

**Competências Requeridas pelas Grandes Empresas de Auditoria e Consultoria na
Seleção de Recém-Formados em Ciências Contábeis no Brasil**

OSVALDO RAMOS MATEOS

FACC-UFRJ

osvaldo.mateos@yahoo.com.br

ALESSANDRO PEREIRA ALVES

ICSA/UFRRJ

alessandropalves@ufrj.br

RESUMO

Considerando a definição de “competência” como o conjunto de conhecimentos, habilidades, julgamentos e atitudes demonstrados por um candidato a emprego, esta pesquisa procurou identificar as competências requeridas pelas quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil – Deloitte, EY, KPMG e PwC - nos seus processos de seleção de recém-formados em Ciências Contábeis. Após a revisão da literatura a respeito dos aspectos de competência buscados pelos empregadores, foi elaborado um roteiro de perguntas e estabelecido contato com os profissionais responsáveis pelas atividades de recrutamento e seleção de recém-formados em cada uma das quatro empresas pesquisadas. As respostas obtidas indicam que, no que se refere às competências técnicas (“*hard skills*”), as empresas pesquisadas valorizam, por ordem de importância: 1) o raciocínio lógico e capacidade de análise; 2) a comunicação verbal e escrita na língua portuguesa; 3) a visão de negócios; o conhecimento de contabilidade, auditoria, Word e Excel; 4) a capacidade de comunicação verbal e escrita na língua inglesa; e 5) os conhecimentos gerais, de mercado e de economia. Já no que se refere às competências comportamentais (“*soft skills*”) as empresas pesquisadas esperam que os candidatos consigam demonstrar 1) curiosidade, disposição e motivação para o autodesenvolvimento e vontade contínua de aprender (“*lifelong learning*”); 2) atitude proativa, criatividade e capacidade de proposição de soluções inovadoras para problemas; 3) comportamento ético, maturidade, comprometimento com o trabalho e senso de responsabilidade nas atitudes; 4) capacidade de desenvolver um bom relacionamento interpessoal, de articulação e de conquista da confiança da equipe e dos clientes, sabendo ouvir e se posicionar; 5) alinhamento entre os seus valores pessoais e os valores da empresa; e 6) potencial de liderança.

Palavras-chave: Competências; Recrutamento; Emprego; Recém-formados; Auditoria.

1. INTRODUÇÃO

García, Román e Gras (2013) destacam ter havido uma época em que o diploma universitário costumava ser o único requisito para se exercer uma profissão, de forma que quanto melhor fosse o histórico escolar de um recém-formado, maiores seriam as suas possibilidades de encontrar um emprego que o possibilitasse iniciar o desenvolvimento de uma carreira profissional bem sucedida.

Realização

Com o passar do tempo a diferenciação dos candidatos a uma vaga de emprego passou a ocorrer pela formação complementar à graduação, sob a forma de uma especialização e, principalmente, de um MBA, ainda que com conteúdo centrado no aprofundamento de temas fundamentalmente acadêmicos, além dos conhecimentos de idiomas, de informática, e eventualmente de outros conteúdos marginais.

Os autores enfatizam, no entanto, que atualmente diversos estudos têm demonstrado que a ideia de se analisar exclusivamente a formação acadêmica dos candidatos nos processos seletivos para empregos já foi totalmente descartada, passando a ser valorizados aspectos aparentemente tangenciais que eles denominam “competências e habilidades profissionais”.

E que a compatibilidade desse conjunto de competências apresentadas pelos recém-formados em relação às necessidades do mercado de trabalho tende a ser um fator determinante para o sucesso no processo de busca por um emprego na área de formação acadêmica.

Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa foi verificar como as quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil – Deloitte, EY, KPMG e PwC - consideram a competência dos recém-formados em Ciências Contábeis nos seus processos seletivos.

Dessa forma, o problema da pesquisa conduzida pode ser resumido na seguinte pergunta: quais são as competências requeridas pelas quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil nos seus processos de seleção de recém-formados em Ciências Contábeis?

A importância de se investigar o assunto se justifica, por um lado, pelos grandes desafios enfrentados pelos recém-formados - dentre os quais se incluem os egressos dos cursos de Ciências Contábeis - ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, e por outro pelas dificuldades defrontadas pelas próprias empresas no recrutamento de profissionais que apresentem um perfil de competências compatível com as suas necessidades.

A escolha das quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil para a realização desta pesquisa se justifica por elas oferecerem diversas oportunidades de emprego para recém-formados em Ciências Contábeis, devido ao seu tamanho e multiplicidade de serviços prestados.

Uma melhor compreensão dos critérios utilizados por essas empresas para a avaliação de competências nos seus processos seletivos pode proporcionar aos alunos de Ciências Contábeis uma percepção mais adequada da realidade que os espera ao buscarem um emprego na sua área de formação, e também a oportunidade de se prepararem com antecedência, o que poderá lhes oferecer uma vantagem competitiva no momento em que se candidatarem a esses empregos.

Na revisão bibliográfica conduzida não foram localizadas pesquisas recentes direcionadas para a identificação das competências requeridas especificamente pelas quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil, nos seus processos de seleção de recém-formados em Ciências Contábeis, sendo essa a lacuna que a presente pesquisa se propôs a preencher.

2. O CONCEITO DE COMPETÊNCIA

O conceito de “competência” já foi bastante estudado, sendo oportuno conduzir uma breve revisão visando definir o escopo e os limites em que ele foi utilizado nesta pesquisa.

Realização

Brandão e Guimarães (2001) lembram que a preocupação das organizações em contar com indivíduos capacitados para o desempenho eficiente de determinada função não é recente, e que Taylor (1970) já alertava, no início do século 20, para a necessidade das empresas contarem com homens eficientes, ressaltando que a procura pelos competentes excedia a oferta.

Dutra (2007, p.22) informa que “o conceito de competência foi proposto de forma estruturada pela primeira vez em 1973 por David McClelland (1973), na busca de uma abordagem mais efetiva do que os testes de inteligência nos processos de escolha de pessoas para as organizações”, e que “o conceito foi rapidamente ampliado para dar suporte a processos de avaliação e para orientar ações de desenvolvimento profissional”.

Para Zarifian (1996, p.5, *apud* Brandão e Guimarães, 2001), competência significa assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas, assim como o exercício sistemático de uma reflexividade no trabalho que permita ao profissional lidar com eventos inéditos, surpreendentes e de natureza singular.

Sparrow e Bognanno (1994) fazem referência a um repertório de atitudes que possibilitam ao profissional adaptar-se rapidamente a um ambiente cada vez menos estável e ter uma orientação para a inovação e a aprendizagem permanentes. Para eles, competências representam atitudes identificadas como relevantes para a obtenção de alto desempenho em um trabalho específico ao longo de uma carreira profissional, ou no contexto de uma estratégia corporativa.

Para Fleury e Fleury (2018) a competência não se limita a um estoque de conhecimentos teóricos e empíricos detidos pelo indivíduo, mas a um saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico para a organização e valor social para o próprio indivíduo. Inspirados na obra de Le Boterf (1995), os autores propõem sete categorias de competências para o profissional, como:

- (i) Saber agir - saber o que e por que faz; saber julgar, escolher, decidir;
- (ii) Saber mobilizar recursos - criar sinergia e mobilizar recursos e competências;
- (iii) Saber comunicar - compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos;
- (iv) Saber aprender - Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se;
- (v) Saber engajar-se e comprometer-se - saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se;
- (vi) Saber assumir responsabilidades - ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido; e,
- (vii) Ter visão estratégica - conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas. (Fleury e Fleury, 2018 p.188).

Chiavenato (2014) considera a competência como o principal fator que diferencia as pessoas dos talentos no âmbito de uma organização, e identifica quatro aspectos essenciais que são necessários para a construção de uma competência individual: a) conhecimento: constituído pelo saber, ou seja, pelo resultado do aprendizado contínuo; b) habilidade: é o saber fazer, ou seja, a capacidade de utilizar e aplicar o conhecimento para a resolução de problemas ou situações, bem como para criar e inovar, transformando-o em resultado; c) julgamento: é saber analisar a situação e o contexto, demonstrando espírito crítico; e d) atitude: é saber fazer acontecer, alcançando e superando metas, assumindo riscos, atuando como agente de mudança e agregando valor, com foco nos resultados.

Realização

A revisão bibliográfica conduzida indica que o conceito de competência, enquanto conjunto diversificado de habilidades e conhecimentos necessários para o sucesso pessoal e organizacional, é multifacetado e evolui com o passar do tempo, refletindo as mudanças nas demandas do ambiente de trabalho.

3. AS COMPETÊNCIAS CONSIDERADAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL

No Brasil o art. 12º do Decreto-Lei nº 9.295 de 27 de maio de 1946 estabelece três condições necessárias para o exercício da profissão contábil:

- a) conclusão de curso de Bacharelado em Ciências Contábeis reconhecido pelo Ministério da Educação;
- b) aprovação em Exame de Suficiência; e
- c) registro no Conselho Regional de Contabilidade a que o profissional estiver sujeito.

Compete às instituições de ensino superior que oferecem os cursos de Bacharelado em Ciências Contábeis desenvolver e gerenciar o processo de formação daqueles que pretendem atuar na profissão contábil, oferecendo-lhes as condições para o desenvolvimento das competências e habilidades que serão exigidas pelo mercado de trabalho.

O Ministério da Educação atualizou a Resolução CNE/CES nº 10/2004 com a CNE/CES nº 1/2024, instituindo novas diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em Ciências Contábeis a serem observadas pelas instituições de ensino superior no prazo de até dois anos da publicação do normativo. A nova resolução traz, em seu Apêndice I, um quadro indicando as seguintes competências necessárias aos profissionais da área contábil:

- (i) Preparar, analisar e reportar informações financeiras e não financeiras relevantes e fidedignas;
- (ii) Participar da formulação do planejamento estratégico e apoiar a gestão no processo de tomada de decisão;
- (iii) Auditar informações financeiras e não financeiras e fornecer outros serviços de assecuração;
- (iv) Analisar a gestão de risco, controle interno e outros mecanismos de governança;
- (v) Compreender e aplicar a legislação tributária e previdenciária;
- (vi) Executar trabalhos de perícia judicial e extrajudicial;
- (vii) Compreender como a tecnologia da informação contribui para a análise de dados e para a geração de informação.

As habilidades relacionadas às competências citadas também são relacionadas nesse mesmo Apêndice I da Resolução CNE/CES nº1/2024 - Ministério da Educação/MEC.

Já o Exame de Suficiência “é a prova de equalização destinada a comprovar a obtenção de conhecimentos médios, consoante os conteúdos programáticos desenvolvidos no curso de Bacharelado em Ciências Contábeis”, conforme define o art. 1º da Resolução CFC nº 1.486, de 15 de maio de 2015, emanada pelo Conselho Federal de Contabilidade.

Realização

Ainda de acordo com os artigos 6º e 7º da referida Resolução, o Exame de Suficiência consiste em uma prova contendo questões objetivas de múltipla escolha (embora também possam ser incluídas questões para respostas dissertativas, a critério do CFC) cujo conteúdo abrange um conjunto de conhecimentos que permeia entre conhecimentos técnicos da contabilidade, matemático, linguísticos e de áreas jurídicas e econômicas.

O Exame de Suficiência aplicado à época da realização desta pesquisa, em 24 de setembro de 2023, foi constituído por prova objetiva de múltipla escolha contendo cinquenta questões a respeito do conteúdo acima especificado, cada questão apresentando quatro opções (A, B, C e D), e uma única resposta correta.

As normas apresentadas estabelecem uma estrutura mínima para a formação e qualificação dos profissionais contábeis no Brasil.

No entanto, para que eles estejam adequadamente preparados para atender às necessidades das organizações e da sociedade em geral, é importante que haja um debate contínuo no que se refere à eficácia desses requisitos e diretrizes, bem como à adaptação desses elementos para enfrentar as constantes mudanças na realidade.

No tópico seguinte será realizada uma revisão das conclusões alcançadas por outros pesquisadores que já se propuseram a investigar as competências exigidas dos profissionais de Ciências Contábeis pelo mercado de trabalho, as quais serão posteriormente comparadas com os resultados desta pesquisa.

4. ANTECEDENTES DE PESQUISA SOBRE A TEMÁTICA

Nas últimas décadas diversos estudos têm sido realizados a respeito das novas competências exigidas para os profissionais da área de Ciências Contábeis, sendo possível identificar duas abordagens principais: (i) pela perspectiva do mercado de trabalho, considerando as opiniões de profissionais e de empregadores, bem como o conteúdo dos anúncios de emprego; e (ii) pela perspectiva do ensino, avaliando a formação ou percepção de desenvolvimento de competências pelos alunos, professores e/ou gestores institucionais.

A seguir serão sintetizadas as pesquisas relevantes realizadas por Alberton (2002), Bui e Porter (2010), Coelho et al. (2018), Dunbar et al. (2016), Leal et al. (2008), Lira et al. (2021), Jackling e De Lange (2009), Ovaska-Few (2017), e Tan e Laswad (2018).

Alberton (2002) procurou identificar as competências requeridas por cinco empresas de auditoria independente nos seus processos de recrutamento e seleção. As três competências técnicas mapeadas foram (i) boa formação acadêmica (preferencialmente nas faculdades e universidades mais bem avaliadas nos rankings); (ii) conhecimentos de informática; e (iii) conhecimentos da língua inglesa (intermediário, avançado ou fluente, dependendo da empresa). Já as sete competências comportamentais requeridas com mais frequência pelas empresas pesquisadas foram: (i) capacidade de trabalhar em equipe; (ii) relacionamento interpessoal; (iii) capacidade de persuasão; (iv) liderança; (v) capacidade de resolver problemas; (vi) boa comunicação verbal e não verbal; e (vii) capacidade de lidar em ambientes sob pressão ou de ter flexibilidade em situações tensas.

Ovaska-Few (2017) também investigou aquilo que as maiores empresas esperam dos graduados em Contabilidade. O autor concluiu que os estudantes de Contabilidade que almejam trabalhar nas maiores empresas do setor precisam de mais do que boas notas na faculdade para

Realização

conquistarem um emprego, e relaciona os seguintes fatores que os recrutadores dessas empresas consideram nos seus processos de seleção: aprovação no exame CPA (que corresponde, no Brasil, ao CFC), desenvoltura com a tecnologia, sólidas habilidades de comunicação, um currículo diversificado, capacidade de trabalhar em equipe e de se integrar à cultura da empresa.

Também utilizando informações do mercado, Coelho et al. (2018) buscaram identificar as competências necessárias, segundo a percepção do profissional de auditoria, para a execução do trabalho nos primeiros anos de carreira em uma firma de auditoria. Os fatores “Conhecimento de Contabilidade e Finanças”, “Atualização Profissional”, “Integridade e Confiança”, “Atendimento”, “Comunicação”, “Ouvir Eficazmente” e “Trabalho em Equipe” foram considerados como os mais relevantes pelos respondentes.

Apesar dos estudos de Alberton (2002) e de Ovaska-Few (2017) terem sido realizados em locais, períodos e com empresas diferentes, existem similaridades nas competências requeridas identificadas por eles, embora também seja possível identificar algumas diferenças, como a exigência de desenvoltura com tecnologias. E ainda que o estudo de Coelho et al. (2018) tenha sido realizado com profissionais do mercado, e não com os recrutadores das empresas, as competências identificadas são semelhantes, confirmando aquilo que o mercado de trabalho considera essencial para a formação e atuação profissional.

Já na perspectiva de formação dos profissionais, Leal et al. (2008) procuraram verificar relações comuns, a partir das perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis, em relação ao mercado de trabalho e ao perfil desejado pelos empregadores para esses profissionais na cidade de Uberlândia. Como resultado descobriram que os empregadores consideram importante que os formandos apresentem conhecimentos específicos sobre gestão da área contábil; planejamento da área fiscal e tributária; e visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento. As competências mais valorizadas pelos empregadores identificadas pelos autores foram a capacidade de identificar problemas, formular e implementar soluções; de assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle; e de elaborar e interpretar cenários. As habilidades apontadas com mais importantes pelos empregadores foram liderança, proatividade, motivação e capacidade de gestão. Já as atitudes apontadas pelos empregadores como mais desejáveis foram comportamento ético e responsável, comprometimento com a organização e atitude empreendedora. E as características identitárias mais significativas no profissional contábil, do ponto de vista dos empregadores, foram ter visão sistêmica da organização e definir prioridades na otimização de recursos visando objetivos.

Na mesma linha dos estudos de Leal et al. (2008), Jackling e De Lange (2009) compararam os dados fornecidos por 174 graduados de uma universidade australiana com as necessidades percebidas em uma amostra de empregadores, e constataram que embora os dois grupos reconheçam a importância das habilidades técnicas de Contabilidade, os empregadores necessitam de uma variedade de habilidades genéricas às quais os graduados indicaram não terem sido apresentados de forma adequada durante o curso de graduação em Contabilidade. Já as divergências mais importantes reveladas na perspectiva dos empregadores se relacionam às habilidades de trabalho em equipe, potencial de liderança, comunicação verbal e relações interpessoais.

Bui e Porter (2010), por sua vez, investigaram as causas da defasagem entre as competências esperadas dos graduados em Contabilidade de uma universidade na Nova

Realização

Zelândia e aquelas que eles efetivamente oferecem aos seus empregadores, concluindo que os empregadores de empresas de Contabilidade esperam que os graduados possuam um sólido conhecimento dos conceitos e princípios contábeis; um entendimento básico de negócios; e boas habilidades de comunicação, trabalho em equipe e relações interpessoais. Também foi atribuído um alto valor a comportamentos compatíveis com a cultura da empresa, e à disposição para o aprendizado contínuo. No entanto, foram identificadas divergências nas expectativas dos empregadores de empresas de diferentes tamanhos em relação a outros aspectos. Nesse aspecto, os recrutadores das grandes empresas de auditoria e consultoria (“Big 4”) consideraram importantes as habilidades de pensamento analítico, crítico e criativo, bem como as de apresentação oral e de escrita, e por outro lado atribuíram uma importância relativamente pequena às habilidades técnicas de Contabilidade. Já os recrutadores de empresas médias e pequenas enfatizaram a importância dos graduados possuírem boas habilidades técnicas de Contabilidade e de comunicação interpessoal.

Dessa forma, os estudos de Leal et al. (2008), Jackling e De Lange (2009), e Bui e Porter (2010) apresentam evidências de que a lacuna entre a formação dos estudantes de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho já existia na primeira década do século 21.

Utilizando dados coletados em anúncios de emprego para vagas de Contabilidade de um grande jornal em Queensland, na Austrália, Dunbar et al. (2016) investigaram a ênfase dada pelos potenciais empregadores a habilidades técnicas (hard skills) e interpessoais (soft skills). O estudo também comparou os resultados com os currículos de graduação em Contabilidade usados para orientar e avaliar o ensino contábil na Austrália. Os autores verificaram que embora os currículos universitários atendam aos requisitos apresentados nos anúncios, a ênfase nas habilidades interpessoais pelos empregadores pode exigir uma maior atenção em futuras reformas curriculares.

Seguindo a abordagem adotada por Dunbar et al. (2016), Tan e Laswad (2018) analisaram as habilidades requeridas de profissionais de Contabilidade em anúncios de emprego publicados na Austrália e na Nova Zelândia. As habilidades de trabalho em equipe; de apresentar, discutir e defender opiniões; e de ter uma atitude positiva, foram mais mencionadas.

E nessa mesma linha, Lira et al. (2021) analisaram semelhanças nas competências para contador verificando o conteúdo de 200 anúncios de emprego. Além das competências técnicas privativas dos contadores foi evidenciado, como requisito para contratação, o domínio de habilidades emergentes, tais como pensamento crítico, resolução de problemas e trabalho em equipe.

A Figura 1 sintetiza as competências requeridas dos graduados em Contabilidade apuradas nas pesquisas realizadas pelos autores analisados.

Realização

Figura 1.
Autor, ano e competências comuns identificadas

Autor e ano	Competências comuns identificadas
Alberton (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - conhecimentos de informática; - conhecimentos de língua inglesa; - capacidade de trabalhar em equipe; - maturidade e comprometimento; - relacionamento interpessoal; - capacidade de argumentação; - capacidade de liderança; - capacidade de resolver problemas; - boa comunicação verbal e não-verbal; - gosto pelo aprendizado contínuo
Leal et al. (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - capacidade de identificar problemas, formular e implementar soluções; - comportamento responsável; - motivação; - potencial de liderança.
Coelho et al. (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - conhecimento de contabilidade e finanças; - confiança; - comunicação; - trabalho em equipe.
Lira et al. (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - conhecimentos de contabilidade; - capacidade de resolução de problemas; - trabalho em equipe.
Jackling e De Lange (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - conhecimentos de contabilidade; - trabalho em equipe; - potencial de liderança; - comunicação verbal; - relações interpessoais.
Bui e Porter (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - conhecimentos de contabilidade; - habilidade de apresentação oral e escrita; - trabalho em equipe; - relações interpessoais; - comportamentos compatíveis com a cultura da empresa
Dunbar et al. (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - habilidades interpessoais; - pensamento analítico e criativo; - disposição para o aprendizado contínuo.
Ovaska-Few (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - sólidas habilidades de comunicação; - capacidade de trabalhar em equipe e de se integrar à cultura da empresa.
Tan e Laswad (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - boas habilidades de comunicação; - trabalho em equipe.

Realização

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Considerando as formas apresentadas por Silva e Menezes (2001), a natureza da presente pesquisa pode ser classificada como aplicada, à medida em que objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de um problema específico.

Já no que diz respeito aos seus objetivos ela se classifica como descritiva, utilizando uma abordagem de análise qualitativa quanto à forma de abordagem do problema.

Creswell e Creswell (2018) denominam de “tradição qualitativa” o caminho geral de pensamento por meio do qual a pesquisa qualitativa é conduzida e que descreve, explícita ou implicitamente, o objetivo da pesquisa qualitativa, o papel do pesquisador, os estágios da pesquisa e o método de análise dos dados.

Dentre as quatro principais “tradições” qualitativas mencionadas pelos autores, esta pesquisa se classifica como fenomenológica, estudando como um fenômeno é percebido pelos participantes, focando nas experiências subjetivas e visões de mundo das pessoas.

Tendo em vista a sua proposta de abordar os profissionais envolvidos nas atividades de recrutamento e seleção de recém-formados em Ciências Contábeis das quatro grandes empresas de auditoria e consultoria no Brasil, o Projeto de Pesquisa foi cadastrado na Plataforma Brasil em maio de 2023 e encaminhado para a apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CEP-CFCH) da UFRJ, acompanhado do respectivo modelo de Registro de Consentimento Livre e Esclarecido.

Após a obtenção do parecer favorável à realização da pesquisa por parte do CEP-CFCH da UFRJ, foi realizado o contato com os profissionais das empresas pesquisadas, tendo a sua identificação sido conduzida através de pesquisas na plataforma de relacionamento profissional LinkedIn (www.linkedin.com) e da solicitação de indicações na rede de contatos dos autores.

Em seguida à concordância dos participantes, foi-lhes enviado um roteiro de perguntas na primeira etapa da coleta de dados, durante a primeira quinzena de outubro de 2023. Esse procedimento foi utilizado por solicitação dos participantes da pesquisa, visando possibilitar um período de tempo adequado para a reunião e consolidação dos dados que estavam sendo solicitados.

O procedimento técnico de coleta de informações através do envio de questionário aos participantes de uma pesquisa recebe a denominação de levantamento através de *survey*. Para Fonseca (2002) a pesquisa com *survey* pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa.

O roteiro de entrevista procurou obter informações sobre (i) quais são as competências dos recém-formados em Ciências Contábeis requeridas por cada empresa e avaliadas nos processos seletivos conduzidos; (ii) quais competências são consideradas eliminatórias nos processos seletivos; (iii) quais competências são consideradas classificatórias nos processos seletivos; (iv) a existência de diferenças entre as competências exigidas para os profissionais conforme a sua futura área de atuação na empresa (auditoria, consultoria); (v) quais são os instrumentos utilizados para a avaliação dessas competências nos processos seletivos; (vi) a probabilidade candidatos com alguma experiência prévia de trabalho já possuir as competências requeridas pela empresa; e (vii) as principais lacunas percebidas entre as competências que os recém-formados demonstram possuir nos processos seletivos e aquelas que são requeridas pela

Realização

empresa.

As informações fornecidas por escrito pelos participantes referentes às competências técnicas e comportamentais requeridas e avaliadas nos processos seletivos conduzidos pelas empresas foram padronizadas logo após o seu recebimento, visando evitar a utilização de dois ou mais termos diferentes para representar uma mesma competência.

Para assegurar a fidedignidade das informações, após essa padronização elas foram reenviadas aos participantes da pesquisa para validação na segunda quinzena do mês de outubro de 2023.

Visando complementar e aprofundar as informações coletadas, bem como esclarecer algumas dúvidas oriundas da análise consolidada das respostas inicialmente fornecidas, nos dias 27 de outubro, 9 e 16 de novembro de 2023 foram realizadas entrevistas por telefone com os profissionais de três das empresas pesquisadas, cada uma com duração de aproximadamente 30 minutos. Como as entrevistas respeitaram o roteiro inicialmente definido no projeto de pesquisa, elas se aproximaram daquilo que Yin (2016) classifica como entrevista estruturada.

Creswell e Creswell (2018) enfatizam a importância de se especificar as etapas de análise dos diversos tipos de dados qualitativos, e sugerem que os pesquisadores visualizem essa análise como um processo que exige o cumprimento de passos sequenciais, partindo do específico em direção ao genérico, e envolvendo múltiplos níveis de análise.

Todas as informações fornecidas pelos participantes são apresentadas no próximo tópico deste relatório, segundo a ordem do roteiro de perguntas previamente elaborado.

Visando preservar o sigilo das empresas e dos participantes da pesquisa, na apresentação dos resultados não há qualquer vinculação entre os seus nomes e as respostas fornecidas.

6. RESULTADOS E ANÁLISES

Neste capítulo serão apresentados o perfil dos participantes entrevistados e os resultados sintetizados por tópico de pergunta.

Foram entrevistados, no âmbito desta pesquisa, um gerente de recursos humanos e três sócios que participam rotineiramente dos processos de recrutamento e seleção de recém-formados em Ciências Contábeis conduzidos pelas quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil (Deloitte, EY, KPMG e PwC), conforme indicado no Quadro 1.

Quadro 1.

Perfil dos entrevistados por empresa

Empresas	Entrevistados	Tempo de Trabalho na Empresa
Empresa 1	Gerente de Recursos Humanos	13 anos
Empresa 2	Sócia/o	31 anos
Empresa 3	Sócia/o	35 anos
Empresa 4	Sócia/o	17 anos

Nos itens a seguir são apresentadas as informações padronizadas fornecidas pelos participantes nas respostas aos questionários e nas entrevistas, a partir do roteiro de perguntas

Realização

previamente elaborado, acompanhadas da respectiva análise.

6.1 COMPETÊNCIAS DOS RECÉM-FORMADOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS REQUERIDAS E AVALIADAS NOS PROCESSOS SELETIVOS CONDUZIDOS PELAS EMPRESAS

De acordo com as informações fornecidas pelos participantes da pesquisa, as competências técnicas (“hard skills”) e comportamentais (“soft skills”) as quais são atualmente requeridas e avaliadas pelas quatro empresas pesquisadas nos seus respectivos processos seletivos direcionados para recém-formados em Ciências Contábeis são apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2.

Competências técnicas e comportamentais requeridas e avaliadas pelas empresas pesquisadas

Participantes	Competências Técnicas	Competências Comportamentais
Empresa 1	Raciocínio lógico e capacidade de análise, comunicação escrita e verbal na língua portuguesa, comunicação escrita e verbal na língua inglesa, conhecimento de contabilidade, conhecimento de novas tecnologias e análise de dados, visão de negócios.	Comprometimento com o trabalho; atitude proativa; vontade contínua de aprender; postura ética; potencial de liderança; criatividade.
Empresa 2	Raciocínio lógico e capacidade de análise, comunicação escrita e verbal na língua portuguesa, comunicação escrita e verbal na inglesa, conhecimento de novas tecnologias.	Atitude proativa; curiosidade e vontade contínua de aprender; criatividade; alinhamento entre os valores pessoais e os valores da empresa.
Empresa 3	Raciocínio lógico e capacidade de análise, comunicação escrita e verbal na língua portuguesa, comunicação escrita e verbal na inglesa, conhecimentos de contabilidade, conhecimentos de informática (Word, Excel, novas tecnologias).	Atitude prudente e responsável; inspirar confiança junto a pares e clientes; trabalho em equipe; vontade contínua de aprender, saber ouvir e se posicionar; alinhamento entre os valores pessoais e os valores da empresa.
Empresa 4	Raciocínio lógico e capacidade de análise, comunicação escrita e verbal na língua portuguesa, comunicação escrita e verbal na língua inglesa, conhecimentos de contabilidade, conhecimentos de auditoria, conhecimentos de novas tecnologias, e conhecimentos gerais, de mercado e economia.	Capacidade de articulação.

Esses dados nos permitem inferir que as quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil – Deloitte, EY, KPMG e PwC – avaliam o raciocínio lógico e capacidade de análise, a comunicação escrita e verbal na língua portuguesa, e a comunicação escrita e verbal na língua inglesa nos processos seletivos direcionados para recém-formados em Ciências Contábeis.

Eles evidenciam, também, a avaliação de outras competências técnicas dos candidatos por parte das empresas pesquisadas, quais sejam: conhecimentos de contabilidade e auditoria; conhecimentos de informática (Word e Excel), de novas tecnologias e de análise de dados;

Realização

visão de negócios; e conhecimentos gerais, de mercado e de economia.

Além disso, os resultados indicam que para terem sucesso nos processos seletivos daquelas empresas, os recém-formados de Ciências Contábeis também deverão apresentar determinadas competências comportamentais (“*soft skills*”) relacionadas à curiosidade, disposição e motivação para o autodesenvolvimento e vontade contínua de aprender (“*lifelong learning*”); à atitude proativa, criatividade e capacidade de proposição de soluções inovadoras para problemas; ao comportamento ético, maturidade, comprometimento com o trabalho e senso de responsabilidade nas atitudes; à capacidade de desenvolver um bom relacionamento interpessoal, de articulação e de conquista da confiança da equipe e dos clientes, sabendo ouvir e se posicionar; ao alinhamento entre os seus valores pessoais e os valores da empresa; e ao potencial de liderança.

6.2 COMPETÊNCIAS DOS RECÉM-FORMADOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS CONSIDERADAS ELIMINATÓRIAS E CLASSIFICATÓRIAS NOS PROCESSOS SELETIVOS CONDUZIDOS PELAS EMPRESAS

As competências informadas pelos participantes da pesquisa como eliminatórias e classificatórias nos processos seletivos direcionados para recém-formados em Ciências Contábeis das quatro empresas pesquisadas são apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3.

Competências dos profissionais de Ciências Contábeis consideradas eliminatórias e classificatórias pelas empresas pesquisadas

Participantes	Competências Eliminatórias*	Competências Classificatórias
Empresa 1	Raciocínio lógico e capacidade de análise, comunicação escrita e verbal na língua portuguesa, comprometimento com o trabalho, atitude proativa, vontade contínua de aprender, postura ética.	Comunicação escrita e verbal na língua inglesa, conhecimento de contabilidade, conhecimento de novas tecnologias e análise de dados, visão de negócios, potencial de liderança, criatividade.
Empresa 2	Raciocínio lógico e capacidade de análise, comunicação escrita e verbal na língua portuguesa, comunicação escrita e verbal na língua inglesa; alinhamento entre os valores pessoais e os valores da empresa.	Atitude proativa; curiosidade e vontade contínua de aprender; criatividade; conhecimento de novas tecnologias.
Empresa 4	Raciocínio lógico e capacidade de análise; comunicação escrita e verbal na língua portuguesa; comunicação escrita e verbal na língua inglesa.	Conhecimentos de contabilidade; conhecimentos de auditoria; conhecimentos de novas tecnologias; conhecimentos gerais, de mercado e economia; capacidade de articulação.

Legenda: *Essas competências são também classificatórias nas Empresas 1 e 4.

O participante da pesquisa que representou a Empresa 3 informou que todas as competências são verificadas em conjunto, visando avaliar se o candidato apresenta um perfil compatível com a profissão, de tal forma que a insuficiência de qualquer competência isoladamente não elimina o candidato do processo seletivo.

As informações fornecidas pelos participantes da pesquisa indicam que as competências técnicas relacionadas ao raciocínio lógico e capacidade de análise, e à comunicação escrita e

Realização

verbal na língua portuguesa são eliminatórias nos processos seletivos conduzidos por três das quatro empresas pesquisadas. Dessa forma, para conseguir avançar nos processos seletivos dessas três empresas o recém-formado em Ciências Contábeis deverá demonstrar uma suficiência mínima naquelas duas competências.

Quanto à competência técnica de comunicação escrita e verbal na língua inglesa, os resultados da pesquisa indicam que ela é considerada eliminatória nos processos seletivos conduzidos por duas das quatro empresas, e classificatória pelas outras duas empresas pesquisadas.

Segundo as informações fornecidas pelos participantes, a Empresa 1 atribui caráter eliminatório às competências comportamentais relacionadas ao comprometimento com o trabalho, à atitude proativa, à vontade contínua de aprender e à postura ética. Já a Empresa 2 atribui caráter eliminatório à competência comportamental relacionada ao alinhamento entre os valores pessoais e os valores da empresa. As empresas 3 e 4 consideram as soft skills apenas como elementos para a classificação dos candidatos nos seus respectivos processos seletivos.

Os participantes da pesquisa informaram, também, que as quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil não exigem que a graduação no curso de Ciências Contábeis já tenha sido finalizada para efetivar a contratação nas vagas de ingresso disponibilizadas, bastando que o candidato esteja com o curso em andamento.

6.3 DIFERENÇAS ENTRE AS COMPETÊNCIAS EXIGIDAS PARA OS PROFISSIONAIS CONFORME A SUA FUTURA ÁREA DE ATUAÇÃO NA EMPRESA (AUDITORIA, CONSULTORIA)

Os participantes da pesquisa apresentaram as informações consolidadas no Quadro 4 quanto à existência de diferenças nas competências exigidas para os profissionais conforme a sua futura área de atuação na empresa

Quadro 4.

Sínteses das diferenças de habilidades exigidas para atuação as subáreas de auditoria e consultoria

Participantes	Auditoria	Consultoria
Empresa 1:	A área de Auditoria Externa é a única onde não é exigido o conhecimento de inglês, embora nessa área também seja necessário que um percentual dos auditores domine o idioma, pelo fato de vários clientes da empresa serem empresas multinacionais. Candidatos de outras áreas de formação que queiram desenvolver carreira em Auditoria Externa deverão graduar-se também em Ciências Contábeis, e obter aprovação no Exame de Suficiência do CFC. Devido à necessidade de um quadro mínimo de contadores, candidatos que estejam cursando ou que tenham concluído o curso de Ciências Contábeis possuem um diferencial nos processos seletivos em comparação aos candidatos oriundos de outras áreas de formação. Candidatos para posições na área de contabilidade deverão apresentar um desempenho diferenciado no teste de conhecimentos de contabilidade.	Candidatos para as áreas de consultoria e tecnologia devem apresentar algum conhecimento de inglês, bem como de novas tecnologias e análise de dados.

Realização

Empresa 2:	Candidatos de outras carreiras selecionados para a área de auditoria necessitarão completar a graduação em Ciências Contábeis e obter aprovação no Exame de Suficiência do CFC para evoluírem profissionalmente a partir de uma determinada etapa de suas carreiras. O conhecimento da legislação tributária é um diferencial para a área de tributos. Candidatos que possuam conhecimento de inteligência artificial, programação e análise de dados são direcionados para a área de consultoria.	O nível exigido de inglês será mais alto para posições iniciais em algumas áreas de consultoria.
Empresa 3:	Para a área de auditoria é necessário que o candidato demonstre ter atitude responsável e prudente, saiba conquistar a confiança dos pares e clientes e trabalhar em equipe. Os candidatos oriundos do curso de Ciências Contábeis tendem a ser direcionados para a área de auditoria, uma vez que o CRC fiscaliza periodicamente a quantidade total de contadores que atuam nessa área.	O participante não apresentou comentários específicos.
Empresa 4:	O participante não apresentou comentários específicos.	Candidatos para posições na área de consultoria precisam demonstrar conhecimentos específicos.

As respostas evidenciam que o recém-formado em Ciências Contábeis possui uma vantagem competitiva na área de auditoria externa em relação a candidatos formados em outras carreiras acadêmicas, uma vez que a conclusão dessa graduação e a aprovação no Exame de Suficiência do CFC são condições necessárias para a evolução profissional nessa área.

Devido ao grande número de vagas existentes e à relativa dificuldade para o seu preenchimento, segundo os participantes da pesquisa os recém-formados em Ciências Contábeis tendem a ser direcionados para a área de auditoria externa ao se inscreverem nos processos seletivos para ingresso nessas empresas.

Apesar disso, o recém-formado em Ciências Contábeis também pode se candidatar a posições nas áreas de consultoria, tributos, ou em alguma área de suporte dessas empresas caso tenha interesse, embora nessas áreas as exigências relacionadas a competências técnicas específicas (tais como contabilidade, novas tecnologias, análise de dados, legislação tributária e comunicação na língua inglesa) tendam a ser mais elevadas.

6.4 INSTRUMENTOS UTILIZADOS PELAS EMPRESAS PARA A AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS NOS SEUS PROCESSOS SELETIVOS

Ao serem questionados a respeito dos instrumentos utilizados pelas empresas para a avaliação das competências nos seus processos seletivos, os participantes da pesquisa forneceram as informações apresentadas no Quadro 5.

Realização

Quadro 5.

Sínteses das respostas sobre os instrumentos utilizados para avaliação dos candidatos

Empresa 1:	Testes realizados por computador para avaliar o raciocínio lógico e capacidade de análise, a comunicação escrita na língua portuguesa, a comunicação escrita na língua inglesa, os conhecimentos de contabilidade, o comprometimento com o trabalho, a atitude proativa, a vontade contínua de aprender, a postura ética, o potencial de liderança, e a criatividade; e
	Dinâmicas de grupo e entrevistas individuais para avaliar comunicação verbal na língua portuguesa, comunicação verbal na língua inglesa, conhecimento de novas tecnologias e análise de dados, visão de negócios, comprometimento com o trabalho, atitude proativa, vontade contínua de aprender, postura ética, potencial de liderança, e criatividade.
Empresa 2:	Testes realizados por computador para avaliar a comunicação escrita na língua inglesa, o raciocínio lógico e capacidade de análise;
	Dinâmicas de grupo para avaliar a capacidade de trabalho em equipe, atitude proativa e vontade de aprender, visando verificar a compatibilidade do perfil dos candidatos com a cultura da empresa, das áreas e dos gestores; e
	Entrevistas com os gestores para verificar a experiência relatada no currículo; avaliar como o candidato irá interagir com os clientes e gerenciar conflitos; analisar a forma do candidato se colocar, de interagir e de falar, e a sua capacidade de ouvir.
Empresa 3:	Análise de currículo;
	Ferramenta tecnológica para avaliar o raciocínio lógico e capacidade de análise, a comunicação na língua inglesa, os conhecimentos de contabilidade, e os conhecimentos de informática;
	Redação para avaliar a capacidade de comunicação escrita em língua portuguesa;
	Dinâmicas de grupo abordando uma situação prática na profissão para avaliar as competências técnicas e comportamentais; e
	Entrevistas pelos gerentes e sócios para a confirmação das competências técnicas e comportamentais identificadas nas etapas anteriores.
Empresa 4:	Questionários e ferramenta de <i>Gaming</i> para avaliar o raciocínio lógico e capacidade de análise por meio de situação/simulação em plataforma online;
	Dinâmicas de grupo para avaliar novamente o raciocínio lógico e capacidade de análise, e os conhecimentos gerais, de mercado e economia; e
	Entrevistas individuais para avaliar a comunicação verbal na língua portuguesa.

Os participantes informaram que na primeira etapa dos processos seletivos das quatro empresas pesquisadas as competências técnicas são avaliadas através de testes realizados pelo computador.

Na segunda etapa são realizadas dinâmicas de grupo para complementar a avaliação de algumas competências técnicas (como, por exemplo, a capacidade de comunicação verbal em língua portuguesa), e para a identificação das competências comportamentais.

E na terceira etapa são realizadas entrevistas com gerentes e sócios para a confirmação dos resultados atribuídos aos candidatos nas duas etapas anteriores.

O participante da Empresa 3 informou que na primeira etapa do processo seletivo conduzido por aquela empresa também é feita uma análise do currículo dos candidatos; e que na segunda etapa, simultaneamente à realização da dinâmica de grupo, os candidatos são solicitados a fazer uma redação sobre um tema proposto, que é posteriormente corrigida por uma professora de Língua Portuguesa.

Realização

6.5 POSSIBILIDADE DE CANDIDATOS COM EXPERIÊNCIA PRÉVIA POSSUÍREM AS COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELAS EMPRESAS

Sobre esse quesito, os participantes forneceram as informações a respeito da probabilidade de candidatos com experiência prévia possuírem as competências requeridas pelas empresas.

Assim, o participante da Empresa 1 relatou que a experiência profissional prévia pode ser um diferencial caso tenha contribuído para o desenvolvimento das competências buscadas pela empresa. Para Empresa 2, os candidatos com experiência prévia e que demonstrem possuir as competências gerais esperadas pela empresa e as específicas que são exigidas por determinadas áreas podem apresentar um diferencial competitivo que lhes proporcionará vantagens em relação aos demais, podendo ser convidados, inclusive, para outras vagas abertas que não as de ingresso na carreira. Já para a Empresa 3, embora não seja um requisito, a experiência profissional prévia pode contribuir para o desenvolvimento das competências buscadas nos candidatos pela empresa. Por fim, para a Empresa 4, apesar de candidatos com experiência profissional anterior poderem ter conhecimentos contábeis e uma vivência em empresa, o processo seletivo foca em competências que vão além disso.

Dessa forma, a experiência profissional prévia é valorizada nos processos seletivos à medida em que o candidato consiga demonstrar que ela contribuiu para o desenvolvimento das competências buscadas pelas empresas de acordo com as informações fornecidas pelos participantes da pesquisa.

Apesar de candidatos com experiência profissional anterior poderem ter conhecimentos contábeis e uma vivência no ambiente corporativo, os processos seletivos conduzidos pelas empresas pesquisadas parecem focar em competências que vão além disso.

6.6 PRINCIPAIS LACUNAS PERCEBIDAS ENTRE AS COMPETÊNCIAS QUE OS RECÉM-FORMADOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DEMONSTRAM POSSUIR NOS PROCESSOS SELETIVOS E AQUELAS QUE SÃO REQUERIDAS PELAS EMPRESAS

Os participantes da pesquisa apresentaram as percepções a seguir referentes às principais lacunas identificadas nas competências dos recém-formados de Ciências Contábeis ao longo dos processos seletivos.

O participante da Empresa 1 informou existir atualmente uma carência de profissionais de Ciências Contábeis, especialmente na área de Auditoria Externa e em algumas regiões do Brasil. Com isso, está sendo mais difícil preencher vagas destinadas a profissionais de Ciências Contábeis do que, por exemplo, aquelas que demandam o conhecimento de novas tecnologias e análise de dados. Candidatos com formação em Ciências Contábeis costumam apresentar visão de negócios e conhecimentos de contabilidade mais avançados do que candidatos com outras formações, mas geralmente não dominam outros idiomas. E para desenvolver uma carreira de sucesso na empresa ele deverá desenvolver a capacidade de comunicação em inglês.

Para o participante da Empresa 2, a comunicação escrita e verbal na língua inglesa é uma lacuna importante que se apresenta atualmente. Os candidatos precisam demonstrar possuir ao menos capacidade de leitura e de compreensão de textos em inglês para serem aprovados, uma vez que o desenvolvimento dos colaboradores é feito através de treinamentos

Realização

desenvolvidos globalmente em inglês. E o desenvolvimento dessa competência se torna necessário porque o profissional terá exposição a clientes internacionais com a evolução a sua carreira.

Já para o participante da Empresa 3, muitos candidatos apresentam dificuldade para ouvir com atenção e apresentar respostas criativas, e para associar o propósito da profissão com os seus objetivos de vida. Há uma percepção de que o conteúdo abordado nos cursos de graduação vem se distanciando das necessidades da empresa com o passar dos anos. Mas ao mesmo tempo a empresa foi percebendo que essas deficiências nas competências técnicas podem ser supridas desde que o profissional possua *soft skills* bem desenvolvidas, como a disposição para o aprendizado contínuo (“*lifelong learning*”). Isso aumentou a importância da avaliação das *soft skills* nos processos seletivos. A empresa admite profissionais oriundos de outras carreiras que demonstram ter *soft skills* bem desenvolvidas, estimulando-os a fazer uma segunda graduação em Ciências Contábeis para que possam ampliar as suas oportunidades de desenvolvimento profissional. Para alcançar o nível de gerência o profissional precisa ter domínio da língua inglesa, até mesmo porque com a evolução da carreira há a possibilidade de exposição a experiências de trabalho internacionais.

Por fim, mesmo candidatos recém-formados em Ciências Contábeis não costumam possuir um nível satisfatório de conhecimento técnico contábil segundo o entendimento do participante da Empresa 4. Além disso, as *soft skills* não são bem desenvolvidas, tanto para relacionamento com a equipe como na interação com os clientes.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de compreender como as quatro grandes empresas de auditoria e consultoria que atuam no Brasil – Deloitte, EY, KPMG e PwC - consideram a competência individual dos recém-formados em Ciências Contábeis nos seus processos de seleção de profissionais.

De acordo com as informações apresentadas pelos participantes da pesquisa, as principais competências técnicas exigidas por essas empresas são o raciocínio lógico e capacidade de análise, e a comunicação escrita e verbal na língua portuguesa. Considerando que o desenvolvimento dessas competências se inicia ainda durante o ensino fundamental, através das disciplinas de língua portuguesa e matemática, os resultados obtidos demonstram a importância de uma adequada assimilação do seu conteúdo no período anterior ao curso universitário para a conquista de uma vaga profissional naquelas empresas.

Outras competências técnicas avaliadas pelas empresas, de acordo com as informações fornecidas pelos participantes da pesquisa, são conhecimentos de contabilidade e auditoria; conhecimentos de informática (Word e Excel), de novas tecnologias e de análise de dados; visão de negócios; e conhecimentos gerais, de mercado e de economia. Como o currículo de várias disciplinas do curso de Ciências Contábeis oferece aos alunos oportunidades para o desenvolvimento e aperfeiçoamento dessas outras competências técnicas, a demonstração de proficiência pelo recém-formado em Ciências Contábeis nesse conteúdo técnico ao qual ele foi exposto durante o curso de graduação, e especialmente uma visão de negócios mais aguçada, poderão lhe proporcionar uma importante vantagem competitiva nos processos seletivos em relação a candidatos oriundos de outros cursos.

Realização

Em relação às competências comportamentais, foram destacados pelos participantes da pesquisa a curiosidade, disposição e motivação para o autodesenvolvimento e vontade contínua de aprender (“*lifelong learning*”); a atitude proativa, criatividade e capacidade de proposição de soluções inovadoras para problemas; o comportamento ético, maturidade, comprometimento com o trabalho e senso de responsabilidade nas atitudes; a capacidade de desenvolver um bom relacionamento interpessoal, de articulação e de conquista da confiança da equipe e dos clientes, sabendo ouvir e se posicionar; o alinhamento entre os seus valores pessoais e os valores da empresa; e o potencial de liderança.

Da mesma forma como ocorre com as duas principais competências técnicas analisadas anteriormente, várias dessas competências comportamentais destacadas pelos participantes são desenvolvidas durante o processo de educação e de formação do caráter dos indivíduos desde a infância, em um período anterior à realização do curso de graduação, o que reforça a percepção da importância dessa fase da vida para o sucesso profissional.

Uma limitação desta pesquisa relaciona-se ao fato das informações apresentadas pelo representante da Empresa 4 terem sido coletadas exclusivamente por meio de respostas escritas, o que restringiu a possibilidade de se alcançar uma maior profundidade em alguns aspectos do processo seletivo daquela empresa como, por exemplo, a metodologia e os instrumentos utilizados para a avaliação das competências no processo de seleção dos recém-formados em Ciências Contábeis.

De qualquer forma, nas respostas enviadas pelo representante da Empresa 4 estavam indicadas as competências requeridas na seleção dos recém-formados em Ciências Contábeis, de forma que a limitação da abordagem não prejudicou o objetivo da pesquisa em relação à empresa.

Outra limitação relaciona-se ao fato das respostas referentes a três das quatro empresas pesquisadas terem sido fornecidas por apenas um profissional. Isso porque embora os profissionais abordados estejam diretamente envolvidos com os processos seletivos nas empresas em que atuam, eles podem não ter conseguido apresentar todos os aspectos referentes às competências exigidas por aquelas empresas na seleção de recém-formados em Ciências Contábeis.

Finalmente, os resultados ora alcançados sugerem a oportunidade da realização de novas pesquisas visando, por exemplo: i) verificar em que medida os currículos dos cursos de graduação contribuem para o aperfeiçoamento das competências técnicas e comportamentais; ii) avaliar a importância atribuída às competências técnicas e comportamentais identificadas nesta pesquisa por alunos de graduação que tenham interesse em iniciar a sua carreira profissional em uma das quatro grandes empresas de auditoria e consultoria; e iii) identificar metodologias de ensino que possam oferecer, a alunos de cursos de graduação, a oportunidade de desenvolver as competências percebidas como importantes pelo mercado de trabalho.

Realização

REFERÊNCIAS

- Alberton, L.(2002). Uma contribuição para a formação de auditores contábeis independentes na perspectiva comportamental. *Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina*, 2002. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/84483/185854.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Brandão, H. P.; Guimarães, T. A. (2001). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, (1), 8-15.
- Brasil. Resolução CNE/CES/10/2004. (2004). Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. MEC: Brasília – DF.
- Brasil. Resolução CNE/CES/1/2024. (2024). Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado. MEC: Brasília – DF.
- Bui, B.; porter, B. (2010).The expectation-performance gap in accounting education: an exploratory study. *Accounting Education*, v. 19, n. 1–2, p. 23–50, 2010. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09639280902875556>.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Manole.
- Coelho, G.N.; Camargo, R.C.C.P.; Dutra, M.H. & Petri, S.M.(2023). Competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma *Big Four*. *RACE*,. 17 (1), 151-174. <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/15168/pdf>.
- Creswell, J. & Creswell; J. (2018). *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (fifth edition). Los Angeles: Sage.
- Dunbar, K.; Laing, G.; Wynder, M. A content analysis of accounting job advertisements: skill requirements for graduates. *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, 10, (1), 58-72. https://www.academia.edu/64453849/A_Content_Analysis_of_Accounting_Job_Advertisements_Skill_Requirements_for_Graduates.
- Dutra, J. S. (2007). *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.
- Fleury, M.T.L. & Fleury, A. (2018). Construindo o conceito de competência. *Journal of Contemporary Administration*, 5, (spe), 183-196. <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/152/156>.
- Fonseca, J.J.S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, https://books.google.com.br/books?id=oB5x2SChpSEC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Jackling, B.; & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education*, 18 (4–5), 369–385, https://www.researchgate.net/publication/46529194_Do_Accounting_Graduates'_Skills_Meet_The_Expectations_of_Employers_A_Matter_of_Convergence_or_Divergence .

Realização

- Le Boterf, G. (1995) *De la compétence – essai sur in attracteur étrange*. In: *Les Editions d'organisations*. Paris: Quatrième Tirage.
- Leal, E.A.; Soares, M.A.; & Sousa, E.G. DE. (2008). Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho. Florianópolis: *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 5(10), 147–160, 2008. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2008v5n10p147>
- Lira, T.A.; Gomes, F.P.C.; & Musial, N.T.K. (2021). Habilidades e competências profissionais exigidas dos Contadores: quais os requisitos dos anúncios de emprego? Florianópolis: *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, v. 20, 1-28, e3227. <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3227#:~:text=O%20estudo%20e%20videncia%20como%20requisitos,problemas%20e%20trabalho%20em%20equipe>
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, Washington, p. 1-14.
- Ovaska-Few, S. (2021). What large firms expect from new accounting grads. *Journal of Accountancy, Association of International Certified Professional Accountants*. <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2017/mar/what-large-cpa-firms-expect-from-new-graduates.html#:~:text=Recruiters%20at%20large%20firms%20prioritize,to%20pass%20the%20CPA%20Exam>
- Silva, E.L.; & Menezes, E.M. (2001). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.
- Sparrow, P. R.; & Bognanno, M. (1994). Competency requirement forecasting: issues for international selection and assessment. In: MABEY, C., ILES, P. (Orgs.). *Managing learning*. London : Routledge, 57-69.
- Tan, L.M.; & Laswad, F. (2018). Professional skills required of accountants: what do Australian and New Zealand job advertisements tell us? *Accounting Education*, 27 (4), 403–432. <https://mro.massey.ac.nz/handle/10179/10151>.
- Taylor, F. W. (1970). *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas.

Realização