

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DEMANDADAS AOS CONTADORES: ADEQUAÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS ATRAVÉS DO ESTÁGIO

*PROFESSIONAL SKILLS DEMANDED OF ACCOUNTANTS: ADEQUACY OF
THE ACTIVITIES DEVELOPED DURING TRAINING PERIODS*

FABIANA BEZERRA DA SILVA TORRES
ANA PAULA FERREIRA DA SILVA
JAMES ANTHONY FALK

Resumo:

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar se o estágio curricular e/ou extracurricular colabora para o desenvolvimento das competências, ou seja, conhecimento, vivência de práticas operacionais e atitudes demandadas pelo mercado de trabalho aos futuros profissionais da área de contabilidade. Esta pesquisa se faz respeitável por haver poucas análises no campo contábil abordando o desenvolvimento de competências profissionais. Para efetivação desta pesquisa, foi realizado um estudo de campo com 160 estudantes do curso de Ciências Contábeis de seis estabelecimentos de ensino superior da Região Metropolitana de Recife, com o auxílio de um questionário aplicado diretamente a graduandos de Ciências Contábeis que faziam ou já tinham feito estágio na área contábil, ou em áreas afins. As descobertas da pesquisa demonstraram que as organizações estão escolhendo estagiários para auxiliar nos campos relativos ao curso, pois 70% dos graduandos confirmaram desenvolver ou desenvolveram durante algum estágio funções relacionadas com sua área de formação. Os dados obtidos pela pesquisa evidenciam os conhecimentos contemplados como os “totalmente adquiridos”. São eles: administração fiscal (13%), tesouraria (8%), planejamento financeiro (4%) e custos (4%), ou seja, conhecimentos relacionados à experiência da atividade contábil e áreas afins. Os resultados da pesquisa de campo confirmam: os alunos entrevistados possuem maior argúcia de desenvolvimento durante os estágios através de atitudes. Os dados dessa pesquisa sugerem a contribuição da atividade de estágio curricular e/ou extracurricular, desenvolvimento das competências profissionais exigidas pelo mercado de trabalho, pelo menos na percepção dos alunos de graduação do curso de ciências contábeis.

Palavras-chave: Competências profissionais. Estágio. Profissional de Contabilidade.

Abstract: *This research aimed to investigate whether the general curricular and/or extracurricular activities contribute to competence development, ie, knowledge, experience, operational practices and attitudes demanded by the labor market for future accounting professionals. This research is respected for having few book reviews in the field addressing the development of professional skills. For the realization of this research a field study was conducted with 160 students studying accounting in six higher educational institutions in the metropolitan area of Recife, by the application of a questionnaire directly to the Accounting graduates who did or had done a curricular or extracurricular training program in accounting or related areas. The findings showed that organizations are choosing to trainees to assist in fields related to their course, since 70% of the*

**FABIANA BEZERRA DA SILVA
TORRES**

BACHARELA EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PELA FACULDADE BOA VIAGEM.
(fabianabtorres@hotmail.com).

ANA PAULA FERREIRA DA SILVA
CONTADORA. MESTRA EM ADMINISTRAÇÃO
PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PERNAMBUCO (UFPE).

PROFESSORA DO CURSO DE CIÊNCIAS
CONTÁBEIS DA FACULDADE BOA
VIAGEM E DA FACULDADE SANTA
CATARINA.
(anapafesilva@hotmail.com).

JAMES ANTHONY FALK
PÓS-DOUTOR PELA MEDICAL COLLEGE
OF VIRGINIA. PROFESSOR DO MESTRADO
EM ADMINISTRAÇÃO EMPRESARIAL DA
FACULDADE BOA VIAGEM.
(thefalks@terra.com.br).

students confirmed that they were developing or developed during their training period functions related to their area of study. The data obtained from the study highlight the knowledge referred to as "fully acquired". They include: fiscal administration (13%), treasury (8%), financial planning (4%) and cost analysis (4%), ie, knowledge related to the experience of accounting activity and related areas. The survey results from the field confirm: students interviewed have more astuteness for development during the training period through their attitudes. Likewise, the data from this study suggest the contribution of curricular and / or extracurricular activity, for the development of professional skills required by the labor market, at least in the perception of the undergraduate students of the course in accounting.

Keywords: *Professional skills. Training period. Accounting Professional*

1 INTRODUÇÃO

O processo vivenciado pelos profissionais de todas as áreas, nos últimos anos, demonstra uma necessidade gradativa do desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, com o intuito de alcançar a tão requerida competência profissional. A competência profissional é a junção dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias a um indivíduo, para que ele possa exercer com qualidade suas atividades técnicas e comportamentais ligadas a práticas laborais. Em consonância com esse aspecto, Zarifian (2008, p. 68) sintetiza: “[...] a competência é o tomar iniciativa e o assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara.” Para o autor, tomar iniciativa é uma ação que modificará algo já existente, introduzirá algo novo, despertando o começar ou o criar algo. É quando o indivíduo deve tomar iniciativa face aos eventos inesperados. Assumir responsabilidade significa ao indivíduo responder pelas iniciativas tomadas e, conseqüentemente, por seus efeitos. Entende-se a responsabilidade como contrapartida da autonomia.

Cada indivíduo é responsável pela busca e desenvolvimento das competências profissionais necessárias, para que desenvolva suas atividades profissionais com qualidade, mas, também, às organizações competem as tarefas de identificar, avaliar e fazer desenvolver no sujeito essas competências (MEDEF¹, 1998 apud ZARIFIAN, 2008). A competência profissional tem ligação com o desempenho do colaborador no trabalho; portanto, a competência deve e pode ser mensurada.

Através da construção do perfil dos cargos por competência, os gestores poderão mensurar o desempenho dos seus colaboradores, bem utilizar esse perfil para servir de guia para seleção e treinamento de novos profissionais, além de desenvolver um programa de estágio que venha contribuir com o desenvolvimento de novos profissionais focados nas necessidades institucionais, bem como nas do mercado.

Uma das maneiras de colocar em prática os conhecimentos obtidos nas instituições de nível superior, contribuindo, assim, para a formação profissional dos contadores, é a realização de um estágio. O estágio é um tipo de contrato de trabalho realizado através da programação detalhada pelo aluno, de acordo com as características do curso, e executado mediante instrumento legal (termo de compromisso) firmado entre a instituição de ensino, o aluno e a empresa. Com relação à sua classificação e obrigatoriedade, o estágio pode ser obrigatório (curricular) e não obrigatório (extracurricular).

A busca pela competência profissional suscita a necessidade de averiguar quais são as competências profissionais desenvolvidas através do estágio curricular e/ou extracurricular realizados pelos estudantes de bacharelado em Ciências Contábeis. Portanto, o objetivo principal desta pesquisa é identificar quais das competências (conhecimento, habilidade e atitudes) profissionais requeridas pelo mercado de trabalho ao profissional de contabilidade são desenvolvidas através da prática de estágio curricular e/ou extracurricular na percepção dos discentes do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis de Instituições de Ensino Superior.

Este estudo se faz importante pelo fato de existirem poucas pesquisas na área contábil abordando competências (conhecimento, habilidades e atitudes), apesar de o tema competência ser um dos mais discutidos na área de gestão no ambiente acadêmico e empresarial (DUTRA; FLEURY; RUAS, 2008), pois existe uma carência de investigação sobre as competências profissionais demandadas pelo mercado de trabalho, bem como sobre o estágio curricular/extracurricular auxiliar no desenvolvimento dessas competências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta o embasamento teórico para a discussão do desenvolvimento de competências profissionais através das práticas do estágio curricular e/ou extracurricular.

¹ MOVIMENTO DE EMPRESAS DA FRANÇA (MEDEF). *Jornadas Internacionais de Deauville*, 1998: objetivo competências, t.1, out, 1998.

2.1 COMPETÊNCIA: ORIGEM, CONCEITO E DIMENSÕES

Em 1973, nos Estados Unidos, Mc Clelland publicou o paper *Testing for competence rather than for intelligence*, dando início ao debate sobre competência na área de gestão. Segundo Fleury e Fleury (2000), esse tema é uma característica subjacente do indivíduo diretamente relacionada com um desempenho superior na execução de suas atividades.

Em 1982, Richard Boyatzis apresentou uma nova visão sobre competência, conforme Bitencourt (2001), ressaltando que essa análise se baseava na observação de comportamentos, fundamentada na concepção behaviorista. Essa concepção toma como seu objeto de estudo o comportamento, e prevê aspectos psicológicos ligados a três fatores: motivação, autoimagem e papel social, e habilidades.

O Dicionário da Língua Portuguesa (2001), de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, define "competência" como uma capacidade concedida, por meio de lei, a um funcionário, juiz ou tribunal, de decidir determinadas questões; capacidade; aptidão. Em harmonia com essa análise, Isambert-Jamati² (1997 apud BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001, p. 2), comentou o seguinte:

Os juristas declaravam que determinada corte ou indivíduo era competente para um dado julgamento ou para realizar certo ato. Por extensão, o termo veio a designar o reconhecimento social sobre a capacidade de alguém pronunciar-se a respeito de determinado assunto. Mais tarde, o conceito de competência passou a ser utilizado de forma mais genérica, para qualificar o indivíduo capaz de realizar determinado trabalho.

Na atualidade, o conceito de competência tornou-se mais amplo e genérico principalmente quando se enfatiza o desempenho profissional do indivíduo. Na concepção de Zarifian³ (1999 apud FLEURY; FLEURY, 2001, p. 190), a competência é: "[...] a inteligência prática de situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com quanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações".

De fato, há várias correntes de estudos (americana, latino-americana, francesa, australiana) debatendo sobre essa questão. Contudo, Bitencourt (2001) salienta esse conceito, relacionando-o aos seguintes aspectos: formação, capacitação, ação, articulação de recursos, resultados, perspectiva dinâmica, autodesenvolvimento e interação.

Fleury e Fleury (2000), em um estudo realizado durante os anos 1980 no Brasil, analisaram a preocupação com a qualidade e produtividade como precursora de novas ideias introduzindo, assim, o conceito de competência. Para eles, os brasileiros observavam como a combinação dos conhecimentos e habilidades técnicas com as sociais criavam a possibilidade de desenvolver competências-chave, principalmente na produção.

Com base no estudo citado, Fleury e Fleury (2000, p. 4) avaliaram competência como sendo: "[...] um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo". Com base nessa afirmação, pode-se constatar a competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à realização de um determinado propósito, através do qual agregará valor econômico e social à organização, bem como ao indivíduo. Fleury e Fleury (2004, p. 26) acrescentam, anos depois, que competência é:

[...] uma palavra do senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa. O seu oposto, ou seu antônimo não implica apenas na negação desta capacidade, mas guarda um sentimento pejorativo, depreciativo. Chega mesmo a sinalizar que a pessoa se encontrará brevemente marginalizada dos circuitos de trabalho e de reconhecimento social.

Complementando essa ideia, Zarifian (2008, p. 72) comenta: "[É] um entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações". Durand⁴ (1998 apud BRANDÃO GUIMARÃES, 2001, p. 3):

Construiu um conceito de competência baseado em três dimensões (conhecimento, habilidades e atitudes) que engloba as questões técnicas, cognição e atitudes relacionadas ao trabalho. Referenciando ainda os mesmos autores, competência: é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito.

Podem-se destacar as três dimensões, utilizando, inclusive, exemplos práticos:

1. Conhecimento refere-se ao "saber". É o da ciência necessária para desenvolver com qualidade, algo solicitado, como, por exemplo, o conhecimento de sistemas de custos, de segmentação do mercado,

2 ISAMBERT – JAMATI, V. O apelo à noção de competência na revista *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*. In: ROPÉ, F.; TANGUY, L. (Org.). *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa*. Campinas: Papirus, 1997. p.103-133.

3 ZARIFIAN, P. *Objectif compétence*. Paris: Liaisons, 1999.

4 DURAND, T. *Forms of incompetence*. In: *INTERNACIONAL CONFERENCE ON COMPETENCE – BASED MANAGEMENT*, 4., 1998, Oslo: Norwegian School of Management, 1998.

de sistematização e organização das informações, entre outros.

2. As habilidades referem-se ao “saber fazer”. É o desenvolvimento da prática e a consciência da ação tomada. Deve-se saber para obter um bom desempenho, como, por exemplo, habilidade para orientar, liderar, negociar com clientes ou fornecedores, para planejar, entre outras.

3. As atitudes referem-se ao “saber agir”. É a busca de um comportamento mais apropriado com a realidade desejada. Saber atuar para poder utilizar adequadamente os conhecimentos e as habilidades, como por exemplo, ser empreendedor, confiante, ter flexibilidade para reconhecer erros, entre outros.

As dimensões conhecimento (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber agir) estão inter-relacionadas e quase sempre se confundem.

2.2. ESTÁGIO: CONCEITO, LEGISLAÇÃO E OBJETIVO

No entendimento de Martins (2009, p. 10) “[...] estágio é o negócio jurídico celebrado entre o estagiário e a concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional”. O artigo 1º da Lei 11.788/08 define estágio como:

[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2008).

A Lei define o estágio como um ato educativo, ou seja, sua finalidade principal é preparar o jovem e o adulto em idade escolar para o mundo do trabalho produtivo. Para Martins (2009, p. 10), o estágio: “[...] é uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa”. Além disso, ao estágio visa ao “[...] aprendizado de competências específicas da atividade profissional, de forma a desenvolver o educando para a vida cidadã e para o trabalho” (BRASIL, 2008).

É importante, também, para melhorar o entendimento, diferenciar contrato de aprendizagem e estágio. Comumente, há confusão das pessoas com relação a esses dois documentos, definindo como sendo a mesma coisa. O contrato de aprendizagem está totalmente regulamentado na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do artigo 402 ao artigo 433. A principal diferença entre os dois

é que o contrato de aprendizagem é um contrato de emprego com prazo determinado, enquanto o estágio não cria relação empregatícia quando executado de acordo com os termos legais.

Martins (2009, p. 11) especifica: “[...] a diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja personalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação”. Ainda, segundo Martins (2009, p. 10), é preciso reforçar: “[...] o estagiário é um trabalhador subordinado atípico, pois não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos da Lei nº 11.788”.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, apresenta-se o método, as tipologias, instrumentos de procedimentos de coleta de dados, bem como os procedimentos no tratamento dos dados. O processo adotado para esta pesquisa foi indutivo. Lakatos e Marconi (1998, p.53) expandem o assunto abordando:

Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos é levar as conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam.

O marco inicial deste estudo partiu das visões individuais dos discentes dos cursos de ciências contábeis de seis instituições de ensino superior da Região Metropolitana de Recife, para, assim, iniciar as conclusões de tendências, pois os argumentos indutivos somente conduzem a conclusões prováveis. A escolha do método indutivo ocorre em razão de a pesquisa almejar encontrar as prováveis competências profissionais demandadas aos contadores que foram desenvolvidas através do estágio. Quanto aos objetivos, pode-se classificar este estudo do tipo descritivo e exploratório. Descritivo por narrar as competências profissionais desenvolvidas pela prática do estágio, e exploratório por abordar um tema cujos conhecimentos ainda são relativamente pouco sistematizados, portanto, carente de análises mais detalhadas, que é o caso da pesquisa em questão, conforme já explicado na introdução deste artigo.

Quanto aos procedimentos, pode-se classificar esta pesquisa como levantamento, pois foi delineada através de interrogações diretas aos estudantes de ciências contábeis que fizeram ou que estão fazendo estágio, se este contribui para o desenvolvimento das competências requeridas dos profissionais de contabilidade. Sobre essa tipologia, Gil (2002, p.50) comenta a sua composição como sendo:

Interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecerem. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Esta pesquisa quanto à abordagem do problema é considerada qualitativa, pois aborda a percepção dos entrevistados, sobre quais são competências profissionais demandadas pelo mercado de trabalho brasileiro aos contadores e que são desenvolvidas através da realização de estágio. É quantitativa quanto ao tratamento dos dados, uma vez que foram utilizadas técnicas estáticas.

Na realização desta pesquisa, o universo ou população utilizada foram os alunos matriculados na graduação do curso de Ciências Contábeis de seis instituições de ensino localizadas na Região Metropolitana de Recife. São elas: Faculdade Boa Viagem (FBV), Instituto Pernambucano de Ensino Superior (IPESU), Faculdade Santa Catarina (FASC), Sociedade Pernambucana de Cultura e Ensino (SOPECE), Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP). Os alunos selecionados para a amostra tinham realizado ou estavam realizando estágios na área contábil ou em campos correlatos. A amostra é composta de 160 questionários aplicados a alunos de graduação do curso de Ciências Contábeis das referidas instituições.

O instrumento de coleta de dados utilizado para a presente pesquisa foi um questionário composto por perguntas fechadas e abertas. O instrumento foi elaborado com base em dois estudos anteriores. O primeiro foi o de Souza (2009), o qual analisou junto à revista *Exame*, na seção "Painel Executivo", 309 chamadas de vagas de emprego, voltadas para os contabilistas nas suas diversas áreas: auditoria, controladoria, custos, perícia, entre outras. Das 309 chamadas, foram analisadas e extraídas as principais competências profissionais exigidas aos profissionais de contabilidade pelo mercado. As competências foram subdivididas, ainda, em conhecimentos, habilidades e atitudes.

As subclassificações serviam de base para construção do questionário de coleta de dados da pesquisa corrente.

Outro estudo utilizado para compor o instrumento de coleta de dados foi o realizado por Espindula et al. (2007), cujo objetivo principal foi verificar se o estágio realizado pelos alunos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Urbelândia contribui para a formação acadêmica e profissional.

O questionário foi pré-testado, e algumas alterações e modificações foram feitas. A pesquisa foi aplicada diretamente aos alunos que estavam fazendo ou tinham feito estágio na área contábil, ou em áreas correlatas presentes nas salas de aula das instituições de ensino pré-definidas. Os questionários foram aplicados nos meses de agosto, setembro e outubro de 2009. Os entrevistadores solicitavam aos professores apenas um tempo de 15 minutos (tempo máximo de aplicação com base no pré-teste realizado) para preencher o questionário entregue. Além disso, durante a coleta de dados os pesquisadores se disponibilizavam junto aos alunos respondentes, a esclarecer alguns pontos, quando se fizesse necessário.

Para Beuren et al. (2008), a análise dos dados deve ser feita de forma sistematizada, começando de forma a encontrar meios de organizar todo o material coletado durante a pesquisa de campo e depois analisá-los com maior profundidade. Portanto, para o tratamento dos dados desta pesquisa, foi utilizado o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), o qual facilitou na elaboração das tabelas e gráficos.

4 RESULTADOS DO ESTUDO EMPÍRICO

Nesta seção, são apresentados os resultados do estudo de campo. O Gráfico 1 demonstra o percentual de questionários preenchidos da amostra conforme Instituição de Ensino Superior (IES) pesquisada. Conforme evidenciado, a instituição de ensino IPESU participou com a quantidade mais significativa (34% do total), enquanto, nas outras instituições de ensino, o percentual oscilou entre 5% e 22%.

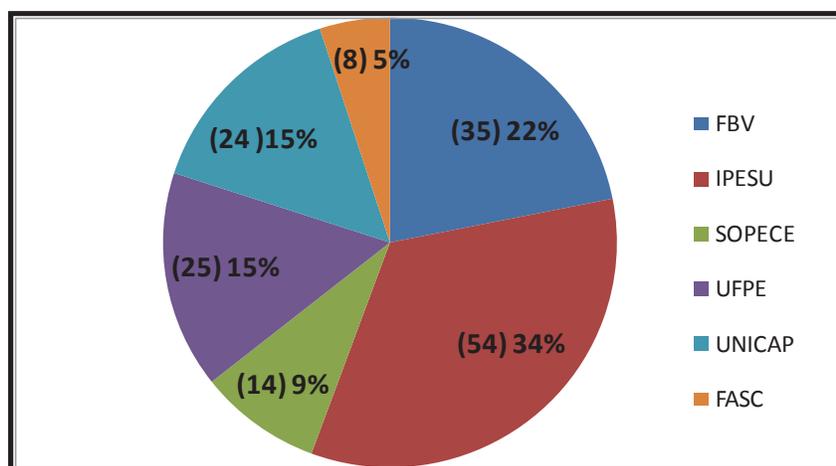


Gráfico 1 - Instituições de ensino da amostra de dados

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da pesquisa de campo.

O maior número de alunos participantes desta pesquisa oriundos da instituição IPESU deve-se a dois fatores: a existência de um número maior de alunos vinculados ao curso de Ciências Contábeis, se comparado com os demais; a aplicação dos questionários se deu na semana em que acontece uma avaliação integrada e, por isso, há uma maior frequência de discentes.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS E DAS EMPRESAS ONDE OS ESTUDANTES REALIZAM OU REALIZARAM O ESTÁGIO

Com base nos achados da pesquisa de campo, evidenciados no Quadro 1, pode-se observar que a maior parte dos alunos entrevistados tem entre 22 e 30 anos (43,1% do total entrevistados) de idade, são do sexo masculino (com 62% do total) e estão cursando o oitavo período (30% dos alunos que fazem ou fizeram estágio); além disso, 95% dos entrevistados já haviam realizado estágio na área contábil ou áreas afins anteriormente.

Informação	Resumo
Idade	69 (43,1%) dos entrevistados possuem idade entre 22 e 30 anos; 58 (36,3%) possuem idade entre 18 e 22 anos; 25 (15,6%) possuem idade entre 30 e 38 anos; 8 (5,0%) possuem idade entre 38 e 46 anos.
Sexo	100 (62%) eram homens e 60 (38%) eram mulheres.
Período	48(30%) cursavam o 8º período; 32(20%) cursavam o 6º período; 23 (14%) cursavam o 3º período; 18(11%) cursavam o 7º período; 15 (9%) cursavam o 5º período; 8 (12%) cursavam o 4º período; 9 (6%) cursavam o 4º período e 3 (2%) cursavam o 9º período.
Realização de estágios anteriores	77 (48%) realizaram estágio na área contábil; 47 (29%) realizaram estágio em áreas afins da contabilidade; e 36 (23%) não realizaram estágio na área.

Quadro 1 – Perfil dos participantes da pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da pesquisa de campo (2009).

Ao longo da pesquisa de campo, procurou-se levantar algumas informações com relação às empresas ofertadoras de estágio. No Gráfico 2, evidencia-se que 46% das empresas são de médio porte; e 76% das empresas onde os alunos entrevistados realizam ou realizaram seus estágios pertencem ao setor econômico secundário (produção). Nenhum dos alunos entrevistados estagia ou estagiou em empresas do setor primário, agricultura e pecuária (Gráfico 3).

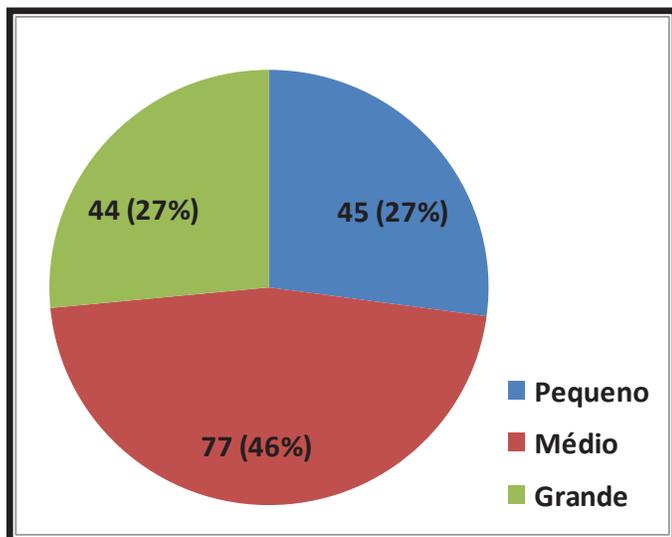


Gráfico 2 - Porte das empresas

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da pesquisa de campo.

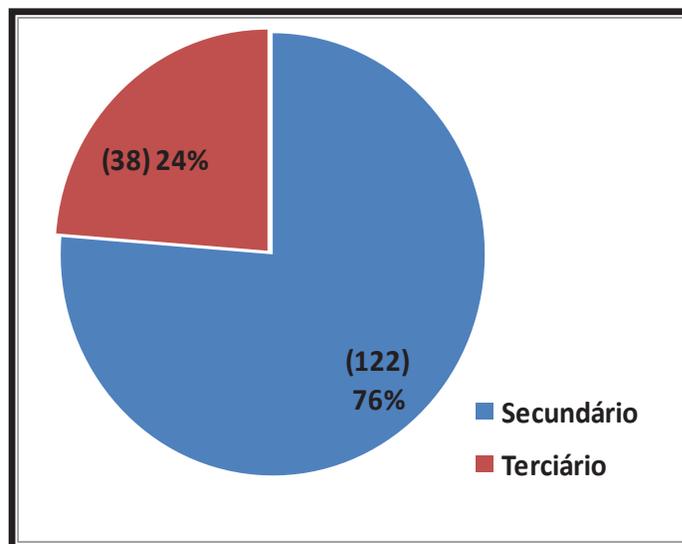


Gráfico 3 - Setor econômico das empresas

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Com base nos achados da pesquisa, verificou-se que as indústrias de médio porte são as maiores ofertantes de vagas de estágios, e que, possivelmente, é nesses ambientes organizacionais que ocorre o desenvolvimento de competências profissionais, demandadas dos futuros contadores, em suas diversas áreas de formação (Gráficos 2 e 3).

4.2 CARACTERÍSTICAS GERAIS E ESPECÍFICAS DO ESTÁGIO

Na pesquisa de campo, procurou-se verificar as características gerais dos estágios. Uma dessas características era saber se os estágios eram curriculares ou extracurriculares. O Quadro 2 mostra 59%, ou seja, 94 do total de 160 foram estágios extracurriculares, sendo que 49% foram de 40 horas semanais, correspondendo a 79 do total de questionários coletados. Em termos de compensação, quase a totalidade (94%) dos alunos entrevistados recebiam remuneração das empresas durante seus estágios, e o valor mínimo recebido foi de R\$ 216,00; o valor máximo recebido foi de R\$ 1.395,00 e a média foi de R\$ 549,00.

Característica	Resumo
Tipologia	94 (59%) dos estágios realizados forma extracurricular e 66(41%) curricular.
Carga horária	79 (49%) dos estágios são de 40 horas; 35 (22%) dos estágios são de 20 horas; 30 (19%) dos estágios são de 30 horas; 13 (8%) dos estágios são de 25 horas e 3 (2%) dos estágios são de 20 horas.
Remuneração	151 (94%) estágios foram remunerados e 9(6%) não foram remunerados.
Valor da Remuneração	A menor remuneração por estágio foi de R\$ 216,00; A remuneração média foi de R\$ 549,00 e a maior remuneração foi de 1.395,00.

Quadro 2 – Características gerais dos estágios

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Verificou-se, também, que a maioria das empresas ofertantes de estágios para os alunos do curso de Ciências Contábeis não exigem conhecimento em língua estrangeira, ou seja, 93% dos estágios não fazem essa exigência (Gráfico 3). Dos estágios com exigência no conhecimento em língua estrangeira, dez estabeleceram o inglês, em nível básico, e dois determinaram o inglês/espanhol em nível intermediário.

Durante a pesquisa de campo, procurou-se verificar se os estágios exigiam dos alunos o domínio do sistema ERP. Os achados encontrados, os quais são evidenciados no Gráfico 4, mostram que apenas 19% dos estágios realizados cobraram dos alunos de Ciências Contábeis o domínio de um sistema ERP.

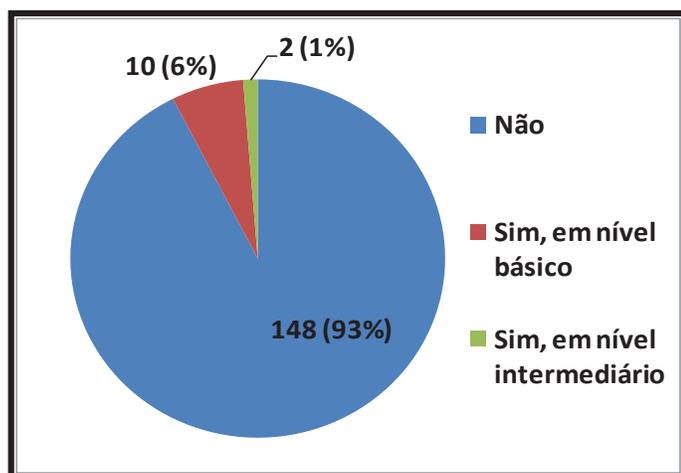


Gráfico 3 - Exigência de língua estrangeira

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da pesquisa de campo.

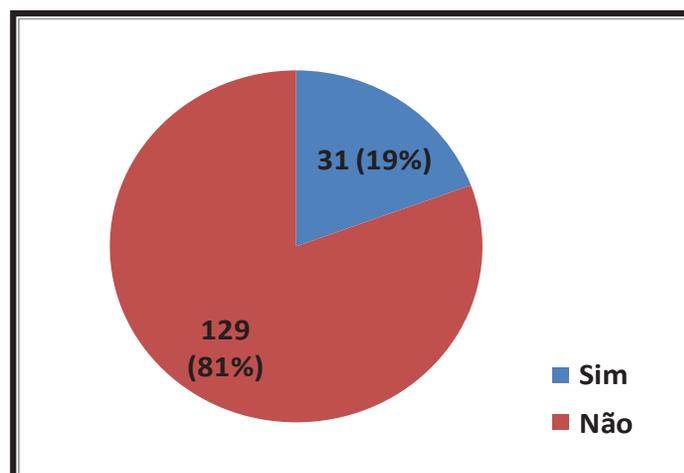


Gráfico 4 - Exigência de conhecimento em sistema de informação ERP

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Em referência ao tipo de atividades desenvolvidas pelos alunos durante o estágio, a Tabela 1 demonstra que 54% mencionaram semelhanças entre as atividades realizadas por profissionais formados, e que apenas 9% dos entrevistados registraram o exercício de atividades desvinculadas.

Tabela 1 – Atividades desenvolvidas através do estágio

As atividades desenvolvidas durante o estágio foram?	Ocorrência	Percentual
Semelhantes às realizadas por profissionais formados	86	54
Semelhantes às realizadas por estudantes de estágios mais avançados	39	24
Semelhantes às de profissionais recém-formados	20	13
Desvinculadas da área de formação acadêmica	15	9
Total	160	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

A resposta para a pergunta “Qual motivo principal que levou você a realizar o estágio?”, conforme a Tabela 2, é justamente o aperfeiçoamento técnico-profissional (49% dos estagiários, no total, e 58% dos alunos do oitavo período). Isso sugere a busca, cada vez maior, dos alunos em aprender, na prática, o estudado teoricamente em sala de aula, para, a partir de então, conquistar o mercado de trabalho e consequentemente melhores remunerações e benefícios. Somente os alunos do último período estão demasiadamente preocupados com melhoria de remuneração.

Tabela 2 - Motivo principal que levou o aluno a realizar o estágio

Motivo Principal	Período																Total	
	2°		3°		4°		5°		6°		7°		8°		9°			
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
Aperfeiçoamento técnico-profissional	3	33	8	35	7	58	12	80	12	38	7	39	28	58	1	33	78	49
Conhecimento do mercado de trabalho	2	22	8	35	3	25	2	13	11	34	7	39	11	23	0	0	44	28
Remuneração e benefícios	3	33	4	17	2	17	1	7	4	13	3	17	4	8	2	67	23	14
Outros	1	11	3	13	0	0	0	0	5	16	1	6	5	10	0	0	15	9
Total	9	100	23	100	12	100	15	100	32	100	18	100	48	100	3	100	160	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

No questionário de pesquisa, buscou-se também averiguar qual o tempo de permanência dos alunos entrevistados nos estágios conforme período do curso. As respostas indicam uma variação de tempo de estágio, de período para período, de, em média, seis meses a um ano, é a modalidade mais solicitada pelas empresas. Todavia, quando se aproxima o final do curso, os estudantes tendem a realizar estágio por um período maior do que um ano. (Tabela 3).

Tabela 3 – Tempo de permanência dos alunos nos estágios

Tempo	Período																Total	
	2°		3°		4°		5°		6°		7°		8°		9°			
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
Menos de 6 meses	2	22	8	35	4	33	8	53	4	13	2	11	4	8	0	0	32	20
De 6 meses a 1 ano	5	56	10	43	4	33	6	40	21	66	8	44	22	46	3	100	79	49
Mais de 1 ano	2	22	5	22	4	33	1	7	7	22	8	44	22	46	0	0	49	31
Total	9	100	23	100	12	100	15	100	32	100	18	100	48	100	3	100	160	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Quando os estudantes de Ciências Contábeis foram indagados com a pergunta: “As atividades desenvolvidas no estágio estão/estavam relacionadas com a sua área de formação?”, conforme demonstrado na Tabela 4, a maioria (70% dos entrevistados) respondeu que as atividades desenvolvidas no estágio estão/estavam relacionadas com sua área de formação. Observa-se também com relação aos alunos entrevistados do oitavo período que essa cifra aumenta para 88%, confirmando a ligação entre o estágio e sua área de formação.

Tabela 4 – Relação entre atividades desenvolvidas no estágio com a formação dos alunos

Atividade versus formação	Período																Total	
	2°		3°		4°		5°		6°		7°		8°		9°			
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
Sim	5	56	11	48	9	75	12	80	22	69	10	56	42	88	1	33	112	70
Em parte	3	33	7	30	2	17	1	7	6	19	4	22	3	6	2	67	28	18
Não	1	11	5	22	1	8	2	13	4	13	4	22	3	6	0	0	20	13
Total	9	100	23	100	12	100	15	100	32	100	18	100	48	100	3	100	160	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo (2009).

Ao longo da pesquisa de campo foi questionado aos estudantes de Ciências Contábeis se “o estágio proporcionou-lhe oportunidades para ajudar a definir a carreira”. Conforme a Tabela 5, para a maioria dos alunos, ou seja, 66%, o estágio proporcionou, sim, oportunidades para ajudar a definir a carreira. Entre os períodos citados na Tabela 5, no quinto período, observa-se que 93% dos alunos responderam que o estágio proporcionou oportunidades para ajudar a definir a carreira. Esse achado difere dos achados encontrados na pesquisa realizada por Espindula et al. (2007), em que o estágio

não se classificou como fundamental para a confirmação da escolha profissional, uma vez que a maioria dos entrevistados respondeu "não" à pergunta.

Tabela 5 - O estágio proporcionou oportunidades para ajudar a definir carreira

Ajudou a definir carreira?	Período																Total	
	2°		3°		4°		5°		6°		7°		8°		9°			
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
Sim	7	78	10	43	9	75	14	93	16	50	12	67	37	77	1	33	106	66
Em parte	2	22	10	43	3	25	0	0	9	28	1	6	4	8	1	33	30	19
Não	0	0	3	13	0	0	1	7	7	22	5	28	7	15	1	33	24	15
Total	9	100	23	100	12	100	15	100	32	100	18	100	48	100	3	100	160	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Uma das competências profissionais mais requeridas pelo mercado de trabalho, segundo o estudo de Souza (2009), é o bom relacionamento interpessoal. Nesse sentido, o estudo procurou verificar se a prática do estágio contribuiu para o desenvolvimento dessa competência. Com essa finalidade, foi feita a seguinte pergunta aos estudantes de Ciências Contábeis: "Depois da prática do estágio, seu relacionamento com outras pessoas, como clientes, colegas e superiores, melhorou?" A Tabela 6 evidencia que, do total dos entrevistados, 85% em média respondeu que a prática do estágio melhorou o seu relacionamento com outras pessoas. É importante ressaltar que os resultados encontrados colaboram com os resultados encontrados por Espindula et al. (2007), em que 69% dos respondentes afirmaram que a prática do estágio possibilitou a melhora do relacionamento dos estudantes com outras pessoas.

Tabela 6 - Relacionamento com outras pessoas melhorou após estágio

Relacionamento melhorou?	Período																Total	
	2°		3°		4°		5°		6°		7°		8°		9°			
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
Sim	7	78	18	78	10	83	14	93	26	81	15	83	43	90	3	100	136	85
Em parte	2	22	5	22	2	17	1	7	4	13	0	0	4	8	0	0	18	11
Não	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	3	17	1	2	0	0	6	4
Total	9	100	23	100	12	100	15	100	32	100	18	100	48	100	3	100	160	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Foi questionado aos alunos do curso de Ciências Contábeis: "De qual forma eles avaliam a experiência adquirida no estágio para sua formação profissional?". Sessenta e oito por cento dos alunos entrevistados responderam e avaliaram como muito importante a experiência adquirida no estágio para sua formação profissional (Tabela 7).

Tabela 7 - Avaliação por parte do aluno da experiência adquirida nos estágios para sua formação profissional

A experiência de estágio para formação profissional foi?	Período																Total	
	2°		3°		4°		5°		6°		7°		8°		9°			
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
Muito importante	7	78	9	39	8	67	11	73	25	78	10	56	38	79	1	33	109	68
Importante	2	22	10	43	3	25	4	27	5	16	6	33	10	21	1	33	41	26
Pouco importante	0	0	2	9	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	33	4	3
Indiferente	0	0	2	9	1	8	0	0	1	3	2	11	0	0	0	0	6	4
Total	9	100	23	100	12	100	15	100	32	100	18	100	48	100	3	100	160	100

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Os achados demonstrados na Tabela 7 corroboram o encontrado por Espindula et al. (2007), no qual 80% dos respondentes afirmaram que o estágio proporcionou experiências para os futuros contadores.

4.3 CONHECIMENTOS REQUERIDOS PELO MERCADO E DESENVOLVIDOS NO PROCESSO DE ESTÁGIO

A pesquisa de campo procurou verificar se os conhecimentos almejados no mercado de trabalho pelos profissionais de contabilidade, baseados na pesquisa realizada por Souza (2009), eram desenvolvidos no decorrer do estágio. Os achados da pesquisa revelaram que apenas alguns dos principais conhecimentos foram adquiridos totalmente durante a prática de estágio e por poucos entrevistados. São eles: administração fiscal (12,5%), tesouraria (7,5%), planejamento financeiro (4,4%) e custos (3,8%).

Tabela 8 - *Ranking* dos conhecimentos não adquiridos

Conhecimento	Ocorrência	%	Ranking
Escrever em língua estrangeira	119	74	1°
Ler em língua estrangeira	117	73	2°
Conversar em língua estrangeira	116	73	3°
Normas Internacionais de Contabilidade	73	46	4°
Atividade de orçamento	63	39	5°
Atividade de planejamento financeiro	61	38	6°
Administração financeira	55	34	7°
Técnicas para gerir pessoas	55	34	8°
Planejamento tributário	52	33	9°
Custos	50	31	10°
Tesouraria	50	31	11°
Administração fiscal	37	23	12°
Administração contábil	28	18	13°

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Os dados da Tabela 8 evidenciam quais dos conhecimentos relacionados ao questionamento não foram adquiridos durante o estágio. Essa tabela mostra o *ranking* dos conhecimentos não adquiridos segundo a percepção dos alunos entrevistados. Os três primeiros conhecimentos não adquiridos estão relacionados com a língua estrangeira, que 93% das empresas não exigiram dos alunos; justamente escrever (74%), ler (73%), e conversar (73%) em língua estrangeira. Mais direcionados com a profissão, têm-se conhecimentos sobre Normas Internacionais de Contabilidade (46%) e atividade de orçamento (39%), planejamento financeiro (38%) e administração financeira (34%) e técnicas para gerir pessoas (34%).

4.4 HABILIDADES REQUERIDAS PELO MERCADO E DESENVOLVIDAS NO PROCESSO DE ESTÁGIO

As descobertas da pesquisa evidenciam que as principais habilidades totalmente desenvolvidas durante a prática de estágio foram: trabalhar sobre pressão (82%), capacidade de negociação (82%), vivência em administração contábil (80%), vivência em administração fiscal (73%) etc. Percebe-se pouco aumento no número de alunos que julgaram adquirir totalmente as habilidades almejadas.

Tabela 9 – *Ranking* das habilidades não adquiridas

Habilidade	Ocorrência	%	Ranking
Escrever em língua estrangeira	114	71	1°
Conversar em língua estrangeira	107	67	2°
Ler em língua estrangeira	107	67	3°
Domínio na utilização prática das NICs	68	43	4°
Prática em atividade de orçamento	67	42	5°
Vivência em administração financeira	61	38	6°
Vivência em custos	59	37	7°
Prática em atividade de planejamento financeiro	57	36	8°
Vivência em tesouraria	54	34	9°
Vivência em gerir pessoas	52	33	10°
Prática em planejamento tributário	48	30	11°
Vivência em administração fiscal	43	27	12°
Vivência em administração contábil	32	20	13°
Capacidade de negociação	29	18	14°
Trabalhar sob pressão	29	18	15°

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Os dados da Tabela 9 mostram justamente o *ranking* de todas as habilidades não adquiridas na prática do estágio, segundo a percepção dos alunos entrevistados. As primeiras três habilidades não adquiridas referem à língua estrangeira: escrever (71%), ler (67%), e conversar em língua estrangeira (67%). Na área mais restrita à Contabilidade, encontra-se o domínio na utilização prática das Normas Internacionais de Contabilidade (NICs) (43%), a prática em orçamento (42%) e a vivência em administração financeira (38%) e custos (37%). Essas habilidades foram mencionadas nas instituições de ensino orientadas pelo Departamento de Ciências Contábeis.

4.5 ATITUDES REQUERIDAS PELO MERCADO E DESENVOLVIDAS ATRAVÉS DO ESTÁGIO

Ao verificar as atitudes (querer fazer) almeçadas pelo mercado de trabalho dos profissionais de Contabilidade, os achados revelaram que as principais atitudes totalmente desenvolvidas durante a prática de estágio foram: flexibilidade (23%), iniciativa (21%), facilidade de relacionamento (19%) e comunicação (18%). E, mais uma vez, percebe-se um aumento no número de alunos totalmente beneficiados.

Tabela 10 - *Ranking* das atitudes não adquiridas

Atitude	Ocorrência	%	Ranking
Ser empreendedor	22	14	1°
Liderança	14	9	2°
Compromisso com a formação continuada	12	8	3°
Compromisso com o autogerenciamento	10	6	4°
Postura ético-profissional	8	5	5°
Proatividade	7	4	6°
Flexibilidade (abertura para mudanças)	7	4	7°
Iniciativa	6	4	8°
Comunicação (abertura/facilidade para o diálogo)	5	3	9°
Dinamismo	5	3	10°
Facilidade para trabalhar em equipe	4	3	11°
Fácil relacionamento	3	2	12°

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da pesquisa de campo.

Observando o *ranking* de todas as atitudes não adquiridas na prática do estágio, segundo a percepção dos alunos entrevistados, (Tabela 10), os dados mostram que a maioria das atitudes foi de alguma forma parcialmente adquirida. As principais atitudes não adquiridas, em ordem decrescente, são: ser empreendedor (14%), liderança (9%), compromisso com a formação continuada (8%), compromisso com o autogerenciamento (6%) e postura ético-profissional (5%). As primeiras duas atitudes se vinculam muito com as disciplinas sob a orientação do Departamento de Administração.

5 CONCLUSÃO

Baseado nos pilares deste estudo, os conhecimentos nomeados como “totalmente adquiridos” são: administração fiscal (13%), tesouraria (8%), planejamento financeiro (4%) e custos (4%), ou seja, conhecimentos com relação à experiência da atividade contábil e áreas afins. Relacionando os conhecimentos concluídos como os não adquiridos, com exceção dos relacionados com língua estrangeira, pois não eram exigência de quase nenhum dos estágios, observam-se normas internacionais de contabilidade (46%) e atividade de orçamento (40%).

As fundamentais habilidades demandadas pelo mercado de trabalho e desenvolvidas no estágio, segundo os discentes entrevistados, são: o trabalho sob pressão (17%), a vivência em administração contábil (14%), a vivência em tesouraria (8%) e a vivência em gestão de pessoas (7%). Desse modo, a pesquisa demonstra o estágio como subsídio para o desenvolvimento de habilidades não exclusivamente técnicas, como também, no desenvolvimento de habilidades comportamentais.

Os resultados encontrados com a pesquisa de campo ratificam que os graduandos entrevistados possuem uma maior percepção de desenvolvimento durante o processo de estágio por meio de atitudes. As mais percebidas integralmente ou parcialmente adquiridas são: proatividade, melhoria nos relacionamentos, comunicação (abertura/facilidade para o diálogo), dinamismo, facilidade para trabalhar

REFERÊNCIAS

BEUREN, I. M. et al. *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade*. 4. ed. São Paulo: Atlas: 2008.

BITENCOURT, C. C. *A gestão de competências gerenciais: a contribuição da aprendizagem organizacional*. 2001. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

em equipe, postura ético-profissional, compromisso com autogerenciamento, comprometimento com a formação continuada, iniciativa e flexibilidade (abertura para mudanças). Das atitudes notadas, somente liderança e “ser empreendedor” foram consideradas como pouco adquiridas pelos alunos entrevistados.

Na opinião geral dos discentes entrevistados, a atividade de estágio curricular e/ou extracurricular é considerada como contribuinte para o desenvolvimento das competências profissionais. Dos três aspectos que compõem a conceituação de competência, verifica-se a atitude, como a mais desenvolvida no processo de estágio. Isso evidencia que o estágio curricular e/ou extracurricular é, especialmente, uma ferramenta no que diz respeito ao amadurecimento pessoal e interpessoal. Esse aspecto foi totalmente confirmado na Tabela 6, onde 85% dos entrevistados demonstraram que sua relação com outras pessoas, como clientes, colegas e superiores melhorou após o estágio.

Entretanto, foi constatado que duas das dimensões da competência, o conhecimento e as habilidades, foram notadas pela maioria dos graduandos como pouco adquiridas. Apesar de o nível de aquisição mencionado ser “baixo”, não se pode deixar de notar que os conhecimentos e habilidades requeridos pelo mercado de trabalho, compondo o formulário de coleta de dados, foram mencionados, pelo menos, por alguns poucos discentes que repararam a aquisição total. Dessa maneira, os dados deste estudo pressupõem que a atividade de estágio curricular e/ou extracurricular contribui para desenvolver as competências profissionais demandadas pelo mercado de trabalho, com relação à percepção dos discentes de graduação do curso de Ciências Contábeis. Ainda, os alunos avaliaram como muito importante a experiência adquirida no estágio para sua formação profissional (Tabela 7).

O foco a ser desenvolvido agora é como melhorar essa situação, como aumentar a aquisição de conhecimentos e habilidades no decorrer dos estágios curriculares e extracurriculares. Os dados também propõem que os alunos de Contabilidade precisam ter melhores práticas em algumas disciplinas sob a orientação de outros departamentos das instituições de ensino participantes deste estudo.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 1, jan./mar, 2001, p. 9-15.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 set. 2008.

- DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (Org.). *Competências: conceitos, métodos e experiências*. São Paulo: Atlas, 2008.
- ESPINDULA, R. P. et al. Análise sobre a contribuição dos estagios na vida acadêmica e profissional: o caso do curso de ciências contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 7., 2007, São Paulo. *Anais...* São Paulo: USP, 2007. 1 CD-ROM.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competencias. *Revista de Administração Contemporânea*, São Paulo, Edição Especial, 2001, p.183-196.
- _____. *Estratégias empresariais e formação de competências*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- _____. *Estratégias empresariais e formação de competências*. São Paulo: Atlas, 2000.
- FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JR., M. M. (Org.). *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1998.
- MARTINS, S. P. *Estágio e relação de emprego*. São Paulo: Atlas, 2009.
- RICHARDSON, R. J. (Ed.). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SOUZA, S. C. R. *Competências profissionais demandadas pelo mercado de trabalho aos profissionais de contabilidade: um estudo realizado com base nas chamadas de vagas do Painel Executivo da Revista Exame do período de 2006 a 2008*. 2009. Monografia (Tecnólogo em Gestão Financeira) - Faculdade Boa Viagem, Recife, 2009.
- ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2008.

Recebido em: 09/04/2011.

Aceito em: 11/08/2011.