

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Flayane Kymberly Ferreira da Silva

**Estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e o perfil dos
formandos em ciências contábeis: aplicação na cidade de Governador
Valadares**

Governador Valadares/MG

2018

Flayane Kymberly Ferreira da Silva

Estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e o perfil dos formandos em ciências contábeis: aplicação na cidade de Governador Valadares

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Espec. Maria Aparecida Teixeira Badaró

Governador Valadares/MG

2018

Flayane Kymberly Ferreira da Silva

Estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e o perfil dos formandos em ciências contábeis: aplicação na cidade de Governador Valadares

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em 20 de novembro de 2018

BANCA EXAMINADORA



Espec. Maria Aparecida Teixeira Badaró - Orientadora

Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares



Ma. Elizangela Lourdes de Castro

Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares



Me. Marconi Silva Miranda

Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares

DEDICATÓRIA

À minha família, aos meus amigos e a todos que me apoiaram e contribuíram para o meu crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pela minha vida, por ter me fortalecido nessa longa jornada e me mantido em equilíbrio para superar todos os desafios. Agradeço por me permitir chegar até aqui, e por todas as oportunidades que surgiram, conforme meu merecimento, proporcionando-me crescimento pessoal e profissional.

Agradeço a minha família, por serem meu alicerce, por todo apoio que me deram ao longo desses anos em que estive longe de casa em busca da realização de um sonho. Especialmente a minha mãe, Eliamar Martins da Silveira, que sempre batalhou duramente ao longo da vida para oferecer o melhor para mim e meus irmãos e que me deu toda força para continuar trilhando esse caminho; ao meu avô, José Manuel da Silveira, que nunca mediu esforços para me auxiliar e contribuir com meus estudos, durante toda minha vida. Agradeço também à minha avó, Izolina Martins da Silveira, que infelizmente não poderá estar presente de corpo nesse momento, mas que me ensinou valores dos quais levarei comigo para sempre.

Aos meus amigos, os que fiz ao longo da graduação e aqueles que já estavam presentes antes dela. Que sempre me motivaram e proporcionaram momentos felizes que jamais esquecerei. Principalmente, a minha grande amiga Noemia Sodré, que abriu as portas de sua casa para me receber tão calorosamente.

Ao meu noivo, Raniery Aquínio Oliveira Silva, que passou junto comigo por todos os momentos difíceis nessa reta final, sempre me dando todo apoio e força para me manter seguindo firme em meu objetivo.

A professora Aparecida Badaró, que sempre teve minha admiração como pessoa e como profissional, e que se mostrou, prontamente, disposta a me orientar, fazendo-o tão brilhantemente. Ao professor Marconi Miranda que também forneceu imensa contribuição para a conclusão desse trabalho.

A todos os demais professores da Universidade que fizeram parte dessa jornada, e que se mostraram grandes mestres empenhados em transformar vidas através do ensino.

E por fim, mas não menos importante, a Universidade Federal de Juiz de Fora – Campus Governador Valadares, que me permitiu fazer parte de sua história.

“Escolha um trabalho que você ame e não terá que trabalhar um único dia em sua
vida.”
(Confúcio)

RESUMO

É possível perceber que a noção de competência vem norteando a definição dos atuais perfis profissionais nas organizações. Dessa forma, o objetivo central deste trabalho é verificar se os alunos formandos na graduação em Ciências Contábeis estão devidamente capacitados para ingressar no mercado de trabalho da cidade de Governador Valadares/MG. Com esse intuito, desenvolveu-se uma pesquisa de caráter descritiva, com abordagem quantitativa em que foi utilizado o método survey. Para tanto, foi aplicado um questionário para os escritórios de contabilidade para identificar quais as competências, dentre conhecimentos específicos, habilidades e atitudes são consideradas mais importantes para esse grupo e outro questionário aplicado aos formandos de Ciências Contábeis das IES de Governador Valadares/MG que possuem o curso, de modo a detectar quais são as competências atribuídas a esses alunos. Os resultados apontam divergências em relação a competência de conhecimentos, algumas similaridades a respeito de habilidades, e concordância no que diz respeito a atitudes.

Palavras chaves: Competências. Ciências Contábeis. Formandos.

ABSTRACT

It is possible to perceive that the notion of competence has been guiding the definition of the current professional profiles in the organizations. Thus, the main objective of this work is to verify if the students graduated in Accounting Sciences are properly qualified to enter the labor market of the city of Governador Valadares / MG. With this intention, a research of descriptive character was developed, with quantitative approach in which the survey method was used. For this purpose, a questionnaire was applied to the accounting offices to identify which skills, among specific knowledge, skills and attitudes are considered to be the most important for this group, and another questionnaire applied to the graduates of Accounting Sciences of Governador Valadares / MG who have the course, in order to detect what are the competencies assigned to these students. The results point to differences regarding competence of knowledge, some similarities regarding abilities, and agreement with respect to attitudes.

Keywords: Competencies. Accounting Sciences. Graduates.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Conhecimentos específicos - Empregadores.....	26
Tabela 2 – Conhecimentos específicos - Formandos.....	27
Tabela 3 – Habilidades - Empregadores.....	28
Tabela 4 – Habilidades - Formandos.....	29
Tabela 5 – Atitudes - Empregadores.....	30
Tabela 6 – Atitudes - Formandos.....	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AICPA American Institute of Certified Public Accountants

CEE Conselhos Estaduais de Educação

CME Conselhos Municipais de Educação

CNE Conselho Nacional de Educação

DRE Delegacias Regionais de Educação

IES Instituições de Ensino Superior

MEC Ministério da Educação

SEE Secretárias Estaduais de Educação

SME Secretárias Municipais de Educação

SPSS Statistical Package for the Social Sciences

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	QUESTÃO DE PESQUISA	11
1.2	OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS	11
1.3	JUSTIFICATIVA	12
2	REVISÃO DE LITERATURA	13
2.1	A EDUCAÇÃO	13
2.2	SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO	14
2.3	EDUCAÇÃO EM CONTABILIDADE	16
2.4	COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL CONTÁBIL	18
2.5	PESQUISAS CORRELATAS AO TEMA	19
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA UNIDADE DE ANÁLISE E FONTE DE DADOS	21
3.2	MODELO EMPÍRICO, TRATAMENTO DE DADOS E DESCRIÇÃO DE VARIÁVEIS	23
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	24
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
6	REFERÊNCIAS	34
	APÊNDICE A – Questionário dos empregadores	37
	APÊNDICE B – Questionário dos formandos	39

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento dos cursos superiores de Contabilidade no Brasil, se deu mais fortemente durante a década de 40, onde o profissional contábil era mais conhecido como o guarda-livros, que tinha, basicamente, a função de fazer registros das partidas dobradas. Em 1946, foi oficializada a Contabilidade no Brasil, desde então, a profissão não parou mais de evoluir. Com isso, houve a criação de novas faculdades e a teoria contábil, que até então tinha uma grande influência europeia, foi substituída por ideias norte-americanas, com caráter mais progressistas, fazendo com que a figura do guarda-livros fosse sendo extinta gradativamente (MACHADO; NOVA, 2009).

À medida que esse cenário foi se alterando, acompanhando o mundo globalizado, a contabilidade foi assumindo um papel de maior importância no cotidiano das empresas. Essas mudanças ocorreram devido as mudanças socioeconômicas na sociedade contemporânea e nas organizações em particular que têm buscado cada vez mais novas formas de se estruturar, com o objetivo de obter vantagem competitiva. Além disso, os interesses dos usuários da informação foram sendo alterados com o tempo e com a evolução tecnológica. Dessa forma, com a complexidade e a incerteza no ambiente em que essas organizações estão inseridas, a contabilidade se transformou em um complexo sistema de informação que diz respeito ao passado, estima o presente e inferi sobre o futuro das empresas (SILVA; FERREIRA, 2016).

Segundo Leal et al (2008) o perfil do profissional contábil precisa ser reestruturado, para atender as exigências das organizações de forma mais eficiente:

O mercado exige dos profissionais da área contábil um conhecimento de 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. (LEAL, 2008, p. 148)

Neste contexto, as diferentes competências e um aumento no nível de competência do profissional no trabalho passam a ser exigidos no mercado, vistos como forma de possibilitar o desenvolvimento na competitividade das organizações (SANDBERG, 1994).

Faria e Queiroz (2009), ressaltam que uma formação acadêmica eficaz é fundamental, pois permite que os futuros e atuais contabilistas, sejam mais capacitados e atentos para enfrentar os desafios que surgirem.

Nisembaum (2000) e Santos (2001), dizem que competência é considerada uma combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes, demonstradas pelo desempenho profissional, no que concerne ao ambiente organizacional.

1.1 QUESTÃO DE PESQUISA

Diante do que foi apresentado e observando que a noção de competências vem orientando a definição dos atuais perfis profissionais nas organizações, além da aparente tentativa de haver maior adaptação entre esses perfis e os processos de formação educacional, o presente trabalho busca analisar as convergências entre o perfil dos formandos de Ciências Contábeis e aquele requerido pelo mercado de trabalho na cidade de Governador Valadares/MG, visando responder à seguinte questão: O perfil dos formandos de Ciências Contábeis corresponde ao perfil exigido pelo mercado de trabalho de Governador Valadares/MG?

1.2 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

No intuito de analisar o perfil dos formandos em Ciências Contábeis com o perfil exigido pelo mercado de trabalho do segmento em Governador Valadares/MG, o objetivo central deste trabalho é verificar se os graduandos na profissão contábil estão devidamente capacitados para ingressar neste mercado.

São objetivos específicos para a análise do perfil dos alunos formandos com o perfil exigido:

- a) Captar quais são as competências profissionais mais importantes para os empregadores dos escritórios de contabilidade da cidade de Governador Valadares/MG, levando em consideração, conhecimentos específicos, habilidades e atitudes.
- b) Identificar as competências dos formandos em Ciências Contábeis da cidade de Governador Valadares/MG, levando em consideração, conhecimentos específicos, habilidades e atitudes

c) Verificar a relação das competências dos formandos com as competências exigidas, confrontando-as e comparando-as, buscando pontos semelhantes e divergentes.

1.3 JUSTIFICATIVA

Diante das mudanças do mundo contemporâneo, principalmente no mercado de trabalho, devido a globalização e avanços tecnológicos, cada vez mais têm crescido a competitividade entre as organizações, com isso, teve-se a necessidade de aprimoramento do negócio e conseqüentemente a busca por profissionais mais capacitados (LEAL; SOARES; SOUSA, 2008).

A cidade de Governador Valadares, situada no leste de Minas Gerais, no Vale do Rio Doce, com aproximadamente 280.000 habitantes, tendo sua economia fortemente baseada na prestação de serviços (IBGE, 2014), também têm buscado se adaptar às mudanças ocorridas no mundo. Com isso, se tornou o ambiente do presente estudo, pois foi enxergado a necessidade de avaliar se os profissionais ingressantes no mercado de trabalho da cidade estão aptos a atender às expectativas do mesmo.

A relevância desse estudo se dá pela importância de conhecer o comportamento do mercado na cidade e a eficiência do ensino das instituições de ensino superior presentes em Governador Valadares/MG, que oferecem o curso de graduação em contabilidade.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nessa seção é apresentada, de modo sucinto, a fundamentação teórica como forma de embasar a interpretação dos dados. Na primeira subseção realiza-se uma explanação sobre educação, logo após é feita uma abordagem do sistema educacional brasileiro, em seguida é feito um breve histórico do processo de educação em contabilidade, depois é demonstrado as competências do contador contemporâneo, e por fim, na última subseção apresenta-se pesquisas similares ao tema tratado.

2.1 A EDUCAÇÃO

A origem da palavra educação está ligada a dois termos, sendo eles, *educare* e *educere*, que de acordo com GRINSPUN (1999), p.31:

O primeiro significa orientar, levar o indivíduo de um ponto em que ele se encontra a outro que ele deseja alcançar e o segundo, significa promover o surgimento de dentro para fora das potencialidades que o indivíduo possui. (GRINSPUN, 1999, p. 31)

Andrade (2002) demonstra que o conceito *educare* é mais trabalhado do que o *educere*, sendo portanto aquele, o que serve de base para o estabelecimento das normas que procuram atingir uma educação de qualidade. A autora considera ainda que, a educação pode ser definida como um fenômeno social que, como parte das condições sócio-político-econômicas da sociedade de classes, influencia e é influenciada pelas demais manifestações sociais.

Antunes et al (2009) abordam que a finalidade da educação está centrada em formar o indivíduo para a sua plena participação na sociedade, além de informar com os conhecimentos necessários para a sua atuação profissional.

No Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, são abordados os quatro pilares da educação, sendo eles: Aprender a Conhecer, Aprender a Fazer, Aprender a conviver e Aprender a Ser. Esses pilares são fatores inerentes as experiências vividas no dia-a-dia e caracterizadas por circunstâncias de esforço de compreensão. Dessa forma, o primeiro pilar, Aprender a Conhecer, trata do poder de formular ideias, abrindo caminho para o conhecimento, libertando da ignorância, o que também quer dizer “Aprender a Aprender”. Já o segundo pilar, Aprender a Fazer, demonstra a coragem de executar,

correr riscos, não se restringindo apenas a qualificação profissional, mas também a importância do trabalho em equipe (MACHADO; NOVA, 2009).

A seguir, têm-se o pilar Aprender a conviver, que aborda as dificuldades de lidar com as diferenças, desenvolvendo dessa forma, habilidades de convivência, compreensão e respeito a todos, possibilitando a realização de projetos comuns e capacidade de gerir conflitos. E por fim, o pilar de Aprender a Ser, que trata do papel do cidadão e o seu objetivo de viver, não desfazendo das potencialidades de cada indivíduo e desenvolvendo a autonomia de entendimento de cada pessoa (MACHADO; NOVA, 2009).

Em síntese, pode-se resumir a educação como um processo de aprimoramento, ou seja, de expansão e de autolimitação, que consiste no reconhecimento dos limites individual e social, por meio da ação sofrida pelo indivíduo que é capaz de modificar o seu comportamento e de atuar na realidade (ANTUNES et al, 2009).

Morin (2000), por sua vez, determina Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro, que diz respeito às questões que são ignoradas e esquecidas nos programas de ensino da atualidade, abrindo assim, lacunas na educação contemporânea. Dessa forma, ele apresenta caminhos a todos que estão ligados à área da educação e que se preocupam com o futuro educacional. O autor ainda aborda que a visão fragmentada e dividida do mundo é o que mais prejudica a educação atual, já que não permite uma análise total da realidade, o que torna os problemas invisíveis para muitos, principalmente para os governantes (MORIN, 2000).

2.2 SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO

A Educação Nacional em sistema de ensino é organizada conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Essas diretrizes facultam que as esferas governamentais coordenem e mantenham os programas de educação, que são fundamentadas na Base Nacional Comum Curricular (BNCC), sendo essa, um conjunto de orientações de aprendizagem dos alunos para atingir metas educacionais. Sendo assim, ela visa garantir que todos os alunos tenham a possibilidade de obter o conhecimento básico e indispensável. (MAGALHÃES; ANDRADE, 2006).

Podemos citar ainda, que a LDB define as competências de cada esfera do Poder Público. Sendo assim, compete à União coordenar a política nacional de educação, elaborar o Plano Nacional de Educação e articular os níveis e sistemas educacionais. Já os Estados e Distrito Federal estão encarregados de assegurar o Ensino Fundamental e oferecer o Ensino Médio. Os Municípios, por sua vez, possuem o compromisso de fornecer a Educação Infantil, em creches e pré-escolas, e Ensino Fundamental (BRASIL, 1996).

Além da LDB, outros órgãos são responsáveis pela manutenção e funcionamento do sistema educacional. A nível federal, têm-se o Ministério da Educação (MEC) e Conselho Nacional de Educação (CNE). No âmbito estadual, assim como no Distrito Federal, têm-se as Secretárias Estaduais de Educação (SEE), Conselhos Estaduais de Educação (CEE) e Delegacias Regionais de Educação (DRE). Já em nível municipal, quem coordena a educação são as Secretárias Estaduais de Educação (SME) e os Conselhos Municipais de Educação (CME) (MAGALHÃES; ANDRADE, 2006).

Em relação ao ensino superior no Brasil, Nossa (1999), vem dizer que houve um crescimento considerável na década de 50, porém esse crescimento aconteceu de forma quantitativa, não havendo assim preocupação com relação à qualidade.

Dentro disso, Silva, Gomes e Guimarães (2008) vem trazer a informação do Censo de Educação Superior (2006) que demonstra uma expansão desenfreada do Ensino superior privado, havendo assim um déficit na qualidade em relação às Instituições públicas. Sendo que no setor público 37,1% das IES são universidades, enquanto no setor privado o índice é de apenas 4,3%. Tendo um crescimento total de 6,6% no número de matrículas na graduação de 2005 para 2006.

Atualmente, segundo Magalhães e Andrade (2006), o Sistema de Ensino Superior Brasileiro inclui um conjunto de Universidades, Federações de Escolas, Centros Universitários e Instituições Isoladas, sendo elas públicas e privadas, junto com as formalidades do Ministério da Educação (MEC). Os autores ainda abordam que “o Ensino Superior é caracterizado pela abordagem sistêmica e aprofundada dos problemas que focaliza, cabendo-lhe criar novos saberes, mediante a pesquisa e repartir seu conhecimento com a comunidade externa através da prática da extensão”.

2.3 EDUCAÇÃO EM CONTABILIDADE

No princípio o contabilista era considerado o guarda-livros, ou seja, aquele que era responsável pelo registro das compras e vendas das entidades comerciais da época. Dessa forma, a criação do curso de Ciências Contábeis derivou-se do desenvolvimento do ensino comercial (MAGALHÃES; ANDRADE, 2006).

Segundo Schmidt (2000), em 1905 o decreto federal reconheceu os cursos de Guarda-Livros e de Perito-Contador na Escola Prática de Comércio, que mais tarde teve seu nome alterado para Escola de Comércio Álvares Penteado.

Magalhães e Andrade (2006) complementam que em 1931 foi estruturado o ensino comercial orientado, que tinham os cursos técnicos de Atuária e Perito Contador, além do curso superior de Administração e Finanças. Ainda segundo os autores, em 1945, houve a criação do curso de Ciências Contábeis e Atuariais e um ano depois, foi fundada a Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas da Universidade de São Paulo constituído de dois cursos: Bacharelado em Ciências Econômicas e em Ciências Contábeis e Atuariais. Desde então, o crescimento quantitativo dos cursos de Ciências Contábeis no Brasil foi cada vez mais acentuado, principalmente na última década (MAGALHÃES; ANDRADE, 2006).

A partir disso, Marion (1985), explica que entre os fatores que contribuem para certos problemas no ensino contábil, pode-se citar “a proliferação de instituições de ensino de Ciências Contábeis, inclusive instituições particulares, muitas delas visando exclusivamente o lucro”. Além disso, o autor evidenciou que um dos motivos para esses problemas no ensino, está ligado as diferentes metodologias utilizadas pelos professores.

Em que, de acordo com Nérice (1997) as metodologias podem ser quanto a forma de raciocínio, que diz respeito ao método dedutivo, sendo que o assunto estudado segue do geral para o particular, indutivo, que trata do estudo por meio de casos particulares e o analógico, em que é possível fazer comparações, levando a conclusões, por semelhança; Quanto a coordenação da matéria, sendo o método lógico, como do assunto menos complexo para o mais complexo e o método psicológico que vai de acordo com as necessidades do educando; e quanto a relação do professor com o aluno, tratando-se do método individual, sendo um professor para cada aluno, método recíproco, quando o

professor encaminha alunos para auxiliar outros alunos, e o método coletivo, quando se têm um professor para vários alunos.

Dentro desse aspecto, Passos e Martins (2006) encontraram em seus estudos que as disciplinas com conteúdos técnicos são lecionadas por meio de aulas expositivas e aulas de exercícios. O método dedutivo é mais comum, em relação a forma de raciocínio. O método lógico é predominante quanto ao ensino dos conteúdos programados. Além disso, a maioria dos professores respondentes entenderam que é necessário existir um equilíbrio entre as características comportamentais e o conhecimento técnico para um ensino de qualidade.

Em consonância com esta situação, Andrade (2002), demonstrou em sua pesquisa que, grande maioria dos professores, utiliza a Aula Expositiva, e a outra parte utilizavam dinâmicas de grupo. Pressupõem-se que a primeira consiste em um aprendizado passivo, enquanto a segunda trata-se da simulação de situações típicas da rotina profissional, demonstrando assim, a dificuldade das instituições de ensino em reproduzir ambientes organizacionais.

Albrecht e Sack (2000) comentam sobre a saída de estudantes de Contabilidade dos cursos norte-americanos, evidenciando em alguns momentos as diferenças entre os conhecimentos adquiridos nos cursos e a formação necessária para a atuação na área, como quando é ressaltado que o mercado está sempre inovando, enquanto a educação contábil não. Os autores ainda complementam dizendo que os cursos são muito detalhados e técnicos, principalmente o ensino da Contabilidade Gerencial e de Custos, havendo assim, um déficit na formação dos currículos.

Buscando solucionar o problema com relação aos currículos, o Ministério de Educação, elaborou as orientações para os cursos universitários apresentando para o Curso de Ciências Contábeis os seguintes perfis para os egressos:

1- Perfil Geral - profissionais dotados de competências e habilidades, que viabilizem aos agentes econômicos o pleno cumprimento de sua responsabilidade de prestar contas da gestão perante a sociedade (“accountability”).

2- Perfil Específico - profissional que exerce com ética e proficiência as atribuições que lhes são prescritas por meio de legislação específica.

É possível destacar ainda, o Exame Nacional dos Cursos, que tem como objetivo avaliar a qualidade do ensino e o Exame de Suficiência da Profissão Contábil instaurado no ano de 2000 pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) com o propósito de credenciar os egressos do curso trazendo assim mais credibilidade para a profissão (ANDRADE, 2002).

2.4 COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

De acordo com Antunes (1999), os perfis considerados ideais para o profissional de Contabilidade têm-se alterado ao longo dos tempos. Na sociedade primitiva, por exemplo, um bom profissional de contabilidade era o que tinha a habilidade de contar bens. Já na sociedade Agrícola, a habilidade em trabalhar com números, interpretação das leis, raciocínio lógico e rápido, aliado a ética, formava o bom contador da época. Na Sociedade Industrial, o bom profissional tinha, além das habilidades anteriores, à construção, à interpretação e à divulgação de relatórios e capacidades de relatar fatores econômicos que afetam o patrimônio. Já em relação à Sociedade do Conhecimento, o profissional deve ser capaz de relacionar-se com outras culturas, entender outras línguas e tecnologias, buscando aprendizado contínuo, não apenas registrando e analisando dados, mas também prevendo e gerindo a informação.

Atualmente, o Ministério da Educação indica em suas Diretrizes Curriculares o perfil desejado do aluno em Ciências Contábeis, onde é abordado que espera-se que a profissão seja executada com responsabilidade social, além de apresentar uma atuação técnica, levando em consideração conhecimentos de outras áreas e domínio de habilidades e competências multidisciplinares (MEC-CNE, 2004).

O *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) também definiu o perfil ideal do profissional de contabilidade, classificando as competências do contador em: (i) funcionais, ou seja, aquela que corresponde ao conhecimento técnico e prático sobre modelos para tomada de decisões, como análise de risco, uso da tecnologia e pesquisas, dentre outras; (ii) pessoais, que dizem respeito ao comportamento profissional como liderança, comunicação, gerenciamento de projetos, etc. e (iii) amplo entendimento do negócio, que está ligada a visão estratégica e crítica, entendimento global e internacional e gerenciamento de recursos (SILVA; FERREIRA, 2016).

Leal, Soares e Sousa (2008) vem trazer em suas abordagens que as competências e habilidades consideradas essenciais para a realização da profissão contábil são várias, podendo citar: 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, etc.

De acordo com o Conselho Nacional de Educação (CNE), competências profissionais estão relacionadas com a capacidade de mobilizar, articular e colocar em práticas atitudes, conhecimentos e habilidades importantes para desenvolver de forma eficiente e eficaz as atividades de trabalho (MACHADO; NOVA, 2009).

Dentro disso, Antunes e Formigoni (1999) buscaram resumir as competências que deveriam ser desenvolvidas por um profissional de Contabilidade para exercer a profissão, como por exemplo, práticas contábeis brasileiras e internacionais a respeito de Conhecimentos Específicos, análise crítica inerente a Habilidades e valores éticos dentro de Atitudes.

Com tudo isso, um dos desafios do profissional de contabilidade, diz respeito a disposição de estar sempre atualizado com os acontecimentos e conhecimentos, além de buscar sempre o aperfeiçoamento de acordo com as necessidades do mercado (LEAL; SOARES; SOUSA, 2008).

2.5 PESQUISAS CORRELATAS AO TEMA

Leal, Soares e Souza (2008), trataram das convergências entre o perfil dos formandos de Ciências Contábeis e o perfil requerido pelos empregadores na cidade de Uberlândia-MG. Seus resultados apontaram que há características comuns ao perfil do profissional contábil desejado pelos empregadores e o perfil indicado pelos formandos de Ciências Contábeis, porém apresentou-se algumas divergências em competências e habilidades.

Machado e Nova (2009), pesquisaram se os conhecimentos adquiridos pelos estudantes no curso de graduação em Ciências Contábeis atendem aos requisitos do mercado de trabalho do profissional contábil na cidade de São Paulo. A pesquisa encontrou distorções entre a percepção mercadológica e as aptidões dos estudantes, já que o mercado exigia mais conhecimentos específicos como práticas

contábeis, raciocínio matemático e identificação de necessidades de informação dos usuários, e as instituições de ensino estavam desenvolvendo ações voltadas para resultados gerenciais.

Já Marin et al (2011), pesquisaram a partir da opinião de gestores do setor contábil, o perfil profissional dos alunos de ciências contábeis da FEA USP. Dessa forma, foi possível identificar as características desses estudantes quanto ao conhecimento técnico e postura profissional. Os resultados alcançados, identificaram que os alunos se destacam na técnica contábil, porém há deficiência no conhecimento prático, em liderança, devido à dificuldade de se expressar em público, e em idiomas estrangeiros.

Silva e Ferreira (2016), estudaram a aderência existente entre o perfil desejado do egresso do curso de ciências contábeis e a demanda do mercado de trabalho nas dez maiores cidades com maior PIB do Estado de Goiás. Seus resultados revelaram que as empresas procuram por profissionais com um amplo conjunto de competências, porém houve parcial aderência entre as necessidades do mercado de trabalho e a expectativa de formação dos alunos concluintes das IES, já que o mercado necessita de profissionais com habilidades e conhecimentos que não são desenvolvidas na graduação, fazendo com que os alunos busquem especialização em cursos extracurriculares.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA UNIDADE DE ANÁLISE E FONTE DE DADOS

Buscando alcançar o objetivo geral e os objetivos específicos traçados, foi utilizada para elaboração deste trabalho, uma pesquisa de caráter descritivo, com abordagem quantitativa em que se considerou o método survey.

Com relação à pesquisa descritiva Marconi e Lakatos (2003) trazem que essa: “aborda quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente”. Dessa forma, esse trabalho pretende registrar, analisar e interpretar os dados a serem colhidos, no que diz respeito à comparabilidade do perfil dos formandos de ciências contábeis, com o perfil esperado pelo mercado.

Para Fonseca (2002) “os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa.” Ele ainda diz que: “A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc.”. Dentro disso, esse estudo trata-se de uma pesquisa amostral, permitindo poder quantificar e demonstrar resultados em números, através da quantidade de pessoas e empresas pesquisadas e respostas obtidas.

O método survey, por sua vez, pode ser definido como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando, normalmente, um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002). Dentro disso, nesse trabalho foi usado o método survey, uma vez que para a coleta de dados, o instrumento de pesquisa usado foi o questionário, para captar as características dos formandos e as opiniões dos empregadores.

Os questionários aplicados foram auto preenchidos, possibilitando, dessa forma, respostas fechadas, sendo essa aplicação dividida em duas partes. A primeira parte ocorreu junto aos empresários dos escritórios de contabilidade de Governador Valadares, em que, seguindo critérios pré-determinados, dos 100 escritórios existentes na cidade, foram escolhidos aqueles que possuem

funcionários, que exercem a atividade há mais de 10 anos e que possuem mais clientes, logo, maior representatividade no mercado. Dessa forma, foi selecionada uma população de 38 escritórios, em que desse número, 20 participaram da pesquisa, representando uma amostra de 53%.

O questionário aplicado aos empregadores foi dividido em três partes: (1) Perfil do Empregador, (2) Grau de confiança para contratar um formando, e (3) Grau de importância das características do Profissional Contábil: conhecimentos específicos, habilidades e atitudes.

A segunda etapa da pesquisa consistiu na aplicação de um questionário, composto por questões fechadas, para alunos formandos de Ciências Contábeis das IES (Instituições de Ensino Superior) que possuem o curso em Governador Valadares/MG, sendo elas: UFJF/GV; Univale, e Pitágoras. Na Unipac, o curso entrou em atividade há apenas dois anos, sendo assim, ainda não há formandos, logo, essa IES não foi considerada na pesquisa. Em relação as demais instituições, a população da pesquisa foi de 125 formandos. Dessa população, a pesquisa contou com 65 formandos, representando uma amostra de 52%.

O questionário aplicado aos formandos também foi dividido em três partes: (1) Perfil do Respondente, (2) Grau de confiança em relação a trabalhar em um escritório de contabilidade de Governador Valadares/MG, e (3) Características do profissional contábil: conhecimentos, habilidades e atitudes.

No item 3 de ambos os questionários, os respondentes tiveram que avaliar segundo o grau de importância (empregadores), aptidão e apresentação (formandos), dentro da escala likert, nos níveis de 1 a 5, sendo 1 (não importante; não apto; não apresento), 2 (parcialmente não importante; parcialmente não apto; parcialmente não apresento), 3 (parcialmente importante; parcialmente apto; apresento parcialmente), 4 (importante; apto, apresento), 5 (muito importante; totalmente apto; apresento totalmente), as variáveis relacionadas aos conhecimentos, habilidades e atitudes. Sendo elas:

a) Conhecimentos específicos: Elaboração das demonstrações contábeis; Gestão dos processos da área contábil; Gestão dos sistemas de informação contábil; Planejamento da área fiscal e tributária; Análise e gestão de custos; Elaboração de cálculos trabalhistas; Controle financeiro e orçamentário; Estratégia e organização de negócios; Identificação das necessidades de informação dos usuários; Estatística e matemática.

b) Habilidades: Liderança; Comunicação e negociação; Iniciativa; Relacionamento interpessoal; capacidade crítica; Flexibilidade; Criatividade e inovação; Agilidade nas tomadas de decisões; Visão de negócios e Autoconfiança e autoconhecimento.

c) Atitudes: Comportamento ético; Pontualidade; Empreendedorismo; Transparência; Aprendizado contínuo; Determinação e persistência; Profissionalismo; Temperança; Disponibilidade a mudanças e Empatia.

3.2 MODELO EMPÍRICO, TRATAMENTO DE DADOS E DESCRIÇÃO DE VARIÁVEIS

Para a execução do trabalho, foi utilizada estatística descritiva, que segundo Santos (2018), é o conjunto de procedimentos e técnicas que servem para recolher, organizar, sintetizar e descrever os dados. Neste sentido, as respostas dos questionários aplicados foram organizadas em tabelas no Excel. Cada resposta foi categorizada por meio de códigos correspondentes as alternativas disponibilizadas aos entrevistados. Neste contexto foi atribuído um número para as opções apresentadas no questionário. Posteriormente os dados foram tabulados no sistema SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), software estatístico, utilizado como ferramenta de análise para a área das Ciências Sociais.

Assim, com os dados tabulados no sistema, foram geradas tabelas de frequência, que possibilitaram a organização dos resultados, de acordo com as respostas de cada grupo pesquisado. As tabelas geradas, para cada variável dentro de conhecimentos, habilidades e atitudes, foram analisadas percentualmente e confrontadas.

Por fim os resultados foram avaliados sobre o cerne da literatura que orientou a pesquisa, o que possibilitou responder os objetivos do estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme explicitado, para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa dividiu-se em duas etapas, sendo a primeira com os empregadores dos escritórios de contabilidade de Governador Valadares/MG e a segunda com os formandos do curso de Ciências Contábeis das IES da cidade que possuem formandos no curso. Dessa forma, os dados são apresentados na sequência, e os resultados serão analisados conjuntamente.

Em relação ao perfil do empregador, maioria dos respondentes da pesquisa foram os diretores das empresas contábeis, o faturamento médio anual dos escritórios pesquisados variou de R\$ 60.000 à R\$ 500.000 reais e o quadro de pessoal é composto de até 30 funcionários. Em relação ao tempo de mercado, como foram consideradas empresas com mais de 10 anos, toda amostra está acima desse período, sendo que de 10 à 15 anos, correspondem a 30% dos escritórios pesquisados. Enquanto que 65% estão entre 16 a 50 anos no mercado, e 5% igual ou acima de 51 anos.

No que concerne aos formandos, a distribuição para variável gênero temos que 65% são mulheres e 35% são homens. As faixas etárias predominantes estão entre 18 a 26 anos com 52% e entre 27 a 36 com 35%. No que diz respeito a experiência profissional dessa amostra 53% disseram que nunca tiveram contato com a área contábil, enquanto 47% já tiveram ou ainda têm contato com essa área.

Dentro do grau de confiança é possível observar que, enquanto 70% dos empregadores disseram que há grande possibilidade de contratar ou contrataria com certeza um formando, apenas 45% desses alunos se dizem confiantes ou totalmente confiantes em relação a trabalhar em um escritório de contabilidade em Governador Valadares/MG. Isso demonstra, uma certa discrepância em relação a percepção desses formandos com a dos empregadores.

Os resultados e as análises das competências do profissional contábil foram analisados a partir das respostas obtidas nas partes 3 dos questionários aplicados aos empregadores e dos questionários aplicados aos formandos do curso de Ciências Contábeis das IES de Governador Valadares/MG, referentes aos conhecimentos específicos, habilidades e atitudes.

Assim a Tabela 1 apresenta os conhecimentos específicos que os empregadores classificaram de acordo com o grau de importância de cada quesito,

sendo 1 não importante, 2 parcialmente não importante, 3 parcialmente importante, 4 importante e 5 muito importante.

Tabela 1: Conhecimentos Específicos - Empregadores

Conhecimento específico	1	2	3	4	5
Elaboração e Análise das demonstrações contábeis	-	5%	15%	5%	75%
Gestão dos processos da área contábil	-	5%	15%	30%	50%
Gestão dos sistemas de informação contábil	-	5%	5%	25%	65%
Planejamento da área fiscal e tributária	-	-	5%	20%	75%
Análise e gestão de custos	10%	-	10%	35%	45%
Elaboração de cálculos trabalhistas	-	-	10%	20%	70%
Controle financeiro e orçamentário	-	5%	5%	5%	85%
Estratégia e organização de negócios	-	5%	5%	15%	75%
Identificação das necessidades dos usuários	-	-	5%	20%	75%
Estatística e Matemática	-	-	30%	35%	35%

Fonte: Dados da pesquisa

Assim como aplicado aos empregadores, também foi aplicado aos formandos os mesmos conhecimentos específicos, em que eles tiveram que avaliar o seu grau de aptidão. Dessa forma, a Tabela 2 demonstra essa avaliação, sendo 1 não apto, 2 parcialmente não apto, 3 parcialmente apto, 4 apto e 5 totalmente apto.

Tabela 2: Conhecimentos Específicos - Formandos

Conhecimento específico	1	2	3	4	5
Elaboração e Análise das demonstrações contábeis	7,7%	13,8%	58,5%	12,3%	7,7%
Gestão dos processos da área contábil	7,7%	13,8%	47,7%	24,6%	6,2%
Gestão dos sistemas de informação contábil	6,2%	18,5%	36,9%	33,8%	4,6%
Planejamento da área fiscal e tributária	4,6%	30,8%	47,7%	15,4%	1,5%
Análise e gestão de custos	6,2%	29,2%	33,8%	26,2%	4,6%
Elaboração de cálculos trabalhistas	3,1%	15,4%	44,6%	26,2	10,8%
Controle financeiro e orçamentário	1,5%	16,9%	50,8%	23,1%	7,7%
Estratégia e organização de negócios	4,6%	21,5%	35,4%	29,2%	9,2%
Identificação das necessidades dos usuários	4,6%	20%	32,3%	33,8%	9,2%
Estatística e Matemática	12,3%	26,2%	44,6%	13,8%	3,1%

Fonte: Dados da pesquisa

É possível perceber, de uma forma geral, que a percentagem dos conhecimentos específicos classificados pelos empregadores pelo grau de importância é consideravelmente maior nos níveis 4 e 5, sendo eles, importante ou muito importante, consecutivamente. Enquanto a percentagem apresentada pelos formandos em relação ao seu nível de aptidão, foi menor nos níveis que representam como eles sendo aptos ou muito aptos.

O primeiro conhecimento específico, referente a elaboração e análise das demonstrações contábeis, enquanto 80% dos empregadores disseram considerar esse quesito como importante ou muito importante, apenas 20% dos formandos disseram estar aptos ou totalmente aptos. Uma discrepância latente observada em todos os quesitos, assim como no conhecimento de planejamento da área fiscal e tributária, em que 95% dos empresários dos escritórios responderam que esse

questo é importante ou muito importante, porém, menos de 20% dos alunos concluintes apontaram que estão aptos ou totalmente aptos.

Outra competência também avaliada nesse trabalho, foi em relação as habilidades do profissional contábil. Nesse sentido, também foi apresentado aos formandos e empregadores uma série de habilidades, em que, os empresários deveriam classificar de acordo com o grau de importância, assim como feito para os conhecimentos específicos. Os formandos, por sua vez, deveriam avaliar as opções expostas de acordo com o quanto eles apresentam tal característica, sendo 1 não apresento, 2 não apresento parcialmente, 3 apresento parcialmente, 4 apresento e 5 apresento totalmente.

As Tabelas 3 e 4, apresentam os resultados obtidos com a avaliação dos empregadores e dos formandos em relação à competência de habilidades, consecutivamente.

Tabela 3: Habilidades - Empregadores

Habilidades	1	2	3	4	5
Liderança	-	-	5%	40%	55%
Comunicação e negociação	-	-	-	10%	90%
Iniciativa	-	-	-	10%	90%
Relacionamento interpessoal	-	-	-	10%	90%
Capacidade crítica	-	5%	5%	10%	80%
Flexibilidade	-	-	-	25%	75%
Criatividade e inovação	-	-	-	20%	80%
Agilidades nas tomadas de decisões	-	-	-	10%	90%
Visão de negócios	-	-	5%	20%	75%
Autoconfiança e autoconhecimento	-	-	-	25%	75%

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a essa competência, ficou evidenciado que majoritariamente 100% dos empregadores consideram todos os quesitos importantes ou muito importantes, sendo capacidade crítica, liderança e visão de negócios as opções que

obtiveram uma certa variação percentual na avaliação, em que foi demonstrado 5% para parcialmente importante nas três habilidades e 5% para parcialmente não importante em capacidades crítica.

Tabela 4: Habilidades - Formandos

Habilidades	1	2	3	4	5
Liderança	4,6%	6,2%	27,7%	35,4%	26,2%
Comunicação e negociação	1,5%	12,3%	21,5%	38,5%	26,2%
Iniciativa	3,1%	4,6%	16,9%	49,2%	26,2%
Relacionamento interpessoal	1,5%	6,2%	18,5%	40%	33,8%
Capacidade crítica	-	12,3%	16,9%	43,1%	27,7%
Flexibilidade	1,5%	4,6%	15,4%	41,5%	36,9%
Criatividade e inovação	-	7,7%	24,6%	50,8%	16,9%
Agilidades nas tomadas de decisões	-	4,6%	29,2%	35,4%	30,8%
Visão de negócios	-	7,7%	35,4%	33,8%	23,1%
Autoconfiança e autoconhecimento	1,5%	4,6%	27,7%	33,8%	32,3%

Fonte: Dados da pesquisa

É possível perceber que de uma forma geral, entre, aproximadamente, 60% e 80% dos formandos disseram que apresentam ou apresentam totalmente as habilidades listadas. Uma percentagem significativa, considerando a representatividade de importância que essas competências se demonstraram para os empregadores. Dentre elas, a que mais se destacou com 78% de avaliação nos níveis 4 e 5 foi flexibilidade. Em contrapartida, a que obteve menor avaliação dentro desses mesmos níveis, foi visão de negócios com 57%.

A última competência considerada na pesquisa foi referente as atitudes dos profissionais de contabilidade. Em relação a isso, mais uma vez seguiu-se procedimento aplicado às demais competências pesquisadas. Sendo assim, dentre todas as atitudes apresentadas, os empregadores as classificaram de acordo com o seu grau de importância, enquanto os formandos fizeram essa classificação apontando aquelas mais apresentam, conforme as Tabelas 5 e 6 a seguir.

Tabela 5: Atitudes - Empregadores

Atitudes	1	2	3	4	5
Comportamento ético	-	-	-	5%	95%
Pontualidade	-	-	-	35%	65%
Empreendedorismo	-	-	5%	20%	75%
Transparência	-	-		5%	95%
Aprendizado contínuo	-	-	-	-	100%
Determinação e persistência	-	-	-	10%	90%
Profissionalismo	-	-	-	5%	95%
Temperança	-	-	-	15%	85%
Disponível a mudanças	-	-	5%	20%	75%
Empatia	-	-	-	30%	70%

Fonte: Dados da pesquisa

Nesse grupo de atitudes, percebe-se que, assim como em habilidades, os empregadores consideraram predominantemente 100% dos quesitos como importantes ou muito importantes, com uma ênfase na atitude de aprendizado contínuo, em que todos os empregadores a classificou como sendo muito importante. Já os quesitos empreendedorismo e disponibilidade a mudanças, foram as únicas que não apresentaram 100% de avaliação como importante ou muito importante, mas ainda assim, maior que 90%.

Tabela 6: Atitudes - Formandos

Atitudes	1	2	3	4	5
Comportamento ético	1,5%	3,1%	4,6%	23,1%	67,7%
Pontualidade	1,5%	1,5%	13,8%	30,8%	52,3%
Empreendedorismo	3,1%	4,6%	24,6%	46,2%	21,5%
Transparência	1,5%	-	9,2%	30,8%	58,5%
Aprendizado contínuo	-	3,1%	16,9%	40%	40%
Determinação e persistência	1,5	-	9,2%	36,9%	52,3%
Profissionalismo	1,5%	-	4,6%	30,8%	63,1%
Temperança	-	3,1%	21,5%	33,8%	41,5%
Disponível a mudanças	1,5%	-	13,8%	27,7%	56,9%
Empatia	1,5%	4,6%	10,8%	18,5%	64,6%

Fonte: Dados da pesquisa

É possível perceber nos resultados apresentados na Tabela 6, que essa competência foi a que mais houve compatibilidade entre os formandos e os empregadores. Sendo que mais de 80% dos estudantes disseram que apresentam ou apresentam totalmente as atitudes acima. Os quesitos que menos obtiveram avaliação dentro dos níveis 4 e 5, foram, empreendedorismo com 67% e temperança com 75%, mas ainda assim, percentuais significativos. A competência de atitude que mais se destacou, com 94%, entre os formandos, como sendo a que eles apresentam ou apresentam totalmente foi profissionalismo.

Em um parâmetro geral, dentro das competências pesquisadas, a que mais os formandos deixaram a desejar foram nos quesitos de conhecimentos específicos. Em contraponto, a que eles mais se sobressaíram foi com relação as atitudes. Os quesitos referentes as habilidades foram satisfatórios, porém percebe-se uma necessidade de melhora em relação a essa competência.

Com todo esse desequilíbrio entre todas essas competências, observa-se que os formandos respondentes dessa pesquisa atendem parcialmente aos quesitos apresentados pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) e de Antunes e Formigoni (1999), que trataram esse conjunto de competências profissionais, como

sendo necessárias para o desenvolvimento da profissão de forma eficiente e eficaz. Além de terem tido déficit ao atendimento de todas especificações referentes ao perfil de um profissional ideal como tratado pelo *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), havendo assim, uma deficiência na competência funcional, que corresponde ao conhecimento técnico e prático. E também nas questões de amplo entendimento do negócio que não foram muito satisfatórias, uma vez que a habilidade que mais deixou a desejar foi visão de negócios.

Outra comparação a ser feita é a respeito das Diretrizes Curriculares do Ministério da Educação em que foi traçado o perfil desejado do aluno de ciências contábeis, e retratado que se espera desse profissional, entre outros aspectos, apresentar atuação técnica. Atuação essa, que poderia se dar de forma eficiente, havendo um bom desempenho em relação aos conhecimentos específicos aqui trabalhados, o que de acordo com os resultados obtidos, foi insatisfatório.

Esse cenário encontrado de divergência do perfil dos formandos em detrimento com o exigido pelo mercado, e essa deficiência no conjunto de competências por parte desses profissionais emergentes, vai em acordo com os achados de Leal, Soares e Souza (2008) em que feita uma pesquisa dentro desse assunto aplicada a cidade de Uberlândia, também encontraram disparidades em relação as habilidades e determinadas competências que dizem respeito à técnica contábil.

Da mesma forma, os resultados aqui encontrados corroboram com os estudos de Silva e Ferreira (2016) que concluíram que os egressos das IES não estão atendendo as necessidades do mercado, uma vez que esse, busca por profissionais com um amplo conjunto de competências, porém, essas habilidades e conhecimentos não são desenvolvidas na graduação.

O trabalho de Machado e Nova (2009), assim como os resultados desse estudo, também apontou divergências a respeito dos conhecimentos adquiridos pelos estudantes durante a graduação com os requisitos do mercado em São Paulo. Uma vez que o mercado estava exigindo conhecimentos específicos como práticas contábeis e raciocínio matemático, entretanto as instituições de ensino estavam com foco em resultados gerenciais.

Dentro desse panorama, é necessário levar em consideração os conceitos de *educare* e *educere* abordadas por Grispum (1999) e Andrade (2002), em que o primeiro trata-se de orientar, levar o indivíduo de um ponto em que está para outro

que deseja alcançar, enquanto o segundo está ligado a mudança de dentro pra fora, trabalhando as potencialidades do indivíduo. Ainda segundo os autores, o primeiro conceito é mais trabalhado, servindo como base para o estabelecimento de normas na educação do Brasil. Dessa forma, o déficit da prática mais acentuada do conceito de *educere*, pode ter contribuído para os resultados aqui encontrados.

Além disso, as possíveis explicações para o cenário encontrado nessa pesquisa, podem ser identificadas nas abordagens feitas por Marion (1985), sobre a proliferação de instituições de ensino de ciências contábeis e as diferentes metodologias utilizadas pelos professores. Metodologias essas, que de acordo com Passos e Martins (2006) consistem em aulas expositivas e aulas de exercícios, seguido do método dedutivo, em que o assunto estudado segue do geral para o individual, e também o método lógico, que parte de assuntos menos complexos para os mais complexos. Dentro disso, Andrade (2002) demonstrou que essa configuração metodológica remete a dificuldade das instituições de ensino em reproduzir ambientes organizacionais.

Além de tudo, Albrecht e Sack (2000) evidenciaram ainda as diferenças entre os conhecimentos adquiridos nos cursos e a formação necessária para atuação na área, como quando dizem que o mercado está em constante inovação, enquanto a educação contábil deixa a desejar nesse sentido, e que os ensinamentos não estão compatíveis com as competências exigidas para a formação de um bom profissional, além do fato dos cursos serem muito detalhados e técnicos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou os resultados de pesquisa realizada com empregadores dos escritórios de contabilidade e os formandos de ciência contábeis das IES da cidade de Governador Valadares/MG, com o objetivo de verificar se os graduandos na profissão contábil estão devidamente capacitados para ingressar neste mercado. Apesar das dificuldades em relação ao acesso a esses alunos e empresários, a amostra da pesquisa foi suficiente para responder ao problema proposto.

Os resultados da pesquisa junto aos empregadores a respeito do grau de importância de cada quesito referente as competências de conhecimentos específicos, habilidades e atitudes, demonstrou de uma forma geral que esse conjunto de características é de suma importância para o exercício da profissão no mercado estudado. Uma vez que os graus 4 e 5, foram os mais assinalados por esse grupo.

Em contrapartida, os alunos formandos das IES pesquisadas não obtiveram um resultado satisfatório, sendo que a competência de conhecimentos foi a que demonstrou maior defasagem em comparação as exigências do mercado. As habilidades, por sua vez, foram suficientes, porém não eficientes. A única competência que se mostrou adequada ao exigido pelos empregadores foi à atitude.

É verificado com este estudo, ao considerar as competências: conhecimento, habilidades e atitudes, que os resultados apresentaram um mercado extremamente exigente quanto as competências necessárias para a conquista e a manutenção do emprego. Entretanto, de forma geral, os alunos se mostraram parcialmente aptos a atender o grau de exigência esperado pelas empresas contábeis. Uma vez que algumas exigências mercadológicas não foram devidamente satisfeitas.

Essa discrepância pode ser explicada pelo fato das empresas considerarem interessante que o aluno tenha o máximo de aptidão de conhecimento possível, pois assim o gasto com treinamento seria menor. Ao declararem que não estavam seguramente aptos em certos quesitos, os alunos abriram portas para que as IESs se aprofundem nessa questão.

Para estudos futuros, recomenda-se estender esta pesquisa a um maior número de escritórios da cidade, ou empresas de outros setores, assim como outras regiões do país, possibilitando uma comparação com o estudo realizado.

6 REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Cacilda Soares de. **O ensino de contabilidade introdutória nas universidades públicas do Brasil**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002.
- ANTUNES, Maria Thereza. **Apresentação do curso Ciências Contábeis da Universidade Presbiteriana Mackenzie**. 1999. Disponível em <<http://www.mackenzie.com.br/universidade/fceca/menscont.htm>>. Acesso em: 23/05/2018.
- ANTUNES, Maria Thereza Pompa et al. Tecnologias Educacionais em Cursos de Contabilidade Avaliados no Exame Nacional de Cursos (ENC)/2003 com Conceitos A e B. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 8, n. 1, 2009.
- ANTUNES, Maria Thereza Pompa; FORMIGONI, Henrique. **O Perfil do Contador: suas competências e habilidades**. Trabalho apresentado no Workshop da 16a Convenção dos Contabilistas do Estado de São Paulo. Santos, 1999.
- ALBRECHT, S. W.; SACK, R. J. **Accounting Education: charting the course through a perilous future**. A joint project of: AAA, AICPA, IMA, Arthur Andersen, Deloitte and Touche, Ernst and Young, KPMG, PricewaterhouseCoopers, Accounting Education Series Vol. 16. Sarasota, FL, USA. American Accounting Association, 2000.
- BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 dez.1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
- DELORS, Jacques et al. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. **Educação um tesouro a descobrir**, v. 6, 1996.
- FARIA, Ana Cristina; QUEIROZ, Mario Roberto Braga de. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo. **Revista Universo Contábil**, v.5, no1, p.55-81, Jan./Mar., 2009.
- FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo, 2002.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRINSPUN, Mírian PS. Zippin (org.). **Educação tecnológica: desafios e perspectivas**. São Paulo: Cortez, 1999.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.
- LEAL, Edvalda Araujo; SOARES, Mara Alves; SOUSA, Edileusa Godoi. Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 5, n. 10, p. 147-160, 2008.

MACHADO, Vinícius Sucupira de Alencar; NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa. 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 (REPeC)**, v. 2, n. 1, p. 1-28, 2009.

MAGALHÃES, Francyslène Abreu Costa; ANDRADE, Jesusmar Ximenes. A Educação Contábil no Estado do Piauí diante da proposta de convergência internacional do Currículo de Contabilidade concebida pela ONU/UNCTAD/ISAR. In: **Congresso USP de Controladoria e Contabilidade**. 2006. p. 1-15.

MARIN, T. I. S.; LIMA, S. J.; CASA NOVA, S. P. de C. **Formação do contador o que o mercado quer, é o que ele tem?** In: Anais do 11º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo: FIPECAFI, 2011.

MARION, José Carlos. Efeitos do ensino de contabilidade na qualidade do profissional. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v. 15, n. 52, p. 30-32, 1985.

MEC-CNE Ministério da Educação e Conselho Nacional da Educação, 2004. **Diretrizes Curriculares**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne>. Acesso em: 20/05/2018.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. Revisão técnica de Edgard de Assis Carvalho. Brasília: UNESCO, 2000.

NÉRICI, Imídeo Giuseppe. **Introdução à didática geral**. Rio de Janeiro - RJ: Científica, 1997.

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

NOSSA, Valcemiro. **Formação do corpo docente dos cursos de graduação em contabilidade no Brasil: uma análise crítica**. n. 21, p. 01-20, 1999.

PASSOS, Ivan Carlin; MARTINS, Gilberto de Andrade. Métodos de sucesso no ensino da contabilidade. **Revista Brasileira de Contabilidade**, n. 157, p. 61-79, 2006.

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.

SANTOS, C. M. L. S. A. **Estatística Descritiva: Manual de Aprendizagem**. 3ª ed. Lisboa: Sílabo, 2018.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da; GOMES, Sônia Maria da Silva; GUIMARÃES, Isac Pimentel. Educação em Contabilidade: Alguns Aspectos Crítico sugestivos do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes-ENADE/2006. In: **ANAIS**. 2008.

SILVA, Gilberto Crispim; FERREIRA, Celma Duque. **Análise do perfil do profissional contábil: exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica**. 2016. Disponível em:

<<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/4163/4164> 21> Acesso em: 25/05/2018.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da; GOMES, Sônia Maria da Silva; GUIMARÃES, Isac Pimentel. Educação em Contabilidade: Alguns Aspectos Crítico sugestivos do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes-ENADE/2006. In: **Congresso Brasileiro de Contabilidade**. 2008.

SCHMIDT, Paulo. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

APÊNDICE A – Questionário dos empregadores

1 Perfil do respondente

- a) Diretor
- b) Gerente
- c) Supervisor
- d) Outros

2 Faturamento médio anual

- a) 60.000 – 100.000
- b) 100.001 – 500.000
- c) 500.001 – 1.000.000
- d) 1.000.001 ou mais

3 Quadro de Pessoal

- a) De 1 – 10
- b) De 11 – 30
- c) De 31 – 50
- d) De 51 – 100
- e) 101 ou mais

4 Tempo no mercado de Governador Valadares

- a) De 10 – 15 anos
- b) De 16 – 25 anos
- c) De 26 – 50 anos
- d) De 51 anos ou mais

5 Com qual grau de confiança você contrataria um formando de curso superior em Ciências Contábeis?

- a) Não contrataria
- b) Pequena possibilidade de contratar
- c) Talvez contrataria
- d) Grande possibilidade de contratar
- e) Contrataria com certeza

6 Dentre os conhecimentos específicos abaixo, classifique de 1 a 5, sendo 1(não–importante), 2 (parcialmente não – importante), 3 (parcialmente importante), 4 (Importante), 5 (Muito importante).

Conhecimentos Específicos	1	2	3	4	5
1 Elaboração e análise das demonstrações contábeis					
2 Gestão dos processos da área contábil					
3 Gestão dos sistemas de informação contábil					
4 Planejamento da área fiscal e tributária					
5 Análise e gestão de custos					
6 Elaboração de cálculos trabalhistas					
7 Controle financeiro e orçamentário					
8 Estratégia e organização de negócios					
9 Identificação das necessidades de informação dos usuários					
10 Estatística e Matemática					

7 Dentre as Habilidades abaixo, classifique de 1 a 5, sendo 1(não – importante), 2 (parcialmente não – importante), 3 (parcialmente importante), 4 (Importante), 5 (Muito importante).

Habilidades	1	2	3	4	5
1 Liderança					
2 Comunicação e negociação					
3 Iniciativa					
4 Relacionamento interpessoal					
5 Capacidade crítica					
6 Flexibilidade					
7 Criatividade e Inovação					
8 Agilidade nas tomadas de decisões					
9 Visão de negócios					
10 Autoconfiança e autoconhecimento					

8 Dentre as Atitudes abaixo, classifique de 1 a 5, sendo 1(não – importante), 2 (parcialmente não – importante), 3 (parcialmente importante), 4 (Importante), 5 (Muito importante).

Atitudes	1	2	3	4	5
1 Comportamento ético					
2 Pontualidade					
3 Empreendedorismo					
4 Transparência					
5 Aprendizado contínuo					
6 Determinação e persistência					
7 Profissionalismo					
8 Temperança					
9 Disponível a mudanças					
10 Empatia					

APÊNDICE B – Questionário dos formandos

1 Idade

- a) De 18 – 25 anos
- b) De 26 – 35 anos
- c) De 36 – 50 anos
- d) De 51 ou mais

2 Gênero

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Outros

3 Profissional

- a) Nunca trabalhei
- b) Já trabalhei na área contábil, mas atualmente não trabalho
- c) Já trabalhei na área contábil, mas atualmente trabalho em outra área
- d) Já trabalhei, mas não na área contábil, e atualmente não trabalho
- e) Trabalho, mas não na área contábil
- f) Trabalho na área contábil

4 Qual seu grau de confiança com relação a trabalhar em um escritório de contabilidade em Governador Valadares?

- a) Não confiante
- b) Parcialmente não - confiante
- c) Parcialmente confiante
- d) Confiante
- e) Totalmente confiante

5 Dentre os conhecimentos específicos abaixo, classifique de 1 a 5 seu grau de aptidão, sendo 1 (não – apto), 2 (parcialmente não – apto), 3 (parcialmente apto), 4 (apto), 5 (Muito apto).

Conhecimentos Específicos	1	2	3	4	5
1 Elaboração e análise das demonstrações contábeis					
2 Gestão dos processos da área contábil					
3 Gestão dos sistemas de informação contábil					
4 Planejamento da área fiscal e tributária					
5 Análise e gestão de custos					
6 Elaboração de cálculos trabalhistas					
7 Controle financeiro e orçamentário					
8 Estratégia e organização de negócios					
9 Identificação das necessidades de informação dos usuários					
10 Estatística e Matemática					

6 Dentre as Habilidades abaixo, classifique de 1 a 5, sendo 1 (não – apresento), 2 (não – apresento parcialmente), 3 (apresento parcialmente), 4 (apresento), 5 (apresento totalmente).

Habilidades	1	2	3	4	5
1 Liderança					
2 Comunicação e negociação					
3 Iniciativa					
4 Relacionamento interpessoal					
5 Capacidade crítica					
6 Flexibilidade					
7 Criatividade e Inovação					
8 Agilidade nas tomadas de decisões					
9 Visão de negócios					
10 Autoconfiança e autoconhecimento					

7 Dentre as atitudes abaixo, classifique de 1 a 5, sendo 1 (não – apresento), 2 (não – apresento parcialmente), 3 (apresento parcialmente), 4 (apresento), 5 (apresento totalmente).

Atitudes	1	2	3	4	5
1 Comportamento ético					
2 Pontualidade					
3 Empreendedorismo					
4 Transparência					
5 Aprendizado contínuo					
6 Determinação e persistência					
7 Profissionalismo					
8 Temperança					
9 Disponível a mudanças					
10 Empatia					