V. 36, n. 2., p. 25-32, abri./jun. 2001.

SISSON, K.; STOREY, J. **The Realities of Human Resource Management – managing the employment relationship**. Buckingham: open University Press, 2000.

UNESCO “ Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura. **World Declaration on Higher Education for Twenty-first Century**. 09 October 1998. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141952e.pdf>. Consultado em: 20/07/2006.

