

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**AS NECESSIDADES DO MERCADO DE TRABALHO E
O PERFIL DO CONTADOR EGRESSO DA UFSM**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Angel Alcântara Araújo

Santa Maria, RS, Brasil

2015

AS NECESSIDADES DO MERCADO DE TRABALHO O PERFIL DO CONTADOR EGRESSO DA UFSM

Angel Alcântara Araújo

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Ciências Contábeis**.

Orientador: Prof. Ms. Ney Izaguirry de Freitas Junior

Santa Maria, RS, Brasil

2015

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Ciências Contábeis
Curso de Ciências Contábeis**

**A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Trabalho de Conclusão de Curso**

**AS NECESSIDADES DO MERCADO DE TRABALHO
E PERFIL DO EGRESSO DA UFSM**

elaborado por
Angel Alcântara Araújo

como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis

COMISSÃO EXAMINADORA:

Ney Izaguirry de Freitas Junior, Ms. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Gilberto Brondani, Ms. (UFSM)

Vanessa Schaefer (UFSM)

Santa Maria, dezembro de 2015.

E aprenderemos diariamente a
desaprender e a viver como
realmente somos!

(Rodrigo Lima)

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso
Departamento de Ciências Contábeis
Curso de Ciências Contábeis
Universidade Federal de Santa Maria

AS NECESSIDADES DO MERCADO DE TRABALHO E O PERFIL DO CONTADOR EGRESSO DA UFSM

AUTOR: Angel Alcântara Araújo

ORIENTADOR: NEY IZAGUIRRY DE FREIRAS JUNIOR

Data e Local da Defesa: Santa Maria, dezembro de 2015.

As grandes mudanças no mercado, causadas pelo processo de globalização e sucessivos avanços tecnológicos, provocam alterações constantes nas exigências com relação às competências na mão de obra. Devido a essas transformações, as instituições de ensino necessitam atualizar continuamente suas metodologias e estratégias didáticas, atentando-se às demandas do mercado para não ficarem obsoletas, frente à preparação dos novos profissionais. Por esse motivo, o presente trabalho tem como principal objetivo verificar, através da aplicação de questionários e com base no Programa Político Pedagógico (PPP) do curso de Ciências Contábeis da UFSM, se o aluno formado na instituição possui as competências esperadas pelos recrutadores de mão de obra em empresas de gestão de recursos humanos, visando identificar, assim, os pontos percebidos como positivos e/ou negativos por parte dos recrutadores. O questionário foi aplicado em quatro, das cinco empresas do ramo, na cidade de Santa Maria (RS). Os dados foram analisados e apresentados em gráficos de coluna, contendo os valores referentes às avaliações dos respondentes, junto a textos com sínteses das perguntas abertas, aplicadas em forma de entrevista. Os resultados sugerem que, de maneira geral, grande parte das necessidades levantadas pelos respondentes é atendida pelo PPP, com exceção de alguns conhecimentos práticos e específicos que, a nosso ver, não cabem às instituições de ensino superior ensiná-los aos estudantes, tal como, por exemplo, o domínio de *software* específico, como *Excel*. Em contrapartida, há indícios de significativo desenvolvimento técnico dentro do programa, assim como de desenvolvimento positivo em informática e áreas afins à contabilidade, tais como: matemática financeira, finanças empresariais, entre outras.

Palavras-chave: Educação em Contabilidade. Mercado de Trabalho. Universidade Federal de Santa Maria. Competências do Contador.

ABSTRACT

Course Conclusion Work Course
Accounting Science Course
Federal University of Santa Maria

THE NEEDS OF LABOR MARKET AND THE COUNTER PROFILE GRADUATE OF UFSM

AUTHOR: Angel Alcântara Araújo

ADVISER: Prof. Ms Ney Izaguirry de Freitas Junior

Date and place of the defense: Santa Maria, December, 2015.

The great changes in the market due to globalization and technological advances, cause constant changes in requirements for skills in the labor force. Because of these transformations educational institutions need to upgrade their methodologies and didactic strategies to keeping in mind the demands of the market for non become obsolete forward the preparation of new professionals. Therefore, this study aims to identify, based on the Political Pedagogical Program (PPP) of the Accounting course at UFSM, the graduate student in the institution have the skills that are expected by hand labor recruiters in business management of human resources, according to the replies to the questionnaire, demonstrating the qualities and possible improvement points. The questionnaire was applied in four among five companies in the sector in Santa Maria, the data were analyzed and presented in graphs of column containing the values evaluated by each respondent, along with summaries of the texts open questions applied as an interview. In general, much of the need raised by the respondents is answered by the PPP, except for the practical part and some specific knowledge that is not the responsibility of higher education institutions teach them such as, for example, knowledge in specific software like Excel. On the other hand there is evidence that there is great technical development inside the program, as well as good development in information technology and accounting related areas such as financial mathematics, corporate finance, among others.

Keywords: Education in Accounting, Labour Market, Federal University of Santa Maria, Accountant Competencies.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Conhecimento teórico em contabilidade.....	33
Gráfico 2 – Conhecimento prático em contabilidade.....	34
Gráfico 3 – Conhecimento de áreas relacionadas à contabilidade.....	35
Gráfico 4 – Conhecimento de informática.....	35
Gráfico 5 – Conhecimento de idiomas estrangeiros.....	36
Gráfico 6 – Capacidade de assumir responsabilidades.....	38
Gráfico 7 – Relacionamento com a equipe da área.....	38
Gráfico 8 – Relacionamento com outras áreas da empresa.....	39
Gráfico 9 – Relacionamento com superiores hierárquicos.....	40
Gráfico 10 – Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho.....	40
Gráfico 11 – Comprometimento com a qualidade do trabalho final.....	41
Gráfico 12 – Assiduidade (ausência de faltas e atrasos).....	42
Gráfico 13 – Adequação do vestuário ao ambiente de trabalho.....	42
Gráfico 14 – Adequação da linguagem ao ambiente de trabalho.....	43
Gráfico 15 – Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros.....	44
Gráfico 16 – Capacidade de análise, interpretação e organização de informações.....	44
Gráfico 17 – Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo.....	45
Gráfico 18 – Liderança.....	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Áreas de atuação do contador.....	13
----------------------------------------------	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução histórica dos conhecimentos do contador.....	11
Tabela 2 – Tipos de gerações e suas características.....	20

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCSH - Centro de Ciências Sociais e Humanas.
IASB - *International Accounting Standard Board*.
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
IES - Instituições de Ensino Superior.
IFAC - *International Federation of Accountants*.
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
MEC - Ministério da Educação.
UFRJ - Universidade Federal de Rio de Janeiro.
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria.
UNB - Universidade de Brasília.
USP - Universidade de São Paulo.
PPP - Programa Político Pedagógico.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivos	13
1.1.1 Objetivo Geral.....	13
1.1.2 Objetivos específicos	13
1.2 Justificativa	14
1.3 Hipótese	15
1.4 Estrutura deste trabalho	15
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
2.1 Competências profissionais	16
2.2 Competências do profissional contábil	18
2.3 Geração Y	21
2.4 Ensino superior no Brasil	25
2.5 Ciências Contábeis na Universidade Federal de Santa Maria	28
3 METODOLOGIA	32
4 ANÁLISE DE DADOS	34
4.1 Os conhecimentos técnicos	34
4.1.1 Conhecimento teórico em contabilidade.....	34
4.1.2 Conhecimento prático em contabilidade.....	35
4.1.3 Conhecimento de áreas relacionadas à contabilidade (Finanças, Matemática Financeira, etc).....	36
4.1.4 Conhecimento de informática	37
4.1.5 Conhecimento de idiomas estrangeiros	38
4.1.6 Outros conhecimentos relevantes	39
4.1.7 Aspectos positivos e negativos de escolher perfis pelos conhecimentos técnicos.....	39
4.2 Postura profissional	39
4.2.1 Capacidade de assumir responsabilidades	40
4.2.2 Relacionamento com a equipe da área.....	40
4.2.3 Relacionamento outras áreas da empresa	41
4.2.4 Relacionamento com superiores hierárquicos	42
4.2.5 Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho	42
4.2.6 Comprometimento com a qualidade do trabalho final.....	43
4.2.7 Assiduidades (ausência de faltas e atrasos)	44
4.2.8 Adequação ao vestuário ao ambiente de trabalho.....	45
4.2.9 Adequação da linguagem ao ambiente de trabalho.....	45
4.2.10 Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros.....	46
4.2.11 Capacidade de análise, interpretação e organização de informações	47
4.2.12 Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo	48
4.2.13 Liderança.....	48
4.2.14 Outros comportamentos profissionais relevantes	49
4.2.15 Aspectos positivos e negativos de escolher perfis pela postura profissional.....	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53
ANEXOS	56

1 INTRODUÇÃO

O panorama atual é o de um mundo globalizado, onde as entidades e o mercado estão em constantes transformações, colaborando para o surgimento, a todo o instante, de novas necessidades, tanto no nível individual, como também no nível das grandes corporações, substituindo rapidamente os desejos e carências da população em geral.

Devido à globalização e aos avanços tecnológicos, grandes mudanças ocorrem no mercado, provocando alterações constantes nas exigências e competências da mão de obra. As transformações das entidades geram novas necessidades com relação aos seus colaboradores, e esses devem se adequar às novas tendências para permanecerem no mercado. Portanto, frente à necessidade de preparação dos novos profissionais, as instituições de ensino obrigam-se a atualizar suas metodologias e estratégias didáticas, junto ao mercado, para não ficarem obsoletas.

Hoje, a chamada “geração Y” – popularmente conhecida como os jovens nascidos a partir de 1978 – compõe o mercado de trabalho. Esses jovens estão reinventando os meios de comunicação, como também as regras no mercado de trabalho, fazendo com que as organizações revejam constantemente a forma como executam suas atividades, suas rotinas de trabalho, prazos, jornadas de trabalho e, também, a maneira como tratam e motivam seus colaboradores.

Sobre a geração Y, Maldonado (2009, p. 3) afirma que:

É a primeira geração da história a ter maior conhecimento do que as anteriores de uma área essencial: a tecnologia. Convivendo com a diversidade das famílias multifacetadas, tendo passado a infância com a agenda cheia de atividades e de aparelhos eletrônicos, as pessoas dessa geração são multitarefas, vivem em ação e administram bem o tempo. Querem trabalhar para viver, mas não vivem para trabalhar. Captando os acontecimentos em tempo real e se conectando com uma variedade de pessoas, desenvolveram a visão sistêmica e aceitam a diversidade.

Desse cenário conflituoso, entre o mercado globalizado e os jovens “ultraconectados”, surge a necessidade de que sejam avaliados os agentes que compõem o mercado de trabalho, em busca de indícios capazes de sugerir melhorias às instituições de ensino superior, visto que a avaliação das intuições, suas qualidades e eficiências, são requisitos importantes para a sua existência.

Frente à situação apresentada está a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e o mercado de trabalho local que, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE), em 2013, contava com um montante total de 9.919 empresas atuantes na cidade, empregando um total de 82.068 pessoas.

Posto isso, pretende-se traçar, através desta investigação, o perfil do profissional da área contábil atualmente buscado por gestores de recursos humanos junto às empresas de recrutamento de mão de obra, na cidade de Santa Maria, e, para isso, foi elaborado um questionário aplicado com os responsáveis pela tarefa de seleção dos currículos dessas empresas.

1.1 Objetivos

Os objetivos deste trabalho estão relacionados a seguir e se propõem a contribuir para a solução do problema de pesquisa.

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo deste trabalho é identificar, com base no Programa Político Pedagógico (PPP) do curso de Ciências Contábeis da UFSM, se o aluno formado na instituição possui as competências que são esperadas pelos recrutadores de mão de obra em empresas de gestão de recursos humanos, em Santa Maria (RS), visando demonstrar, assim, as percepções desses profissionais acerca dos pontos considerados positivos e/ou negativos na formação dos egressos do curso, bem como apontar os principais aspectos indicados como passíveis de melhoria.

1.1.2 Objetivos específicos

- 1) Obter características procuradas pelos recrutadores de acadêmicos e bacharéis em ciências contábeis;
- 2) Verificar as competências descritas pelo PPP do curso de Ciências Contábeis da UFSM;
- 3) Identificar possíveis características não contempladas no PPP, às quais são procuradas pelos recrutadores;
- 4) Apresentar as convergências e divergências entre o perfil buscado pelas empresas e as competências dos alunos do curso de Ciências Contábeis da UFSM;

- 5) Sugerir opções de melhoria no projeto pedagógico da instituição, com base nos resultados obtidos.

1.2 Justificativa

Devido aos avanços tecnológicos nos meios de comunicações, intensificados nas duas últimas décadas, as trocas de informações neste cenário acabam gerando um mercado de trabalho extremamente dinâmico, que se adapta rapidamente às mudanças do mundo globalizado.

Num ritmo jamais registrado na história da humanidade, essas mutações que sofrem os agentes econômicos trazem consigo uma série de consequências: profissionais encontram-se mais vulneráveis ao risco de verem seus conhecimentos ficarem para trás, substituídos por novas tendências e necessidades, compelidos a atualizarem seus conhecimentos concomitantemente aos avanços mundiais.

O mesmo acontece dentro das instituições de ensino que formam os profissionais que irão ocupar as vagas disponíveis no mercado: passam a ter seus conteúdos, métodos e formas de ensino constantemente reformuladas para não se tornarem obsoletos e garantirem a continuidade dos cursos dentro das IES.

Diante da preocupação com esses exemplos, percebe-se a necessidade de serem realizados estudos, dentro das universidades, no intuito de proporem melhorias aos programas curriculares das mesmas, beneficiando, assim, todas as partes envolvidas.

Dessa forma, o presente estudo prontifica-se a estudar o que está sendo procurado pelo mercado de trabalho na cidade de Santa Maria (RS), através do levantamento das competências dos alunos da Universidade Federal de Santa Maria.

Levando em consideração o Projeto Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis da UFSM, que tem por objetivo:

Partindo da missão a que se propõe – formar um profissional com habilidades e competências que o capacitem a cumprir suas responsabilidades perante os agentes econômicos produtivos e fiscalizadores, desempenhando com ética e proficiência as funções que lhe são atribuídas pela legislação. (SITE CONTÁBEIS - UFSM)

O estudo traz a possibilidade de se evidenciarem as necessidades destes agentes econômicos recrutadores de profissionais da área e, de acordo com os resultados obtidos, identificar pontos de melhoria que possam ser sugeridos em uma eventual reformulação do

Projeto Pedagógico, ajudando esse a se tornar mais adequado à realidade do mercado, convergindo ao seu já referido objetivo.

Espera-se que o presente estudo colabore como estímulo para que ocorram outras pesquisas interessadas em discutir a temática aqui abordada, cooperando com a evolução da ciência e da educação, e, ainda, traga ao curso de Ciências Contábeis da UFSM informações relevantes, que possam ser utilizadas em uma atualização de seu PPP.

1.3 Hipótese

Acredita-se que, após a realização das entrevistas com os responsáveis pelo recrutamento dos profissionais da área contábil, sejam encontrados subsídios que possibilitem a identificação de carências não supridas dentro da instituição de ensino, objeto deste estudo.

Também se deve ter em mente que a universidade não tem como objetivo único, dentro do seu programa pedagógico, formar empregados para o mercado de trabalho. Deve possibilitar, para além do desenvolvimento técnico do aluno, as habilidades de cunho acadêmico, como pesquisas e extensões, além de promover valores éticos e sociais.

1.4 Estrutura deste trabalho

Este trabalho está dividido em cinco capítulos. O primeiro trata-se de capítulo introdutório. O segundo engloba a revisão bibliográfica sobre competências profissionais, competências do profissional contábil, geração Y, ensino superior no Brasil e o curso de Ciências Contábeis da UFSM. No terceiro capítulo, apresenta-se a metodologia aplicada a esta pesquisa no que se refere à abordagem, aos objetivos e aos procedimentos técnicos. No quarto capítulo apresentar-se-á a descrição dos dados e a análise dos resultados. A conclusão e as indicações para trabalhos futuros são discutidas no quinto capítulo.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A seguir, se apresenta uma revisão bibliográfica sobre competências profissionais. Em seguida, serão discutidas as competências do profissional contábil. Logo, na sequência, apresenta-se um apanhado geral sobre a terminologia “geração”, as características de cada uma, e a análise, mais aprofundada, da atual “Geração Y”, passando a uma breve análise histórica retrospectiva sobre o ensino superior no Brasil e, finalmente, concluindo com a discussão sobre o curso de Ciências Contábeis, da UFSM.

2.1 Competências profissionais

Ao se consultar a terminologia “competência”, ao longo dos anos, se encontram diversos autores que buscam definir a expressão, cada um deles apresentando diferentes interpretações e significados para o termo.

De acordo com o dicionário Michaelis¹ a palavra tem origem do latim *competentia* e quer dizer: “1) Capacidade legal, que um funcionário ou um tribunal tem, de apreciar ou julgar um pleito ou questão. 2) Faculdade para apreciar e resolver qualquer assunto. 3) Aptidão, idoneidade.”.

O termo competência é utilizado por diversos autores que discorrem com diferentes pontos de vista. Takahashi (2000, p. 21) diz que:

Cada vez mais se exige dos trabalhadores contínua atualização e desenvolvimento de habilidades e competências, de modo a atender aos novos requisitos técnico-econômicos e a aumentar sua empregabilidade. A atividade empresarial diretamente influenciada pelos negócios eletrônicos vem demandando novas competências, adaptadas à realidade tecnológica.

Fleury e Fleury (2001, p. 184) apresentam que:

Nos últimos anos, o tema competência entrou para a pauta das discussões acadêmicas e empresariais, associado a diferentes instâncias de compreensão: no nível da pessoa (a competência do indivíduo), das organizações (*as core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências).

¹ disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=compet%EAncia>> Acesso em: 19 de novembro de 2015.

Ainda de acordo com Fleury e Fleury (2001, p. 187-188):

A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações. [...] Definimos assim competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Outro conceito para o termo é trazido por LeBortef (1994 apud Cardoso 2006, p. 70):

Competência não é estado que se tem, nem é resultado de treinamento. Competência é, na verdade, colocar em prática o que se sabe em um determinado contexto, marcado geralmente pelas relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e recursos.

De fato, o setor econômico cria expectativas quanto à mão de obra, de que surjam, à medida que evoluam as tecnologias, profissionais cada vez mais capacitados.

Machado (1998, p. 23) elucida esta questão:

A literatura *business* tende a estabelecer dedutiva e genericamente uma correlação linear entre o fenômeno da ampliação do uso da tecnologia e racionalização dos processos produtivos e aumento das capacidades gerais e específicas dos trabalhadores que neles atuam.

Por outro lado, em matéria publicada na revista “Valor Investe”, de agosto de 2012, empresas afirmam que a busca por competências demasiadas traziam consigo profissionais com anseios muito grandes e que a saída para elas foi a de deixar para segunda instância as grades de habilidades e passar a dar mais importância à inteligência emocional, sendo mais fácil se ensinar a mudar pontos técnicos, do que a forma como a pessoa encara a vida e o trabalho.

Boyatzis et al. (2002) também já havia trabalhado esse assunto relacionando a aprendizagem cognitiva e a inteligência emocional, como uma receita de bolo para o desenvolvimento de capacidades técnicas e o desenvolvimento de senso crítico.

Observamos que os conceitos sobre as diferentes formas de abordagem do termo competência se alteram devido à época e às necessidades locais. Pode-se dizer que a competência está entre um dos temas mais percorridos na administração de empresas e recursos humanos, em diversas obras nacionais e internacionais, e que seus conceitos até hoje não chegaram a um comum acordo, sendo eles adaptados às circunstâncias do tempo e da

necessidade à qual a época conduz. O que torna o assunto aberto e à luz de novas interpretações.

2.2 Competências do profissional contábil

Segundo Machado et al. (2009), há numerosos trabalhos acerca das competências do contabilista que, para a maioria dos autores, relacionam o modelo de qualificação, privilegiando a especialização.

O autor, ao questionar o que é um profissional contábil competente, cita que tal questionamento requer uma remonta à linha de desenvolvimento da história contábil, pois, ao longo do tempo, vários foram os perfis considerados ideais para o profissional contábil.

A seguir serão apresentados quadros reproduzidos por Antunes (1999 apud Machado 2009, p. 8), demonstrando os conhecimentos contábeis de acordo com suas respectivas épocas.

Tabela 1 - Evolução histórica dos conhecimentos do contador

Sociedade Primitiva	A contabilidade destinava-se apenas à contagem física dos bens. Para o proprietário, o bom contador era o que tinha apenas a habilidade de contar bens materiais.
Sociedade Agrícola	Havia a necessidade de registro de fatos, principalmente das expedições marítimas e da apuração dos resultados após vendas de mercadorias para distribuição entre os sócios e o pagamento de impostos. Para os sócios e o governo, a habilidade em trabalhar com números e a identificação de oportunidades na interpretação das leis, aliados ao raciocínio rápido e lógico, juntamente com a ética, formava o contador demandado pelos empreendedores e governo.
Sociedade Industrial	Com o advento de sistemas de informação contábil, sistemas gerenciais, divulgação de relatórios para acionistas, gerente e governo, apuração e separação dos custos de produção, reconhecimento da depreciação, etc. Para o público da época, o bom profissional tinha as habilidades de todos os anteriores somados à construção, à interpretação e à divulgação de relatórios, à capacidade de relatar fatores econômicos que, no passado, afetaram o resultado do Patrimônio e o relacionamento com agentes externos, entre eles governos, sindicatos e órgãos reguladores da classe.
Sociedade do Conhecimento	A economia é globalizada, os recursos informacionais são abundantes e há a informatização/mecanização do trabalho.

Fonte: Adaptado de Machado (2009, p. 8).

Chegando neste ponto, segue o raciocínio do autor acerca das competências do contador na época atual. O contador precisa interagir com as outras culturas (aprender línguas), ter conhecimento de contabilidade internacional, aprender a utilizar ferramentas de administração de sistemas de informação.

São inúmeras as áreas de atuação do profissional da contabilidade, intitulado bacharel em ciências contábeis. De acordo com Fischborm e Jung (2012) terá o contador, oportunidade de atuar em 08 (oito) áreas na empresa, 05 (cinco) para o contador independente, 05 (cinco) para o profissional voltado ao ensino e 05 (cinco) para o contador de órgãos públicos, conforme o quadro da página a seguir:

	SETOR	ESPECIALIZAÇÃO
CONTADOR	NA EMPRESA	PLANEJADOR TRIBUTÁRIO
		ANALISTA FINANCEIRO
		CONTADOR GERAL
		CARGOS ADMINISTRATIVOS
		AUDITOR INTERNO
		CONTADOR DE CUSTO
		CONTADOR GERENCIAL
		ATUÁRIO
	INTEDEPENDENTE (AUTÔNOMO)	AUDITOR INDEPENDENTE
		CONSULTOR
		EMPRESÁRIO CONTÁBIL
		PERITO CONTÁBIL
		INVESTIG. DE FRAUDE
	NO ENSINO	PROFESSOR
		PESQUISADOR
		ESCRITOR
		PARECERISTA
		CONFERENCISTA
	ÓRGÃO PÚBLICO	CONTADOR PÚBLICO
		AGENTE FISC. DE RENDA
DIVERSOS CONC. PÚBL.		
TRIBUNAL DE CONTAS		
OFICIAL CONTADOR		

Quadro 1 – Áreas de atuação do contador.

O que se vê é um grande mercado de atuação profissional, conforme exposto por Iudícibus e Marion (2002) o ramo da contabilidade será a profissão do futuro, pois o contador é como o médico das empresas. Todos os empreendimentos, e até as microempresas, necessitam de um eficaz controle de custos e, além disso, o novo milênio tem aberto as portas para diversas especializações no que se refere à contabilidade.

A globalização fez com que surgissem as normas internacionais de contabilidade e suas consequências fizeram do contador um profissional global, não mais vinculado ao país e às suas regras locais. Fischborn e Jung (2012, p. 4) reforçam isso:

Com o crescimento de negócios entre diversos países e de sistemas econômicos diferentes, surge a necessidade de padronizar as normas internacionais de contabilidade. Organismos contábeis, como o International Accounting Standard Board (IASB), estão empenhados em promover a convergência internacional das práticas contábeis adotadas pelas empresas para proporcionar melhor transparência das informações e facilitar sua comparabilidade.

Needles Jr. et al. (2001) listam habilidades e competências requeridas pelo contador baseados na IFAC – *International Federation of Accountants* – segregando-as em quatro grupos: conhecimentos; habilidades; valores profissionais, e; flexibilidade.

Moramed e Lashine (2003 apud Cardoso 2006, p. 117), procurando discutir as competências para um profissional internacionalizado na área contábil, estabelecem que “como prioridade a ser trabalhada, estão as capacidades: habilidade de comunicação, domínio da computação, raciocínio lógico analítico, visão global, liderança e pensamento crítico, além de habilidades técnicas como: contabilidade, custos, orçamento e técnicas de controle”.

Há um vasto acervo em se tratando de competência dos contabilistas em torno do mundo, porém, no Brasil, são poucos os autores que se dedicam à discussão acerca das competências do profissional contábil, e quais são as características importantes para um profissional qualificado atualmente.

Com efeito, compromete-se o aprofundamento da discussão acerca do tema no interior do país, o que evidencia a importância do encorajamento ao debate sobre tais questões. O que, de fato, é corroborado por Cardoso et al. (2009, p. 367), que diz:

Há carência de estudos sobre o assunto, os quais, em sua maioria, tratam da função do profissional e não do fator competências; a quase totalidade dos estudos não realiza levantamentos empíricos nem sequer trata o aspecto da competência mediante a abordagem da Psicologia e de Recursos Humanos.

Souza et al. (2002 apud Fischborn e Jung 2012) em seu estudo realizado a respeito das habilidades e competências requeridas dos profissionais em contabilidade, obteve, como conclusão, as seguintes exigências: adequada utilização da terminologia e linguagem da ciência contábil; visão sistêmica e interdisciplinar demonstrada na atividade contábil; elaboração de pareceres e relatórios que contribuam para um eficiente e eficaz desempenho de seus usuários, independente dos modelos organizacionais; aplicação adequada da legislação inerente à função contábil; desenvolvimento da liderança entre equipes multidisciplinares objetivando captar os insumos necessários aos controles técnicos e à geração e disseminação da informação, com reconhecido nível de precisão; execução das funções com expressivo domínio das funções contábeis, viabilizando o cumprimento das responsabilidades da gestão, assim como aos controles e à prestação de contas da gestão junto à sociedade, gerando desta forma, informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania; desenvolvimento, análise e implantação de sistemas de informação contábil e de controle gerencial e execução, com ética e exatidão, das atribuições e prerrogativas conferidas por meio da legislação específica, revelando adequado domínio aos diferentes modelos de organizações.

2.3 Geração Y

A sociedade adotou o termo “geração”, há muito tempo, para diferenciar indivíduos nascidos em faixas etárias e momentos culturais específicos, vinculando-as com as tendências e costumes adotados pela maioria da população em determinado período.

Para Motta (2011, p. 229), o sentido mais sociológico da palavra é “um coletivo de indivíduos que vivem em determinada época ou tempo social, têm aproximadamente a mesma idade e compartilham alguma forma de experiência ou vivência, ou têm a potencialidade para tal”.

Para Lombardia (2008 apud Vasconcelos et al. 2010) a história de uma geração está baseada em um conjunto de vivências comuns, valores, visão de vida, cenário sociopolítico e a aproximação de idades.

Estas características comuns das diferentes gerações influenciam o modo de ser e de viver das pessoas nas sociedades e é este conjunto de comportamentos e valores que diferenciam uma geração de outra. Um dos desafios da sociedade é permanentemente compreender e adaptar-se a estas novas gerações e a todas as mudanças geradas. (VASCONCELOS et al. 2010, p. 229).

Apesar de não existir nenhum modelo universalmente aceito para dividir as pessoas em gerações, Müller e Dewes (2012) afirmam que cada um tem uma ideia clara do que queremos dizer quando usamos a expressão “minha geração”. Assim, pode-se aceitar a posição de Oliveira (2011 apud Müller e Dewes, 2012, p. 166), segundo o qual: “a Geração Tradicional é formada por pessoas com mais de 70 anos; a *Baby Boomers* é formada por pessoas com idade entre 50 e 70, seguida da geração X, que tem entre 32 e 50 anos, e pela geração Y, nascidos entre 1980 e 1999”.

É do conflito entre as diferentes gerações que ocupam as organizações que surgem as mudanças na forma de trabalho e gestão das empresas. Isso é esclarecido por Melo (2013, p. 4) que diz que “as organizações ainda possuem hoje o alinhamento de três perfis de mão de obra no mesmo espaço de trabalho: os *baby boomers*, a geração X ou *baby busters*; e mais recentemente a geração Y”.

Melo (2013, p. 4) segue discorrendo sobre as gerações e suas transformações na época:

A geração *baby boomers*, são as pessoas nascidas entre 1948 e 1963, revolucionou o mundo lutando pelos seus ideais, transgredindo velhos costumes, lutando para fortalecer as minorias e protestando contra injustiças. É a geração que mudou o mundo com a música, com seu modo de pensar jogado em melodias. Eles queriam mudar o mundo, não queriam trabalhar apenas por trabalhar e ganhar dinheiro para se sustentar, queriam ter prazer no que faziam. Assim os valores foram questionados e os costumes foram redefinidos. Eles conquistaram o direito de ser jovens e revolucionaram o jeito de pensar e agir de todos. Na década de 60 os *baby boomers* começaram a ter seus próprios filhos e assim surgiu a geração X que causou muito mais polêmica.

Na Tabela 2, elaborada por Melo (2013), exibida a seguir, são apresentadas as gerações e suas respectivas características.

Tabela 2 – Tipos de gerações e suas características

Tipo de Gerações	Características
<i>Baby Boomers</i>	Nascidos entre 1946 a 1964; maior nível educacional; denominados pela explosão de bebês que aconteceu na década após a Segunda Guerra Mundial; são motivados e otimistas; valorizam o <i>status</i> e a ascensão profissional dentro

(continua)

Tabela 2 – Tipos de gerações e suas características

Tipo de Gerações	Características
<i>Baby Boomers</i>	(continuação) da empresa, à qual são leais focados na família e na saúde; são poupadores de dinheiro gostam de viagens e estão cada vez mais preocupados com o bem estar e a qualidade de vida; no Brasil, correspondem a 34 % da população econômica ativa (IBGE). Os baby boomers são a pior geração para delegar. Eles odeiam abrir mão de coisas que lhes renderam a posição em que estão.
Geração X ou Baby Busters	Nascidos por volta de 1960 e 1980. Viveram no período da Guerra Fria; Postura de ceticismo e defendem ambiente de trabalho mais informal e hierarquia menos rigorosa; surgimento da AIDS; Início da inserção da mulher no mercado de trabalho; autoconfiante e individualista ao extremo; inflexíveis; não sentem obrigação de compartilhar conceitos. Florescimento do <i>dowsizing</i> corporativo, o qual afetava a segurança no emprego; Maior acesso à computadores usar o computador com mais frequência. A geração X começou a usar a tecnologia e foi responsabilizada pela disseminação da comunicação. No Brasil, correspondem a 34 % da população econômica ativa (IBGE). Para a geração x delegar a um deles pode parecer tomar muito tempo. Quanto mais você dá; mais terá de ensinar e orientar.
Geração Y; “Nets”, “Geração do Milênio”, “Nexters” e “Nativos Digitais”	Nascido a partir de 1978 em diante. Cresceram em contato com as tecnologias de informação e são mais individualistas. Defendem suas opiniões e priorizam o lado pessoal em relação às questões profissionais. Quando começaram a nascer, o país enfrentava uma grande instabilidade econômica e, pouco depois, reinstalando a democracia. No cenário mundial, a cultura da impermanência e a falta de garantias, com mercados voláteis. No Brasil, correspondem a 33 % da população econômica ativa (IBGE). Não são muito amigos da hierarquização, almejam salários significativos.

Fonte: Melo (2013, p. 5, 6)

A geração Y é a primeira a ter conhecimento sobre a tecnologia, por terem nascidos dentro da era digital dominam esse conhecimento como nenhuma outra, alguns autores salientam que por serem crianças atarefadas e conviverem com a internet e aparelhos

eletrônicos, são uma geração de pessoas multitarefas, possuindo diversas habilidades distintas, *hobbies*, aptidões para aprenderem e executarem tarefas técnicas com rapidez.

Por serem conhecedores de distintas áreas desenvolvem uma visão sistemática e aceitam a diversidade, são altamente conectados com pessoas, estão sempre em ação e buscando novos projetos. Não buscam a estabilidade e construir uma carreira sólida o que leva ao conflito com as gerações passadas que procura por pessoas comprometidas, como eles, ao emprego e as atividades.

Já os jovens milênios buscam trabalhar para viver, e não viver para trabalhar, construindo suas metas de forma a não colocar o trabalho como e dentro de suas vidas.

Maldonado (2009, p. 3) fala a respeito:

É a primeira geração da história a ter maior conhecimento do que as anteriores de uma área essencial: a tecnologia. Convivendo com a diversidade das famílias multifacetadas, tendo passado a infância com a agenda cheia de atividades e de aparelhos eletrônicos, as pessoas dessa geração são multitarefas, vivem em ação e administram bem o tempo. Querem trabalhar para viver, mas não vivem para trabalhar. Captando os acontecimentos em tempo real e se conectando com uma variedade de pessoas, desenvolveram a visão sistêmica e aceitam a diversidade.

A autora ainda completa (2009, p. 3):

A percepção de múltiplos pontos de vista, a descoberta de várias maneiras certas de fazer as mesmas coisas tornam-nas intolerantes a posturas rígidas de comando. Não respeitam cargos nem currículos, mas admiram a competência real e o comportamento ético. Desejam contribuir com inovações, receber recompensas e reconhecimento explícito pelo bom trabalho e sentir que fazem diferença. Precisam perceber claramente o papel de sua colaboração para o funcionamento do todo maior. Descobrir o que motiva as pessoas da geração Y é indispensável para a retenção de talentos nas empresas. Esperam ser tratadas como colegas, e não como subordinadas ou adolescentes; receber reconhecimento explícito por suas competências; aprender com os mentores e contribuir com o que sabem, trocando conhecimentos num clima de colaboração. Isso pode inspirar ações da gerência, tais como a utilização do "*reverse mentoring*", que facilita a aprendizagem recíproca e a construção do bom convívio entre as diferentes gerações.

Em concordância com isso Marin et al. (2011, p. 5) diz que:

O cenário é de impasse, os dirigentes do mundo corporativo, formados principalmente por *baby boomers*, 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.

De fato, a chegada da geração Y no mercado de trabalho acabou levando muitas regras e conceitos, que vinham funcionando, a deixarem de valer, o que se via de um funcionário entrar em uma empresa e se aposentar não se vê mais, os *Nets* entram nas organizações em busca de inovar e crescer, e muitas vezes isso significa mudar de emprego quantas vezes for preciso (Melo, 2013).

A visão de recrutar e administrar e manter funcionários já não funciona mais. Para Coimbra e Schikmann (2001 apud Vasconcelos et al. 2010, p. 230):

Esta geração vai buscar organizações que não coloquem barreiras à sua liberdade e aos usos de seus conhecimentos e de suas habilidades. Neste artigo assume-se que tais posicionamentos norteiam o entendimento de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional dessa geração.

Vasconcelos (2010) encerra dizendo que este cenário desafiador exigirá das organizações o repensar das práticas de gestão de pessoas, que até então estavam baseadas nos valores e anseios de outras gerações. Que, para essa nova geração, cita que de acordo com Lombardia et al. (2008 apud Vasconcelos et al. 2010, p. 230), o trabalho a ser realizado “precisa ser por objetivos e a remuneração estar vinculada ao alcance deles para que possam conciliar vida pessoal com a profissional.”

2.4 Ensino superior no Brasil

As primeiras escolas de ensino superior no Brasil foram fundadas na primeira década do século XIX, com a vinda da Coroa Portuguesa, mais precisamente em 1808. De acordo com Martins (2002) foram criadas nesse ano as escolas de Cirurgia e Anatomia, em Salvador (hoje Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia), a de Anatomia e Cirurgia, no Rio de Janeiro (atual Faculdade de Medicina da UFRJ) e a Academia da Guarda Marinha, também no Rio.

Dois anos após, foi fundada a Academia Real Militar (atual Escola Nacional de Engenharia da UFRJ). Logo após surgiram o curso de Agricultura, em 1814, e a Real Academia de Pintura e Escultura. Segundo o autor, até a Proclamação da República, em 1889, o ensino superior desenvolveu-se muito lentamente. Seguiu o modelo de formação de profissionais liberais e visava assegurar um diploma profissional com direito a ocupar postos privilegiados em um mercado de trabalho restrito, além de garantir prestígio social.

Morhy (2004 apud Rosane 2008) diz que a primeira universidade a surgir foi no Estado do Paraná, através da Lei Estadual No. 1, em 1912, e que durou apenas três anos, sendo desautorizada de funcionar em março de 1915, por força do Decreto No. 11.530, que só reconhecia a criação de instituições de ensino superior em cidades com mais de 100 mil habitantes. Levando a Universidade do Rio de Janeiro (atualmente Universidade Federal do Rio de Janeiro) a ser a primeira a surgir no país, em 1920, resultado da fusão da Escola Politécnica com a Faculdade de Medicina e a Faculdade de Direito, até então inexistentes.

Martins (2002) aponta que foi no governo de Getúlio Vargas, em 1931, que se promoveu uma ampla reforma educacional, conhecida como Reforma Francisco Campos (primeiro Ministro da Educação do país), autorizando e regulamentando o funcionamento das universidades no país. Confirmando isso, Morhy (2004 apud Rosane 2008) afirma que a reforma ainda estabeleceu o primeiro Estatuto da Universidade Brasileira e que tal estatuto referendava em seu art. 1. do Decreto 19.850 de 11 de abril de 1931:

O ensino universitário tem como finalidade: elevar o nível da cultura geral; estimular a investigação científica em quaisquer domínios dos conhecimentos humanos; habilitar ao exercício das atividades que requerem preparo técnico e científico superior; concorrer, enfim, pela educação do indivíduo e da coletividade, pela harmonia de objetivos entre professores e estudantes e pelo aproveitamento de todas as atividades universitárias párea a grandeza da Nação e para o aperfeiçoamento da Humanidade.

Tal reforma determinava ainda que a universidade necessariamente precisa conter três faculdades: a de direito, a de medicina e a de engenharia, ou, no lugar de qualquer uma delas, uma faculdade de filosofia, ciências ou letras.

Em 1934, é criada a Universidade de São Paulo (USP). A universidade reúne os cursos da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, compensando as faculdades necessariamente exigidas, que seria a instituição de saber fundamental em todas as áreas do conhecimento humano.

A faculdade viria integrar os ensinamentos de diversas áreas do saber, sendo a porta de entrada em qualquer dos outros cursos profissionalizantes. Dessa forma, a proposta da Universidade de São Paulo era baseada em três vertentes: o ensino, a pesquisa e a extensão. (Rosane 2008,p. 21 e 22).

O período de 1931 a 1945 foi caracterizado pela intensa disputa entre lideranças laicas e católicas pelo controle da educação. Martins (2002, p. 5) diz que: “em troca do apoio ao novo regime, o governo ofereceu à Igreja a introdução do ensino religioso facultativo no ciclo

básico”, o que de fato ocorreu em 1931, porém, as ambições da Igreja Católica eram maiores, o que culminou com a iniciativa da criação de suas próprias universidades na década seguinte.

A partir dos anos 40, mais universidades públicas e também privadas foram sendo formadas, muitas delas através de associações de faculdades já existentes, como a Universidade Federal de Minas Gerais, que vinha funcionando desde 1927, com outra denominação. Da mesma maneira a Universidade Federal da Bahia, Universidade Federal Rural de Pernambuco, as Pontifícias Universidades Católicas, nos Estados do Rio de Janeiro, Paraná e Rio Grande do Sul (Rosane 2008, p. 22)

Segundo Martins (2002) em meio a isso se assistiu à luta do movimento estudantil e de jovens professores na defesa do ensino público, do modelo de universidade em oposição às escolas isoladas e na reivindicação da eliminação do setor privado por absorção pública. Discutia-se a reforma de todo sistema de ensino, mas principalmente a universidade.

As principais críticas ao modelo universitário eram a instituição da cátedra (catedrático vitalício, com poderes de nomeação ou demissão de auxiliares) que era visto como um empecilho à organização de uma carreira universitária, passando a simbolizar a rigidez e o anacronismo. E o elitismo, que se refletia no atendimento uma pequena parcela da população, sobretudo dos mais privilegiados.

Em meados dos anos 60, o Brasil já possuía mais de 20 universidades, reunindo um corpo de intelectuais, acadêmicos e cientistas, bem como um movimento estudantil, fortes, organizados em associações, em busca de mudanças na educação.

Foi em 1962 que ocorreu o surgimento da Universidade de Brasília (UnB), precedida pela Fundação Universidade de Brasília, instituída na Lei 3.998, de 15/12/61. Segundo Rosane (2008), a ideia da criação da UnB estava ligada à criação de uma universidade com um modelo inovador, seguindo o modelo norte-americano cuja instituição era constituída de departamentos, e não cátedras.

Com o regime militar iniciado em 1964 desmantelou-se o movimento estudantil e manteve-se sob vigilância as universidades públicas, encaradas como focos de subversão, relata Martins (2002). Inclusive ocorrendo em consequência o expurgo de importantes lideranças do ensino superior e a expansão do setor privado.

E apesar do clima de deterioração dos direitos civis, a reforma de 1968 inspirou-se em muitas ideias do movimento estudantil e da intelectualidade das décadas anteriores: instituiu-se o departamento como unidade mínima de ensino, criaram-se os institutos básicos, organizaram-se os currículos nos ciclos básico e profissionalizante, alterou-se o exame

vestibular, aboliu-se a cátedra, institucionalizou-se a pesquisa, entre outras ações, democratizando o ensino superior.

De acordo com Rosane (2008, 23), “a explosão do ensino superior surge, então, a partir dos anos 90. O número de matrículas que eram em torno de 1.800.000 saltou para quatro milhões”.

Atualmente, o Brasil tem 2,4 mil instituições de ensino que oferecem mais de 32 mil cursos de graduação. É o que mostra o Censo da Educação Superior, em 2013, divulgado pelo Ministério da Educação (MEC) e pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

Na visão de Delors (2003 apud Rosane 2008):

O ensino superior propriamente dito, é o principal instrumento transmissor de conhecimentos culturais e científicos armazenados pela humanidade. Seu entendimento é o de que, num mundo onde os recursos cognitivos tornam-se cada vez mais importantes do que os recursos materiais, a relevância das instituições superiores se expande cada vez mais. Sendo assim, a inovação e o processo tecnológico exigirão profissionais cada vez mais competentes.

Tendo em vista isso, torna-se inquestionável o papel das instituições de ensino de formular seus projetos educacionais nos diversos setores da sociedade contemporânea, promovendo a busca de outras metodologias no processo de ensino-aprendizagem, voltados às inovações tecnológicas e sociais existentes.

2.5 Ciências Contábeis na Universidade Federal de Santa Maria

De acordo com o site oficial do curso de Ciências Contábeis da UFSM:

Criado em 9 de setembro de 1966 na 79ª sessão do Conselho Universitário. O curso foi organizado pelo Instituto de Estudos e Pesquisas Econômicas, tendo sido nomeado seu primeiro Diretor o Professor José Pereira Ritzel. A primeira turma teve a matrícula de trinta e quatro alunos, o regime era semestral e o curso tinha a duração de quatro anos. Por meio do Decreto nº 66.191/70, o curso foi integrado ao Centro de Ciências Jurídicas, Econômicas e Administrativas, e no período de 17 a 23 de outubro do mesmo ano, foi alvo de verificação procedida pelo MEC, para efeito de reconhecimento. Com parecer favorável da comissão verificadora, o Colendo Conselho Federal de Educação, em 5 de fevereiro de 1971, emitiu parecer nº 104/71, do qual foi promulgado decreto, pelo Exmo. Sr. Presidente da República, com o nº 68.553, em 28/04/71, concedendo o reconhecimento. Com o Curso em andamento, por meio do processo nº 1520/70 do Magnífico Reitor da Universidade Federal de Santa Maria, Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, o qual ficou vinculado ao então Centro de Ciências Jurídicas, Econômicas e Administrativas. Desde 1978 o Curso de Ciências Contábeis integra o atual Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH).

O curso de Ciências Contábeis da UFSM está entre os mais antigos da instituição, tendo sido fundado em dezembro de 1960. Com duas turmas de quarenta alunos por ano, formou uma parcela significativa de profissionais que alimentam a área contábil na região, fazendo com que diversas empresas venham até a coordenação do curso em busca de formandos para ocuparem as vagas de suas empresas.

Esse fenômeno de procura por mão de obra e valorização do profissional contábil é explicada por Marin et al. (2011, p. 4):

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.

Dentro do PPP - Programa Político Pedagógico – do curso de Ciências Contábeis da UFSM está o perfil de profissional que a instituição deseja: “pretende-se que além dos conhecimentos básicos necessários à formação do contador, o egresso tenha o embasamento e a incorporação de valores sociais sustentáveis, profissionais e multidisciplinares”. (SITE CONTÁBEIS - UFSM)

Ainda no perfil, salienta a importância de:

Que o futuro profissional seja capaz de atuar como agente de mudança no ambiente organizacional, de perceber e integrar-se ao desenvolvimento social, político, econômico e cultural regional, de interagir e contribuir na esfera mundial em administração e negócios, mantendo uma postura ética, respeito à natureza e comportamento condizente ao correto exercício da cidadania. Tais características servirão como subsídios ao processo de tomada de decisão. (SITE CONTÁBEIS - UFSM)

Embora um dos objetivos do curso seja o de “capacitar o acadêmico à prática da profissão nos diversos campos de atuação da contabilidade” (conforme mencionado no PPP do curso), sabe-se que as universidades não servem apenas para servir o mercado de acordo com suas necessidades e que existem preocupações em distintos focos, que transpassam a formação de mão de obra para o mercado de trabalho.

Dentro das estratégias pedagógicas, recentemente atualizadas pelo último projeto pedagógico transmite-se:

Na missão da Universidade se inclui o preparo das pessoas para pesquisas, mercado de trabalho e, como multidisciplinar que é, permitir que cada um ultrapasse os limites do seu meio cultural inicial rumo ao pleno desenvolvimento social. Além disso, proporcionar ao egresso sólida formação técnica, científica e instrumental, aliada ao desenvolvimento do senso ético e de responsabilidade social para o exercício das funções contábeis. A meta do Curso, por sua vez, é oportunizar ao acadêmico uma formação para ser um diferencial no mercado de trabalho e a busca dessa meta inicia-se em 2014 e se desenvolverá ao longo de cada semestre letivo.

De maneira geral, de acordo com o programa político pedagógico do departamento de Ciências Contábeis, o objetivo é “proporcionar ao egresso sólida formação técnica, científica e instrumental, aliada ao desenvolvimento do senso ético e de responsabilidade social para o exercício das funções contábeis”.

O texto reitera isso dizendo que:

O desenvolvimento de tais atributos na formação do profissional da área contábil, do ponto de vista das Instituições de Ensino Superior – IES, não requerem somente uma estrutura curricular com abrangência e especificidades características da atuação na área, em seus aspectos micro e macroeconômicos, mas também conteúdos e ações que contribuam para a criação de um comportamento responsável, comprometido sob todos os aspectos de interesse social.

Em sequência complementa:

No âmbito das ações referidas, abordagens extracurriculares são consideradas bem vindas e aplicadas pela Universidade Federal de Santa Maria, abordando em especial os assim chamados temas emergentes – como globalização, responsabilidade social, ética e meio-ambiente – de forma a desenvolver no formando uma visão crítica, consequente e afinada com as preocupações básicas do momento atual no Brasil e no mundo.

Essa última passagem faz referência aos temas emergentes já mencionados anteriormente, sendo assim, os programas curriculares devem estar atentos às mudanças mundiais e adaptados à época à qual estão inseridos. Machado et al. (2009, p. 9) discorrem sobre o novo perfil do contador:

Tal profissional deve ser capaz de interagir com outras culturas (aprendizado de novas línguas), ter conhecimento de contabilidade internacional, dominar e impor novas técnicas e ferramentas de sistemas de administração da informação, não mais apenas registrar e analisar, mas também prever e sugerir, trabalhando muito mais como um gestor da informação do que um aglutinador de dados.

Ribeiro (2010) concorda que identificar e avaliar os eventos econômicos relacionados com os ambientais e sociais passou a ser dever da contabilidade, surgindo um novo segmento dentro da contabilidade que deve ser incorporado no profissional contábil. Que deve estar

inserido no programa de curricular da Universidade Federal de Santa Maria, assim como nas demais Instituições Federais de Ensino de Ciências contábeis do País.

Voltando ao perfil que se propõe o PPP da instituição estudada, se evidenciam algumas características que o aluno deva desenvolver ao longo da formação, são elas:

- a) Visão sistêmica em negócios;
- b) Conhecimento sobre as transformações sociais e econômicas atuais;
- c) Capacidade para analisar o desempenho das organizações, detectar problemas e propor soluções para a tomada de decisões;
- d) Conhecimento do mercado das empresas em que atua;
- e) Capacidade de ter iniciativa, criatividade e reflexão crítica;
- f) Preparação para utilização da tecnologia da informação;
- g) Capacidade de fazer planejamentos;
- h) Capacidade de liderança e de trabalhos em equipe;
- i) Consciência da necessidade da utilização constante de outros idiomas;
- j) Conscientização ética;
- k) Capacidade de inter-relacionamento;
- l) Conhecimentos básicos nas diversas especializações das ciências contábeis: geral, financeira, tributária, gerencial, de custos, auditoria, pública, social e ambiental.

Concluindo que:

Diante dessa preparação contínua requerida e da exigência do mercado, este Curso se propõe entregar à sociedade um egresso com capacidade de gerenciamento, visão humanística e sustentável, qualidade de investigação, visão e raciocínio sistêmicos (SITE CONTÁBEIS - UFSM)

O que se pode levar em consideração em se tratando de Universidade e formação do aluno é que, apesar de seguir as tendências do mercado e as inovações do mundo tecnológico, ela não é um agente único e exclusivo voltado aos interesses das corporações. Sendo assim, não se deve esperar que a formação acadêmica seja tal e qual as necessidades do mercado de trabalho, é preciso levar em consideração as demais áreas de atuação acadêmica e desvincular a imagem de que universidade é um sinônimo de formação de mão de obra.

3 METODOLOGIA

Na metodologia, descrevem-se os métodos aplicados durante a realização deste trabalho quanto ao tipo de pesquisa, abordagem e técnicas de pesquisa utilizadas.

Michel (2009, p. 34) entende por metodologia:

Enquanto a ciência se propõe a captar e entender a realidade, a metodologia se preocupa em estabelecer formas de como se chegar a isto, através da pesquisa científica. Mesmo que talento, bons professores, bons livros e boas fontes de consulta sejam condições necessárias para se atingir um objetivo, se não houver uma atitude, um método, disciplina, dificilmente se alcançará êxito.

O presente trabalho inicia por uma pesquisa bibliográfica que, para Marconi e Lakatos (2011, p. 184), “abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc.” para que o pesquisador conheça o que já foi estudado sobre o assunto de interesse, com o intuito de fornecer contribuições ao assunto escolhido.

Seguido de uma pesquisa exploratória acerca das perguntas que se propõe a responder: “Qual a necessidade do mercado?” E, “qual o perfil do contador egresso da UFSM?”.

De acordo com Gil (2012), a pesquisa exploratória tem como principal objetivo o aprimoramento de ideias e a descoberta de intuições. E envolve entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado.

Já Martins e Theóphilo (2007) definem pesquisa exploratória como o tipo de pesquisa que busca conhecer com maior profundidade o assunto, torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa.

Quanto à abordagem, a pesquisa será caracterizada como do tipo qualitativa e quantitativa. A primeira por buscar, através de entrevistas, compreender a fundo o que se está buscando se conhecer. E a segunda para que seja possível mensurar e demonstrar numericamente os resultados levantados durante o trabalho.

Para Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa qualitativa se preocupa com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Já a pesquisa quantitativa tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras lógicas e os atributos mensuráveis da experiência humana.

De acordo com a perspectiva de Gerhardt e Silveira (2009, p. 54), se pode enquadrar a presente pesquisa no método hipotético dedutivo. Segundo os autores: “esse modelo gera,

através de um trabalho lógico, as hipóteses, os conceitos e os indicadores para os quais será necessário buscar correspondentes no real.”.

Quanto ao tratamento de dados, o estudo separa as competências e características mediante consulta às revisões bibliográficas, adaptando-as ao questionário de Marin et al. (2011).

Na elaboração da entrevista para coleta de dados, utilizada na obtenção de informações quanto às competências procuradas pelo mercado, as técnicas utilizadas foram entrevistas estruturadas e não estruturadas, aplicadas aos recrutadores de mão de obra de empresas de recrutamento de pessoal de Santa Maria (RS).

Feita de duas partes: a primeira de questões fechadas com respostas em uma escala de um a cinco (1-5), e; a segunda de questões abertas, que, de acordo com Marconi e Lakatos (2011), numa entrevista despadronizada ou não estruturada o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente uma questão. Em geral, as perguntas são abertas e podem ser respondidas dentro de uma conversa informal.

Após o recebimento dos dados os mesmos serão analisados de forma consolidada a descrever o perfil esperado do acadêmico de ciências contábeis. Por fim, realizar-se-á uma análise comparativa entre o perfil indicado, a partir das entrevistas, e as características dos egressos do Curso de Ciências Contábeis da UFSM, de acordo com o seu PPP.

4 ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo tem como objetivo a análise e interpretação das respostas às questões formuladas e aplicadas a membros das agências recrutadoras de mão de obra de Santa Maria (RS). De acordo com Lakatos e Marconi (2011, p. 231), “aqui são oferecidas evidências à verificação das hipóteses” que serão processadas e, logo, apresentados os resultados, no ítem seguinte.

Em Santa Maria há um universo de cinco empresas no ramo de recrutamento e gestão de recursos humanos. Foram entrevistadas quatro dessas empresas, as mesmas responderam a um questionário de questões abertas e fechadas, tendo como base o questionário aplicado por Marin et al. (2011), adaptado às circunstâncias necessárias ao autor.

4.1 Os conhecimentos técnicos

A primeira parte do questionário é compreendida por cinco questões fechadas e duas abertas, visando apreender a visão das empresas com relação ao grau de importância atribuído por elas no que se refere à seleção de candidatos a vagas de contabilidade de finanças. Para as perguntas fechadas, foi utilizada uma escala de um a cinco (1-5), sendo um (1) pouco importante e cinco (5) muito importante para empresa. Os gráficos estão apresentados em barras, onde o eixo horizontal corresponde às empresas e o eixo vertical ao valor de importância atribuído por elas à pergunta.

4.1.1 Conhecimento teórico em contabilidade

Dentro do conhecimento teórico em contabilidade, se observou diferenças entre as avaliações das empresas, tendo em vista que cada uma delas avaliou de maneira significativamente diferente com relação à outra. O que pôde ser percebido durante as

entrevistas foi que a importância do conhecimento teórico depende necessariamente da vaga que está sendo almejada.

Nas vagas menos complexas, tais como auxiliares contábeis, auxiliares financeiros e estagiários, o currículo e os conhecimentos teóricos não são relevantes. Já nas vagas como analistas contábeis, auditores e analistas tributários, são exigidos currículos para provar a atualização do candidato e seu grau de conhecimento.

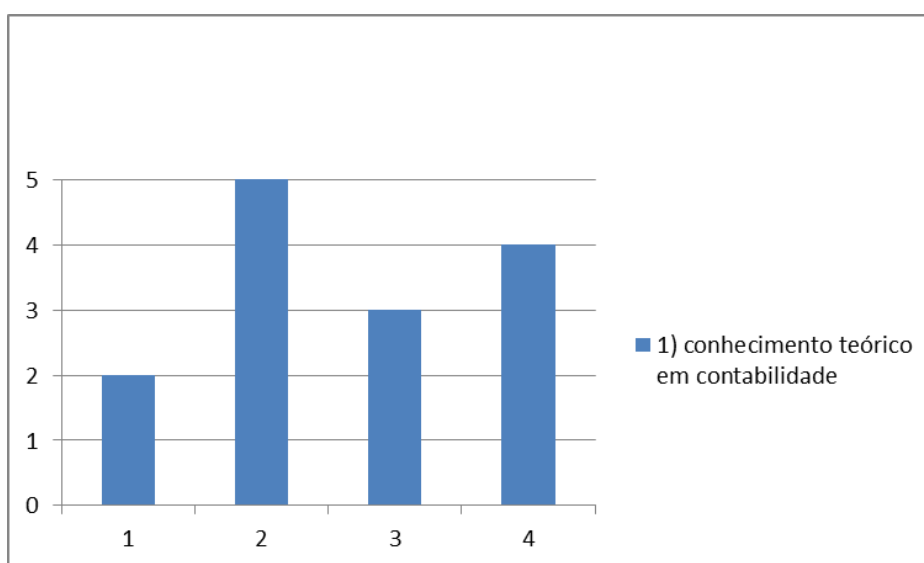


Gráfico 1 – Conhecimento teórico em contabilidade

4.1.2 Conhecimento prático em contabilidade

Diferente do anterior, o conhecimento prático teve a maior avaliação dentre as questões técnicas, inclusive, sendo enaltecida, durante as perguntas abertas, a necessidade de praticar mais durante a graduação, tendo em vista a quantidade de currículos de formados que chegam sem experiência prática. Inclusive foi mencionado que muitas vezes é selecionado um candidato sem curso superior, mas com experiência prática justificada pelo tempo e custo para treinar o profissional.

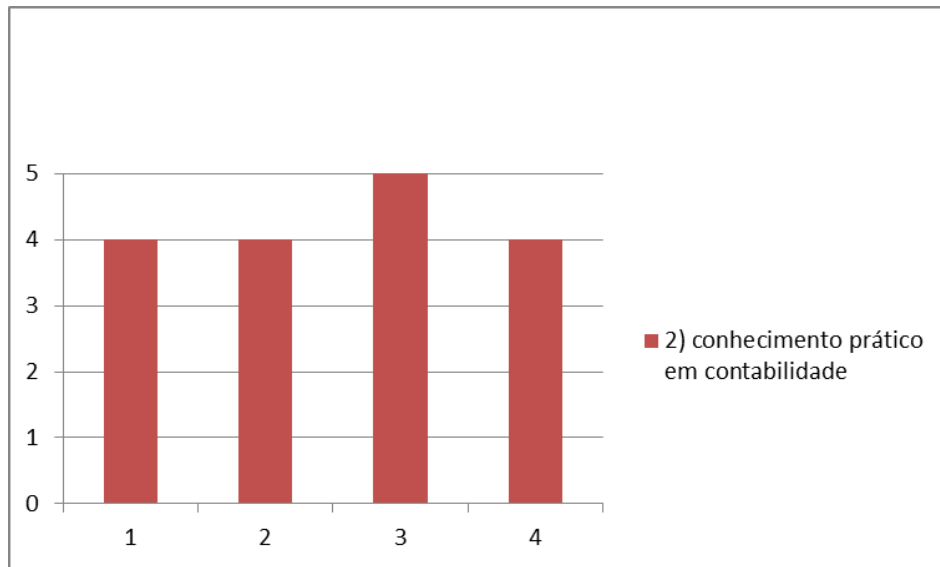


Gráfico 2 – conhecimento prático em contabilidade

4.1.3 Conhecimento de áreas relacionadas à contabilidade (Finanças, Matemática Financeira, etc)

A aptidão para os números e o relacionamento com as áreas de finanças e matemática aparecem com certo grau de importância nos critérios de seleção dos candidatos, tendo 50% das empresas avaliadas acima da média e os outros 50% na média. Detalha-se que, também nessa questão, foi mencionado que a vaga a ser pleiteada pelo candidato estaria ligada ao nível de importância desse conhecimento. Porém, sim, foi relatado que o raciocínio lógico e a capacidade de realizar cálculos pode ser um fator determinante na escolha de um perfil.

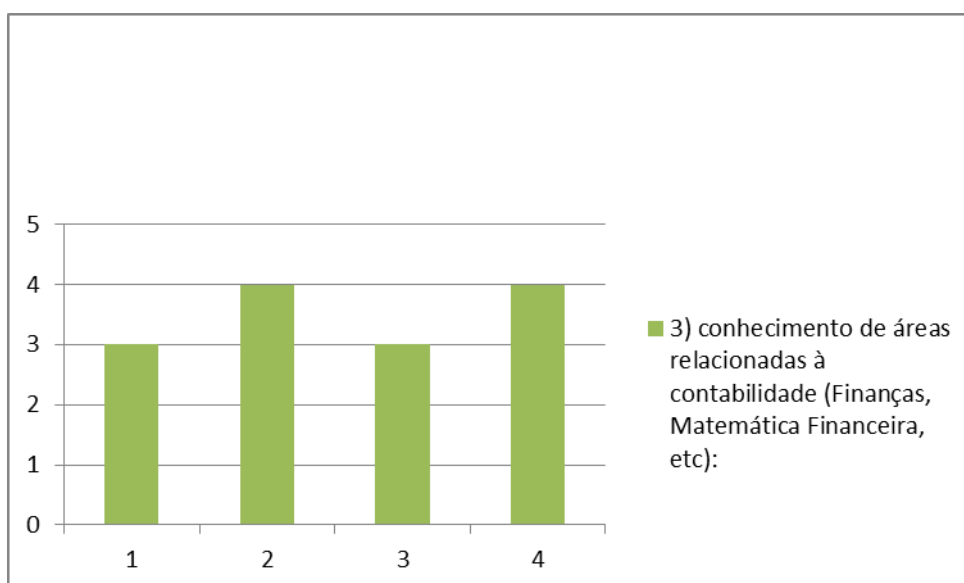


Gráfico 3 – conhecimento de áreas relacionadas à contabilidade (Finanças, Matemática Financeira, etc)

4.1.4 Conhecimento de informática

De acordo com os entrevistados, este foi o segundo critério de maior importância dentro dos conhecimentos técnicos. Para uma das empresas o candidato que não possui domínio da informática é descartado automaticamente. Além disso, foram especificados alguns conhecimentos de informática, dentro das questões abertas, em 100% dos entrevistados.

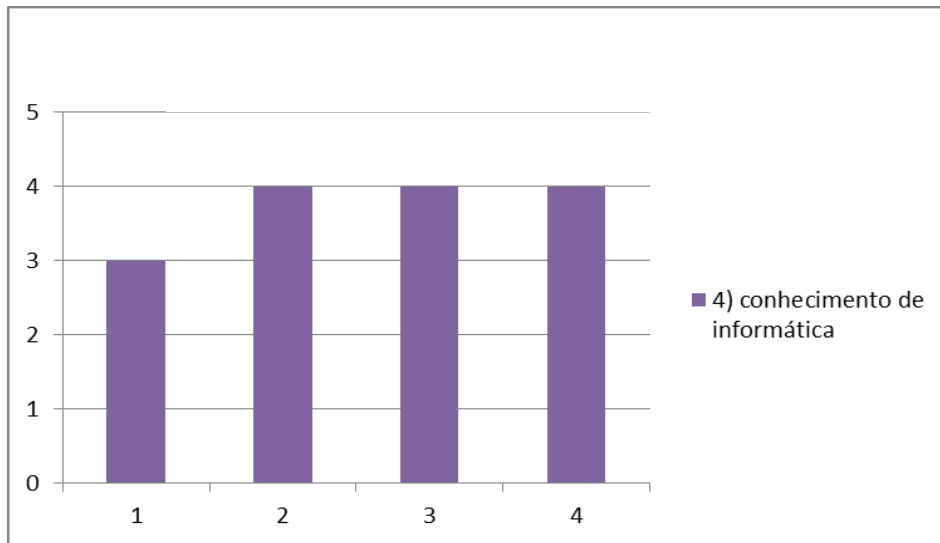


Gráfico 4 – Conhecimento de informática

4.1.5 Conhecimento de idiomas estrangeiros

Finalizando as questões fechadas, o domínio de línguas não nativas aparece como o de menor relevância para com os outros conhecimentos dentro das necessidades do mercado local. Houve poucas ressalvas dos entrevistados sobre essa pergunta, uma foi a que possa a vir solicitar o inglês, empresas que utilizam *softwares* americanos.

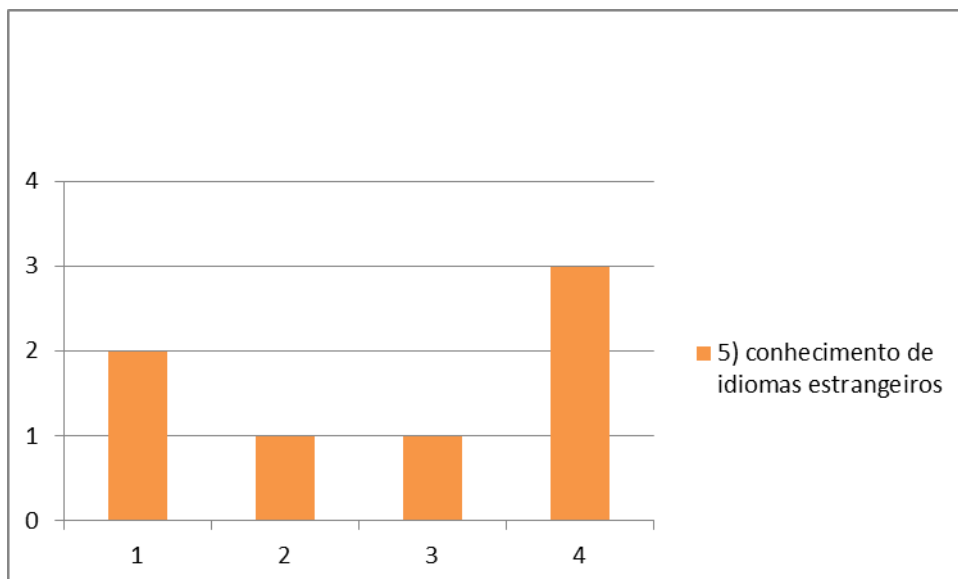


Gráfico 5 – Conhecimento de idiomas estrangeiros

4.1.6 Outros conhecimentos relevantes

Quando questionados acerca de demais conhecimentos que consideravam significativos, todos os entrevistados citaram o domínio da ferramenta *Excel* como importante. Outra questão que voltou a ser mencionada durante essa parte, por 75% das empresas, foi a necessidade de mais prática durante a faculdade, tal como realizar estágios. Além desses, algumas empresas elencaram outros conhecimentos específicos, como sobre a ferramenta Domínio Sistemas, na área fiscal e de folha de pagamentos.

4.1.7 Aspectos positivos e negativos de escolher perfis pelos conhecimentos técnicos

O principal aspecto positivo, mencionado pelas empresas, foi que, quando se seleciona um candidato com maior conhecimento técnico, o processo de treinamento é menor, pois ele já possui os conhecimentos para execução da função. E também um maior conhecimento técnico geralmente está relacionado com um melhor rendimento.

Por outro lado, a grande maioria apontou como aspecto negativo a incapacidade de conhecer o estilo comportamental do candidato, o que pode levar a uma maior rotação de funcionários, tendo em vista que os conhecimentos técnicos podem ser desenvolvidos pelo funcionário, já a postura profissional não é tão simples de ser moldada.

4.2 Postura profissional

A segunda parte do questionário teve como enfoque a postura profissional do candidato. Foram perguntadas treze características comportamentais, dentro de uma escala de um a cinco (1-5), medindo o comportamento esperado para as necessidades da empresa. Os gráficos a seguir seguem o padrão utilizado na primeira parte do trabalho, variando apenas a escala de pouco importante a muito importante para: 1) comportamento inesperado; 2) comportamento pouco esperado; 3) comportamento razoavelmente esperado; 4)

comportamento na maioria das vezes esperado, e; 5) um comportamento esperado para as necessidades da empresa.

4.2.1 Capacidade de assumir responsabilidades

Este foi um dos comportamentos considerados essenciais para as funções, sendo este, um dos que contou com avaliação máxima por parte de todos os entrevistados.

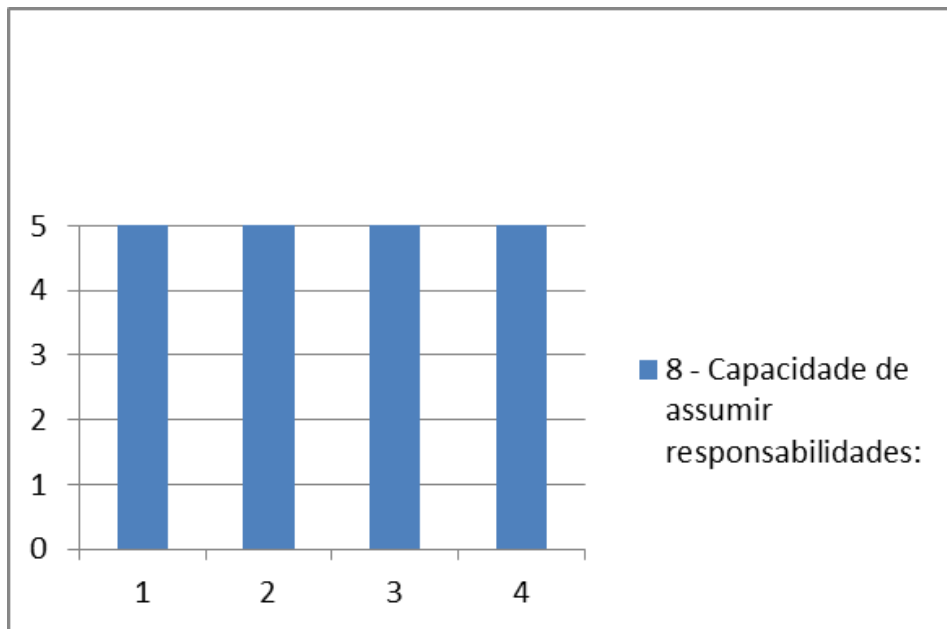


Gráfico 6 – Capacidade de assumir responsabilidades

4.2.2 Relacionamento com a equipe da área

Essa característica foi relacionada como moderada, pois não se considera trivial este quesito. Foi mencionado que, bem como as outras pode acabar atrapalhando na rotina dos companheiros de área, afetando o seu desempenho e o dos colegas.

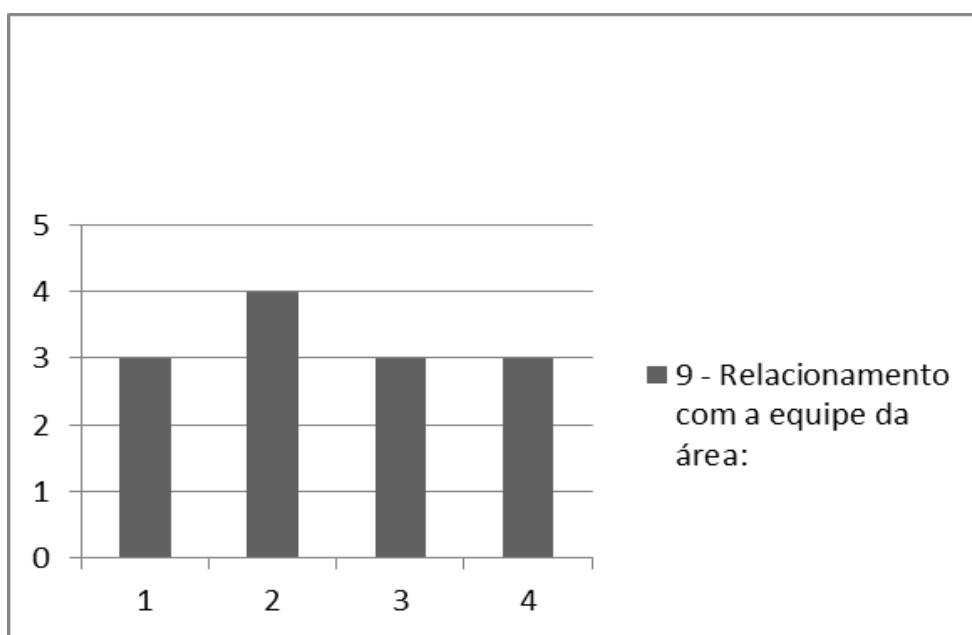


Gráfico 7 – Relacionamento com equipe da área

4.2.3 Relacionamento outras áreas da empresa

Apesar dos indicativos da avaliação anterior, a capacidade de se relacionar com o pessoal é considerada importante e saber se comunicar com as outras áreas que dependem do trabalho da área contábil e financeira foi considerado pelos respondente como relevante.

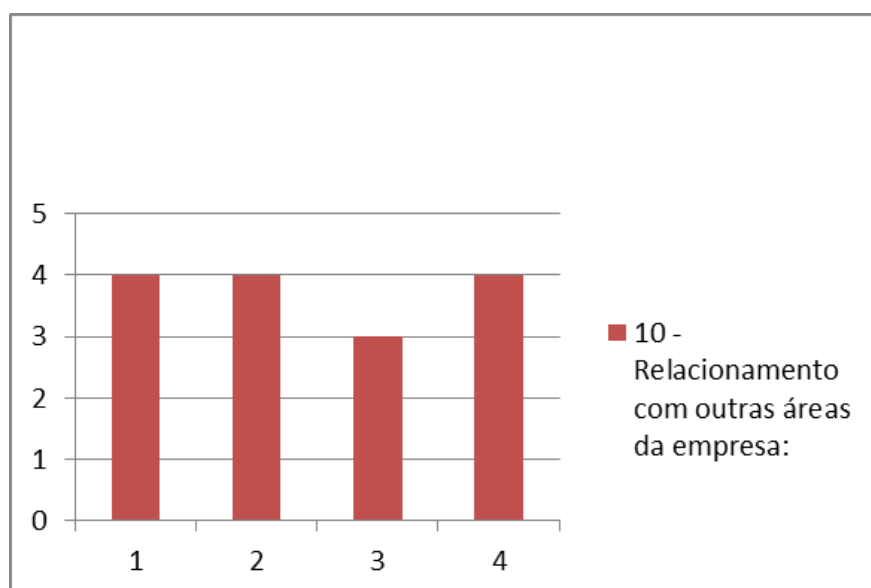


Gráfico 8 – Relacionamento com outras áreas da empresa

4.2.4 Relacionamento com superiores hierárquicos

Saber relacionar-se com os superiores hierárquicos é considerado como um comportamento esperado por metade dos entrevistados, e a outra metade considera que é, na maioria das vezes, esperado.

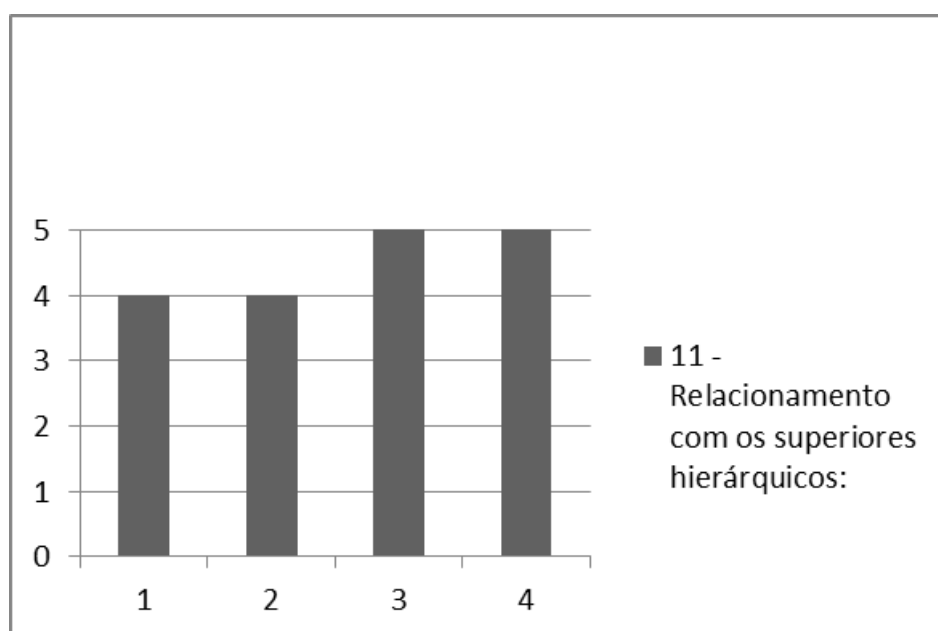


Gráfico 9 – Relacionamento com superiores hierárquicos

4.2.5 Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho

O cumprimento dos prazos mostrou-se comportamento esperado por 100% das entrevistadas, motivo pelo qual os atrasos geram multas, juros e custos para a empresa e, por vezes, para seus colaboradores.

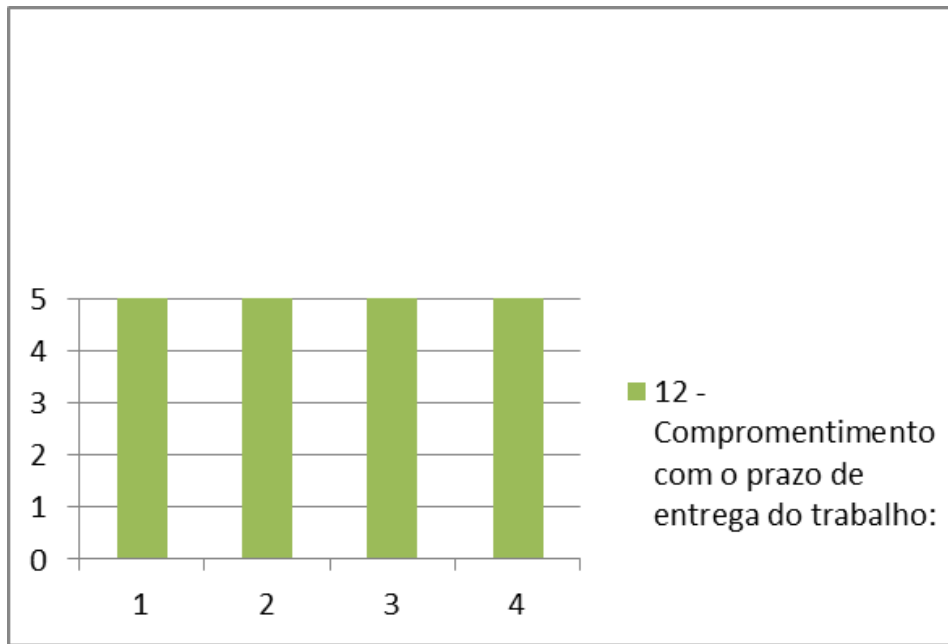


Gráfico 10 – Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho

4.2.6 Comprometimento com a qualidade do trabalho final

Além de concluir o trabalho no prazo estipulado, os empregadores esperam que o mesmo seja feito com zelo e cuidado, para que não haja retrabalho e custos no futuro, por erros cometidos.

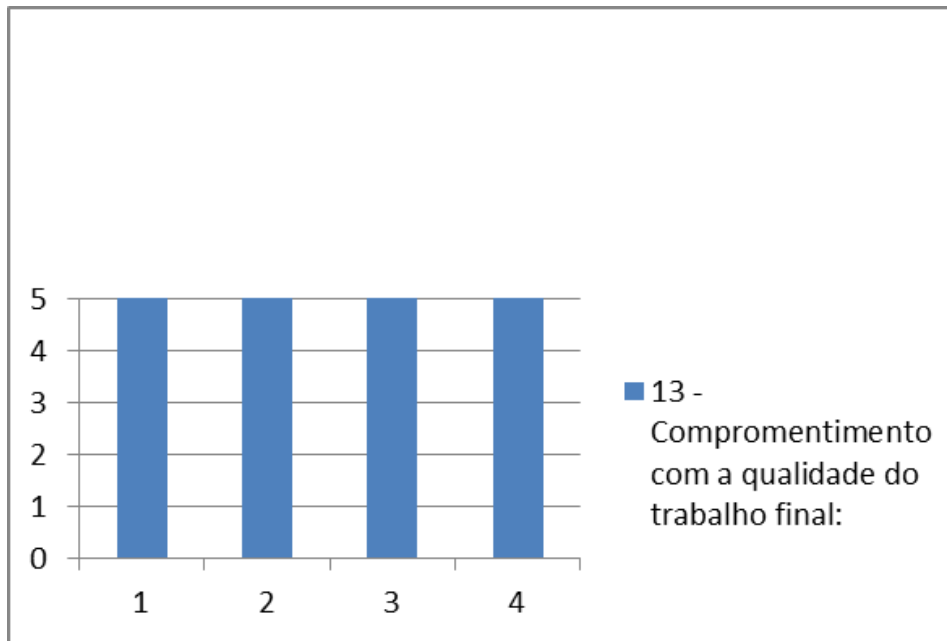


Gráfico 11 – Comprometimento com a qualidade do trabalho final

4.2.7 Assiduidades (ausência de faltas e atrasos)

Dentro deste item, as empresas respondentes deixaram claro que este comportamento é esperado ou, na maioria das vezes, esperado. E que faltas podem ocorrer por algum infortúnio, porém não podem se tornar corriqueiras.

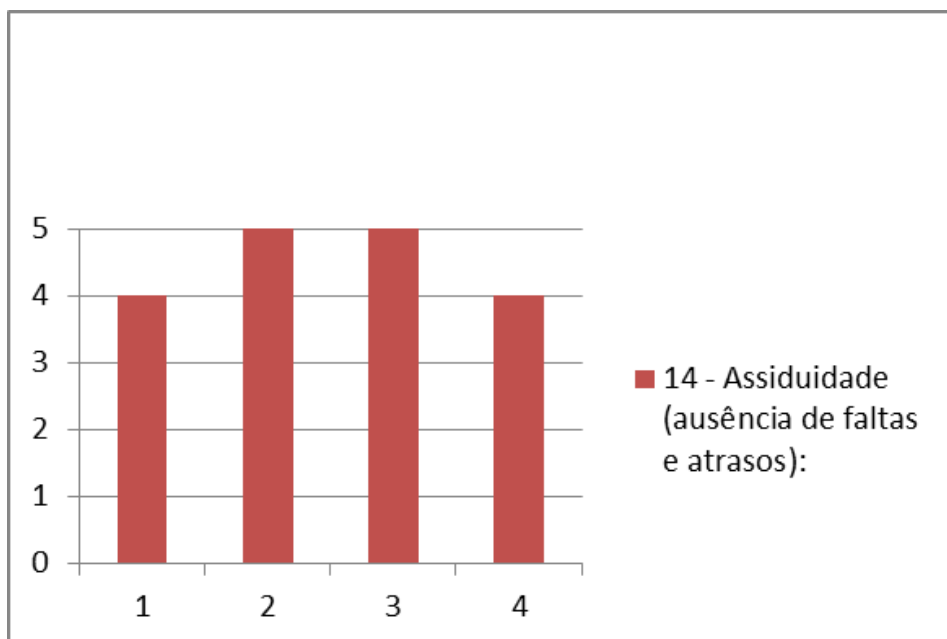


Gráfico 12 – Assiduidade (ausência de faltas e atrasos)

4.2.8 Adequação ao vestuário ao ambiente de trabalho

A apresentação do funcionário sofreu uma divisão de opinião entre os respondentes. Alguns disseram ser indispensável a adequação ao ambiente organizacional, outros foram mais flexíveis, condicionando uma boa apresentação para aqueles que entram em contato com clientes no local onde trabalham.

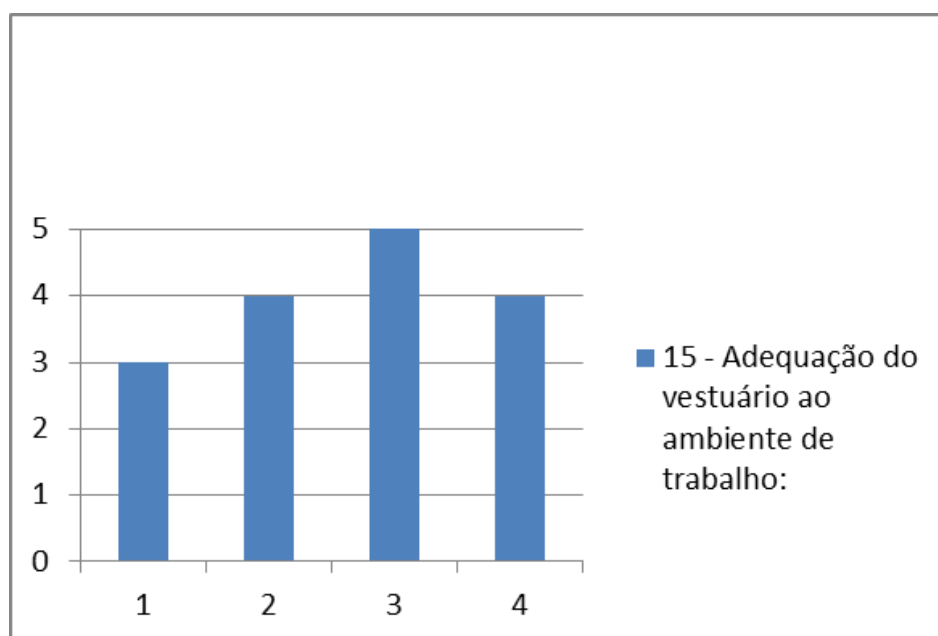


Gráfico 13 – Adequação do vestuário ao ambiente de trabalho

4.2.9 Adequação da linguagem ao ambiente de trabalho

A comunicação adequada está entre uma das principais características esperada pelos recrutadores de mão de obra, sendo relevante na seleção. Comunicar-se corretamente com colegas e colaboradores tende a ser valorizado pelos recrutadores.

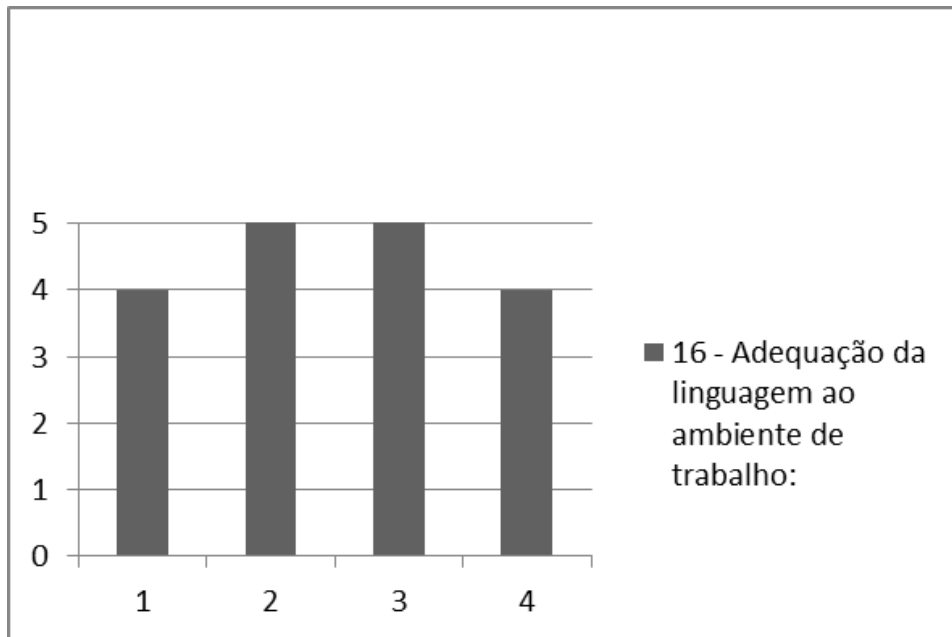


Gráfico 14 – Adequação da linguagem ao ambiente de trabalho

4.2.10 Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros

Esta característica foi outra que encontrou discrepância nas respostas, sendo respondido por alguns entrevistados uma característica essencial, pois trabalhar em escritórios é uma atividade rotineira, já outros acreditam que se espera um jovem criativo e que não se acomode no mesmo lugar, resultando em crescimento para empresa e atualização nos processos e funções.

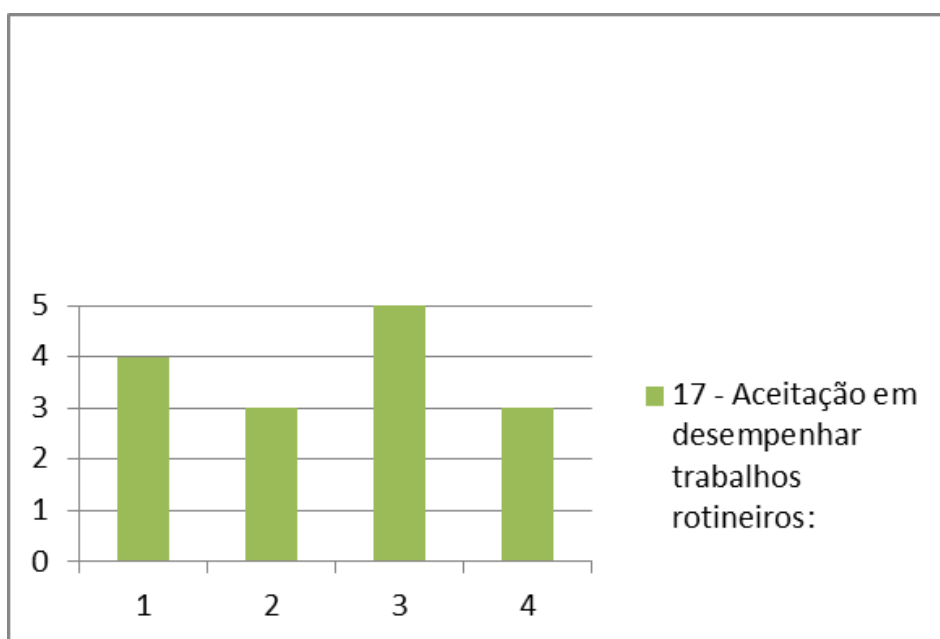


Gráfico 15 – Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros

4.2.11 Capacidade de análise, interpretação e organização de informações

Quesito este esperado por 75% das empresas. É uma competência que o profissional da área da contabilidade deve ter, ou desenvolver ao longo da formação, para ocupar posições táticas ou estratégicas.

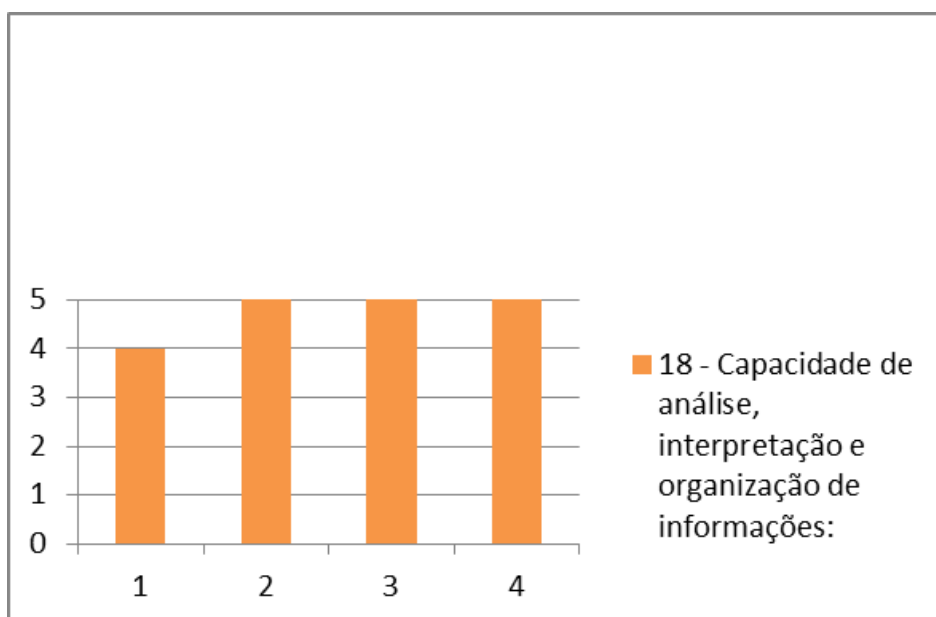


Gráfico 16 – Capacidade de análise, interpretação e organização de informações

4.2.12 Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo

Embora tenha sido dito por Maldonado (2009, p. 3) que “as pessoas dessa geração são multitarefas, vivem em ação e administram bem o tempo” (referindo-se a Geração Y), os empregadores ainda possuem uma postura entendendo que esta capacidade não é de fato importante para as rotinas de trabalho em escritórios, e que as tarefas devem ser feitas uma por vez. Remetendo ao conflito entre as gerações X e Y revisadas no item 2 deste trabalho.

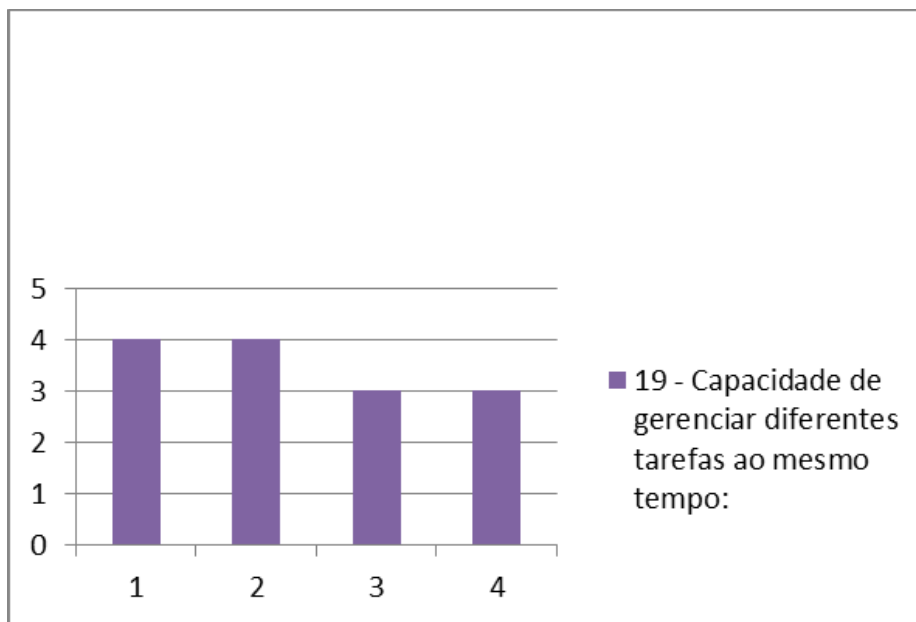


Gráfico 17 – Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo

4.2.13 Liderança

O perfil de liderança para alguns dos entrevistados é pouco esperado, e outros, na maioria, esperado, sendo mencionado por eles que o cargo pleiteado pelo candidato possui influência nessa característica. Para cargos auxiliares se espera menos liderança e para cargos superiores é esperada esta virtude.

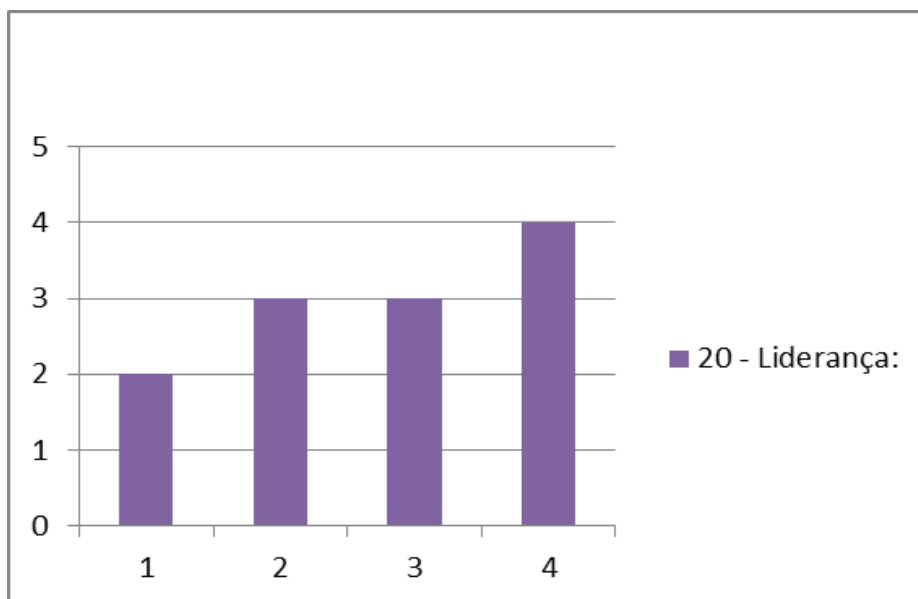


Gráfico 18 - Liderança

4.2.14 Outros comportamentos profissionais relevantes

Durante esta etapa da entrevista, diferentes foram os comportamentos esperados respondidos pelas empresas, uma das recorrências em 50% das respostas foi a ética profissional, relacionada com outras características, como: discrição nas informações, confiabilidade, idoneidade.

Outros mencionaram atenção, concentração, capacidade de planejamento das atividades, pró-atividade, respeito às normas da empresa, dedicação, ponderação e capacidade de propor mudanças, além de capacidade de desenvolver *net-work*, em outras palavras, formar uma rede de colaboradores.

4.2.15 Aspectos positivos e negativos de escolher perfis pela postura profissional

A grande maioria das empresas colocou como pontos positivos a assertividade, que a postura profissional está relacionada com o rendimento e também diminui a rotatividade.

Avaliam como base para a contratação, e consideram esses elementos mais difíceis de desenvolver do que os aspectos técnicos. Por outro lado, avaliam que este processo de selecionar apenas os perfis com posturas aparentemente adequadas acaba descartando muitos candidatos, o que leva a um número bem enxuto nas etapas das entrevistas finais de contratação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa permitiram identificar os pontos considerados importantes pelos recrutadores de mão de obra para a contratação de candidatos a ocupar cargos nas áreas de contabilidade de finanças de Santa Maria (RS) e compará-los com os objetivos do projeto político pedagógico do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria, atingindo, portando, os objetivos propostos neste estudo.

Dentro dos conhecimentos técnicos, se percebe que o curso traz uma ótima formação teórica ao acadêmico, dentre o total da carga horária estudada durante a graduação, os conteúdos de formação profissional ocupam mais da metade das horas. Porém, existe uma carência no conhecimento prático, situação exposta pelos entrevistados e também identificada no próprio programa que detém cerca de 10% do seu total de horas para disciplinas de práticas.

Nas áreas relacionadas à contabilidade encontram-se no programa disciplinas de matemática financeira, finanças, estatística e economia, dando a noção que esses fundamentos são desenvolvidos durante a graduação.

Já na área da informática, quesito considerado pelos entrevistados como de significativo valor no que se refere ao perfil do candidato, pode-se observar que existem disciplinas que estão relacionadas à utilização da computação para o desenvolvimento dos conteúdos, como sistemas de informações contábeis, práticas contábeis I e II, orçamento empresarial, práticas contábeis de constituição e legalização de empresas.

Em relação aos conhecimentos de idiomas estrangeiros, foram considerados pouco importantes para o mercado local. Também não estão inclusas dentro do programa obrigatório as disciplinas de língua estrangeira, embora se levarmos em consideração a revisão estudada neste trabalho, a tendência é que as línguas estrangeiras se tornem cada vez mais imprescindíveis.

Pouco se pode fazer com os conhecimentos específicos demandados pelo mercado, pois as IFES não são capazes de incluir diretamente em seus currículos disciplinas que contemplem ensinamentos de *softwares* privados. Uma possível solução seria a informatização das aulas para que os alunos estejam em contato com o computador durante o aprendizado.

No que diz respeito à postura profissional, a instituição possui disciplinas que desenvolvem os valores éticos nos acadêmicos, como sociologia, ética geral e profissional, relações humanas no trabalho, entre outras optativas. Relacionar as posturas e incentivar

valores como responsabilidade, trabalho em equipe, assiduidade e linguagem adequada, estão compreendidos entre os desafios postos ao corpo docente, pois estão diante dos alunos durante o longo período de formação, sendo capazes de fomentar tais características.

Com isso, espera-se que os resultados apresentados neste trabalho possam servir como subsídio para melhorias futuras no Curso de Ciências Contábeis da UFSM, inclusive em outras graduações em contabilidade da cidade e/ou região, contribuindo para uma formação mais completa e eficiente dos egressos dessa área.

Destaca-se como limitação desse estudo o número reduzido de empresas que prestam o serviço delimitado pela amostra, o que, de certa forma, foi suprido pelas questões abertas que proporcionaram uma maior gama de informações.

Com a conclusão deste trabalho, o autor sugere que pesquisas futuras que verifiquem em que medida os egressos do curso de ciências contábeis estão se saindo, com relação ao proposto pelo PPP. Outra opção seria avaliar qual o nível de informatização do ensino em disciplinas de ciências contábeis e quais seriam seus possíveis desafios, como também aplicar o presente estudo em outras instituições de outras regiões, para se avaliar comparativamente os resultados obtidos em diferentes locais.

REFERÊNCIAS

BOYATZIS, Richard E.; STUBBS, Elizabeth C.; TAYLOR, Scott N. Learning cognitive and emotional intelligence competencies through graduate management education. **Academy of Management Learning & Education**, v. 1, n. 2, p. 150-162, 2002.

CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 44, n. 4, 2009.

CARDOSO, Ricardo Lopes. Competências do contador: um estudo empírico. **Tese de Doutorado**. Universidade de São Paulo. 2006.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista Administração Contemporânea. Curitiba**, v.5, n.spe, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 maio 2015.

FISCHBORN, Nádia Heloisa; JUNG, Carlos Fernando. Perfil e expectativas de alunos de Ciências Contábeis e a relação com as demandas do mercado. **Revista Eletrônica do Curso de Ciências Contábeis**, v. 1, n. 1, 2012.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 5. ed. São Paulo. Atlas, 2012.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**, 6. ed.. São Paulo: Atlas, 2011.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. **Educação básica, empregabilidade e competência: trabalho e educação**, n. 3, p. 15-21, 1998.

MACHADO, V. S. 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.

MALDONADO, Maria Tereza. A geração Y no trabalho: um desafio para os gestores. Parte n. 9, 2009.

MANFREDI, Silvia Maria. **Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas**. Educação e Sociedade, v. 19, n. 64, 1998.

MARIN, Tany Ingrid Sagredo; DE LIMA, Silene Jucelino; NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa. 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. In: **11º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade**. São Paulo/SP 2011.

MARTINS, Antonio Carlos Pereira. Ensino superior no Brasil: da descoberta aos dias atuais. **Acta Cirúrgica Brasileira**, v. 17, p. 04-06, 2002.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. Atlas, 2007.

MELO, F., A., O. A Geração Y e as Necessidades do Mercado de Trabalho Contemporâneo: “um Olhar sobre os Novos Talentos” n. 10, Out 2013. **SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**.

MICHAELIS. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php>>. Acesso em: 19 de novembro de 2015

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais, 2. ed.** São Paulo Atlas, 2009.

MOTTA, Alda Britto da. A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sobre o envelhecimento. **Sociedade e estado.**, Brasília , v. 25, n. 2, p. 225-250, Ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922010000200005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Junho 2015.

MÜLLER, Jéssica. DEWES, Fernando O Impacto da inserção da Geração Y no mercado de trabalho. **Universo Acadêmico**, Taquara, v. 5, n. 1, jan./dez. 2012.

NEEDLES JR, Belverd E. et al. Strategy for Implementation of IFAC International Education Guideline No. 9: “Prequalification Education, Tests of Professional Competence and Practical Experience of Professional Accountants”: A Task Force Report of the International Association for Accounting Education and Research (IAAER). **Journal of International Financial Management & Accounting**, v. 12, n. 3, p. 317-353, 2001.

OLIVEIRA, Maurício. Lição de vida: 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, Maisa de Souza. **Contabilidade ambiental**. São Paulo. Saraiva, 2010.

ROSANE, Silva Maria Pio da. Percepção de formandos em ciências contábeis sobre sua preparação para ingresso no mercado de trabalho: um estudo no âmbito dos cursos do Distrito Federal. 2008.

SITE CONTÁBEIS UFSM em: < <http://w3.ufsm.br/contabeis/index.php/2015-04-10-11-39-13/ppp>> Acesso em> 19 de novembro de 2015.

TAKAHASHI, Tadao (Org.). Sociedade da Informação no Brasil: livro verde. Brasília: **Ministério da Ciência e Tecnologia**, 2000.

VASCONCELOS, Kátia C. et al. A Geração Y e suas âncoras de carreira. **GESTÃO. Org. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, 2010.

ANEXOS

Crêterios para recrutamento e sele o de candidatos para vagas em setores da Contabilidade

As respostas a seguir devem ser embasadas nos critérios utilizados por vocês durante a sele o de perfis para ocupa o de cargos em areas de contabilidade e finanças. Importante: Embora o questionário solicite sua identifica o a privacidade dos dados será preservada, pois os dados serão tratados estatisticamente de forma agregada.

1  parte – Conhecimentos técnicos

Em rela o aos conhecimentos técnicos, classifique de 1 a 5 o grau de importancia na sele o de mão de obra(sendo que 1   pouco importante e 5 muito importante).

1 – Conhecimento teórico em contabilidade:

	1	2	3	4	5	
Pouco Importante	()	()	()	()	()	Muito Importante

2 – Conhecimento prático em contabilidade:

	1	2	3	4	5	
Pouco Importante	()	()	()	()	()	Muito Importante

3 - Conhecimento de áreas relacionadas   contabilidade (Finanças, Matemática Financeira, etc):

	1	2	3	4	5	
Pouco Importante	()	()	()	()	()	Muito Importante

4 - Conhecimento de informática:

	1	2	3	4	5	
Pouco Importante	()	()	()	()	()	Muito Importante

5 - Conhecimento de idiomas estrangeiros:

	1	2	3	4	5	
Pouco Importante	()	()	()	()	()	Muito Importante

6 - Especifique no campo abaixo outro(s) conhecimento(s) que julga relevante:

7 - Explique os principais aspectos positivos e negativos de utilizar os conhecimentos técnicos para escolha e sele o de perfis:

2ª parte – Postura Profissional

Em relação à postura profissional, classifique de 1 a 5 as características abaixo de acordo a postura esperada pelo candidato a vagas nas áreas da contabilidade e finanças. Sendo, 1 é um comportamento inesperado, 2 é pouco esperado, 3 é razoavelmente esperado, 4 é na maioria das vezes esperado e 5 é um comportamento esperado para as necessidades da empresa:

	1- Comportamento inesperado	2- Comportamento pouco esperado	3- Comportamento razoavelmente esperado	4- Comportamento na maioria das vezes esperado	5-Comportamento esperado
8 - Capacidade de assumir responsabilidades:	()	()	()	()	()
9 - Relacionamento com a equipe da área:	()	()	()	()	()
10 - Relacionamento com outras áreas da empresa:	()	()	()	()	()
11 - Relacionamento com os superiores hierárquicos:	()	()	()	()	()
12 - Comprometimento com o prazo de entrega do trabalho:	()	()	()	()	()
13 - Comprometimento com a qualidade do trabalho final:	()	()	()	()	()
14 - Assiduidade (ausência de faltas e atrasos)	()	()	()	()	()
15 - Adequação do vestuário ao ambiente de trabalho:	()	()	()	()	()
16 - Adequação da linguagem ao ambiente de trabalho:	()	()	()	()	()
17 - Aceitação em desempenhar trabalhos rotineiros:	()	()	()	()	()
18 - Capacidade de análise, interpretação e organização de informações:	()	()	()	()	()
19 - Capacidade de gerenciar diferentes tarefas ao mesmo tempo:	()	()	()	()	()
20 - Liderança	()	()	()	()	()

21 - Especifique neste campo outro(s) comportamento(s) profissional(is) que julga relevante:

22 - Explique nesse campo os principais aspectos positivos e negativos de considerar a postura profissional no processo de recrutamento e seleção de candidatos:
