

ANÁLISE DAS RELAÇÕES EXISTENTES ENTRE O PERFIL DO ESTAGIÁRIO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA E O PERFIL DESEJADO PELOS CONTRATADORES DESSES ESTAGIÁRIOS.

RESUMO

As constantes mudanças sócio-econômicas na sociedade contemporânea levam as organizações a buscarem novas formas de estruturação, visando a se adequarem aos níveis de competitividade. Isso exige das empresas a construção de novas práticas de gestão e a busca por profissionais qualificados. Percebe-se que a noção de competências vem norteando a definição dos atuais perfis profissionais nas organizações. Diante disso, o objetivo deste estudo é verificar se existem convergências entre o perfil do estagiário do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e o perfil desejado pelos contratadores desses estagiários. A pesquisa é de caráter exploratório e de natureza qualitativa; o procedimento técnico utilizado foi o método *survey*. A coleta de dados foi efetuada por meio de questionários, compostos por questões fechadas, aplicados em duas etapas: primeiramente, aos estagiários do Curso de Ciências Contábeis da UFU; e em segundo lugar, aos contratadores desses. Os resultados apontam que existem características comuns entre o perfil do estagiário contábil desejado pelos contratadores e o perfil indicado pelos estagiários, apresentando algumas divergências nas competências e habilidades.

Palavras-chave: estagiário, curso de Ciências Contábeis, perfil.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, a educação torna-se fator determinante para o nível de qualidade de vida das pessoas e para a competitividade das organizações. As constantes mudanças sócio-econômicas têm levado as organizações a buscarem novas formas de estruturação, visando alcançar melhores níveis de competitividade (CATANI; OLIVEIRA; DOURADO, 2000).

Nesse contexto, o mercado de trabalho torna-se mais exigente para o contador, principalmente, quanto ao perfil desejado desses profissionais. As Diretrizes Curriculares do Ministério da Educação (MEC-CNE, 2007), desde os anos 90, indicam o perfil, as competências e as habilidades desejadas do egresso em Ciências Contábeis. Desse modo, tanto no âmbito dos negócios quanto das orientações do Ministério da Educação, passa-se a falar de um profissional do qual se espera competências inter e multidisciplinares (MEDEIROS; BORGES; LEAL, 2007).

O estágio em empresas aparece, nesse contexto, como atividade que poderá proporcionar a experiência prática buscada pelos estudantes. O objetivo do estágio é complementar a formação acadêmica do aluno, possibilitando o confronto entre a teoria e a prática, o contato com a vida profissional, em organizações empresariais ou institucionais (ALESSIO, 2000). Para esse autor, o estágio visa proporcionar ao aluno uma formação em posto de trabalho que facilite a sua futura integração no mercado de trabalho, dotando, sempre que possível, de uma experiência profissional mínima em situação real de trabalho.

O estudo feito por Espíndula et al (2006) teve como objetivo verificar se o estágio realizado pelo aluno do curso de Ciências Contábeis da UFU contribui para sua formação acadêmica e profissional. Os resultados desta pesquisa indicaram que o estágio possibilitou a

aplicação prática de conhecimentos adquiridos no curso, bem como, proporcionou ou proporciona experiências úteis para o futuro profissional dos estagiários. Assim, dando continuidade ao estudo desses autores, esta pesquisa procura responder o seguinte problema: existem convergências entre o perfil do estagiário do Curso de Ciências Contábeis e aquele desejado pelos contratadores? Sendo assim, o objetivo da pesquisa é verificar se existem convergências entre o perfil do estagiário do Curso de Ciências Contábeis da UFU e o perfil desejado pelos contratadores desses estagiários.

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

A gestão por competências, ligada à perspectiva estratégica das organizações vem norteando a definição dos atuais perfis profissionais e da aparente tentativa de maior integração entre esses perfis e os processos de formação e educação (FLEURY; FLEURY, 2001). Segundo esses autores, as competências organizacionais são formadas a partir da combinação dos recursos organizacionais e das competências individuais articuladas na organização. Assim, a competência está intimamente relacionada com as tarefas desempenhadas pelo indivíduo e com o conceito de qualificação.

A partir da constatação de que a noção de competências vem norteando a definição dos atuais perfis profissionais nas organizações, e da aparente tentativa de maior integração entre esses perfis e os processos de formação e educação, espera-se que este trabalho possa apresentar um diagnóstico adequado sobre a relação do perfil dos estagiários e aquele requerido pelos contratadores. Espera-se também que o trabalho possa contribuir para a vida acadêmica e profissional dos estudantes do curso de Ciências Contábeis, bem como para os contratadores desses profissionais.

A pesquisa tem caráter exploratório, com abordagem qualitativa realizada por meio de levantamento. Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário em oito dos dez períodos do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, selecionados para a amostra os estudantes que exercem ou exerceram estágio. Em uma segunda etapa, foi aplicado um questionário aos contratadores destes estagiários.

Este artigo está dividido em cinco seções. Após esta introdução, é apresentada a fundamentação teórica que considera questões acerca das legislações pertinentes ao estágio, finalidades e vantagens do estágio e a contextualização da educação superior no Brasil. A terceira seção apresenta a metodologia de pesquisa. A análise e interpretação de dados do perfil indicado pelos contratadores para os estagiários e o perfil apontado pelos mesmos constituem a quarta seção. E, na quinta seção, são apresentadas as conclusões deste estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Legislações pertinentes ao estágio

O § 2º do Art. 1º, da Lei nº. 6.494/77 (BRASIL, 1977) determina que os objetivos do estágio devem estar voltados para proporcionar a complementação do processo de ensino-aprendizagem e devem, ainda, ser avaliados de acordo com os currículos, programas e calendários escolares da instituição de ensino.

O decreto 87.497/82 que regulamenta a lei 6.494/77 (BRASIL, 1982, art.2):

considera o estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação de instituição de ensino

O decreto 87.497/82 destaca a preocupação em proporcionar aos estagiários locais condizentes para vivenciar experiências práticas na linha de formação necessárias ao futuro profissional e, ainda, respeitando as características próprias do curso ao qual o estagiário está vinculado (BRASIL, 1982).

2.2 Conceitos e finalidades do Estágio

Existem dois tipos de estágios que podem ser oferecidos: os estágios curriculares e os extracurriculares. O estágio curricular é caracterizado como disciplina obrigatória à conclusão dos cursos de graduação. Para sua realização, deve ser firmado um Termo de Compromisso entre universidade/empresa/aluno e contar com a orientação de um professor responsável. A Instituição de Ensino também é responsável pelo acompanhamento do estagiário, mantendo o estágio curricular como um procedimento didático-pedagógico (AMORIM; FREITAS; WANDERLEY, 2007).

O estágio extracurricular não exige qualquer forma de orientação e sua decisão, geralmente, fica por conta do próprio aluno, que se responsabiliza pelo seu cumprimento mediante apenas a assinatura do Termo de Compromisso (AMORIM; FREITAS; WANDERLEY, 2007).

De forma abrangente, o estágio contribui para: a formação profissional do estudante; o desenvolvimento sócio-econômico da região; a melhoria da qualidade do ensino; o fortalecimento da interação entre as Instituições de Ensino e o setor econômico; e, ainda, para a criação de empresas e a geração de rendas (ALESSIO, 2000).

2.3 Vantagens do Estágio

Alessio (2000) aborda as vantagens do estágio curricular entre os três envolvidos: o estudante, a escola e a empresa. Com relação ao estudante, esse autor aponta que o estágio: auxilia-os a identificar com maior clareza a finalidade de seus estudos; possibilita e antecipa a auto-definição em face da futura atuação profissional; permite descobrir suas próprias deficiências e procurar seu aprimoramento; permite conhecer a filosofia, diretrizes, organização e funcionamento das empresas e instituições em geral; possibilita integração do saber com o fazer; permite uma experimentação prévia de uma sistematização e uma atitude frente ao mundo do trabalho; promove a assimilação dos conteúdos curriculares; amplia no estudante uma criatividade pragmática; e evidencia e aprimora as qualidades pessoais (ALESSIO, 2000).

Com relação à escola, Alessio (2000) aborda as seguintes vantagens do estágio: aflui para que o ensino ofereça melhores resultados; propicia a oportunidade de divulgar o nome da escola e do curso, em função da qualidade de seus alunos; promove a identificação de tendências e oportunidades de campos de trabalho; é um recurso auxiliar de complementação didática no desenvolvimento de currículos, em seus componentes profissionalizantes; proporciona a exemplificação de situações reais para a sala de aula; é uma das formas de a escola conviver com o mercado de trabalho e de iniciar um intercâmbio com o campo de absorção dos recursos humanos.

As vantagens em relação à empresa, apontadas por Alessio (2000), são: permite a assimilação de novas tecnologias e metodologias operacionais; contribui para que o ensino esteja ajustado às necessidades do meio social, em que se incluem as empresas e instituições; reduz os gastos na preparação de profissionais recém-formados; e pode se transformar em eficiente processo de recrutamento e seleção, com reais vantagens técnicas e econômicas para as empresas e instituições.

As desvantagens ou dificuldades apresentadas pelo Estágio Curricular, muitas vezes são caracterizadas pelo número limitado de empresas qualificadas para receberem estagiários; carga horária disponível do professor orientador de estágio; número limitado de ofertas de vagas para a realização do estágio por parte das empresas e a dificuldade do estudante trabalhador realizar seu estágio (ALESSIO, 2000). Considerando as limitações apontadas por esse autor, com referência ao estágio, verifica-se que as organizações (contratadores) deverão se preparar para receberem os estagiários, proporcionando aos mesmos um ambiente compatível para desenvolverem suas habilidades e competências, conforme as necessidades requeridas pela empresa.

2.4 O contexto da Educação Superior no Brasil

Nos anos 90, foram conduzidas mudanças significativas na educação superior brasileira, implementadas a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n. 9.394 (BRASIL, 1996). Os objetivos da educação profissional são redefinidos nesta Lei, tendo em vista as novas exigências do sistema produtivo, atualmente, referenciadas pelo conhecimento científico e tecnológico.

Com a criação da Resolução CNE/CES n.10/2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis (BRASIL, 2004), entende-se que a formação profissional não deve ater-se aos conteúdos, mas promover o desenvolvimento das competências e habilidades dos futuros profissionais. Essas habilidades e competências são contempladas no seu Artigo 4º, quais sejam:

- I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo as atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;
- VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

A LDB, segundo a análise de Cattani, Oliveira e Dourado (2000), levou a uma mudança necessária no papel da educação e da escola, aliando a formação e qualificação profissional como um processo fundamental para a competitividade, a qual passou a fazer parte do cenário do mundo do trabalho. Estes autores discutem as profundas modificações que ocorreram nesse campo e evidenciam, principalmente, a importância dos currículos dos cursos de graduação, que passaram a enfatizar a flexibilidade.

As exigências do mercado requerem do contador uma formação abrangente, que Kounrouzam (2006, p.16) relaciona da seguinte forma:

- a) Competências gerais – envolvem conhecer e entender as correntes econômicas, políticas sociais e culturais de uma forma global;
- b) Competências comerciais – referem-se ao conhecimento do segmento de mercado em que esteja atuando;
- c) Competências organizacionais – conhecimento do processo operacional a organização em sua área de atuação, através do conhecimento e interação entre o mercado e o grupo organizacional;
- d) Competências técnicas – conhecimento das normas e princípios contábeis, ser capaz de desenvolver, analisar e implantar sistemas de informações contábeis e de controle gerencial.

O desafio que está diante do profissional contábil é a disposição de manter-se sempre atualizado, aperfeiçoar-se e qualificar-se de acordo com as necessidades do mercado.

3 METODOLOGIA

A pesquisa tem caráter exploratório, pois devido ao pequeno número de estudos realizados sobre o assunto e a existência de pouco conhecimento acerca do mesmo, nesse trabalho busca conhecer com mais profundidade o perfil do estagiário e o perfil desejado pelos contratadores desses estagiários. Segundo Beuren (2004), ocorre assim a incorporação de novas características ao assunto.

A abordagem do problema tem aspectos qualitativos. Segundo Beuren (2004), o estudo qualitativo visa destacar mais profundamente características não observadas no estudo quantitativo. A análise qualitativa dos dados será baseada nas proposições de Minayo (1999), detalhadas, minuciosamente, de forma a dar maior visibilidade ao processo.

O procedimento técnico utilizado foi o levantamento ou survey. De acordo com Gil (2002, p. 50), “pesquisas desse tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas”.

3.1 Coleta de dados e Instrumento de pesquisa

A coleta de dados foi realizada em duas etapas. A primeira, junto aos estudantes do 1º ao 10º período do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. Não participaram da amostra os alunos do 4º e 10º períodos que não se encontravam nas salas de aula, nos dias da aplicação dos questionários.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário auto-preenchido, com questões fechadas, aplicados aos alunos do Curso Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. A população total dos alunos matriculados neste curso é de 438 alunos, dispersos nos dez períodos de graduação. A população dos oito períodos que fazem parte da pesquisa (do 1º ao 3º e do 5º ao 9º) é de 344 alunos regularmente matriculados no curso de Ciências Contábeis no 2º semestre de 2007, representando 79% do total de alunos. Para a amostra deste estudo, utilizaram-se os questionários dos alunos que já exerceram ou exercem estágio, perfazendo um total de 123 questionários. Foram desconsiderados 29

questionários preenchidos parcialmente, totalizando assim uma amostra com 94 questionários válidos, que representam 76% do total da amostra que exerceram ou exercem estágio.

O questionário aplicado aos alunos está dividido em duas partes: a primeira trata sobre a caracterização do respondente da amostra, pela qual foi possível obter dados sobre o sexo, a idade, o período que os estudantes estavam cursando, o que mais influenciou na escolha do curso, se já exerceu ou exerce estágio, e, para os que já exerceram ou exercem estágio, em qual área foi o estágio. A segunda parte do questionário contém dezenove opções para avaliar os conhecimentos, competências, habilidades e atitudes, relacionadas ao problema proposto. As respostas foram apresentadas por meio de uma escala com os níveis ótimo, bom, regular e ruim.

Na segunda etapa da coleta de dados, aplicou-se o questionário aos contratadores desses estagiários. Essa etapa contou com a contribuição dos estagiários que se dispuseram a apresentar o questionário a seus empregadores para que os mesmos pudessem responder. Foram enviados 23 questionários por intermédio dos estagiários; destes retornaram quinze. Houve também a contribuição do Núcleo de Estágios da UFU que apresentou aos pesquisadores uma relação das empresas que mantêm contrato de estágios com os alunos do curso de Ciências Contábeis. Estes contratadores foram procurados pessoalmente ou via e-mail para responderem o questionário. Foram enviados dezessete questionários, e, destes, retornaram 10. No total de 40 questionários apresentados aos contratadores, retornaram 25, que foram validados para a amostra, o que representa 62% do total enviado.

O questionário aplicado aos contratadores dos estagiários do curso de Ciências Contábeis da UFU também foi dividido em duas partes. A primeira apresenta a caracterização do respondente, contendo: o nível hierárquico ocupado pelo mesmo na organização onde trabalha; em qual área funcional trabalha atualmente; a caracterização da organização (empresa), pela principal atividade desenvolvida pela mesma; a quantidade de funcionários; a quantidade de estagiários; a quantidade de estagiários que cursam Ciências Contábeis e quantos são alunos da UFU.

Na segunda parte, são oferecidas aos contratadores as mesmas dezenove opções apresentadas aos estagiários, para avaliar os conhecimentos, competências, habilidades e atitudes, requeridas para o perfil do estagiário em sua atuação na empresa. As respostas foram marcadas por nível de relevância (muito relevante, relevante, pouco relevante e irrelevante).

O questionário foi aplicado no mês de novembro de 2007, tanto para os estagiários quanto para os contratadores.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização da amostra

Na caracterização dos estagiários respondentes (TABELA 1), observa-se que 43% são do sexo masculino e 57% são do sexo feminino. Os estagiários possuem entre 21 e 23 anos (46%) e entre 17 a 20 anos (32%). Os períodos com os maiores números de questionários válidos foram os 6º e 9º períodos (ambos com 20%). Com relação ao que mais influenciou na escolha do curso, 42% dos alunos indicaram que foi pela existência de um amplo mercado de trabalho, e 26%, pelo interesse profissional pela área. A área de atuação dos estagiários nas empresas é 51%, na área contábil e 19%, na área financeira.

A tabela 2 apresenta que os contratadores, respondentes da pesquisa, são diretores (28%), supervisores (28%) e gerentes (16%). Com relação à atividade principal da empresa, prevaleceu o setor de serviços (28%), seguido do setor industrial (24%) e empresas de

Assessoria/Consultoria (20%). O quadro de pessoal destas empresas é composto de 101 a 500 colaboradores (32%) e até 10 funcionários (20%). O número de estagiários lotados nessas empresas é, em sua maioria, de até 10 estagiários (76%). A quantidade de estagiários nessas empresas que cursam Ciências Contábeis é de até cinco estagiários (84%). E o número de estagiários da UFU também é, na maioria, de até cinco estagiários (92%).

Tabela 1 - Perfil dos Estagiários

Quantidade de questionários respondidos		123			
Válidos		94			
Inválidos		29			
	Frequência	Percentual		Frequência	Percentual
Sexo			Idade		
Masculino	40	43	17 a 20 anos	30	32
Feminino	54	57	entre 21 e 23 anos	43	46
Total	94	100	entre 24 e 30 anos	17	18
Semestre Regular			mais de 31 anos	4	4
			Total	94	100
			Área que estagiou		
			Administração Geral	8	9
			Área Contábil	48	51
			Operacional	4	4
			Recursos Humanos	3	3
			Financeira	18	19
			Área Tributária	12	13
			Total	94	100
1º	3	3			
2º	12	13			
3º	6	6			
5º	10	11			
6º	19	20			
7º	14	15			
8º	11	12			
9º	19	20			
Total	94	100	Total	94	100

Fonte: Elaborado pelos autores

Tabela 2 - Perfil dos Empregadores

Quantidade de questionários respondidos		25			
Válidos		25			
	Frequência	Percentual		Frequência	Percentual
Posição hierárquica ocupada			Quantidade de funcionários		
Diretoria	7	28	até 10	5	20
Gerência	4	16	de 11 a 50	2	8
Supervisão	7	28	de 51 a 100	3	12
Assessoria	2	8	101 a 500	8	32
Outras	2	8	de 501 a 1000	3	12
Não Preenchido	3	12	mais de 1000 funcionários	3	12
Total	25	100	Não Preenchido	1	4
Atividade principal			Total	25	100
			Quantidade de estagiários		
			até 10	19	76
			de 11 a 30	5	20
			mais de 50	1	4
			Total	25	100
			Total	25	100
Quantidade de estagiários de			Quantidade de estagiários da		

Ciências Contábeis			UFU		
até 5	21	84	até 5	23	92
de 6 a 20	3	12	de 6 a 20	1	4
de 21 a 50	1	4	de 21 a 50	1	4
Total	25	100	Total	25	100

Fonte: Elaborado pelos autores

4.2 Análise dos conhecimentos, competências, habilidades e atitudes aplicados ao perfil dos estagiários do curso de Ciências Contábeis da UFU

Os resultados e as análises dos conhecimentos, competências, habilidades e atitudes verificados no perfil dos estagiários do curso de Ciências Contábeis da UFU serão analisados a partir das respostas obtidas na parte 2 dos questionários aplicados aos estagiários do curso e aos contratadores desses. Para melhor compreensão e detalhamento da análise, dividiram-se as dezenove opções apresentadas no questionário, em grupos, sendo: conhecimentos, competências, habilidades e atitudes.

Na tabela 3, apresentam-se os conhecimentos que os contratadores apontaram que são requeridos dos estagiários com maior relevância para sua atuação nas empresas, e o nível de conhecimentos que os estagiários julgam possuir.

Tabela 3 - O nível de conhecimentos requeridos pelos contratadores pesquisados e indicados pelos estagiários

CONTRATADORES	Muito relevante		Relevante		Pouco relevante		Irrelevante		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Conhecimentos										
Conhecimento em outros idiomas	3	12	5	20	11	44	6	24	25	100
Domínio em informática	10	40	13	52	2	8	0	0	25	100
Conhecimento teórico na área Contábil	12	48	6	24	6	24	1	4	25	100
Conhecimento prático na área Contábil	10	40	9	36	6	24	0	0	25	100
ESTAGIÁRIOS	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Conhecimentos										
Conhecimento em outros idiomas	13	14	24	26	37	39	20	21	94	100
Domínio em informática	22	23	62	66	9	10	1	1	94	100
Conhecimento teórico na área Contábil	14	15	61	65	18	19	1	1	94	100
Conhecimento prático na área Contábil	17	18	54	57	20	21	3	3	94	100

Fonte: Elaborado pelos autores

Por meio dos dados apresentados, na tabela 3, relacionados à variável conhecimento, verifica-se que: o conhecimento em outros idiomas mostrou ter pouca relevância, já que 44% dos contratadores classificaram esse conhecimento como pouco relevante, e 24% consideram irrelevante. Na classificação dos estagiários, 39% julgaram terem conhecimentos regulares de outras línguas e, 21%, conhecimento ruim. O domínio em informática teve uma maior relevância para os contratadores que avaliaram 52% como relevante e, 40%, como muito relevante; os estagiários apontam estar aptos a esta exigência, pois 66% responderam que têm um nível bom e, 23%, que têm um nível ótimo de domínio em informática.

O conhecimento teórico na área contábil apresentou divergência devido ao fato de 48% dos contratadores acharem esse conhecimento muito relevante, e apenas 15% dos estagiários possuírem um nível ótimo deste conhecimento teórico; 65% dos estagiários consideram ter um conhecimento bom neste quesito, e 24% dos contratadores consideram relevante (TABELA 3).

Por último, a opção conhecimento prático na área contábil não apresentou divergências, considerando a média de muito relevante e relevante dos contratadores e a

média dos conceitos ótimo e bom dos estagiários foi de 38% nas duas análises, os seja tanto os contratadores consideram relevante ter conhecimento prático na área contábil, como os estagiários acreditam possuir este conhecimento (TABELA 3).

Na tabela 4, são demonstradas as competências requeridas pelos contratadores e indicadas pelos estagiários pesquisados.

Tabela 4 - O nível de competências requeridas pelos contratadores pesquisados e indicadas pelos estagiários

CONTRATADORES	Muito relevante		Relevante		Pouco relevante		Irrelevante		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Competências										
Avaliar processos e resultados	17	68	7	28	1	4	0	0	25	100
Facilidade em interpretar dados	13	52	12	48	0	0	0	0	25	100
Aprendizado contínuo	20	80	5	20	0	0	0	0	25	100
ESTAGIÁRIOS	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Competências										
Avaliar processos e resultados	42	45	37	39	15	16	0	0	94	100
Facilidade em interpretar dados	25	27	58	62	11	12	0	0	94	100
Aprendizado contínuo	39	42	50	53	4	4	1	1	94	100

Fonte: Elaborado pelos autores

A tabela 4 apresenta as competências conforme o nível de exigência requerida pelos contratadores e aquelas que os estagiários acreditam ter em sua atuação empresarial. A capacidade de avaliar processos e resultados não traz divergências entre o perfil do estagiário e o desejado pelo contratador, considerando que a média de muito relevante e relevante estabelecidas pelos contratadores e a média dos conceitos ótimo e bom indicadas pelos estagiários apresentam respectivamente, 48% e 42% nas análises.

Na competência “facilidade de interpretar dados” houve divergência, pois 52% dos contratadores acham essa competência muito relevante e apenas 27% dos estagiários marcaram que são ótimos em interpretar dados (TABELA 4). Houve divergência também na competência que diz respeito ao aprendizado contínuo, 80% dos contratadores assinalaram a competência como muito relevante e apenas 42% dos alunos assinalaram que estão buscando o aprendizado contínuo, e 53% marcaram o conceito bom.

Na tabela 5, são evidenciadas as habilidades que os contratadores apontaram que são requeridos dos estagiários com maior relevância para sua atuação nas empresas, e as habilidades que os estagiários julgam possuir.

No que diz respeito às habilidades (TABELA 5) desejadas pelos contratadores e evidenciadas pelos estagiários, percebe-se, que para os contratadores, as habilidades pró-atividade, dinamismo, motivação, criatividade e inovação, comunicação, capacidade de trabalhar em equipe são muito relevantes, apresentando percentuais significativos; já, para os estagiários, os percentuais em nível ótimo são menores para estas habilidades. Como exemplo, a habilidade motivação, para os contratadores, representa 80% de muito relevante, enquanto que para os estagiários, os mesmos possuem um nível de motivação de 45%; quanto à habilidade comunicação, 76% dos contratadores requerem esta habilidade como muito relevante e somente 45% dos estagiários apontam que possuem esta habilidade.

As habilidades liderança e solução de conflitos são apresentadas tanto pelos contratantes como pelos estagiários em segundo nível de importância, ou seja, os contratantes avaliam 44% como relevante, e 52% dos estagiários apontam as duas habilidades com conceito bom (TABELA 5).

É importante ressaltar que não foram apontadas pelos contratantes as habilidades pró-atividade, motivação, criatividade e inovação, comunicação e capacidade de trabalhar em equipe como pouco relevante e irrelevante; já, para os estagiários, com percentuais pequenos, estas habilidades são classificadas com conceito regular e ruim (TABELA 5).

Tabela 5 - Habilidades requeridas pelos contratadores e indicadas pelos estagiários pesquisados

CONTRATADORES	Muito relevante		Relevante		Pouco relevante		Irrelevante		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Habilidades										
Pró-atividade	19	76	6	24	0	0	0	0	25	100
Liderança	7	28	11	44	6	24	1	4	25	100
Dinamismo	17	68	7	28	1	4	0	0	25	100
Motivação	20	80	5	20	0	0	0	0	25	100
Criatividade e inovação	15	60	10	40	0	0	0	0	25	100
Comunicação	19	76	6	24	0	0	0	0	25	100
Capacidade de trabalhar em equipe	22	88	3	12	0	0	0	0	25	100
Solução de Conflitos	8	32	11	44	5	20	1	4	25	100
ESTAGIÁRIOS	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Habilidades										
Pró-atividade	36	38	55	59	2	2	1	1	94	100
Liderança	29	31	49	52	16	17	0	0	94	100
Dinamismo	34	36	49	52	11	12	0	0	94	100
Motivação	42	45	36	38	15	16	1	1	94	100
Criatividade e inovação	33	35	40	43	19	20	2	2	94	100
Comunicação	42	45	38	40	11	12	3	3	94	100
Capacidade de trabalhar em equipe	48	51	40	43	5	5	1	1	94	100
Solução de Conflitos	28	30	49	52	17	18	0	0	94	100

Fonte: Elaborado pelos autores

Na tabela 6 apresentam-se as atitudes requeridas pelos contratadores pesquisados com maior relevância, e as habilidades que os estagiários apontaram possuir.

Tabela 6 - Atitudes requeridas pelos contratadores e indicadas pelos estagiários pesquisados

CONTRATADORES	Muito relevante		Relevante		Pouco relevante		Irrelevante		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Atitudes										
Comprometimento Organizacional	21	84	4	16	0	0	0	0	25	100
Determinação e persistência	18	72	7	28	0	0	0	0	25	100
Organização, zelo e disciplina nas tarefas desenvolvidas	20	80	5	20	0	0	0	0	25	100
Transparência nos relacionamentos	14	56	11	44	0	0	0	0	25	100
ESTAGIÁRIOS	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Atitudes										
Comprometimento Organizacional	76	81	14	15	1	1	3	3	94	100
Determinação e persistência	64	68	25	27	3	3	2	2	94	100
Organização, zelo e disciplina nas tarefas desenvolvidas	47	50	27	29	18	19	2	2	94	100
Transparência nos relacionamentos	56	60	33	35	2	2	3	3	94	100

Fonte: Elaborado pelos autores

Quanto às atitudes (TABELA 6) apontadas pelos respondentes, verifica-se que, na classificação das atitudes muito relevante para os contratadores e conceito ótimo para os estagiários, representaram convergência de opiniões. Apenas o tópico organização, zelo e disciplinas nas atividades desenvolvidas apresentaram divergência: 80% dos contratadores julgaram essa atitude como muito relevante, e apenas 50% dos estagiários consideram serem ótimos nesse quesito. É importante ressaltar que, para os contratadores, todas as atitudes apresentadas não são consideradas pouco relevante ou irrelevante, já os estagiários apresentam estas atitudes, mesmo que em percentuais pequenos, com conceito regular e ruim.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou os resultados da pesquisa realizada com os estagiários do Curso de Ciências Contábeis da UFU e contratadores desses, com o objetivo de verificar se existem convergências entre o perfil do estagiário deste curso e o perfil desejado pelos contratadores para esses profissionais.

Os resultados da pesquisa apontam características comuns ao perfil do estagiário contábil desejado pelos contratadores e o perfil indicado pelos estagiários. Os conhecimentos requeridos pelos contratadores e apontados pelos estagiários apresentaram convergência na alternativa conhecimento em outros idiomas. A maioria dos contratadores não considera relevante que os estagiários possuam este conhecimento e os estagiários afirmam possuírem um conhecimento regular. Esse dado mostra que, para atuar como estagiário, segundo esses contratadores, não há a exigência de se conhecer outros idiomas. Mas é necessário que os estagiários revejam este quesito, pois o mercado requer o conhecimento em outros idiomas, principalmente, para o profissional contábil que deseja atuar em grandes companhias, que necessitam adequar-se às normas internacionais de contabilidade. Com relação ao conhecimento prático na área contábil, os estudantes consideram possuir este com nível satisfatório, e os contratadores requerem este conhecimento para atuação destes profissionais.

Quanto às atitudes apresentadas, verificou-se que, tanto para os contratadores como para os estagiários, houve convergência de opiniões, pois os respondentes classificaram as atitudes comprometimento organizacional, determinação e persistência e transparências nos relacionamentos como muito relevante, e os estagiários classificam possuir o conceito ótimo para as mesmas. Esses dados mostram que as atitudes solicitadas pelos contratantes são vislumbradas nos estagiários.

Os resultados da pesquisa também revelaram algumas divergências entre o perfil do estagiário contábil desejado pelos contratadores e o perfil indicado pelos estagiários. Os contratadores consideram como muito relevante o conhecimento teórico na área contábil enquanto os estagiários consideram não possuírem o conceito ótimo neste quesito. Verificaram-se, com estes dados, que os estudantes consideram não possuir um embasamento teórico satisfatório na área contábil, que deveria ser oferecido pelo curso de Ciências Contábeis da universidade em questão. Foi verificado que as competências avaliar processos e resultados, facilidade de interpretar dados e aprendizado contínuo são requeridos pelos contratadores no nível de muito relevante e relevante. Os estagiários classificaram estas competências com conceitos menores. É necessário que os estagiários se especializem nas competências inter e multidisciplinares requeridas pelo mercado.

Constatou-se com a pesquisa que as habilidades pró-atividade, dinamismo, motivação, criatividade e inovação, comunicação e capacidade de trabalhar em equipe são apontadas pelos contratadores como muito relevante à atuação do estagiário nas empresas, apresentando divergência com as respostas dos estagiários, que não consideram possuírem conceito ótimo.

Nesse caso, os mesmos apontam conceitos bom ou regular para as habilidades apresentadas. Verificou-se que atualmente um maior número de habilidades são demandadas dos profissionais contábeis, e estes deverão estar aptos a atender a estas expectativas.

Conclui-se que existem lacunas entre o perfil requerido pelo contratador e o perfil do estagiário, o que remete a uma reflexão por parte das universidades, dos professores e dos alunos inseridos no processo educacional, que deverão objetivar uma formação mais ampla, crítica e reflexiva, que venham ao encontro com as exigências do mercado para os profissionais da área contábil.

Como recomendação para futuros estudos, sugere-se estender esta pesquisa a um maior número de empresas contratadoras, como também a um maior número de universidades, abrangendo outras regiões do país, a fim de confrontar possíveis diferenças ou similaridades.

REFERÊNCIAS

ALESSIO, P.A. **Estágio a Distância: Uma proposta alternativa para a realização do estágio curricular**. Florianópolis, 2000. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

AMORIM, T.N; FREITAS, Tiziana J.; WANDERLEY, L.F. **Estágio universitário: problema ou solução?** Artigo não publicado. Disponível em: http://www.angrad.org.br/cientifica/artigos/artigos_enangrad/pdfs/v_enangrad/ESTAGIO%20UNIVERSITARIO%20PROBLEMA%20OU%20SOLUCAO.PDF

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional** n. 9394 de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <<http://www.cee.sc.gov.br/lei9394.htm>> Acesso em: 10/11/2007.

BRASIL. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a lei nº 6494. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 ago. 1982. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/decreto/D87497.htm>> Acesso em: 15/11/2007.

BRASIL. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 de dez. 1977. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L6494.htm>> Acesso em: 09/11/2007.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO/CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR - RESOLUÇÃO CNE/CES 10, de 16/12/2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf> Acesso em: 10/11/2007.

CATANI, A.M.; OLIVEIRA, J.F.; DOURADO, L. F. Mudanças no Mundo do Trabalho e Reforma Curricular dos Cursos de Graduação no Brasil. *In*: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, Rio de Janeiro, 1-17 mar. 2000. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPED, 2000. 1 CD-ROM.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KOUNROUZAN, Márcia Covaciuc. **O perfil do profissional contábil**. Disponível em: <http://www.oswaldocruz.br/download/artigos/social117.pdf>. Acesso em: 22 out. 2006.

MEDEIROS, C.R.; BORGES, J.F; LEAL, E.A. Administração e Contabilidade: Mercado de Trabalho e Espaços Curriculares Comuns. *In* I ENCONTRO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE. **Anais..** Recife, 21 a 23 nov.2007. 1 CD-ROM.

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

SOUZA, R.G.; SOUZA, A.S.M. A inserção de TI no processo de trabalho contábil e as competências individuais do contabilista. **Revista Brasileira de Contabilidade – RBC**, n.167, p.21-37,2007.

ZARAFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.