

FORMAÇÃO DO CONTADOR – O QUE O MERCADO QUER, É O QUE ELE TEM?

Estudo de Caso sobre o Perfil Profissional dos Alunos de Ciências Contábeis

RESUMO

O objetivo deste artigo é identificar e avaliar os pontos fortes e fracos do aluno de graduação em Ciências Contábeis da FEA-USP em relação ao conhecimento técnico e postura profissional, propiciando refletir sobre possibilidades de melhorias futuras do curso. Com este intuito, primeiramente foram entrevistados cinco coordenadores de consultorias de Recursos Humanos e três dirigentes de empresas de grande porte com representatividade como empregadoras. Em seguida, foi desenvolvido um questionário para mensurar o grau dos conhecimentos técnicos e a postura no ambiente de trabalho. O questionário foi enviado a uma amostra de 128 gestores com cargos, principalmente, de supervisão e gerência de grandes empresas. A taxa de retorno da pesquisa foi de 29,66%. O instrumento de coleta dos dados apresentou alfa de Cronbach de 0,834 (conhecimento técnico) e 0,936 (postura profissional). Por fim, os dados foram analisados por meio de triangulação entre os resultados das respostas do questionário, os apontamentos obtidos por meio das entrevistas em profundidade e o referencial teórico. Em geral, os alunos se destacam pelo conhecimento teórico e postura pró-ativa. Mas apresentam deficiências em conhecimentos práticos, idiomas estrangeiros, destacando-se o idioma inglês, e liderança.

Palavras-Chave: Imagem Profissional, Educação em Contabilidade, Mercado de Trabalho, Alunos de Graduação.

ABSTRACT

The aim of this paper is to identify and assess the main strengths and weaknesses of the undergraduate student in Accounting at FEA-USP in relation to their technical knowledge and professional attitude, in order to provide with suggestions for future improvements of the course. With this aim, first, we interviewed five coordinators of Human Resources consulting firm and three managers of large and representative companies as employers. Then, a questionnaire was developed to measure the degree of technical knowledge and behavior in the workplace. The questionnaire was electronically sent to a sample of 128 tutors with job titles, especially, supervision and management of large companies. The rate of return of the survey was 29.66%. The data collecting tool had a 0.834 Cronbach alpha (Technical Knowledge) and 0,936 (Professional Attitude). Finally, data were analyzed using triangulation the results of the questionnaire responses with the notes obtained through in-depth interviews and the theoretical. In general, students are excellent in academic knowledge and are proactive. But present deficient in practical skills, foreign languages, especially in English, and leadership.

Key words: Professional Image, Education in Accounting, Labor Market, Undergraduate Students.

1. INTRODUÇÃO

O contador é um profissional muito importante para toda a organização. Convive com todas as transações da empresa, está a par de como a empresa está indo, o que ela precisa. O que ele tem que fazer é buscar os fundamentos, os princípios, para que possa atuar de forma mais eficaz, como um gestor também, não só como um escriturador. Atuar como um gestor, saber conviver com as culturas internas, saber que tudo o que faz mexe com Contabilidade, com as pessoas. Interagir, conhecer muitos dos aspectos ligados à tomada de decisões faz parte da

profissão. Uma decisão influencia pessoas dentro e fora da empresa. (Professor Armando Catelli¹, 2009, p. 148)

Recentemente devido principalmente ao fenômeno de globalização e busca de convergência por padrões internacionais de contabilidade, ocorreu uma valorização da profissão contábil. Essa valorização, contudo, vem acompanhada também por maiores exigências do mercado em relação ao contador, tais como: utilização de métodos quantitativos complexos para simulação e análise de projetos, capacidade de liderança e convívio com diferenças culturais, análise crítica, necessidade de conhecer idiomas estrangeiros e uma imagem profissional de ética e eficiência.

Baseada nas necessidades atuais, algumas instituições de ensino superior adaptaram seus currículos, como por exemplo, a FUCAPE que alterou seu currículo de contabilidade utilizando as diretrizes da ONU para a formação de um “Contador Global”.

Nesse contexto, situam-se também a chamada “geração Y” (jovens profissionais nascidos entre 1982 e 2002²) que ingressam no mercado de trabalho e a Faculdade de Contabilidade da USP (FEA), uma das mais tradicionais instituições de ensino de nosso país.

Por outro lado, destaca-se que há carência de estudos empíricos sobre competências do contador. Como destacado por Cardoso *et. al.* (2009, p. 367), a maioria dos estudos trata da função do profissional e não da questão das competências, o que justifica a presente pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Competências Profissionais

Educar em uma sociedade da informação significa muito mais do que treinar as pessoas para o uso das tecnologias de informação e comunicação; trata-se de investir na criação de competências suficientemente amplas que lhes permitam ter atuação efetiva na produção de bens e serviços, tomar decisões fundamentadas no conhecimento e operar com fluência os novos meios e ferramentas de trabalho. (Takahashi, 2000, p. 45).

Embora hoje muito se fale em competências profissionais, verifica-se na literatura que não há unanimidade entre os autores sobre esse conceito e que o mesmo às vezes confunde-se com outros conceitos tais como as habilidades e atitudes.

Sobre a questão, Cardoso *et al* (2009, p. 366) explicam que, apesar das controversas, o termo **competência** tem como origem a palavra *competentia*, do latim, que significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade. Além disso, assim como o organismo humano, as organizações são sistemas que não podem ser observados de maneira isolada. Dessa forma, as competências de uma pessoa devem ser entendidas com a avaliação de todo o contexto que a cerca. (Boyatzis, 1992 *apud* Cardoso *et al.*, 2009. p. 367).

Ao longo do tempo, as competências profissionais exigidas pelo mercado de trabalho mudam, adaptando-se ao novo contexto econômico, social, cultural e tecnológico. Por exemplo, um fato que provocou muita mudança nos últimos anos nas exigências de competências do profissional de contabilidade foi a globalização. Sobre essa mudança, o professor Masayuki Nakagawa da FEA-USP comenta:

Com a globalização a imagem começou a mudar. Em 1999, (...) estava surgindo esse movimento da globalização. Então, a idéia era ter um contador globalizado, que ele pudesse trabalhar em qualquer parte do mundo, sem ter que fazer exames específicos em cada país. Ele teria que ter um cabedal de conhecimentos, uma mente globalizada. (2009¹, p. 152;154)

¹ Entrevista do professor no livro “Contando História: o Departamento de Contabilidade e Atuária – FEA-USP entre números e palavras”, São Paulo: D” Escrever, 2009.

² O ano de nascimento é uma referência mas conforme pesquisas realizadas outras características também são utilizadas para classificar um indivíduo nessa geração.

Essa grande mudança levou a FUCAPE em 2008 a adaptar seu currículo de contabilidade a fim de formar esse “Contador Global”. Utilizando as diretrizes da ONU³, a instituição buscou uma formação interdisciplinar das carreiras de Administração, Economia e Contabilidade, oferecendo também cursos de línguas estrangeiras (inglês e espanhol) e intercâmbio.

Na busca por definir as competências necessárias ao contador, órgãos de classe como o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA, 1999), *International Federation of Accountants* (IFAC, 2003) e *International Accounting Education Standards Board* (IAESB, 2008) também procuraram desenvolver seus modelos.

O AICPA⁴ classifica as competências do contador em (1) funcionais (conhecimento técnico e prático sobre modelos para tomada de decisões como análise de risco, uso da tecnologia e pesquisas, dentre outras), (2) pessoais (comportamento profissional como liderança, comunicação, gerenciamento de projetos, etc.) e (3) amplo entendimento de negócios (como, por exemplo, visão estratégica e crítica, entendimento global e internacional e gerenciamento de recursos).

O IFAC⁵, por sua vez, adotou a estrutura de conhecimentos, habilidades e valores profissionais. Os conhecimentos são divididos em (1) geral, (2) organizacional e empresarial, (3) tecnologia da informação e (4) contabilidade e áreas correlacionadas; e as habilidades em (1) intelectual, (2) interpessoal e (3) comunicação; já os valores envolvem atitudes como integridade, ética e responsabilidade social.

O *International Accounting Education Standards Board* (IAESB, 2008⁶) defende que o perfil do profissional contábil para o futuro necessita adequar-se às demandas de mercado e aos desafios éticos e técnicos, utilizando novas tecnologias, novos tipos de relatórios a fim de convergir para padrões internacionais de contabilidade.

No Brasil, por sua vez, o perfil do contador faz parte das Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Ciências Contábeis⁷, onde se destacam competências como: postura ética e profissional, visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil, motivação e liderança, capacidade de participação em equipes multidisciplinares e iniciativa, análise-crítica e interação com a comunidade.

2.2. A Contabilidade na FEA-USP

A Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade da USP (FEA) foi criada em 1946 com o nome de Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas (FCEA) (...) Em 1990, a FEA é nomeada oficialmente Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. (...). Atualmente, são quatro os cursos de graduação da FEA-USP: Administração de Empresas, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis e Atuária (...) O departamento de Contabilidade e Atuária foi pioneiro na pós-graduação em ciências contábeis, tendo criado tanto o primeiro mestrado quanto o primeiro doutorado na área. Não só pioneiros, estes cursos têm a melhor avaliação na CAPES, dentre as pós-graduações em contabilidade⁸.

Conforme apresentado acima, a FEA-USP é uma das mais tradicionais faculdades de contabilidade de nosso país, razão pela qual sua história confunde-se muitas vezes com a

³ Organização das Nações Unidas

⁴ Cardoso *et. al.*, 2006, p. 277 adaptado de AICPA, 1999.

⁵ Cardoso *et. al.*, 2006, p. 278 adaptado de Needles Jr. *et. al.* (2001).

⁶ IES 3, Disponível em < <http://www.ifac.org/Education/Resources.php>>, Último acesso em 19/01/2011.

⁷ Conforme Resolução CNE/CES 10/2004 e Parecer CNE/CES 269/2004, disponível no portal

⁸ Apresentação da instituição disponível em <<http://www.fea.usp.br/conteudo.php?i=4>> e <<http://www.eac.fea.usp.br/missao/index.aspx>>, Último acesso em 19/01/2011.

história da contabilidade no Brasil, o que levou à publicação em 2009 do livro: “Contando História: o Departamento de Contabilidade e Atuária – FEA-USP entre números e palavras” de Suzana Lopes Ribeiro Salgado. A carreira na faculdade (que engloba os cursos de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária) posiciona-se também entre uma das mais concorridas do exame nacional da FUVES⁹ (4^o colocada com 11,57 candidatos por vaga).

Um dos fatores que podem explicar essa grande procura é o aumento da valorização da profissão contábil. Com o advento da era da informação e dos movimentos de globalização e integração de mercados, ocorridos nas últimas décadas, o processo evolutivo da profissão contábil deu um grande salto: o contador foi ganhando maior importância dentro do mundo corporativo, pois os negócios começaram a tomar grande complexidade, exigindo a habilidade de comunicação e gerenciamento, trabalho com simulações, análise de projetos de investimento e financiamento e o uso de métodos quantitativos complexos: o contador começou a deixar de ser visto apenas como um relator de acontecimentos.

Essas mudanças também levantam uma nova questão: o currículo tradicional do curso de contabilidade, formado majoritariamente por matérias técnicas está adequado às necessidades atuais do mercado de trabalho? Albrecht e Sack (2000) *apud* Machado e Casa Nova (2007, p. 5) em pesquisa sobre a evasão de estudantes de contabilidade dos cursos norte-americanos, indicaram alguns dos principais problemas:

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

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

O que ensinamos não está compatível com as competências exigidas para formação de um bom profissional.

Professores de contabilidade da FEA-USP, também apontam para algumas mudanças necessárias a fim de atender às necessidades do mercado atual:

Acho que os alunos saem daqui satisfeitos, mas poderiam sair mais ainda. Nós temos uma conta a pagar. Temos que dar aspectos mais práticos no curso. O programa ainda precisa de uns retoques, ajustes. Por exemplo, na UNB, montei um escritório modelo de Contabilidade (...) Algo mais sofisticado precisaria ter para que ele pudesse chegar numa empresa e não tivesse nenhum receio de responder perguntas. Precisaria de um treinamento maior. (Professor Iran Siqueira Lima¹, 2009, p. 151)

Notamos, na década de 1980, que os cursos de Contabilidade, e a USP inclusive, tinham excesso de matérias contábeis puramente técnicas, dadas sem criatividade, levando o aluno só a obedecer a códigos tributários, fiscais, societários, etc. Muito pouco de cultura humanística, eis a dificuldade da maioria dos contadores em se comunicar. (...) E uma das coisas mais importantes para um contador moderno, que a gente procura, o contador gerencial, é ele saber liderar reuniões, se impor, participar estrategicamente do time. Para isso, (...) você não pode ter um curso puramente tecnicante, tem que ter um curso com grande participação de matérias humanísticas e cultura geral, a começar por português, história, geografia, sociologia, história econômica, metodologia do ensino e da pesquisa, para a pessoa, a gente, aprender a como aprender. (Professor Sérgio de Iudícibus¹, 2009, p. 149-150)

Porém outra reflexão que cabe ser feita é: o mercado é a fonte mais importante para a IES¹⁰ determine seu currículo? Ou a instituição deve também considerar as necessidades da sociedade como um todo almejando provocar mudanças? Além disso, outra dúvida já levantada por Machado e Casa Nova (2007, p. 2) é: “Entre uma geração e outra de contadores

⁹ Dados da FUVES⁹ de 2011, disponíveis em <<http://www.fuvest.br/vest2011/informes/ii112011.html>>, Último acesso em 18/01/2011.

¹⁰ Instituição de Ensino Superior.

há os conflitos ideológicos pertinentes à época. É possível afirmar que o mercado pode determinar novos perfis se quem está inserido nele geralmente é de uma geração passada?”

2.3. A Geração Y

O cenário é de impasse, os dirigentes do mundo corporativo, formados principalmente por *baby boomers*¹¹, demandam profissionais cada vez mais comprometidos com a competitividade e o desenvolvimento profissional enquanto os novos integrantes do mercado, os jovens da geração Y, apresentam características que vão contra essas exigências.

Em casa estabeleceram uma relação de parceria com os pais e não mais de autoridade, são ouvidos e por isso no ambiente de trabalho também querem ter voz ativa. Situação descrita pela presidente do grupo Foco, Eline Kullock: “eles sempre foram incluídos em casa, eles querem ser incluídos na organização. Não queira falar para um jovem deste que ele não vai participar de tal reunião, porque ele está apenas começando: eles não sentem assim”. (Você S.A., 2010). Assim, no campo acadêmico ou profissional eles não querem seguir seus líderes, seja este o professor ou o superior hierárquico, querem participar com eles, pois sentem necessidade de saber que suas idéias são levadas em consideração.

Outra das suas características e talvez a mais predominante é o fato de dominarem a tecnologia, são indivíduos que nasceram com a tecnologia do lado e segundo a pesquisa Taylor e Keeter (2010) verifica-se que utilizam muito mais a internet remota, a comunicação por rede social, e o envio de mensagens de textos via celular do que as gerações passadas. Este avanço da tecnologia propiciou a quebra de barreiras, não existe distância, tudo é rápido e ao alcance.

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

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

Com intuito de contrapor essa diferença de gerações e de tornar o ambiente de trabalho mais ameno, na pesquisa citada foram identificados fatores motivacionais no ambiente de trabalho para a Geração Y, tais como: proporcionar uma gama de experiências, eles tem um perfil multitarefa; proporcionar tarefas desafiadoras, que vão desafiá-los e; a maioria dos jovens desta geração quer que seus empregadores ofereçam algum tipo de retorno à comunidade, evidenciando que eles não são fieis à marca e sim a causas e valores.

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

Outro choque entre as gerações é a dificuldade de planejar, os jovens da Geração Y preferem o imprevisto, desvendar, descobrir, etc. Por isso, também foram rotulados como a geração da “tentativa e erro”. “Eles não vêem problemas em falhar, utilizam o erro como processo de aprendizagem. (Você S.A., 2010).

¹¹ Geração formada por indivíduos nascidos entre os anos de 1946 a 1964.

Acho que o jovem de hoje tem uma cabeça um pouco diferente dos jovens da minha época, que é o efeito da sociedade e dos meios de comunicação atuais. Por exemplo, na minha época a gente sempre tinha uma regra para resolver um problema. Hoje o jovem não tem regra nenhuma, faz tudo por tentativa e erro porque no computador não tem regra. Fica tentando até que chega ao resultado que precisa. É tudo tão rápido, é outro tipo de raciocínio. O comportamento do estudante hoje, de uma maneira geral, nem digo que é melhor ou pior, é diferente, porque estamos numa sociedade diferente.(Professor Reinaldo Guerreiro¹, 2009, p. 143)

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1. Questão de Pesquisa e Objetivos

A partir do panorama tratado anteriormente, a questão que nos propomos a investigar nessa pesquisa é: **“Qual é o perfil profissional do aluno de Ciências Contábeis da FEA-USP no mercado de trabalho?”**

Além disso, essa pesquisa tem como objetivos secundários:

- Identificar e avaliar os pontos fortes e fracos do aluno em relação ao conhecimento técnico e postura profissional;
- Colaborar com sugestões para melhorias futuras do curso de graduação em Ciências Contábeis de diversas instituições.

3.2. Caracterização do Estudo e Instrumento de Coleta de Dados

3.2.1. Tipo de Estudo

Cabe destacar o caráter exploratório e qualitativo da presente pesquisa. Segundo Martins e Teóphilo (2009) as pesquisas qualitativas caracterizam-se por buscar principalmente entender e descrever comportamentos humanos, utilizarem-se da observação natural, apresentar uma perspectiva subjetiva e um sistema de descrições não controladas, além de procurar descobertas sobre o tema de maneira profunda.

A fim de responder a questão e atender aos objetivos propostos no presente estudo, foram feitas diversas verificações empíricas do fenômeno sob investigação. Utilizou-se para isso da opinião e relatos tanto dos profissionais de recursos humanos, de gestores de grandes empregadoras dos alunos da instituição bem como a avaliação dos superiores diretos dos alunos nas empresas.

A pesquisa foi realizada com consentimento implícito da faculdade, ou seja, para sua realização contamos com a colaboração de funcionários, coordenadores e vários professores que nos ajudaram com discussões de idéias, divulgação da pesquisa junto aos alunos e fornecimento de informações relevantes para a questão pesquisada. Sem esse apoio, essa pesquisa não seria possível.

Como instrumentos para coleta de dados foram utilizados entrevistas em profundidade e um questionário eletrônico, com perguntas abertas e fechadas, os quais são descritos mais detalhadamente a seguir.

3.2.2. Entrevistas em Profundidade

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

A coleta de informações foi realizada entre outubro de 2010 a janeiro de 2011 de maneira semi-estruturada, ou seja, com um roteiro que era complementado por esclarecimentos adicionais; pedia-se ainda para que o entrevistado explanasse sobre os pontos fortes e fracos do aluno da FEA-USP em relação aos conhecimentos técnicos e a postura profissional. Entrevistaram-se três empresas de grande porte e cinco grandes consultorias de Recursos Humanos, responsáveis por inúmeros processos seletivos de empresas nacionais. Cada sessão de entrevista teve duração de 30 minutos a uma hora.

Das empresas, foi entrevistado o superintendente da contabilidade de um grande banco nacional de capital aberto, o *controller* de uma multinacional do ramo farmacêutico e uma sócia de auditoria e consultoria de uma das quatro maiores multinacionais desse ramo (*Big Four*). As empresas foram escolhidas devido à sua grande representatividade como empregadoras dos alunos da instituição e a disposição em aceitar participar desse estudo.

Das consultorias, foi entrevistado o coordenador responsável pelos processos seletivos de contabilidade ou (caso a consultoria não se organizasse dessa forma) aquele que mais trabalha com recrutamento de alunos de contabilidade da FEA-USP.

As entrevistas foram fundamentais para aumentar a confiabilidade do estudo, ajudando as autoras a entender melhor a visão do mercado e propiciando a investigação do perfil profissional dos alunos. As principais limitações das entrevistas referem-se ao tempo necessário para realizar as entrevistas, o que impede que elas sejam realizadas com um grande número de pessoas. Para atingir um número maior de pessoas, foi utilizado também um questionário eletrônico e, posteriormente efetuada a triangulação entre os achados das e aqueles do questionário.

3.2.3. Questionário Eletrônico

O questionário foi encaminhado aos superiores diretos de alunos de contabilidade da FEA-USP, com o objetivo de obter uma análise mais profunda do perfil profissional dos alunos, realizada por aqueles que trabalham mais diretamente com eles. Os contatos dos superiores foram obtidos de três maneiras: informação fornecida pelos alunos depois da ida das pesquisadoras às salas de aula da instituição, dados fornecidos pela Seção de Estágio referentes às empresas que mantinham contrato com alunos de contabilidade da FEA em outubro de 2010 e contato telefônico das pesquisadoras com diversas empresas que tinham os alunos em seu quadro de funcionários.

Após a elaboração do questionário, este foi submetido a um pré-teste com três supervisoras que faziam parte da base de dados da pesquisa. Efetuados os acertos necessários apontados pelo teste, o instrumento foi disponibilizado aos respondentes pela *internet* no período de 30 de dezembro de 2010 a 17 de janeiro de 2011, sendo o envio feito por correio eletrônico, contendo carta-convite com explicações para o preenchimento e o link de acesso. Foram enviados 128 questionários e, dessa amostra, 10 foram excluídos da amostra inicial devido a motivos variados (endereço de email incorreto, mudança de departamento ou empresa do respondente, etc.). A taxa de retorno da pesquisa foi de 29,66% (35 questionários).

O questionário continha 29 questões divididas em três blocos:

a) Conhecimentos técnicos: bloco composto por cinco questões fechadas e duas abertas versando sobre conhecimento teórico e prático de contabilidade, conhecimento de disciplinas relacionadas à contabilidade (finanças, matemática financeira, etc.), informática e idiomas estrangeiros;

b) Postura profissional: bloco composto por 13 questões fechadas e duas abertas versando sobre relacionamento interpessoal, pró-atividade, capacidade de assumir responsabilidades, capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo, capacidade de análise, interpretação e organização de informações, comprometimento com prazo e qualidade do trabalho, assiduidade, liderança, adequação da linguagem e vestuário ao ambiente de trabalho e aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros;

c) Dados demográficos do respondente e da organização: este bloco era formado por cinco questões fechadas e duas abertas sobre o ramo de negócio e o departamento da empresa, nome, idade, sexo, escolaridade e cargo do respondente.

Para as questões fechadas foi utilizada uma escala do tipo Likert de cinco pontos a fim de facilitar a sumarização e interpretação estatística dos dados. Nela, o respondente deveria classificar o nível de conhecimentos técnicos do aluno, variando de “1” (pouco conhecimento) a “5” (muito conhecimento) e a postura profissional de “1” (comportamento inadequado) a “5” (comportamento adequado). Nas questões abertas, o respondente deveria assinalar se há outro conhecimento relevante não listado, justificando sua escolha bem como explicar os principais pontos positivos e negativos do aluno em relação aos conhecimentos técnicos e à postura profissional. Porém nem todos os superiores responderam às questões abertas, o que é uma limitação do questionário.

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

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Resultado e Análise das Entrevistas

Todos os entrevistados, dirigentes das empresas e consultores de RH, mostraram-se muito receptivos e interessados em colaborar com a pesquisa. Eles julgaram importante a prática da avaliação para que a IES possa implementar a devida ação, aprimorando assim o desempenho de seus alunos no mercado de trabalho.

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

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

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

A “atualização das práticas e normas tributárias” e “conhecimentos do Excel” são os outros dois pontos de melhoria apontados, respectivamente, pelos dirigentes de empresas e

pelos consultores de RH. Entendemos que o conhecimento do Excel não foi citado pelos dirigentes de empresas, uma vez que eles exigem um nível avançado desta ferramenta e o aluno que não apresenta tal habilidade não é aprovado no processo seletivo. Um dos consultores de RH afirma que apenas 20% dos alunos demonstram, através dos testes, encontrarem-se no estágio adequado às necessidades.

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

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

Em relação à postura profissional os dirigentes apontaram como positiva a “vontade de aprender e de crescer”. Os alunos preferem adquirir novos conhecimentos e serem desafiados com uma tarefa difícil do que receberem uma remuneração acima da média, nem que para isso tenham que mudar constantemente de trabalho (Oliveira, 2010).. Tal comportamento pode refletir na resistência, indicada como ponto de melhoria pelos dirigentes das empresas, quando julgam uma tarefa pouco interessante. Vale destacar que, pesquisadores (Taylor e Keeter, 2010) associam essa característica especialmente à geração Y e em entrevista a sócia de uma empresa de auditoria considerada Big Four comenta sua opinião a respeito do tema:

Parecem ter uma visão pouco flexível. Não significa resistência em executar tarefas rotineiras e sim que eles só fazem as coisas que lhe interessam. Por exemplo: análise de resposta de circularização¹² de bancos, eles até entendem a importância, mas se não julgam interessante, resistem. (informação verbal).

Outra postura descrita como positiva pelos dirigentes de empresas é o fato dos alunos não ingressarem no mercado de trabalho com o “salto alto”¹³, comportamento em linha com o ponto positivo indicado pelos consultores de RH, os quais atribuem aos alunos uma boa educação e bagagem cultural.

Por outro lado, se eles não apresentam um comportamento arrogante, carecem de “liderança”. Este ponto foi identificado pelos dirigentes de empresas e refere-se basicamente a dificuldade em lidar com situações difíceis e práticas e, também com pessoas diferentes do ponto de vista cultural, étnico e social.

Adicionalmente, ainda que, não tenha sido unanimemente pontuado, julgamos importante mencionar um ponto de melhoria observado pelo dirigente da instituição financeira entrevistada. Ressalta-se que esta instituição, além de ser uma das maiores do país, é a maior concedente de estágios entre os alunos estudados.

Sinto que o aluno chega aqui e não entende que para aplicar adequadamente a contabilidade é necessário conhecer do negócio. Os alunos ficam muito presos às legalidades e normas contábeis. Há uma ruptura quando o aluno descobre que a aplicabilidade é muito diferente do

¹² Procedimento de auditoria baseado no encaminhamento de cartas para confirmação dos saldos contábeis junto a clientes, fornecedores, bancos, estoques em terceiros, etc.

¹³ Indicando uma postura de quem chega no trabalho achando que sabe tudo.

que ele aprendeu em sala. O conteúdo é pouco prático, sugiro que tenha um game contábil, assim como, tem jogos de empresas. (informação verbal).

Por último, mas não menos importante, foi identificado como ponto fraco o “comportamento tímido, introvertido e a dificuldade de se expor em público” por parte dos consultores de RH, tal percepção também foi retratada em pesquisa anterior (Trombetta e Cornachione, 2005), apontando a necessidade de melhora nas habilidades de comunicação por parte dos alunos do curso de Ciências Contábeis pesquisados. Novamente acreditamos que esta deficiência não tenha sido notada pelos dirigentes das empresas, pois alunos com este perfil podem ter sido excluídos do processo seletivo. Uma consultora de RH define com mais detalhe a consequência negativa deste ponto:

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

4.2 Resultado e Análise do Questionário Eletrônico

A exposição dos resultados da pesquisa de campo com os gestores dos alunos e sua respectiva análise são apresentadas nas três seções abaixo.

Como citado anteriormente, o questionário eletrônico enviado aos gestores, foi dividido em três partes: (1) Conhecimentos Técnicos, (2) Postura Profissional e, (3) Dados Demográficos do Respondente. Com intuito de situar o leitor com relação ao ramo de atividade em que os alunos realizam seus estágios ou atividades profissionais (no caso de *trainees* e CLT), apresenta-se primeiramente o perfil dos gestores (respondentes). Também, buscando a otimização do espaço para a análise, optou-se por apresentar apenas os dados mais significativos.

Cabe destacar que o coeficiente de confiabilidade, calculado através do Alfa de Cronbach no SPSS®, demonstraram consistência interna nas assertivas de 0,834 para conhecimento técnico e 0,936 para as questões sobre postura profissional.

4.2.1 Perfil dos Gestores

O perfil dos respondentes do questionário eletrônico é composto pelos gestores (superiores diretos) dos alunos estudados. Devido ao relacionamento diário e estreito, eram as pessoas mais adequadas para avaliar as competências técnicas e postura profissional dos alunos estudados.

O Quadro 2 indica que a maioria dos respondentes é formada por homens (71,4%), com idade entre 26 e 30 anos (48,6%) e tendo a Pós-Graduação *Lato Sensu* (71,4%) como o grau máximo de instrução.

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

Quadro 2 – Perfil geral dos respondentes

Quanto à atividade profissional, conforme Quadro 3, a maior parte dos respondentes atua no ramo bancário (31,4%) e da indústria (28,6%). E integram o quadro, principalmente, dos departamentos financeiro (34,3%), contabilidade (20%) e controladoria (20%). Os cargos mais freqüentes foram do tipo: gerencial (48,6%) e de supervisão (42,9%) – não houve respondente com cargo de diretoria.

Perfil dos Respondentes quanto à atividade profissional						
Ramo de Negócio da Empresa	Departamento		Departamento			
	Bancário	31,4%	Financeiro	Financeiro	34,3%	
	Indústria	28,6%		Contabilidade	20,0%	
	Consultoria	8,6%		Controladoria	20,0%	
	Construção	5,7%		Auditoria	14,3%	
	Adm. de Shop. Center	5,7%		Administrativo Geral	5,7%	
	Auditoria	5,7%		Outro	5,7%	
	Comércio	2,9%	Cargo Ocupado		Gerencial	48,6%
	Governo	2,9%	Supervisão	42,9%		
	Outro	8,6%	Operacional	8,6%		

Quadro 3 - Perfil dos Respondentes quanto à atividade profissional

4.2.2 Conhecimento Técnico dos Alunos

A seguir, são apresentados os resultados obtidos com análise e interpretação dos 35 questionários válidos respondidos eletronicamente entre o período de 03 a 14 de janeiro de 2011 pelos gestores.

A primeira parte do questionário eletrônico foi destinada à avaliação do grau de conhecimentos técnicos do aluno, abrangendo os conhecimentos de Contabilidade, das áreas relacionadas e também quanto a idiomas estrangeiros e informática. Estes dois últimos conhecimentos apresentam-se em Martins, Dutra e Casemiro (2007), respectivamente, como o segundo e o terceiro requisito mais importantes no processo de seleção para *trainees*.

Grau de conhecimento	Muito ruim a Médio		Bom e Muito Bom	
	n	%	n	%
Teórico de Contabilidade	8	22,9%	27	77,1%
Prático de Contabilidade	18	51,4%	17	48,6%
Em áreas relacionadas à Contabilidade	18	51,4%	17	48,6%
Informática	12	34,3%	23	65,7%
Idiomas Estrangeiros	23	71,9%	9	28,1%

Quadro 4 - Avaliação do grau de conhecimentos técnicos em escala de 1 (muito ruim) a 5 (muito bom).

A análise do grau de conhecimento técnico relativo à parte teórica da Contabilidade permite corroborar com as colocações feitas pelos dirigentes de empresas e consultores de RH através das entrevistas, uma vez que as opiniões são extremamente positivas e as notas atribuídas no questionário eletrônico apontam ampla maioria entre boa e muito boa (77,1%).

Como habilidade menos desenvolvida dos alunos destaca-se a fluência em outro idioma, com a maioria avaliada com notas muito ruim a médio (71,9%). Cabe destacar que, conforme discutido no item 2.2., a partir do advento da globalização e integração dos mercados a competência em idiomas tende a ser cada vez mais valorizada pelo mercado. Já

sobre o conhecimento em informática, os resultados do questionário apresentaram um nível bom e muito bom de conhecimento em informática (65,7%).

Quando perguntados, a partir de pergunta aberta no questionário, se há outro conhecimento técnico que julgam importante os gestores deram respostas bem diversificadas, sendo apenas os conhecimentos de Economia e do negócio da empresa citados por mais de um gestor.

Em síntese, ao questionarmos os gestores, por meio de pergunta aberta, os pontos positivos e negativos em relação ao conhecimento técnico, apontou-se como ponto forte o conhecimento teórico, sendo acima da média em comparação com alunos de outras IES e também com o esperado por eles. Ainda relatam que os alunos estudados buscam embasamento teórico nas questões enfrentadas na jornada de trabalho e mostram também conhecimento de fontes de consulta.

Por outro lado, o aspecto negativo é a falta de conhecimento prático e o conhecimento em áreas relacionadas à Contabilidade: somando-se as notas entre as faixas 1 (muito ruim), 2 (ruim) e 3 (médio) obtém-se a um ligeira maioria de 51,4% frente aos 48,6% da soma das notas da faixa 4 (boa) e 5 (muito boa) para ambos, o que pode indicar um *gap*¹⁴ entre o ensino e a realidade do mercado.

Um dos respondentes que alega falta de visão prática na aplicação dos conceitos aprendidos em sala de aula detalhou sua percepção sobre o ensino da Contabilidade na FEA-USP e alertou para as conseqüências negativas:

Seria importante na formação de um acadêmico desenvolver habilidades cotidianas da vida prática no trabalho. Pois identifico que as pessoas formadas pela FEA conhecem teoria, mas nem sempre as decisões do dia-a-dia são formadas de teoria. Muito se define por analogia e por possibilidades que existem, no momento, frente ao que há de ser “feito e/ou resolvido” e o espaço de tempo que existe em executá-lo. Acho que eles saem da Universidade com a ambição de resolver todos os problemas do mundo e trabalhar dentro de “um mundo de faz de conta ou ideal na ótica da perfeição”, frente a inocência e a formação que eles são submetidos. (resposta escrita de pergunta aberta¹⁵).

Ainda, trabalhos anteriores explicam tal desalinhamento entre o conhecimento transmitido em sala e os que o mercado julga como importante, pois uma IES pública tem um papel social a atender também. De forma que o currículo inclua conceitos do terceiros setor, contabilidade pública, pesquisa e desenvolvimento contábil e, não fique amarrado as necessidades do mercado. (Machado e Casa Nova, 2007).

Adicionalmente, efetuamos o cálculo de correlação mediante o coeficiente de Spearman e identificamos que com exceção das variáveis “idiomas estrangeiros” e “conhecimento de práticas contábeis”, as demais variáveis apresentam correlação de moderada ($0,4 < p < 0,5$) a boa ($0,5 < p < 0,7$) entre si, apontando o ponto forte dos alunos pesquisados.

4.2.3 Postura Profissional

Na segunda seção do questionário eletrônico, as perguntas tinham o intuito de investigar quanto ao tipo de comportamento, classificando-o de inadequado a adequado, frente a treze atitudes inerentes à postura profissional, desenvolvidas a partir da teoria discutida no item 2.2.

Para melhor análise e interpretação os resultados foram divididos em dois grupos: (1) atitudes que apresentam correlação entre as variáveis e (2) atitudes com baixa ou sem

¹⁴ Expressão em inglês que representa a diferença entre o valor observado e o valor ideal.

¹⁵ Gerente de Auditoria, sexo masculino, 31 anos.

correlação. No primeiro grupo a correlação foi segregada em alta ($p > 0,7$), entre boa e alta (correlações variando de alta a boa entre os itens do grupo) e boa correlação (somente correlações $0,5 < p < 0,7$ nos itens do grupo).

Correlação	Tipo de comportamento:	Inadequado a Satisfatoriamente adequado	Na maioria das vezes adequado a Adequado
Alta	Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho	20%	80%
	Comprometimento com a qualidade do trabalho final	17%	83%
Boa a Alta	Capacidade de assumir responsabilidades	26%	74%
	Relacionamento com a equipe da área	31%	69%
	Relacionamento com outras áreas da empresa	34%	66%
	Relacionamento com os superiores hierárquicos	23%	77%
Boa	Capacidade de análise, interpretação e organização de informações.	37%	63%
	Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo	40%	60%
	Liderança	63%	37%

Quadro 5 – Avaliação das variáveis da postura profissional que possuem de boa a alta correlação.

Conforme Quadro 5, é possível inferir que os alunos apresentam atitudes adequadas quanto a posturas como: “Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho”, “Comprometimento com a qualidade do trabalho final”, pois além de apresentarem ampla maioria da frequência no topo da escala, também possuem correlação alta; ou seja, um aluno com comprometimento com o prazo de entrega do trabalho provavelmente também demonstrará comprometimento com a qualidade do trabalho final.

Os demais comportamentos relacionados no Quadro 5 apresentam correlações boas ou altas e maioria entre as faixas de comportamento “na maioria das vezes adequado” e “adequado”, com exceção da “Liderança”, postura que sugere um ponto de atenção.

E m linha com a opinião dos dirigentes entrevistados, a pesquisa demonstra que as habilidades de liderança sinalizam uma carência que poderia ser endereçada no ensino da IES. A variável de “Liderança” obteve a maior parte de suas avaliações entre comportamento “pouco adequado” a “satisfatoriamente adequado”.

Não obstante, pesquisa anterior (Cardoso, Mendonça Neto e Oyadomari, 2010) evidencia a liderança como uma das competências requeridas de um contador gerencial no Brasil e também em estudos internacionais como White Paper (1999), IMA (1996; 1999) e, IFAC (2003), ressaltando ainda mais a necessidade da inclusão da prática desta postura no ambiente acadêmico.

Tipo de comportamento:	Inadequado a Satisfatoriamente adequado	Na maioria das vezes adequado a Adequado
Assiduidade	20,0%	80,0%
Adequação do vestuário ao ambiente de trabalho	22,9%	77,1%
Adequação da linguagem ao ambiente de trabalho	20,0%	80,0%
Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros	25,7%	74,3%

Quadro 6 - Avaliação das variáveis de postura profissional com baixa ou sem correlação

Todas as posturas evidenciadas no Quadro 6 foram positivamente avaliadas pelos respondentes, pois a ampla maioria dos alunos possui um comportamento entre “na maioria das vezes adequado” e “adequado”, permitindo apontar que apenas uma minoria dos jovens estudados apresenta no ambiente de trabalho algumas das características inerentes à geração Y, como o uso de linguagem de rede social e a resistência em aceitar trabalhos rotineiros.

Quando indagados, através de pergunta aberta do questionário, se há outro comportamento profissional que julgam importantes, os respondentes relataram outras atitudes diversas, podendo-se destacar como principais as inerentes a liderança: “tomada de decisões” e “capacidade de realizar marketing pessoal”.

E por fim, os respondentes ao serem indagados quanto aos pontos positivos e pontos negativos em relação à postura, destacam como os principais pontos positivos o comprometimento geral com o trabalho e à capacidade de assumir responsabilidades. Os respondentes atestam que os alunos possuem muita vontade de aprender, pois são observadores, questionadores e interessados por novos conceitos. Também se destacam pelo comprometimento e responsabilidade assumidos frente a uma tarefa, realizando-a com agilidade e rapidez na maioria das vezes.

No que tange os pontos negativos, a principal queixa dos gestores é a falta de “liderança” demonstrada pelos alunos no ambiente de trabalho. A maioria atribui a personalidade tímida encontrada como fonte desta deficiência, o que faz com que o aluno sinta muita dificuldade de se expressar em público ou com outros interlocutores (outras áreas, clientes, fornecedores, etc.) e conseqüentemente não desenvolvam tarefas que necessitam de muita comunicação.

No entanto, segundo Navarro (2006), a capacidade de relacionamento com os demais participantes do negócio é altamente valorizada no mundo corporativo, pois hoje todos os departamentos estão integrados e para que haja uma fluidez e intercâmbio de ideias é preciso que o contador saia de sua “caixa”. A mesma opinião foi descrita por um dos gestores-respondentes:

A capacidade de expressar-se em público é fundamental e noto que estagiários em geral não têm esta habilidade. Este é um tema importantíssimo para aqueles que desejam alcançar sucesso no mercado empresarial, pois quem se expressa bem em público ou perante os colegas (de curso ou de trabalho) dá os primeiros passos rumo à liderança de times e de empresas (resposta escrita de pergunta aberta¹⁶).

Mais adiante, outro gestor relata o que este tipo de comportamento acarreta em termos da desvalorização da imagem do profissional contábil:

É comum encontrar dificuldade de "vender o próprio peixe" em profissionais e estudantes de Ciências Contábeis. O aluno é extremamente quieto. A empresa está estimulando aos poucos que ele mostre mais o trabalho desenvolvido, para que outras pessoas possam valorizar melhor (resposta escrita de pergunta aberta¹⁷).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa permitiram identificar os pontos fortes e fracos dos alunos de graduação em Ciências Contábeis da FEA-USP quanto ao conhecimento técnico e postura profissional, atingindo, portanto, os objetivos propostos. Há excelência na técnica contábil, porém deficiência no conhecimento prático e em idiomas estrangeiros, tendo sido a língua inglesa destacada pelos gestores das empresas pesquisadas.

¹⁶ Gerente de Fundos de Investimento, sexo masculino, 36 anos.

¹⁷ Gerente Administrativo, sexo masculino, 29 anos.

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

Desta forma, as autoras sugerem que os resultados apresentados sirvam como subsídio para futuras melhorias do curso de graduação em Ciências Contábeis da instituição, propiciando uma formação mais completa tanto do ponto de vista acadêmico quanto o profissional.

Destacamos como limitação do presente estudo, o número reduzido de respondentes do questionário eletrônico, o que se tentou minimizar utilizando tanto a triangulação de dados (entrevistas em profundidade) quanto à triangulação dos achados da pesquisa com a teoria sobre competências do contador.

Em relação a pesquisas futuras, sugerimos a aplicação do questionário com gestores de alunos de outras instituições de ensino superior de contabilidade e de outras regiões do país, buscando identificar se as características são similares às identificadas nesse estudo.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARDOSO, Ricardo Lopes. MENDOÇA NETO, Octavio Ribeiro. OYADOMARI, José Carlos. **Os Estudos internacionais de competências e os conhecimentos, habilidades e atitudes do contador gerencial brasileiro: análises e reflexões.** *Revista Brazillian Business Review*. v.7, n.3. p. 91-113. Vitória-ES, set - dez 2010.

CARDOSO, Ricardo Lopes *et al.* **Competências do Contador: um Estudo sobre a Existência de uma Estrutura de Interdependência.** *Revista de Administração – RAUSP*, v. 44, p. 365-379, 2009.

CARDOSO, Jorge Luiz *et al.* **Perfil do Contador na Atualidade: um estudo exploratório.** Base: *Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 3(3):p. 275-284, set./dez. 2006.

CASADO, Tania. **Um elo entre o jovem profissional e o mercado de trabalho.** *Gente da FEA*. São Paulo, ano 4, ed. 35, 05/2007.

CASADO, Tania. **A passagem da vida universitária para o mercado.** São Paulo, 01/03/2006. Disponível em <<http://www.fea.usp.br/noticias/noticias.php?i=117>> Último acesso em 08 set. 2010.

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

DOMAKOSHI, Julyene F. da Silva *et. al.* **A Formação Acadêmica do Contador Proposta pelas Instituições de Ensino Superior versus Exigência do Mercado de Trabalho: Percepção dos Egressos de Ciências Contábeis na Cidade de Curitiba/PR.** I Congresso Congresso Internacional de Administração – Gestão Estratégica: Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade, Brusque- SC, 20 a 24/09/2010.

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

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

FUCAPE Business School. **Currículo do Contador Global**. Site < <http://www.fucape.br>>, Último acesso em 20/01/2011.

FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA PARA O VESTIBULAR (FUVEST). **Relação Candidato-Vaga**. Disponível em < <http://www.fuvest.br/vest2011/informes/ii112011.html> >, Último acesso em 18/01/2011.

GARCIA, Dirce Maria Falcone. **Juventude em Tempo de Incertezas**: enfrentando desafios na educação e no trabalho. São Paulo: Annablume; Belo Horizonte: Fapemig, 2009.

INTERNATIONAL ACCOUNTING EDUCATION STANDARDS BOARD (IAESB). **Professional Skill and General Education**. New York: IFAC, 2008. Disponível em < <http://www.ifac.org/Education/Resources.php>>, Último acesso em 19/01/2011.

MACHADO, Vinícius Sucupira de Alencar; CASA NOVA, Sílvia Pereira de Castro. **Análise Comparativa entre os Conhecimentos Desenvolvidos no curso de Graduação em Contabilidade e o perfil do Contador exigido pelo Mercado de Trabalho**: uma pesquisa de campo sobre Educação Contábil. X Semead: Globalização e Internacionalização de Empresas, São Paulo, FEA-USP, 09 e 10 ago. 2007.

MARION, José Carlos. Reflexões sobre: **Proposta de um Projeto Pedagógico para o Curso de Ciências Contábeis da FEA/USF**. out. 1998 Disponível em < <http://www.marion.pro.br/portal/modules/wfdownloads/visit.php?cid=1&lid=6>>, Último acesso em 19/01/2011.

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

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

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Resolução CNE / CES 10/2004 e Parecer CNE / CES269/2004**, Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12991:diretrizes-curriculares-cursos-de-graduacao-&catid=3, Último acesso em 20/01/2011.

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

RIBEIRO, Suzana Lopes Salgado (Org.). **Contando História: o Departamento de Contabilidade e Atuária – FEA/USP entre números e palavras**. São Paulo: D'Escrever, 2009.

TAKAHASHI, Tadao (Org.). **Sociedade da Informação no Brasil**: livro verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000. Disponível em < <http://www.mct.gov.br/index.php/content/view/18878.html> > Último acesso em 15/01/2011.

TAYLOR, Paulo. KEETER, Scott. **Millennials: confident, connected, open to change**. Pew Research Center. February, 2010.

TROMBETTA, Maria Rosa. CORNACHIONE JR., Edagr Bruno. **Um estudo empírico da percepção dos alunos de Contabilidade sobre as habilidades de comunicação adquiridas na graduação**. Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, v. 152, p. 83-97, 2005.

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