

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**SERGIO CITERONI**

**LACUNAS NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS PARA  
ADEQUADA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAL DA ÁREA, DO  
PONTO DE VISTA DE UMA UNIVERSIDADE CORPORATIVA.**

**MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS**

**PUC-SP  
SÃO PAULO  
2014**

**SERGIO CITERONI**

**LACUNAS NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS PARA  
ADEQUADA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAL DA ÁREA, DO  
PONTO DE VISTA DE UMA UNIVERSIDADE CORPORATIVA.**

**MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Atuariais, sob a orientação do Livre Docente Prof. Dr. José Carlos Marion.

**PUC  
São Paulo  
2014**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**SERGIO CITERONI**

**LACUNAS NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS PARA ADEQUADA  
FORMAÇÃO DE PROFISSIONAL DA ÁREA, DO PONTO DE VISTA DE UMA  
UNIVERSIDADE CORPORATIVA.**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Atuariais, sob a orientação do Livre Docente Prof. Dr. José Carlos Marion.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Livre Docente Prof. Dr. José Carlos Marion (Orientador)**

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP

---

**Prof. Dr. Lino Nogueira Rodrigues Filho**

Universidade de São Paulo – FEA/USP

---

**Prof. Dr. Napoleão Verardi Galegale**

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

À minha querida esposa Guaciara M. A. Citeroni, pelo constante incentivo e permanente apoio nos momentos difíceis.

Aos meus filhos Fabrizio, Bernardo, Luiz Gustavo e Victor, pela inspiração de todos os dias.

Aos meus pais Leo Citeroni (*in memoriam*) e Edir T. Citeroni, pelo carinho e espírito de conquista, baseado no trabalho, esforço e determinação que sempre transmitiram.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, por ter iluminado meu caminho, me fazendo perseverar diante de todas as dificuldades e limitações.

À firma Ernst & Young, da qual me orgulho de ser sócio e que me concedeu a possibilidade de concluir meu mestrado.

Ao amigo Armando Lourenzo, Diretor Executivo da EYU, sempre disposto a ajudar com sugestões importantes e obtenção de melhor entendimento sobre o tema escolhido.

Aos membros da banca examinadora, Prof. Dr. José Carlos Marion, Orientador, Prof. Dr. Napoleão Verardi Galegale, Prof. Dr. Carlos F. Franco Jr. e Prof. Dr. Lino Nogueira Rodrigues Filho, pelas valiosas contribuições e sugestões, imprescindíveis para a conclusão deste trabalho.

Aos Professores Doutores Ronaldo Fróes e Henrique Formigoni, Coordenadores do Curso de Ciências Contábeis da FECAP e Mackenzie respectivamente, pelas entrevistas concedidas e esclarecimentos sobre as missões e objetivos dos referidos cursos.

Aos amigos Aderbal Hoppe, Anderson Constantino e Marcio Berstecher, pelos ensinamentos, pela troca de experiências e pelo apoio.

Aos amigos de classe, por me ajudarem na recuperação da minha memória sobre a agradável sensação de estar numa sala de aula e compartilhar da amizade e do companheirismo de todos.

O homem só chega a ser Homem pela educação.  
Ele não é senão aquilo que a educação faz dele.  
É importante sublinhar que o homem é sempre educado por outros homens  
e por outros homens que, por sua vez, também foram educados...  
a educação é uma arte cuja prática deve ser aperfeiçoada ao longo de gerações.

Immanuel Kant  
(1724-1804)

## RESUMO

O presente trabalho objetivou a verificação de possíveis lacunas nos cursos de Ciências Contábeis oferecidos por Instituições de Ensino Superior à adequada formação profissional da área, na visão de uma universidade corporativa. Isto porque em quase todos os eventos profissionais, desde seminários de âmbito nacional a reuniões com pequeno número de participantes, bem como nas atividades de entidades de classe, há discussão sobre a qualidade do profissional brasileiro, mais especificamente os recém-formados no Curso de Ciências Contábeis. A razão para a inclusão do tópico qualidade do ensino contábil nesses eventos se dá pela preocupação crescente de executivos, representantes do mercado, órgãos reguladores, entidades de classe e outros interessados no que se refere aos desafios já estabelecidos aos contadores ou aos formandos do Curso de Ciências Contábeis. Torna-se necessário compreender, que a educação superior no país deve propiciar uma formação comprometida com as necessidades do mercado, capaz de promover o exercício do pensamento científico e crítico num processo mais amplo de construção de conhecimento. Para tanto, foi realizado um estudo de caso que, em primeira instância, desenvolveu-se na empresa Ernst & Young e sua Universidade Corporativa, por meio de entrevista com o Diretor Executivo da referida Universidade, tendo como base o seu próprio processo de recrutamento. Em segunda instância deu-se a realização de entrevistas com dois coordenadores de curso de Ciências Contábeis com a intenção de melhor compreender a organização curricular das disciplinas e suas carências e, em terceira instância foram analisados: o documento elaborado por dois renomados pesquisadores sobre a busca da qualidade no ensino superior de Contabilidade e o Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos. Com base nos resultados obtidos conclui-se que, independente da opinião e demanda do mercado, há uma convergência entre teóricos, profissionais do ensino e banco de fomento acerca da necessidade de mudanças e agregação qualitativa na formação dos profissionais da área, sendo que neste trabalho se formaliza a universidade corporativa como uma das respostas a essa demanda qualitativa exigida pela sociedade contemporânea.

**Palavras-chave:** Ciências Contábeis. Universidade Corporativa. Formação Profissional. Ernst & Young. Ensino de Qualidade.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate possible deficiencies in university accounting courses regarding appropriate vocational training, from the point of view of a corporate university. This is because at almost all professional events, from national seminars to meetings with a small number of participants, as well as the activities of professional associations, there is discussion about the quality of Brazilian professionals, in particular recent accounting graduates. The reason for including topics related to the quality of accounting education in these events is the growing concern amongst executives, market representatives, regulators, professional and trade associations and other stakeholders over the challenges that already exist for accountants and accounting students. It is necessary to understand that the country's university education must foster individual development that is committed to the needs of the market and capable of encouraging scientific and critical thinking in a broader process of knowledge building. To this end, a case study was performed that, firstly, was developed in Ernst & Young and its Corporate University, through interviews with the Executive Director of the said University, based on the company's recruitment process. Secondly, there were interviews with two coordinators of accounting graduation courses, intended to give a better understanding of the organization of the curriculum and its shortcomings. Thirdly, a document prepared by two leading researchers on the search for quality in university accounting education and the Report on the Observance of Standards and Codes were analyzed. Based on the results obtained it was concluded that, independent of opinion and market demand, there is a convergence between theoretical participants, professional educators and development banks regarding the need for change and qualitative aggregation in the training of accounting professionals, and in this study corporate universities are shown to be one answer to this qualitative level required by contemporary society.

**Keywords:** Accounting. Corporate University. Vocational Training. Ernst & Young. Quality of Accounting Education.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Ciclo da Qualidade.....	32
<b>Figura 2</b>	Fundadores da Ernst & Young.....	37
<b>Figura 3</b>	Alguns Destaques da Ernst & Young.....	41

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b>	Média de Nota de Português por Curso – SP.....	52
<b>Gráfico 2</b>	Média de Nota de Lógica por Curso - SP .....	53
<b>Gráfico 3</b>	Média de Nota de Contabilidade por Curso - SP .....	53
<b>Gráfico 4</b>	Média de Nota de Inglês por Curso - SP .....	54
<b>Gráfico 5</b>	Média da Nota de Português por Curso – RJ.....	54
<b>Gráfico 6</b>	Média de Nota de Lógica por Curso - RJ .....	55
<b>Gráfico 7</b>	Média de Nota de Contabilidade por Curso - RJ .....	55
<b>Gráfico 8</b>	Média de Nota de Inglês por Curso - SP .....	56

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b>	Linha do Tempo.....	39
<b>Quadro 2</b>	Quantidade para Visualizar a Missão.....	44
<b>Quadro 3</b>	Metodologia da Qualidade.....	45
<b>Quadro 4</b>	Diretrizes Básicas do Plano Estratégico.....	45
<b>Quadro 5</b>	Competências Previstas.....	46
<b>Quadro 6</b>	Competências Técnicas Previstas.....	46
<b>Quadro 7</b>	Número de Participantes por Universidade ou Faculdade – SP.	50
<b>Quadro 8</b>	Número de Participantes por Universidade ou Faculdade – RJ.	51
<b>Quadro 9</b>	Educação Superior Privada no País.....	65
<b>Quadro 10</b>	Educação Tradicional X Educação Corporativa.....	68
<b>Quadro 11</b>	Matriz Curricular do Curso de Ciências Contábeis da FECAP..	73
<b>Quadro 12</b>	Matriz Curricular do Curso de Ciências Contábeis do Mackenzie.....	84

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>A&amp;A</b>	<i>Accounting and Auditing</i>
<b>ABT</b>	Associação Brasileira de Tecnologia Educacional
<b>BOVESPA</b>	Bolsa de Valores de São Paulo
<b>CAPES</b>	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
<b>CCSA</b>	Centro de Ciências Sociais e Aplicadas
<b>CES</b>	Câmara de Ensino Superior
<b>CFA</b>	<i>Certified Financial Analyst</i>
<b>CFC</b>	Conselho Federal de Contabilidade
<b>CIA</b>	<i>Certified Internal Auditor</i>
<b>CNAI</b>	Cadastro Nacional de Auditores Independentes
<b>CNE</b>	Conselho Nacional de Educação
<b>COO</b>	<i>Chief Operating Officer</i>
<b>CPA</b>	<i>Certified Public Accountant</i>
<b>CPC</b>	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
<b>CRCSP</b>	Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo
<b>CVM</b>	Comissão de Valores Mobiliários
<b>DCNs</b>	Diretrizes Curriculares Nacionais
<b>EPC</b>	Educação Profissional Continuada
<b>EY</b>	Ernst & Young
<b>EYU</b>	<i>Ernst &amp; Young University</i>
<b>FEA</b>	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
<b>FECAP</b>	Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado
<b>FSO</b>	<i>Financial Services</i>
<b>IAESB</b>	<i>International Accounting Education Standards Board</i>
<b>IBRACON</b>	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
<b>IES</b>	Instituição de Ensino Superior
<b>IFAC</b>	<i>International Federation of Accountants</i>
<b>IFRS</b>	<i>International Financial Reporting Standards</i>
<b>ISA</b>	<i>International Audit Standards</i>
<b>LMS</b>	<i>Learning Management System</i>
<b>MBA</b>	<i>Master Business Administration</i>
<b>MEC</b>	Ministério da Educação
<b>MERCOSUL</b>	Mercado Comum do Sul
<b>NAFTA</b>	Tratado Norte-Americano de Livre Comércio

<b>OSU</b>	<i>Oregon State University</i>
<b>PEPC</b>	Programa de Educação Profissional Continuada
<b>PNE</b>	Plano Nacional de Educação
<b>PROUNI</b>	Programa Universidade para Todos
<b>PUCSP</b>	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
<b>QTG</b>	Exame Geral de Qualificação Técnica
<b>REUNI</b>	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
<b>ROSC</b>	<i>Report on the Observance of Standards and Codes</i>
<b>SASA</b>	<i>South America Sub Area</i>
<b>SESu</b>	Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação
<b>SPELL</b>	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
<b>TAS</b>	<i>Transaction Advisory Support</i>
<b>TQM</b>	<i>Total Quality Management</i>
<b>UC</b>	Universidade Corporativa
<b>UNIP</b>	Universidade Paulista
<b>UNIRP</b>	Centro Universitário de Rio Preto
<b>UPM</b>	Universidade Presbiteriana Mackenzie
<b>USF/BP</b>	Universidade São Francisco – Bragança Paulista
<b>USP</b>	Universidade de São Paulo

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>CAPÍTULO I – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS ADOTADOS</b> .....	23
1.1. Metodologia de Pesquisa.....	23
1.2. O Estudo de Caso.....	25
1.2.1. Caracterização do Estudo de Caso e o Objetivo Proposto.....	26
1.2.2. Procedimento de Coleta de Dados.....	27
1.2.3. Entrevistados.....	28
1.2.4. Processo de Análise dos Dados Obtidos.....	29
<b>CAPÍTULO II – A ERNST &amp; YOUNG E A UNIVERSIDADE CORPORATIVA</b> .....	30
2.1. Parte I da Entrevista com o Prof. Dr. Armando Lourenzo, Diretor Executivo da <i>Ernst &amp; Young University</i> (EYU).....	30
2.2. Parte II da Entrevista com o Prof. Dr. Armando Lourenzo, Diretor Executivo da <i>Ernst &amp; Young University</i> (EYU).....	34
2.3. A Ernst & Young Internacional: das Raízes até a Universidade Corporativa...	37
2.3.1. Breve Histórico da Ernst & Young Internacional.....	37
2.3.2. A Ernst & Young no Brasil.....	39
2.3.3. A <i>Ernst &amp; Young University</i> .....	42
2.4. O Processo de Recrutamento na Empresa Ernst & Young.....	48
<b>CAPÍTULO III – BREVE ENTENDIMENTO SOBRE A EDUCAÇÃO NO BRASIL E A UNIVERSIDADE CORPORATIVA</b> .....	57
3.1. Breve Sumário Sobre o Desenvolvimento da Educação Contábil .....	57
3.2. A Universidade Brasileira.....	60
3.3. A Formação Profissional do Docente.....	62
3.4. A Universidade Atual.....	64
3.5. A Universidade Corporativa.....	66

<b>CAPÍTULO IV – REVISÃO DE RELATÓRIOS E ENTREVISTAS COM ESPECIALISTAS DA ÁREA CONTÁBIL.....</b>	<b>71</b>
4.1. Entrevistas com Coordenadores de Curso Superior em Ciências Contábeis...	71
4.1.1. Entrevista com o Prof. Dr. Ronaldo Fróes de Carvalho – FECAP.....	72
4.1.2. Entrevista com o Prof. Dr. Henrique Formigoni – Mackenzie.....	82
4.2. O Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos.....	89
4.3. Workshop <i>Total Quality Management</i> (TQM) Aplicado ao Ensino Superior de Contabilidade.....	97
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>105</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>116</b>

## INTRODUÇÃO

Esta Introdução discorre sobre o tema “Lacunas no Curso de Ciências Contábeis para adequada Formação de Profissional da Área, do ponto de vista de uma Universidade Corporativa”.

A educação corporativa tem sido considerada cada vez mais relevante na educação continuada e na formação de profissionais. Na perspectiva da alta administração das empresas, a educação corporativa representa um investimento significativo na preparação de profissionais, mais bem qualificados para desempenhar suas funções, pois estarão igualmente mais bem treinados em assuntos estratégicos para a empresa e assuntos técnicos que, teoricamente, não foram adequadamente estudados nas instituições de ensino ou durante a vida acadêmica.

Muitas empresas, na visão de Eboli (2004), por meio de seus sistemas de educação corporativa, estão desempenhando um papel fundamental nesse sentido, favorecendo o processo de formação de um novo perfil de trabalhador, capaz de refletir criticamente sobre a realidade organizacional, construí-la e modificá-la.

Para a autora, ao adquirir essa nova mentalidade e atitude, a mudança de perfil não se restringe apenas ao mundo corporativo, já que leva os trabalhadores a assumirem posturas críticas e saudáveis na construção do mundo a seu redor e responsabilizando-se por ele.

As transformações provocadas pelas tecnologias de informação e comunicação em todo o planeta, como bem aponta Ricardo (2007), têm demandado respostas imediatas dos sistemas de ensino formal e empresas, para a formação do trabalhador do conhecimento da Sociedade da Informação. Ricardo (2007) observa que há uma grande preocupação das empresas com a formação do trabalhador do conhecimento, que deve estar apto para cumprir as requisições sempre mais elevadas de sua capacidade intelectual, uma vez que, na sociedade atual, a força braçal perde espaço para o conhecimento.

Conforme Lopes (2005), a mudança de enfoque do treinamento para a educação corporativa provocou um grande impacto na forma como a carreira do empregado é atualmente gerenciada; diferente do passado, em que a carreira era controlada pela empresa e as expectativas do empregado estavam alinhadas com

as tendências paternalistas. Hoje, quem controla a carreira é o próprio profissional, observando sua respectiva atualização e suas condições de competitividade no mercado de trabalho.

A partir de 2008/09, com a adoção integral das novas diretrizes contábeis no Brasil, as companhias são obrigadas a interpretar e avaliar suas transações para padronizar os registros contábeis de acordo com as novas práticas internacionais.

As novas práticas brasileiras estão basicamente em linha com as práticas internacionais, as *International Financial Reporting Standards* (IFRS).

Também a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), órgão regulador do mercado de capitais brasileiro, tem sido mais exigente e rigorosa no cumprimento das exigências de divulgações das demonstrações financeiras, sobre os mais diversos assuntos contábeis, financeiros e tributários.

O mercado de capitais nacional e internacional, bem como as instituições financeiras, tem se apresentado mais complexo e exigente sobre a qualidade e clareza das informações a serem prestadas pelas companhias.

Nessa direção, esse trabalho observa uma série de considerações e conclusões formalizadas por teóricos, os quais consistentemente questionam a qualidade do ensino superior de forma geral e mais especificamente nos cursos de Ciências Contábeis.

Um exemplo é a afirmação de Furlani (2001, p.35) ao “abordar as expectativas referentes ao ensino superior e destacar as que se referem majoritariamente à ascensão profissional, às vezes, articuladas com vantagens financeiras e, em menor grau, com enriquecimento cultural e maior realização”.

Luiz Síveres (2006, p.16), em sua obra “Universidade: Torre ou Sino?” enfoca o cenário da realidade contemporânea, na qual a universidade está inserida e que pode ser compreendido por diversas análises. Contudo, ressalta com mais evidência “um movimento em torno da educação que se manifesta pelo desencanto social, pela desvinculação do projeto educacional e pelo deslocamento do aspecto cultural”.

Síveres (2006, p.16 e 18) afirma que, “apesar da consciência desse ideário, a universidade se desconectou da realidade social, diluiu a sua identidade institucional e reduziu a sua finalidade educacional”, com isso, deslocando, em grande parte, “o conhecimento científico do pensamento filosófico, a informação tecnológica da formação humana e a capacitação técnica da opção ética”.

Na concepção de Barros (p. 163 2005), a expansão acentuada, em curto período (Regime Militar 1964-1984), teve vantagens e desvantagens para o sistema educacional brasileiro.

Como vantagens podem ser elencadas:

- a equalização do déficit de vagas existentes, beneficiando principalmente a classe média;
- o alívio da demanda por instituições universitárias públicas;
- a oferta de cursos noturnos pelas instituições privadas.

E como desvantagens podem ser elencadas:

- a imprudência do Conselho Federal de Educação (CFC), que autorizou a criação de inúmeras Instituições de Ensino Superior (IES) que não tinham sequer condições mínimas de funcionamento. Uma sucessão de erros acabou proporcionando formação inadequada aos estudantes que se diplomaram nessas instituições e criando a imagem negativa das instituições privadas, quando comparadas com as públicas;
- o cliente-alvo predominante das IES privadas provinha da camada menos favorecida da população, enquanto as universidades públicas eram frequentadas pela elite social, o que estabeleceu um tremendo contrassenso social, com a total ausência do governo militar.

Mas, a expansão desordenada, segundo Barros (2005), promovida principalmente pela iniciativa privada – que pouco se preocupava com a qualidade da força de trabalho que estava formando – afetou também a qualidade do ensino contábil de nível superior. Com isso, o que sucedeu foi a diplomação de um grande contingente de contadores sem a devida formação profissional.

Como a ciência contábil ainda se encontra em total defasagem em relação às demais ciências, torna-se impossível avaliar o quanto de professores, profissionais com alta capacidade técnica e pesquisadores ela deixou de formar nos últimos anos e, principalmente, o efeito da falta desses profissionais no desenvolvimento da educação contábil no país, contudo, é fácil deduzir que as consequências desse erro de estratégia, tanto no campo profissional quanto no acadêmico, podem levar décadas para serem corrigidas e equalizadas. (BARROS, 2005).

Em decorrência direta dessa situação, apesar de várias medidas introduzidas por órgãos reguladores que estabelecem convênios fomentando essa área, encontra-se hoje uma série de profissionais da área contábil, sem um mínimo de qualificação pedagógica, ministrando aulas nas instituições de ensino superior do país. Para Carneiro (2002, p.25): “O que se tem é que profissionais são alçados ao magistério mais como um *bico* a ser exercido nos intervalos de tempo, que o trabalho em seu escritório lhes permite”.

Buscando mudanças nesse cenário, em 1996, os Professores Doutores José Carlos Marion (FEA/USP, PUC-SP, FEA/USF/BP, UNIRP e UNIP/Campinas) e Antonio Robles Junior (FEA/USP, Universidade Presbiteriana Mackenzie e FEA/USF/BP), elaboraram um documento que resume, de forma bem objetiva e compreensiva, os temas propostos, os problemas identificados e principalmente as propostas de soluções desenvolvidas por professores de ciências contábeis em diversos “workshops” regionais.

Destaca-se que, apesar de passados quase 20 anos, ainda observa-se: - a ausência de capacitação didático-pedagógica dos professores do ensino superior de Ciências Contábeis; - a total fragmentação do conhecimento e à própria ciência contábil, provocando uma indesejável dicotomia entre a teoria e a prática; - a necessidade de se reconhecer e aceitar que o ensino superior de Ciências Contábeis deve ser feito exclusivamente por professores titulados e adequadamente treinados continuamente.

Do mesmo modo, em junho de 2013, o Departamento de Gerenciamento Financeiro e Departamento de Operações e Serviços do Escritório do Banco Mundial no Brasil, Região da América Latina e Caribe, por meio de pesquisa, revelou e contribuiu de forma decisiva com a identificação de medidas necessárias para reduzir as deficiências do sistema educacional, na formação de profissionais da área de Ciências Contábeis. Entre as principais observações tem-se a seguinte:

Embora tenha havido muito progresso nos últimos anos, a qualidade do ensino e a formação da contabilidade devem ser reforçadas a fim de apoiar o progresso global da profissão. Na maioria das universidades do país, os programas acadêmicos de Ciências Contábeis não usam livros didáticos e metodologias de ensino moderno; a ênfase é mais sobre técnicas de memorização, ao invés do uso do raciocínio analítico e habilidades de pensamento crítico.

Diante dessas considerações, a melhoria na formação do profissional de Ciências Contábeis é amplamente necessária, em virtude das constantes alterações nas exigências do mercado, em busca de mão de obra diferenciada.

Para compreender melhor esta demanda este trabalho apresenta o processo anual de recrutamento da Ernst & Young que é composto basicamente pelo recebimento de aproximadamente 100.000 currículos para uma seleção de aproximadamente 3.000 candidatos em São Paulo e 1.000 candidatos no Rio Janeiro. Os candidatos selecionados são convidados a participar de um teste, na forma de múltipla escolha, formado por 50 questões sobre as seguintes matérias: contabilidade, português, inglês e lógica. Consistentemente, os resultados apurados revelam médias abaixo das esperadas de um profissional bem classificado ou adequadamente qualificado.

Assim, considerando a demanda permanente por profissionais da área e o compromisso de alocar às equipes, profissionais com boa formação, optou-se por desenvolver cursos de aproximadamente quatro (4) semanas compostos basicamente por Contabilidade, Auditoria e Habilidades Complementares. (Anexo I).

Durante o referido curso, o profissional é acompanhado e avaliado sob vários aspectos. Esse exercício auxilia na identificação de lacunas existentes nos cursos de Ciências Contábeis que se devidamente supridas, poderão contribuir para a formação de profissionais mais bem qualificados.

Portanto, essa pesquisa procura obter respostas para dois problemas:

1) Na opinião de Coordenadores de Curso de Ciências Contábeis de Universidades Privadas e de Diretor Executivo de Universidade Corporativa ou Centro de Treinamento, quais são as principais demandas possivelmente não atendidas pelos cursos de graduação em Ciências Contábeis?

2) Na opinião de Entidades de Classe ou Bancos de Fomento, quais são as evidências de deficiências na formação de profissionais da área de contabilidade e auditoria?

Esta pesquisa, em razão das dificuldades apresentadas pelo mercado de trabalho na seleção e contratação de profissionais qualificados, formados ou formandos da área contábil, tem como objetivos:

### Objetivo Primário

- Identificar possíveis lacunas que existem no Curso de Ciências Contábeis para formação de um bom profissional da área, na percepção de uma Universidade Corporativa.

### Objetivo Secundário

- Prospectar eventuais disciplinas que podem ser agregadas ao currículo, com o objetivo de contribuir para uma melhor formação dos profissionais da área contábil.

Como justificativa ao estudo, ressalta a importância da identificação, por parte da universidade corporativa, das possíveis lacunas no curso de Ciências Contábeis que, se atendidas, podem contribuir, e muito, à formação do profissional da área contábil, com mais preparo e qualificação para apresentar no mercado uma boa vantagem competitiva.

Para tanto, igualmente se justifica a busca de informações sobre a qualidade do ensino brasileiro, mais especificamente a qualidade dos cursos superiores de Ciências Contábeis no Brasil. Nesse sentido, foram selecionados dois coordenadores de curso superior de Ciências Contábeis para que, por meio de entrevista, possam apontar dificuldades e possíveis lacunas nos cursos que coordenam, ou mesmo desses mesmos cursos de forma mais ampla.

Embora tenha havido muito progresso nos últimos anos, a qualidade do ensino e formação da contabilidade deve ser reforçada a fim de apoiar o progresso global da profissão. Há um número estimado de 1.238 programas de graduação oficialmente reconhecidos e ativos, 19 programas de mestrado e apenas quatro programas de doutorado em nas universidades e faculdades brasileiras. Geralmente, os programas de graduação de alta qualidade são oferecidos por importantes instituições de ensino do país. A escassez de instrutores da contabilidade qualificados contribui para a deterioração da qualidade de programas de graduação de contabilidade oferecidos por muitas Instituições de Ensino Superior. Em geral, há um baixo nível de cumprimento, pelas Universidades, das orientações sobre o currículo de Ciências Contábeis.

Na contextualização do tema, para melhor entendimento a respeito das eventuais lacunas e deficiências foram pesquisados livros e artigos específicos que descrevem a história e evolução do sistema educacional brasileiro e as principais

medidas introduzidas pelos governos, para adequação do ensino nos mais diversos capítulos da história brasileira e, conseqüentemente, melhor resposta às demandas de mercado e da sociedade.

Em sua obra intitulada “A Evolução das Ciências Contábeis no Brasil”, Barros Leite (2005), relata de maneira muito clara e organizada a evolução da educação no país, com destaque para a área contábil e, com muita propriedade, registra as origens dos nossos principais problemas na educação e as amarras que retardam o país, enquanto outros países apresentam expressivos progressos na área educacional. Evidencia que uma das lacunas no curso de Ciências Contábeis na formação de bons profissionais da área é o déficit de professores e doutores, que além do domínio das ciências contábeis, possuem conhecimento e experiência suficiente para ministrar de forma adequada.

Barros Leite (2005), igualmente entende que para o ensino contábil, os efeitos dessa circunstância são desastrosos, pois como esses profissionais não tem qualquer formação pedagógica, suas aulas acabam seguindo o modelo estereotipado de seus próprios professores, que também não tinham formação. Dessa forma, o que se verifica, no momento, em termos de corpo docente é a cópia da cópia, mas com uma agravante, pois, à medida que os “clones” vão se sucedendo, a tendência é que os últimos sejam cada vez mais deficientes quando comparados às primeiras cópias do original.

É difícil prognosticar uma solução para essa situação em curto espaço de tempo, segundo o referido autor, pois, pode levar décadas até que seja resolvida de modo a atender satisfatoriamente às necessidades dos estudantes dos cursos de contabilidade.

Diante da demanda crescente de bons profissionais ou profissionais devidamente qualificados em Ciências Contábeis, reforça-se a intenção que se faz necessário identificar lacunas ou medidas que se adequadamente atendidas, principalmente na percepção de uma universidade corporativa, podem representar melhorias nos cursos de Ciências Contábeis e, conseqüentemente, colaborar com a melhor formação de profissionais da área e representar a relevância desta pesquisa para a sociedade, principalmente pelo mercado demandante da área contábil.

A organização do trabalho se apresenta como segue:

A Introdução apresenta uma explanação sobre o tema e sua contextualização, apresenta as questões de pesquisa, define os objetivos, justifica o estudo, bem como sua organização.

No Capítulo I, se discorre sobre a metodologia utilizada para a composição do trabalho, cuja pesquisa tem abordagem qualitativa e é exploratória, que se desenvolve por meio de um estudo de caso com entrevistas.

No Capítulo II apresenta-se a empresa Ernst & Young, por meio de sua história, tanto internacional quanto nacional, a Ernst & Young no Brasil, a universidade corporativa (*Ernst & Young University* (EYU)), as entrevistas com o seu Diretor Executivo e como se dá o seu processo de recrutamento na Ernst & Young.

O Capítulo III contempla a revisão da literatura com um breve entendimento sobre a educação no Brasil, a universidade brasileira, a formação docente e a universidade que se tem hoje até a universidade corporativa.

O Capítulo IV contém a revisão dos relatórios, já mencionados nesta Introdução, bem como as entrevistas com os dois coordenadores de Curso Superior em Ciências Contábeis, que foram selecionados por possuírem alguma relação com a Ernst & Young.

Na sequência são apresentadas as Considerações Finais visando esclarecer as respostas obtidas para os problemas de pesquisa, bem como, se o estudo atingiu o que foi proposto, entre outros.

A dissertação termina com as Referências que foram usadas ao longo do texto e m Anexo sobre os cursos oferecidos pela Ernst & Young..

## **CAPÍTULO I – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS ADOTADOS**

Neste capítulo são abordados os procedimentos escolhidos para a metodologia de pesquisa intencionando que tais procedimentos levem à resposta para a questão problema, bem como a atingir os objetivos propostos.

### **1.1. Metodologia de Pesquisa**

Conforme informações contidas na Introdução, esta pesquisa é motivada pela complexidade, pelo histórico do assunto e por comentários, muitos formalizados, sobre a falta de bons profissionais na área de ciências contábeis ou ainda pelas possíveis lacunas que existem no curso de ciências contábeis para formação de bons profissionais. Este estudo se propõe a revisar matérias/artigos ou livros sobre o assunto, identificar estudos promovidos por órgãos reguladores ou entidades de classe ou ainda instituições de renome com interesse direto sobre o assunto. Também, se propõe a adicionar dados e observações através de entrevistas com profissionais da área da educação e com profissionais representantes da iniciativa privada identificando indicadores de possíveis demandas ou lacunas no curso de ciências contábeis para a formação de bons profissionais da área.

Para iniciar ressalta-se o significado de Método, que pode ser definido, conforme Gil (2009, p.8), “como o caminho para se chegar a determinado fim e método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”.

Quando se aborda a questão do método de pesquisa faz-se necessário a escolha da abordagem que a pesquisa terá, bem qual o tipo de pesquisa melhor se adapta ao estudo pretendido.

A abordagem de pesquisa pode ser tanto qualitativa quanto quantitativa, mas neste estudo a definição é pela pesquisa de abordagem qualitativa, por encaixar-se mais adequadamente à proposta do estudo.

A pesquisa qualitativa:

Parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações (CHIZZOTTI, 2006, p.79).

Quanto ao tipo de pesquisa, que pode ser exploratório, descritivo ou experimental, a definição foi pela pesquisa exploratória que, segundo Gil (2009, p.48) ocorre:

Quando envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram (ou tem) experiências práticas com o problema pesquisado, análise de exemplos que estimulem a compreensão. Possui ainda a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para a formulação de abordagens posteriores. Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores.

Para os delineamentos teóricos da pesquisa foram realizadas pesquisas em bibliografias, em artigos, em documentos da empresa objeto de estudo, documentos de órgãos específicos, bem como em informações da referida empresa, disponibilizadas em seu site.

A pesquisa bibliográfica inicial é uma das mais importantes fontes.

A pesquisa bibliográfica utiliza-se de dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos. (SEVERINO, 2007, p.122).

A pesquisa documental, segundo Gil (2009, p.62) apresenta algumas vantagens por ser uma “fonte rica e estável de dados”, não exige custos altos, possibilita uma boa leitura dessas fontes. Para o autor, há semelhança com a pesquisa bibliográfica e o que as torna diferentes é a própria natureza da fonte.

Para Godoi (2010, p.135) a palavra “documentos” deve ser entendida de forma ampla, incluindo:

Os materiais escritos (como recortes de jornais e outros textos publicados na mídia, cartas, memorandos e outros tipos de correspondência, relatórios internos e externos, documentos administrativos), as estatísticas e outros tipos de registro organizados em banco de dados (os quais produzem um formato de registro ordenado e regular de vários aspectos da vida social), e os elementos iconográficos (como sinais, grafismos, imagens, fotografias e filmes).

Já para a parte prática de coleta de dados e aprofundamento no assunto específico foi desenvolvido um estudo de caso na empresa Ernst & Young para melhor compreender a estrutura e funcionamento da sua Universidade Corporativa, bem como buscar informações nela e fora dela, sobre as possíveis soluções para sanar as lacunas existentes nos cursos de Ciências Contábeis.

## **1.2. O Estudo de Caso**

Comumente, a metodologia do estudo de caso é utilizada em diversas áreas do conhecimento e apresentam características distintas para ilustrar uma situação. Costuma ser utilizado para descrever um evento, uma organização, um determinado grupo, um indivíduo, entre outros.

Entre os renomados autores do estudo de caso estão Robert E. Stake (1994) e Robert K. Yin (2005).

Yin (2005) define o estudo de caso como:

Uma pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto real de vida, no qual as fronteiras entre fenômeno e contexto não são claramente evidentes e no qual, múltiplas fontes de evidências são usadas. (YIN, 2005, p.61).

O autor também explica a origem do estudo de caso:

Os estudos de caso surgem de desejo de se compreender fenômenos sociais complexos, permitindo uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real, tais como ciclos de vida individuais,

processos organizacionais e administrativos, mudanças ocorridas em regiões urbanas, relações internacionais e maturação de setores econômicos. (YIN, 2005, p.62).

Stake (1995, p. 236), por sua vez, enfatiza que o que caracteriza o estudo de caso não é um método específico, mas um tipo de conhecimento, ou seja, que o estudo de caso “não é uma escolha metodológica, mas uma escolha do objeto a ser estudado”. Para o autor, trata-se de um conhecimento que deriva do próprio caso, que se aprende ao realizá-lo.

Embora estes dois autores tenham pontos e contrapontos, do mesmo modo, possuem concordâncias quando se aborda a questão do estudo de caso, quase sempre qualitativo, como bem descreve Alvez-Mazzotti (2006, p.11).

O estudo de caso qualitativo constitui uma investigação de uma unidade específica, situada em seu contexto, selecionada segundo critérios predeterminados e, utilizando múltiplas fontes de dados, que se propõe a oferecer uma visão holística do fenômeno estudado.

### **1.2.1. Caracterização do Estudo de Caso e o Objetivo Proposto**

De modo resumido, o estudo de caso na concepção de Yin (2005), costuma se caracterizar como uma situação geralmente única; existem mais variáveis do que dados e considera a evidência como uma boa base de pesquisa; embora qualitativo, pode ser utilizada para lidar com evidências quantitativas; costuma seguir um conjunto de procedimentos previamente elaborados.

De modo igualmente resumido, na concepção de Stake (1995), o estudo de caso pode ser intrínseco quando almeja aprofundamento num caso específico; instrumental quando determinado caso pode ser agente de contribuição para despertar o interesse de uma situação ou problema; agregado ou coletivo quando ocorre de modo a contemplar um conjunto de casos que pode tanto ser diferentes como similares.

Este estudo ora apresentado se encaixa na definição de estudo de caso qualitativo de Yin (2005) e no estudo de caso instrumental de Stake (1995).

Tem como principal objetivo, considerando as possíveis lacunas existentes nos cursos de Ciências Contábeis, buscar nas respostas dos coordenadores de

cursos de graduação em Ciências Contábeis, do coordenador de universidade corporativa, dos doutores; profissionais diretamente envolvidos e atuantes na área de Ciências Contábeis, quais são as disciplinas que carecem de imediatas e significativas alterações para se adequarem às exigências do mercado e, desse modo, contribuir para uma melhor formação dos profissionais da área contábil.

Na caracterização do estudo de caso é de suma importância a definição das questões de pesquisa que devem ser pertinentes com a escolha aqui definida para esse gênero. Yin (2005) cita que as questões podem diferenciar o estudo de caso de outras modalidades de pesquisa; para o autor as questões devem girar em torno “do como e do por que”, mais especialmente quando o foco do estudo aborda um evento contemporâneo dentro de um contexto natural. Stake (1995) indica que o estudo de caso geralmente é realizado com base num número pequeno de questões, como é o caso desta dissertação, mas que contemplam temáticas relevantes ao estudo.

### **1.2.2. Procedimento de Coleta de Dados**

Marli André (2005, p.51), em seu artigo intitulado “Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional”, tece considerações sobre o pensamento de Bassegy (2003) que considera haver três grandes métodos de coleta de dados nos estudos de caso, que são: “fazer perguntas (e ouvir atentamente), observar eventos (e prestar atenção no que acontece) e ler documentos”. Para Bassegy (2003):

Há um grande número de manuais indicando como elaborar questionários, como conduzir entrevistas, como elaborar roteiros de observação, mas o que vai guiar uma ou outra escolha, sem dúvida, é o problema de pesquisa e o que se quer conhecer. (ANDRÉ, 2005, p.51).

Estes três métodos de Bassegy foram utilizados neste estudo.

A coleta de dados para o estudo de caso se deu com a obtenção de dados e informações coletadas nas entrevistas de coordenadores de cursos superiores de Ciências Contábeis.

Neste caso específico a opção foi pela entrevista semiestruturada que para Godoi (2010, p.134), tem como objetivo principal:

Compreender os significados que os entrevistados atribuem às questões e situações relativas ao tema de interesse. Neste caso a entrevista é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, possibilitando ao investigador desenvolver uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam os aspectos do mundo.

A observação de eventos aliada à leitura dos documentos se deu pelo acompanhamento dos resultados da pesquisa formalizada pelo Banco Mundial, pelos resultados obtidos e registrados de workshops de professores do curso de Ciências Contábeis, representantes de diversas instituições de ensino, e dados obtidos do último processo de recrutamento de assistentes de auditoria de duas firmas de auditoria.

### **1.2.3. Entrevistados**

Os entrevistados são professores doutores da área de Ciências Contábeis, que trabalham em renomadas instituições de Ensino e Pesquisa, bem como na empresa objeto de estudo; todos possuem em comum o interesse que a cada ano ocorram melhorias significativas no ensino brasileiro que possibilite, especialmente, aos alunos do curso de Ciências Contábeis, uma formação mais ampla, obtida por meio de um ensino de mais qualidade e mais condizente com as exigências do mercado. São eles:

- Prof. Dr. Armando Lourenzo, Diretor Executivo da *Ernst & Young University* (EYU).

- Prof. Dr. Henrique Formigoni, Coordenador do Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA), da Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM).

- Prof. Dr. Ronaldo Fróes de Carvalho, Coordenador do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FECAP, mantido pela Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP).

#### **1.2.4. Processo de Análise dos Dados Obtidos**

A análise foi realizada concomitantemente entre as pesquisas, entrevistas e informações prestadas e/ou disponíveis, acerca da qualidade do ensino ou demandas que deveriam ser atendidas por instituições de ensino, entidades de classe e/ou órgãos reguladores.

No processo de recrutamento da Ernst & Young é possível observar os resultados obtidos.

O capítulo que segue apresenta a empresa Ernst & Young (breve histórico e linha do tempo), a Universidade Corporativa (*Ernst & Young University*), a entrevista com o Diretor Executivo da Universidade Corporativa, bem como, o processo de recrutamento da referida empresa.

## **CAPÍTULO II – A ERNST & YOUNG E A UNIVERSIDADE CORPORATIVA**

Este capítulo apresenta entrevista realizada com o Diretor Executivo da *Ernst & Young University* (EYU), Prof. Dr. Armando Lourenzo, em dois momentos distintos (Parte I e II), com o objetivo de melhor situar a relevância da Universidade Corporativa dentro do contexto global atual. A EYU é uma das mais respeitáveis universidades corporativas do mercado brasileiro, detentora de vários prêmios, apesar de poucos anos de existência. As indagações feitas na entrevista têm como objetivo identificar possíveis lacunas no curso de Ciências Contábeis, de modo geral, na formação de bons profissionais da área.

A Parte I da entrevista foi realizada com o intuito de ouvir para melhor conhecer a EYU e seus propósitos, com uma visão mais teórica da Universidade. A Parte II, realizada por meio de questões, busca apresentar a Universidade na prática, o seu funcionamento, seu público, entre outras.

### **2.1. Parte I da Entrevista com o Prof. Dr. Armando Lourenzo, Diretor Executivo da *Ernst & Young University* (EYU)**

Atualmente, a Universidade Corporativa da Ernst & Young (EY) é uma área-chave para criar um ambiente propício ao aprimoramento pessoal e profissional dos profissionais da organização com um processo contínuo e aplicado. A Universidade Corporativa desempenha um papel essencial na busca pela excelência operacional, liderança de mercado, maximização dos investimentos em educação, aumento de qualidade dos serviços e, sobretudo, aceleração do desenvolvimento profissional.

Em 2005, a EY lançou uma universidade corporativa nos Estados Unidos e dois anos depois este projeto foi expandido para outros países, dentre eles o Brasil. Este lançamento foi resultado da cultura da EY de investir continuamente em seus profissionais.

Antes da estruturação de uma Universidade Corporativa a EY já tinha investimentos na área de treinamento, mas buscava concentrar iniciativas mais

estratégicas conciliando o aprendizado teórico com a experiência prática e o aconselhamento da liderança.

Lançada em 2007 no Brasil, a EYU representou o amadurecimento de ações de treinamento e um marco importante, já que a EYU é a primeira universidade corporativa do segmento de auditoria e assessoria em negócios do Brasil. A estrutura se tornou um grande diferencial, pois é baseada nos pilares *learning*, *coaching* e *experience*.

Desde sua origem, a EYU tem um plano estratégico, reavaliado anualmente. O plano é discutido com o comitê de educação e validado com as lideranças Brasil e América do Sul. Este comitê valida os projetos pedagógicos, esclarece as dúvidas sobre assuntos não previstos nas políticas da EYU e faz a aprovação final da previsão do orçamento e calendário para os treinamentos e os programas definidos pelo líder de treinamento técnico em conjunto com a EYU.

O suporte e acompanhamento da Liderança são fundamentais para o contínuo resultado e sucesso da Universidade corporativa. Além do comitê supracitado, o *Chief Operating Officer* (COO) realiza o direcionamento geral do Projeto da Universidade Corporativa EYU, valida o orçamento e calendário anual, além de acompanhar os indicadores e resultados.

Um dos destaques e motivos do sucesso da Universidade Corporativa da EYU é o foco na qualidade nas ações de desenvolvimento. Conforme o ciclo de qualidade, apresentado na Figura 1, a EYU procura agir ativamente na construção e revisão de materiais de treinamentos, reuniões pedagógicas com coordenadores e instrutores, elaboração de estratégias de ensino/aprendizagem, *coach* e formação de instrutores, modelagem de treinamentos e avaliação dos programas. A eficácia de seus profissionais está diretamente ligada à qualidade dos programas e alinhamento dos mesmos às reais necessidades de cada unidade de negócio.



**Figura 1 – Ciclo da Qualidade**  
 Fonte: Plano Estratégico - Ernst & Young (2014)

A EYU está organizada por Escolas de Negócios, com um modelo semelhante ao de *Business Partner*, onde cada Escola atende especificamente a uma área de negócio da empresa. O foco na qualidade também colaborou para a construção e capacitação dos profissionais da EYU, permitindo, cada vez mais, o aprimoramento do atendimento. Hoje a Universidade Corporativa conta com a excelência de sua equipe para captar demandas e sugerir melhorias às soluções de capacitação e desenvolvimento das linhas de negócio.

Semestralmente, a Universidade Corporativa EY levanta as necessidades das unidades de negócios e com base nestas informações são planejados os objetivos dos programas de educação e são desenhadas as atividades de educação que utilizarão as mais diversificadas formas de treinamento para o alcance dos objetivos estabelecidos.

Alinhada à necessidade de diversificação dos modelos de aprendizagem a EYU tem investido fortemente em tecnologia como ferramenta no processo de aprendizagem. Por meio de um *Learning Management System* (LMS) próprio, com

mais de 500 títulos de treinamentos disponíveis, a Universidade Corporativa EY proporciona: oportunidades múltiplas de capacitação, flexibilidade na distribuição da informação e conhecimento, atendimento de necessidades individuais e o incentivo ao autodesenvolvimento. Esse mesmo sistema permite que o profissional acesse um histórico de todos os treinamentos realizados, possibilitando, assim, a gestão de seu desenvolvimento na EY.

Igualmente, trabalha-se com um sistema que gerencia e controla todas as informações ligadas à educação, além de apresentar para os profissionais a sua trilha de aprendizagem anual.

Desde 2007 a EYU já passou por diversas etapas de amadurecimento, bem como construção de novos programas estratégicos para acompanhar a visão da EY. Um desses programas é o *Master Business Administration* (MBA) light, voltado para a alta liderança (Diretores e Sócios); ele prevê o desenvolvimento de competências globais por meio de experiências, aprendizagens e *coaching*, a fim de que os líderes se tornem inspiradores e empreendedores nos pilares Pessoas e Mercados.

Outra iniciativa de destaque é o “Programa de Certificação”, que incentiva os profissionais de todas as áreas da empresa a submeterem ao Comitê de Educação os seus trabalhos acadêmicos e/ou pesquisas. Os objetivos deste programa são: agregar valor à carreira do profissional, reforçar a cultura da empresa de incentivo ao desenvolvimento, identificar oportunidades de melhorias e de novos negócios e incentivar a criatividade dos profissionais.

Os trabalhos podem ter focos diferentes como: desenvolvimento de um novo produto, ideia, metodologia ou processo; defesa de um tema técnico complexo ou controverso; elaboração de um artigo ou entrevista com foco na área de atuação. Este programa, não só estimula esta cultura como possibilita que os profissionais estejam mais bem preparados para atender às diversas demandas dos clientes da organização.

Para o acompanhamento contínuo de suas iniciativas a EYU dispõe de um modelo integrado de avaliação que inclui:

Indicadores corporativos – Todas as ações da EYU são traduzidas em números e tabelas, tais como: número total de horas de treinamento, número de horas de qualificação por profissional, valor investido em receita e folha, entre outros.

Indicadores de reação – Instrutores, didática e logística são avaliados no final de cada treinamento.

Indicadores de aprendizado – Testes de conhecimento são aplicados no início e no final de cada treinamento, dessa forma, obtendo médias dos índices de aprendizado.

Indicadores de aplicabilidade – Programa desenvolvido e moderado especificamente por especialistas através de entrevistas com os profissionais, a fim de determinar se determinado treinamento possui aplicabilidade.

Nível de satisfação – A satisfação dos profissionais quanto ao investimento em educação é mensurada por meio de pesquisa de clima organizacional.

Satisfação do cliente – A qualidade dos trabalhos realizados em relação ao treinamento é avaliada com base em pesquisa de marketing.

Além disso, a firma dispõe de indicadores organizacionais divulgados para toda EY semestralmente em relatório de qualidade, porém, previamente discutidos com o comitê de educação da firma. Anualmente, estes dados são inseridos no relatório de sustentabilidade da firma.

## **2.2. Parte II da Entrevista com o Prof. Dr. Armando Lourenzo, Diretor Executivo da *Ernst & Young University* (EYU)**

Neste tópico apresenta-se a segunda parte da entrevista com o mesmo entrevistado da Parte I, com o objetivo de levantar o cotidiano da EYU, principalmente no estabelecimento de suas metas e objetivos, nas respostas às expectativas de instrutores e participantes e no controle qualitativo do programa de treinamento e educação continuada. A entrevista foi conduzida pessoalmente em 8 de maio de 2014, na sede da EYU São Paulo, transcrita e subsequentemente submetida à revisão do entrevistado. Decidiu-se, em comum acordo, pela apresentação da entrevista na íntegra, por entender que assim o leitor tem uma visão mais completa e compreensiva sobre o tema.

**1) Qual a sua função na empresa?**

Diretor da Universidade Corporativa do Brasil e da América do Sul.

**2) Com qual público de alunos você trabalha?**

Trabalhamos com todos os profissionais da EY que vão de trainee a sócio.

**3) Qual o perfil profissiográfico destes alunos?**

A EY tem cinco linhas de serviço: Auditoria, Consultoria e Gestão, Assessoria Tributária, Transações Corporativas e Serviços para a Indústria Financeira.

Dentro de cada linha de serviço temos profissionais de diversas categorias que são: trainee, consultor/auditor, sênior, gerente, gerente sênior, diretor e sócio. Dada essa variedade de categoria e serviços, contratamos profissionais de várias formações acadêmicas tais como, contadores, administradores, advogados, engenheiros, economista, atuários, entre outros.

Dessa forma, além de várias profissões, os profissionais desempenham atividades distintas que vão desde as mais técnicas até as gerenciais.

**4) A EYU, universidade corporativa, tem um modelo de competências?****Quais são as competências?**

Sim, temos um modelo de competência.

As competências são: gestão de mudanças, inovações em serviços, relacionamento com pessoas, orientação para resultados, estratégias de negócios, gestão estratégica de pessoas, negociação, empreendedorismo corporativo, tomada de decisão, visão sistêmica, globalização e competências técnicas.

**5) Como é o seu programa de desenvolvimento?**

Trabalhamos com três pilares. Experiência, Treinamento e *Coaching*.

O pilar que atua de forma mais estruturada é o de treinamento, que se subdivide em três níveis: cursos técnicos, de gestão e eletivos.

Os conteúdos dos respectivos treinamentos são desenvolvidos internamente, por meio de um trabalho conjunto entre os profissionais técnicos e a equipe de treinamento.

Os profissionais atendem, em média, 84 horas de treinamento ano, sendo que para trainees são 140 horas de treinamento ano.

Intercalando com as atividades de treinamento, atendendo aos demais pilares, os profissionais passam pelo trabalho de campo, onde aumentam seu nível de conhecimento em razão das experiências vividas, bem como recebem *coaching* de profissionais mais experientes.

#### **6) Qual o investimento em Educação?**

Nosso investimento em educação é de aproximadamente 5% da receita total da EY Brasil. Trata-se de um percentual expressivo e material em qualquer circunstância e deve ser visto como uma das evidências do comprometimento da firma com a EYU e com seu sistema de educação continuada.

#### **7) Como as universidades tradicionais poderiam trabalhar para formarem alunos mais adequados ao mundo empresarial?**

Penso que as universidades tradicionais estão muito longe das empresas, e não mantêm relacionamento com essas com o objetivo de atenderem, de fato, as reais necessidades das empresas.

Outro aspecto a ser mencionado é a qualificação dos professores, pois, observo que alguns desses profissionais não estão totalmente atualizados para poderem preparar os nossos profissionais menos experientes, de forma mais extensiva e adequada. Neste sentido, entendo que deveria ter mais investimento das universidades tradicionais em termos técnicos e profissionais.

#### **8) O que falta nos Cursos de Contabilidade para formarem melhores profissionais?**

Os profissionais da EY tem uma carreira que, conforme são promovidos, assumem funções de liderança. Nesse momento, percebemos que esses profissionais possuem conhecimentos técnicos, complementados pelas matérias introduzidas e estudadas na Universidade Corporativa, porém, muitos não possuem competência gerencial e comportamental para atuar como líderes. Entendo que, atualmente, os cursos de contabilidade não contemplam no seu projeto pedagógico matérias ligadas à gestão do comportamento com liderança,

negociação, comunicação corporativa, gestão de projetos, gestão de tempo, técnicas de apresentação entre outros.

Penso que essas matérias deveriam fazer parte da grade curricular dos cursos regulares de contabilidade e presumo que algumas disciplinas técnicas não contemplam o nível de conhecimento exigido pelo nosso modelo de competências.

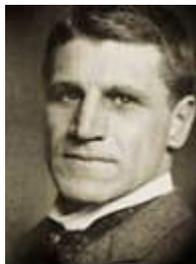
### **2.3. A Ernst & Young Internacional: das Raízes até a Universidade Corporativa**

Com base no que foi levantando na entrevista com o Diretor Executivo da *Ernst & Young University* (EYU), Prof. Dr. Armando Lourenzo, faz-se necessário apresentar um pouco da história dessa organização que tanto se preocupa com a formação de seus colaboradores, com suas lideranças e com excelência nos serviços.

#### **2.3.1. Breve Histórico da Ernst & Young Internacional**

Para formar a líder global que a EY é hoje, foram necessárias as fortes lideranças e as incontáveis contribuições de pessoas em todo o mundo.

Assim, as raízes da EY remetem ao século 19 e à história dos fundadores Arthur Young e Alwin C. Ernst.



**Arthur Young (1863-1948)**



**Alwin C. Ernst (1881-1948)**

**Figura 2 – Fundadores da Ernst & Young**

Fonte: Ernst & Young (2014)

Arthur Young nasceu em Glasgow, na Escócia. Formou-se em Direito, mas logo se interessou por finanças e investimentos. Em 1890, mudou-se para os Estados Unidos para fazer decolar sua carreira como contador. Em 1906, fundou a firma de contabilidade *Arthur Young & Company* com seu irmão Stanley. (EY, 2014).

Alwin Ernst nasceu em Cleveland, nos Estados Unidos. Depois de deixar a escola trabalhou como bibliotecário. Em 1903, ele e seu irmão Theodore formaram a Ernst & Ernst, uma pequena empresa pública de contabilidade. (EY, 2014).

Tanto Arthur Young quanto Alwin Ernst eram inovadores e valorizavam a importância da qualidade em seus trabalhos. Ernst foi pioneiro ao visualizar que as informações de contabilidade poderiam ser utilizadas para a tomada de decisões de negócios e também para fazer a diferença para os clientes das organizações. Ele inspirava seu pessoal a entregar os melhores serviços aos seus clientes. Young também se posicionou como um consultor de negócios.

Ambos entendiam a importância das pessoas para seus negócios. Em 1920, a filosofia operacional da Ernst & Ernst era: “O sucesso da Ernst & Ernst depende totalmente do caráter, da habilidade e do trabalho dos homens e mulheres que formam a organização”. Young apoiava o desenvolvimento de seus profissionais. Na década de 20, criou uma escola de funcionários e nos anos 30 a empresa foi a primeira a recrutar pessoas em *campi* de universidades. (EY, 2014).

As duas empresas também foram rápidas ao entrar no mercado global. Ainda em 1924, aliaram-se a duas firmas britânicas proeminentes: a Young integrou suas atividades com a *Broads Paterson & Co*, enquanto a Ernst uniu-se com a *Whinney Smith & Whinney*. Essas alianças seriam a primeira de muitas para ambas, que logo depois abriram escritórios ao redor do mundo para atender seus clientes internacionais. (EY, 2014).

Alwin Ernst e Arthur Young nunca chegaram a se encontrar e morreram com alguns dias de diferença em 1948. No entanto, suas filosofias continuaram vivas e, em 1989, foram unidas quando as empresas que fundaram criaram a *Ernst & Young*. A nova organização rapidamente posicionou-se como líder de rápida globalização, novas tecnologias de negócios e mudanças contínuas. (EY, 2014).

Alwin Ernst e Arthur Young estariam seguramente orgulhosos do resultado: uma organização global com 145 mil pessoas dividindo seus ideais e paixões para ajudar seus clientes a fortalecerem seus negócios ao redor do mundo. (EY, 2014).

### 2.3.2. A Ernst & Young no Brasil

O Quadro 1 apresenta a linha do tempo da EY até chegar ao Brasil.

1849	Harding & Pullein foi fundada na Inglaterra, por Frederick Whinney.
1859	Whinney ganha um sócio.
1864	Thomas Clarkson inaugura uma empresa de trustee e receivership, em Toronto.
1894	Arthur Young inicia sua primeira firma, <i>Stuart and Young</i> , em Chicago <i>Harding &amp; Pullein</i> é renomeada <i>Whinney, Smith &amp; Whinney</i> .
1903	Alwin e Theodore Ernst formam a empresa <i>Ernst &amp; Ernst</i> , em Cleveland, nos Estados Unidos.
1906	Arthur e seu irmão Stanley formam a <i>Arthur Young &amp; Company</i> , em Chicago.
1924	Arthur Young alia-se à <i>Broad Paterson &amp; Co</i> , na Inglaterra <i>Ernst &amp; Ernst</i> alia-se à <i>Whinney, Smith &amp; Whinney</i> .
1939	Clarkson alia-se com <i>Woods Gordon &amp; Co</i> para expandir-se na área de consultoria de gestão.
1944	<i>Clarkson Gordon &amp; Company</i> une-se à <i>Arthur Young &amp; Co</i> .
1959	Em 17 de julho, a <i>Ernst &amp; Whinney</i> instala-se no Brasil.
1979	<i>Ernst &amp; Whinney</i> torna-se a quarta maior empresa de contabilidade do mundo Os escritórios europeus da <i>Arthur Young</i> juntam-se a diversas firmas europeias.
1989	A <i>Arthur Young</i> funde-se com a <i>Ernst &amp; Whinney</i> para criar a <i>EY</i> .
2000	<i>EY</i> revela-se uma nova e integrada organização global.
2004	<i>EY</i> passa a atuar de forma integrada na América do Sul com a criação da <i>South America Sub Area (SASA)</i> .
2010	<i>EY</i> integra suas operações com a Terco no Brasil.

**Quadro 1 – Linha do Tempo**

Fonte: Ernst & Young (2014)

No Brasil, atualmente com aproximadamente 3,5 mil clientes e 5 mil colaboradores, a firma ocupa posição de destaque no ranking em número de companhias listadas na Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), com aproximadamente 100 companhias auditadas, e na prestação de serviços de auditoria, consultoria de negócios e tributária para grandes empresas nacionais e internacionais.

A EY tem liderado uma série de iniciativas internas e externas, consistentemente procurando a evolução profissional dos seus colaboradores. Uma das iniciativas que merece grande ênfase é a criação da Universidade Corporativa, conhecida como EYU.

Outras iniciativas de destaque como, por exemplo, alguns prêmios e reconhecimento, apresentadas na Figura 3, mostram a excelência dos serviços e o comprometimento com o capital humano.

conte com nossas

# credenciais e conquistas



Nossos prêmios e reconhecimentos demonstram a excelência de nossos serviços e o comprometimento com nosso capital mais valioso: nossas pessoas.

Conheça alguns dos destaques mais recentes.

#### **Apoiador Oficial dos Jogos Olímpicos Rio 2016**

Somos fornecedores exclusivos de serviços de Consultoria para o Comitê Organizador.



#### **A empresa mais atraente para os jovens brasileiros**

A EY é a mais atraente no segmento de auditoria e consultoria, segundo ranking de 2013 da consultoria Universum.



#### **Uma das melhores empresas para começar a carreira**

A EY foi eleita por dois anos consecutivos (2011 e 2012) pelo Guia Você S/A Exame.



#### **Referência global\***

Prestamos serviços a 79% das empresas da Fortune Global 500, lista das maiores corporações do mundo. \* em 2013

#### **Mais admirada em produção de conhecimento**

A área de Knowledge foi responsável pelo reconhecimento da EY, por 15 vezes consecutivas, desde 1998, como a companhia mais admirada na área de conhecimento pelo Global MAKE Award.



#### **Melhor para as mulheres**

Em 2014, a EY entrou para a lista das 10 melhores empresas para as mulheres trabalharem, de acordo com um ranking da National Association of Female Executives, a NAFE, entidade dos Estados Unidos que reúne mulheres executivas.

#### **A campeã em Transaction Tax**

A área de Transaction Tax (TT) foi eleita a prática do ano no Brasil pela revista Acquisition International. A publicação divulga, anualmente, uma lista das empresas que se destacam na prestação de serviços de consultoria em impostos.

#### **Próximos às mais valiosas**

Auditamos seis das dez companhias donas das marcas mais valiosas do mundo, de acordo com ranking da Interbrands.

#### **A melhor universidade corporativa do Brasil e uma das melhores do mundo**

A EY University foi eleita em 2013, pela terceira vez, a melhor universidade corporativa do País pelo Corporate University Best in Class (CUBIC) do International Quality & Productivity Center (IQPC). No mesmo ano, a EYU recebeu o prêmio internacional da entidade.

#### **A campeã em Human Capital**

Em 2013, a EY foi reconhecida como firma do ano em Human Capital no Brasil pela revista Acquisition International. No ano anterior, a Corporate INTL, publicação internacional do segmento de recursos humanos, também reconheceu a EY como Firma do Ano em Human Capital no Brasil.

#### **A campeã em Transfer Pricing**

A EY foi reconhecida como Firma do Ano em Preços de Transferência no Brasil pelo Lawyer Monthly Legal Awards 2012, concedido pela Finance Monthly, revista inglesa especializada em fundos de investimentos, impostos, fusões, aquisições e private equity.

#### **Presença global em Private Equity**

A EY presta serviços de transações corporativas para 75% dos 25 maiores fundos da PEI 300, elaborada pela Private Equity International. Também prestamos serviços de assessoria tributária para 72% deles.

**Figura 3 – Alguns Destaques da Ernst & Young**

Fonte: Ernst & Young (2014)

### 2.3.3. A Ernst & Young University

Entre os anos de 1980 e 90, na EY os treinamentos, denominados corporativos, eram exclusivamente técnicos e basicamente objetivavam preparar o profissional para trabalhar as áreas mais complexas da contabilidade e auditoria. As aulas eram ministradas por profissionais com experiência mínima de 8 a 10 anos e naturalmente contavam com pouquíssimos recursos tecnológicos para a apresentação dos treinamentos. Os recursos visuais se resumiam em slides importados e dezenas de transparências preparadas para cada assunto programado. Qualquer coisa, além disso, ficava por conta da criatividade e competência do instrutor que, por sua vez, podia recorrer aos *flip-charts* para ilustrar suas respectivas mensagens ou auxiliar no desenvolvimento de uma ideia ou raciocínio.

Os recém-contratados como assistentes ou trainees de auditoria, na grande maioria, eram 2º e 3º anistas ou formandos dos cursos de administração de empresas, economia e ciências contábeis. Alguns outros poucos estudantes do curso de direito eram orientados como assistentes trainees para a área tributária da firma.

Todos os assistentes eram escalados para um treinamento de 30 dias, com 8 horas diárias; estes eram divididos entre contabilidade básica e auditoria, para que segundo entendimento da firma, os assistentes, após essa fase de treinamento, pudessem reunir condições mínimas para acompanhar as equipes, visitar clientes e participar dos seus respectivos projetos.

Nessa altura, entende-se oportuno destacar a importância das firmas de auditoria na evolução contábil de nossa sociedade, na concepção de Barros Leite (2005).

Para Barros Leite (2005) há uma diferença básica entre o desenvolvimento após a Revolução de 1930, no governo Getúlio Vargas e o ocorrido durante o Período Populista de 1945 a 1964. O segundo deu-se essencialmente pelo capital multinacional. Com as multinacionais, também se instalaram no Brasil as grandes empresas de auditoria, principalmente as de origem norte-americana. Como o país não dispunha de mão de obra capacitada para trabalhar nessas empresas, nem estrutura formada, elas tiveram que trazer de suas matrizes, vários profissionais

técnicos para atuarem no Brasil. Essa medida proporcionou importantes avanços à contabilidade brasileira.

Ainda para Barros Leite (2005), a influência das empresas de auditoria foi tão marcante que mudou o comportamento e a própria legislação contábil do país.

Em 1980, o número de assistentes contratados pela EY para os escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro, era na média 12 e 8 assistentes por ano respectivamente.

Passados mais de 30 anos, observa-se uma média de 380 e 100 assistentes contratados por ano para os mesmos escritórios, permanecendo o entendimento que, na média, os assistentes trainees não estão adequadamente preparados e carecem de treinamentos adicionais em contabilidade e auditoria para desempenharem suas funções, como pode ser visto mais à frente neste capítulo, no tópico específico acerca dos resultados dos testes aplicados no processo de recrutamento.

Ocorre que esse treinamento é apenas uma das demandas anuais. Todos os profissionais da EY são obrigados a atender treinamentos programados para, simultaneamente, atender com padrões de conhecimento estabelecidos internacionalmente e, igualmente, cumprir com a grade de treinamento instituída pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), a qual é rigorosamente monitorada.

Outros aspectos que merecem consideração são: (i) os treinamentos eram projetados principalmente para os profissionais de auditoria e não havia grandes adaptações para profissionais de outras linhas de negócio; (ii) inexistia treinamento de habilidades, há muito tempo consideradas indispensáveis para formação de um profissional de sucesso.

Mantendo em mente os aspectos qualitativos associados com a diversificação dos cursos e a crescente demanda de treinamentos diante do aumento significativo de colaboradores, foi fundada em 2007, a *Ernst & Young University* (EYU), marco importante para a firma porque foi a primeira universidade corporativa de auditoria e consultoria de negócios do Brasil.

A EYU tem como missão:

Auxiliar a firma na criação de talentos capazes de realizar suas atividades profissionais, gerenciar e dar continuidade aos negócios por meio de um processo de aprendizado contínuo, a fim de fazer dos profissionais de hoje os líderes de amanhã.

As Universidades Corporativas já vêm sendo discutidas há pelo menos 40 anos desde o lançamento da *Crotonville* em 1955 pela *General Eletric*, mas, o verdadeiro surto de interesse na criação de uma universidade corporativa, como complemento estratégico do gerenciamento, do aprendizado e do desenvolvimento dos funcionários de uma organização, ocorreu no final da década de 80, segundo a Associação Brasileira de Tecnologia Educacional. (ABT, 2013).

No final da década de 1980, as organizações começaram a perceber que não podiam mais depender das Instituições de Ensino Superior para qualificar seus colaboradores e decidiram partir para criação de suas próprias "universidades corporativas", com o objetivo de obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem vinculando, de maneira mais estreita, os programas de aprendizagem às metas e resultados estratégicos reais da empresa. (ABT, 2013).

Na análise de Meister (1999), as universidades corporativas de maiores sucessos possuem, em comum, a sua missão e isso independente de sua estrutura, ramo de atividades ou país em que atua.

Estas semelhanças na missão não mudam os seus valores organizacionais, isto é, as universidades corporativas que estão nas linhas de frente do sucesso necessitam cumprir as metas de serviço, satisfazer e atender as expectativas das organizações, para que possam se manter competitivas no mercado.

Para viabilizar a missão, dar continuidade à proposta da Universidade e se manter competitiva, conforme mencionado por Meister (1999), a EYU busca escala crescente no volume de treinamentos e participantes e qualidade permanente, como sumariado nos Quadros 2 a 6.

<b>QUANTIDADE</b>
3 Centros de Treinamento localizados em São Paulo, Rio de Janeiro e Recife.
14 salas aparelhadas com vários recursos audiovisuais, além de salas de apoio e salas de leitura.
Capacidade para treinamento diário de 650 profissionais.
786 instrutores.
84 horas/ano como média de horas de treinamento por profissional.
Equivalente a 34.740 profissionais treinados em 2013
Média de 7 treinamentos por profissional no ano de 2013

### **Quadro 2 – Quantidade para Visualizar a Missão**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

O Quadro 3 apresenta a atual metodologia de qualidade prevista pela EY.

<b>QUALIDADE</b>
Levantamento de necessidades, principalmente através da indagação às várias linhas do negócio ( <i>Assurance, Tax, Advisory, Transaction Advisory Support (TAS) e Financial Services (FSO)</i> ), e através de orientação disponibilizada pela EYU norte-americana.
- Definição de competências a serem trabalhadas, requeridas pelos treinamentos estabelecidos e programados para o ano seguinte.
- Desenho de estratégias em aprendizagem com o objetivo de melhor fixação, através de técnicas mais eficientes e eficazes.
- Qualificação técnica anual de coordenadores, instrutores e monitores.
- Grade anual de treinamentos para instrutores.
- Avaliação formal dos instrutores com um processo de feedback registrado por todos os participantes e coordenadores.
- Ações de <i>coaching</i> e formação de instrutores.

### **Quadro 3 – Metodologia da Qualidade**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

A EYU dispõe de um plano estratégico, periodicamente revisado em conjunto com o Comitê de Educação, o qual aprova os projetos pedagógicos, o orçamento e o calendário para os treinamentos.

As diretrizes desse plano estratégico seguem apresentadas no Quadro 4.

<b>DIRETRIZES BÁSICAS DO PLANO ESTRATÉGICO</b>
Melhoria nos serviços oferecidos pela EYU.
Melhoria no programa de qualidade dos treinamentos.
Especialização das ações de desenvolvimento com base nas escolas de aprendizagem.
Estruturação do Modelo de Educação da EYU, também denominado modelagem de treinamentos.
Avaliação dos programas.

### **Quadro 4 – Diretrizes Básicas do Plano Estratégico**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

Destaca-se a procura constante pela qualidade dos programas e o alinhamento com as necessidades de cada linha de negócio.

As competências regularmente previstas nos treinamentos da EYU seguem apresentadas no Quadro 5.

<b>COMPETÊNCIAS PREVISTAS</b>
Gestão de Mudanças.
Inovação em Serviços.
Relacionamento com Pessoas e Manutenção de Relacionamentos.
Orientação para Resultados.
Estratégia de Negócios.
Gestão Estratégica de Pessoas e Avaliação de Profissionais.
Técnicas de Negociação.
Empreendedorismo Corporativo.
Tomada de Decisão.
Visão Sistêmica.
Globalização.
Competências Técnicas.

#### **Quadro 5 – Competências Previstas**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

Com base no último item do Quadro 5, são apresentadas no Quadro 5 quais são essas competências técnicas.

<b>COMPETÊNCIAS TÉCNICAS PREVISTAS</b>
Contabilidade básica IFRS/CPCs*.
Contabilidade intermediária IFRS/CPCs.
Contabilidade avançada IFRS/CPCs.
Técnicas de auditoria.
Avaliação de controles internos e fatores de riscos de auditoria.
Definição de materialidade planejada e erro tolerável.
Preparação de relatórios, pareceres e laudos.
Preparação de relatórios de recomendações sobre possíveis melhorias nos controles internos e outras áreas afins.
Documentação dos trabalhos e procedimentos e arquivo definitivo dos papéis de trabalho.

IFRS/CPCs (*International Financial Reporting Standards/Comitê de Pronunciamentos Contábeis*)

#### **Quadro 6 – Competências Técnicas Previstas**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

Com base no que foi apresentado até agora é preciso compreender as Disciplinas Classificadas como Habilidades de Gestão e do que elas tratam.

As habilidades de gestão não são treinamentos isolados ou pontuais. Trata-se de um processo contínuo e organizacional que alcança todos os profissionais da EY, independente dos anos de experiência e do nível hierárquico. É desenvolvido pela EYU com o principal objetivo de contribuir com a formação de líderes e cooperar cada vez mais para um melhor ambiente de negócios.

Brandão e Guimarães (2001, p.10), tratam o conceito de competências no nível organizacional, como “um conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias, sistemas físicos e gerenciais inerentes a uma organização”. Assim, competências essenciais às organizações são aquelas que “conferem vantagem competitiva, geram distinções nos valores percebidos pelos clientes e por qualquer outro interessado”.

Ainda para Brandão e Guimarães (2001, p.10), é possível classificar as competências humanas como aquelas relacionadas ao indivíduo ou à equipe de trabalho e as competências organizacionais como aquelas que dizem respeito à organização como um todo. “A gestão de competências deve ser vista como um processo circular, envolvendo os diversos níveis da organização, desde o corporativo até o individual, passando pelo divisional e o grupal”. O importante é que a gestão de competências esteja em perfeita sintonia com a estratégia organizacional, concluem os autores.

Cabe ressaltar aqui que na entrevista com o Diretor Executivo da *Ernst & Young University* (EYU), Sr. Armando Lourenzo, em quase todas as respostas de suas entrevistas ele enfatiza a questão das competências e sua relevância tanto profissional quanto organizacional. Mais especificamente na questão 4 ao citar que a EYU possui um modelo de competências, este elenca quais são estas competências esperadas e que são aqui rerepresentadas: gestão de mudanças, inovações em serviços, relacionamento com pessoas, orientação para resultados, estratégias de negócios, gestão estratégica de pessoas, negociação, empreendedorismo corporativo, tomada de decisão, visão sistêmica, globalização e competências técnicas.

Do mesmo modo, menciona sobre algumas lacunas observadas nas universidades com relação à formação do profissional de contabilidade ao afirmar que as instituições de ensino estão distantes das empresas e, com isso, não

atendem às expectativas dessas empresas com relação à mão de obra para o mercado, bem como os profissionais de ensino não estão tão atualizados como deveriam, para oferecer suporte aos seus alunos que serão os futuros profissionais em ação nesse mercado. A falta de adequada atualização técnica a que o Prof. Armando se refere, é a ausência de treinamentos periódicos e específicos aos profissionais de ensino, acerca das atuais práticas contábeis estabelecidas no Brasil e internacionalmente pelo CPC/IFRS.

Com relação ao Sistema de Avaliação da EYU, em termos de retorno de investimento este se baseia em indicadores. Esses indicadores são preparados semestralmente e discutidos em reunião com os comitês EY de Educação e Executivos. Com base nesses dados, a EYU ajusta suas estratégias e objetivos.

Portanto, observa-se a importância considerada pela firma, sobre o processo de educação continuada, aprendizado e nível aproveitamento de instrutores e participantes. A formação educacional representa um dos alicerces na evolução dos profissionais da firma e aplica-se a todos os colaboradores, desde o candidato ao processo de recrutamento até às mais altas lideranças da firma.

## **2.4. O Processo de Recrutamento na Empresa *Ernst & Young***

O processo de recrutamento, a que se refere este tópico, é relativo ao mês de Junho de 2013, seleção realizada para suprir os escritórios de São Paulo e do Rio de Janeiro.

Vale ressaltar que esse tipo de processo, de qualquer firma de auditoria e consultoria é extremamente importante, pois, com o passar dos anos, poderá representar a continuidade das operações com sucesso e evolução. A identificação dos melhores alunos ou formandos representa para a firma, entre outros, os seguintes aspectos:

- Melhores oportunidades na identificação de talentos.
- Possibilidade de equipes mais bem formadas e de melhor desempenho.
- Formação de profissionais mais completos e preparados para os desafios que a firma e o mercado estabelecem.
- Melhores condições de atendimento e manutenção dos clientes.

- Maiores e melhores alternativas de formação de lideranças e sucessão, com o passar dos anos.

Na EY, o processo de recrutamento e seleção é rigoroso e demandante. Prevê a alocação de profissionais exclusivamente dedicados ao processo de recrutamento. No ano de 2013 foram recebidos 102.000 currículos. Desse universo foram extraídos 3018 candidatos para o escritório de São Paulo e 1009 candidatos para ao escritório do Rio de Janeiro com as seguintes características:

- Principalmente os recém-formados em Ciências Contábeis, Economia, Administração de Empresas, Ciências Atuariais, Direito, Engenharia, Tecnologia da Informação e Relações Internacionais.

- 2º, 3º e 4º anistas dos cursos superiores supracitados.

- Indicativo de fluência em outras línguas estrangeiras.

Na primeira fase, todos os selecionados participaram de um teste de múltipla escolha, composto por 50 perguntas nas seguintes disciplinas: Português, Ciências Contábeis, Inglês e Lógica.

Na segunda fase, além de entrevistas, o candidato foi solicitado a preparar uma redação sobre temas atuais.

Os Quadros 7 e 8 apresentam os números de participantes por universidade ou faculdade, sendo que para São Paulo foram omitidos os dados de instituições de ensino que contribuíram com menos de 0,3% de participantes e para o Rio de Janeiro, instituições de ensino que contribuíram com menos de 0,8%.

## São Paulo

Universidade/Faculdade	Nº. de Participantes	%
MACKENZIE - Universidade Presbiteriana Mackenzie	286	9%
FMU - Faculdades Metropolitanas Unidas	225	7%
UNIP - Universidade Paulista	194	6%
UNINOVE - Universidade Nove de Julho	182	6%
PUC SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	157	5%
USJT - Universidade São Judas Tadeu	156	5%
USP - Universidade de São Paulo	98	3%
FECAP - Fundação Escola Comércio Álvares Penteado	89	3%
FEI - Centro Universitário da FEI	71	2%
UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho	69	2%
SENAC - Centro Universitário SENAC	68	2%
UAM - Universidade Anhembi Morumbi	68	2%
UMESP - Universidade Metodista de São Paulo	60	2%
FATEC SP - Faculdade de Tecnologia de São Paulo	59	2%
ANHANGUERA - Centro Universitário Anhanguera	56	2%
UNICSUL - Universidade Cruzeiro do Sul	51	2%
Formação concluída em outro país	50	2%
CUFSA - Centro Universitário Fundação Santo André	48	2%
UMC - Universidade Mogi das Cruzes	37	1%
UNIFIEO - Centro Universitário FIEO	34	1%
ESPM - Escola Superior de Propaganda e Marketing	33	1%
UFABC - Universidade Federal do ABC	32	1%
USP - São Carlos	32	1%
FOC - Faculdades Oswaldo Cruz	25	1%
UNIBAN - Universidade Bandeirante de São Paulo	25	1%
FAAP - Fundação Armando Alvares Penteado	24	1%
UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas	24	1%
FIAP - Faculdade de Informática e Administração Paulista	22	1%
UNIFIAM-FAAM - Centro Universitário FIAM-FAAM	22	1%
IFSP - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia	19	1%
UNICID - Universidade Cidade de São Paulo	18	1%
FDSBC - Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo	17	1%
FGV - Escola de Administração de Empresas de São Paulo	17	1%
USCS - Universidade Municipal de São Caetano do Sul	17	1%
ISES - Faculdade Sumaré	15	0,5%
UFSCAR - Universidade Federal de São Carlos	15	0,5%
CEUN-IMT - Centro Universitário do Instituto Mauá de Tecnologia	14	0,5%
FRB - Faculdades Integradas Rio Branco	14	0,5%
INSPER - Instituto de Ensino e Pesquisa	14	0,5%
UNISANTA - Universidade Santa Cecília	14	0,5%
FCDA - Faculdade Carlos Drummond de Andrade	13	0,4%
UNG - Universidade de Guarulhos	13	0,4%
UNIÍTALO - Centro Universitário Ítalo Brasileiro	13	0,4%
ESAGS - Escola Superior de Administração e Gestão	11	0,4%
TREVISAN - Escola Superior de Negócios	11	0,4%
UNIRADIAL - Centro Universitário Estácio Radial de São Paulo	11	0,4%
IGABC - Faculdade Anchieta	10	0,3%
PUCAMP - Pontifícia Universidade Católica de Campinas	10	0,3%
UEL - Universidade Estadual de Londrina	10	0,3%
UFV - Universidade Federal de Viçosa	10	0,3%

**Quadro 7 – Número de Participantes por Universidade ou Faculdade - SP**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

## Rio de Janeiro

Universidade/Faculdade	Nº. de Participantes	%
UNESA - Universidade Estácio de Sá	115	11,4%
UFF - Universidade Federal Fluminense	100	9,9%
UCAM - Universidade Cândido Mendes	90	8,9%
UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro	79	7,8%
PUC-RIO - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	66	6,5%
IBMEC - Instituto Brasileiro de Mercados e Capitais	44	4,4%
UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro	44	4,4%
UGF - Universidade Gama Filho	38	3,8%
UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	29	2,9%
UVA - Universidade Veiga de Almeida	27	2,7%
CEFET/RJ - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca	22	2,2%
UNILASALLE - Centro Universitário La Salle do Rio de Janeiro	22	2,2%
UNIGRANRIO - Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy	21	2,1%
UNIVERCIDADE - Centro Universitário da Cidade	19	1,9%
FMJ - Faculdade Moraes Junior (Mackenzie Rio)	17	1,7%
UNIRIO - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	15	1,5%
UNICARIOCA - Centro Universitário Carioca	14	1,4%
UNIVERSO - Universidade Salgado de Oliveira	14	1,4%
Formação concluída em outro país	12	1,2%
UNIPLI - Centro Universitário Plínio Leite	12	1,2%
UCP - Universidade Católica de Petrópolis	11	1,1%
UNISUAM - Centro Universitário Augusto Motta	11	1,1%
EBAPE - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas	8	0,8%
UNIABEU - Universidade ABEU	8	0,8%

**Quadro 8 – Número de Participantes por Universidade ou Faculdade - RJ**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

Com base nos resultados aqui demonstrados, o Prof. Armando Lourenzo entende que os profissionais de contábeis precisam melhorar a sua qualificação, sobretudo, nas competências que a EY deseja que os profissionais tenham.

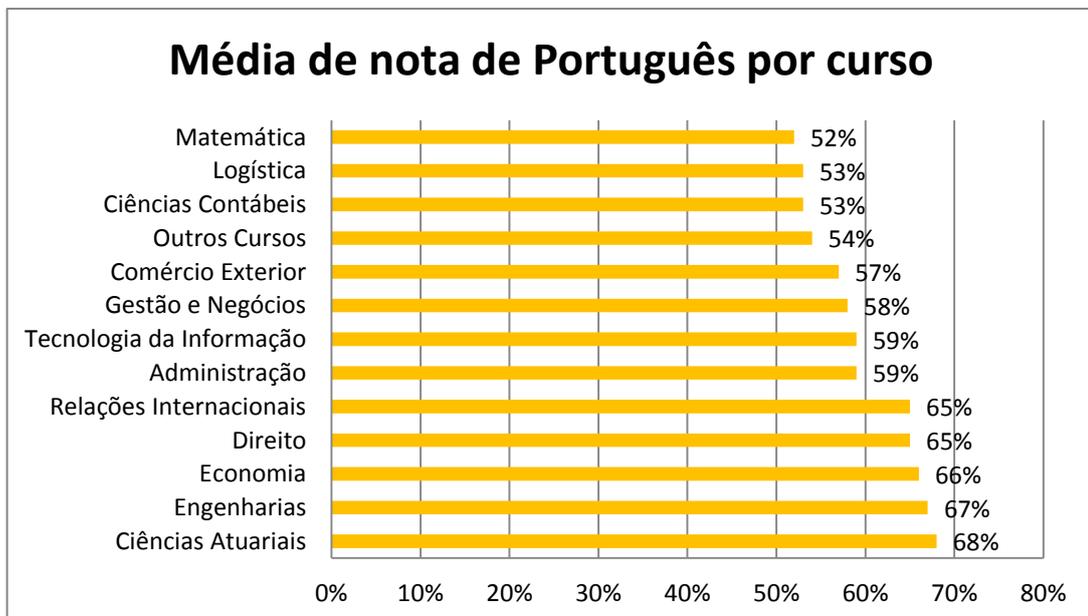
- As competências avaliadas no processo seletivo (em termos de teste) são:
  - Português.
  - Lógica.
  - Inglês.
  - Contábeis.
- Nestas competências, os alunos de contábeis tem a melhor classificação somente no teste de contabilidade básica e, mesmo assim, com um nível de acerto de 51%.
- Os resultados médios, em termos de acerto nas demais competências, são:

- Português: 53%
- Lógica: 52%
- Inglês: 36%

• Pelos resultados obtidos podem ser percebidos dois aspectos: são muito baixos os resultados de acerto nos testes e os alunos de contábeis tem o pior resultado quando comparados com as demais profissões contratadas, com exceção no teste de contabilidade básica.

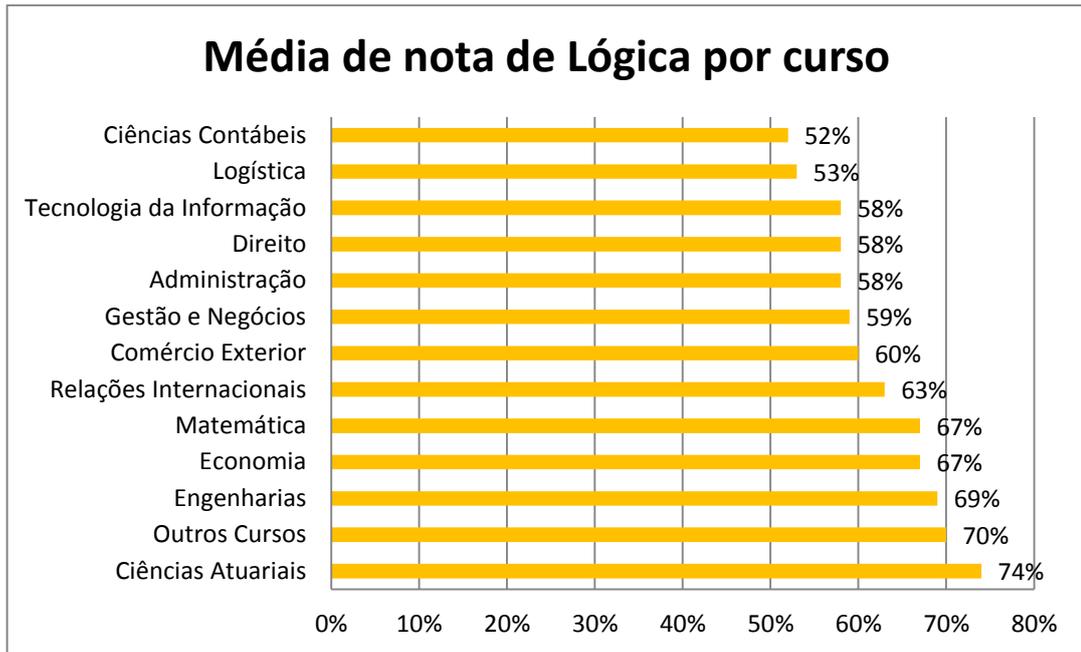
Neste sentido, recomenda-se que outras competências, além dos conhecimentos em contábeis, sejam desenvolvidas nos cursos de graduação para os alunos de Ciências Contábeis. Destaque para o resultado do teste de Português, apresentado pelos alunos do Curso de Ciências Contábeis, resultado esse abaixo da média e pior que os resultados da grande maioria das médias apresentadas por alunos de outros cursos.

Os Gráficos de 1 a 8 apresentam as médias das notas de Português, Lógica, Inglês e Contabilidade Básica, separadas por curso tanto para São Paulo quanto para o Rio de Janeiro.



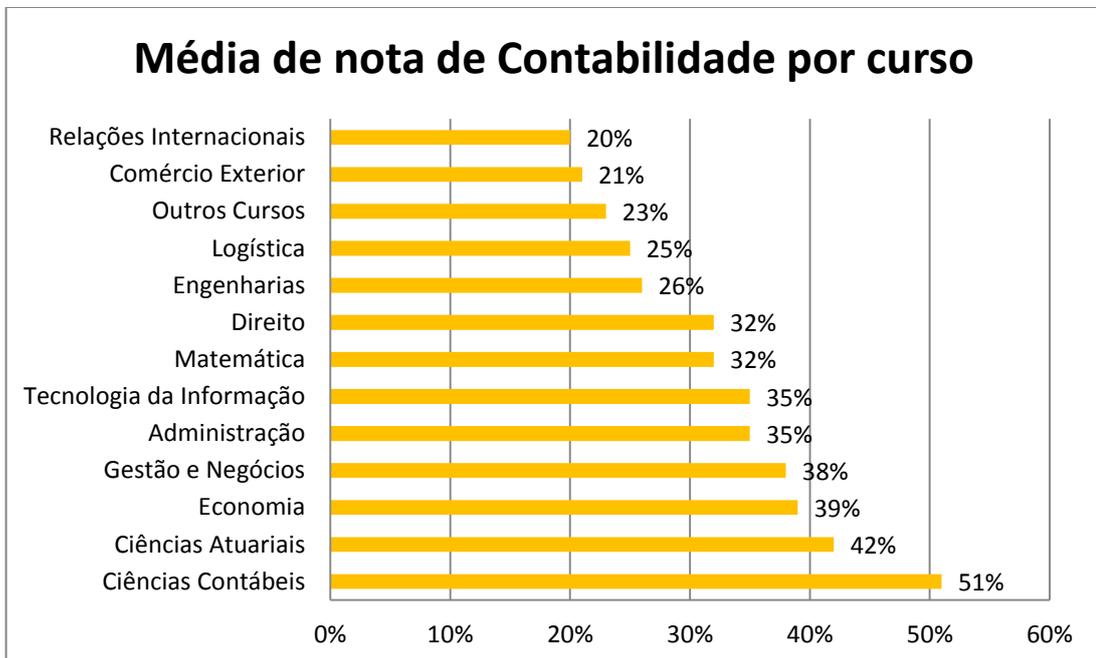
**Gráfico 1 – Média de Nota de Português por Curso - SP**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)



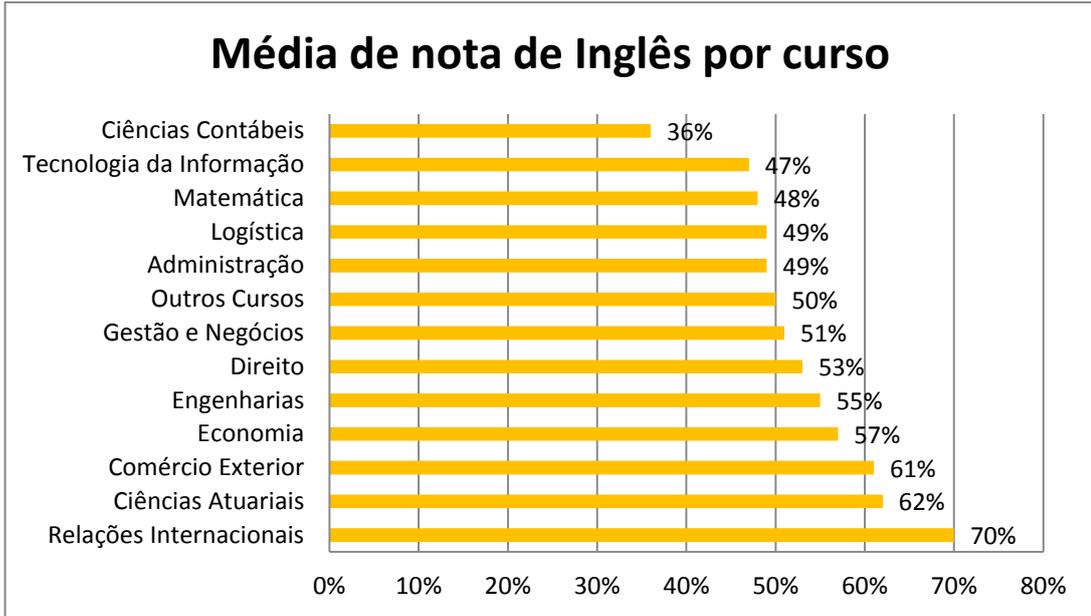
**Gráfico 2 – Média de Nota de Lógica por Curso - SP**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)



**Gráfico 3 – Média de Nota de Contabilidade por Curso - SP**

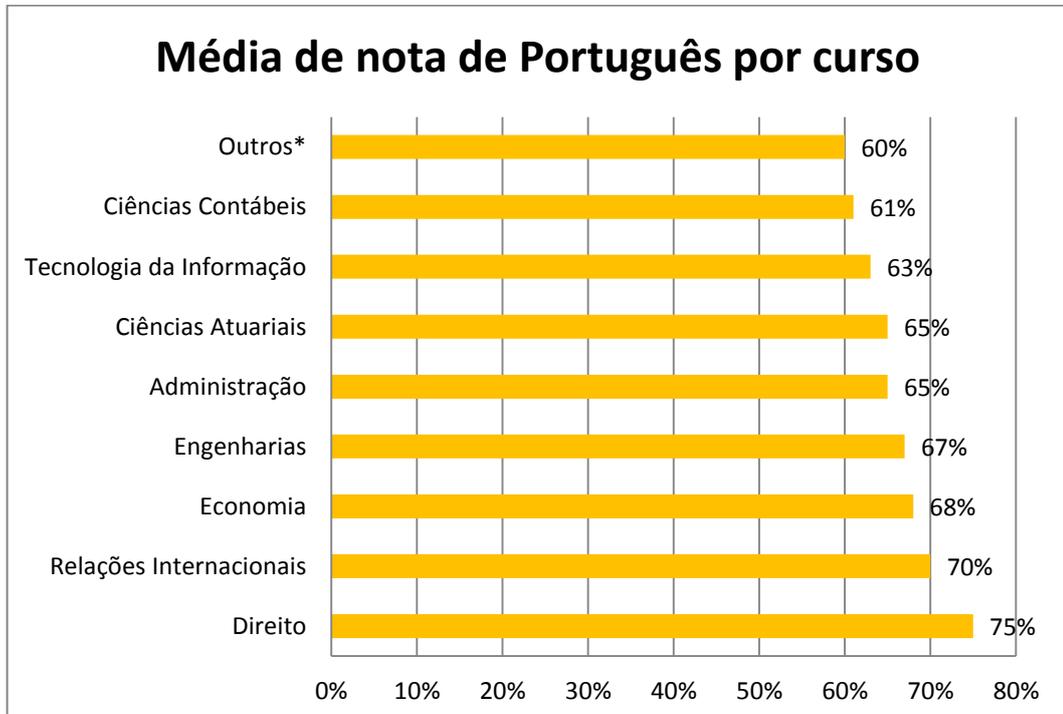
Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)



**Gráfico 4 – Média de Nota de Inglês por Curso - SP**

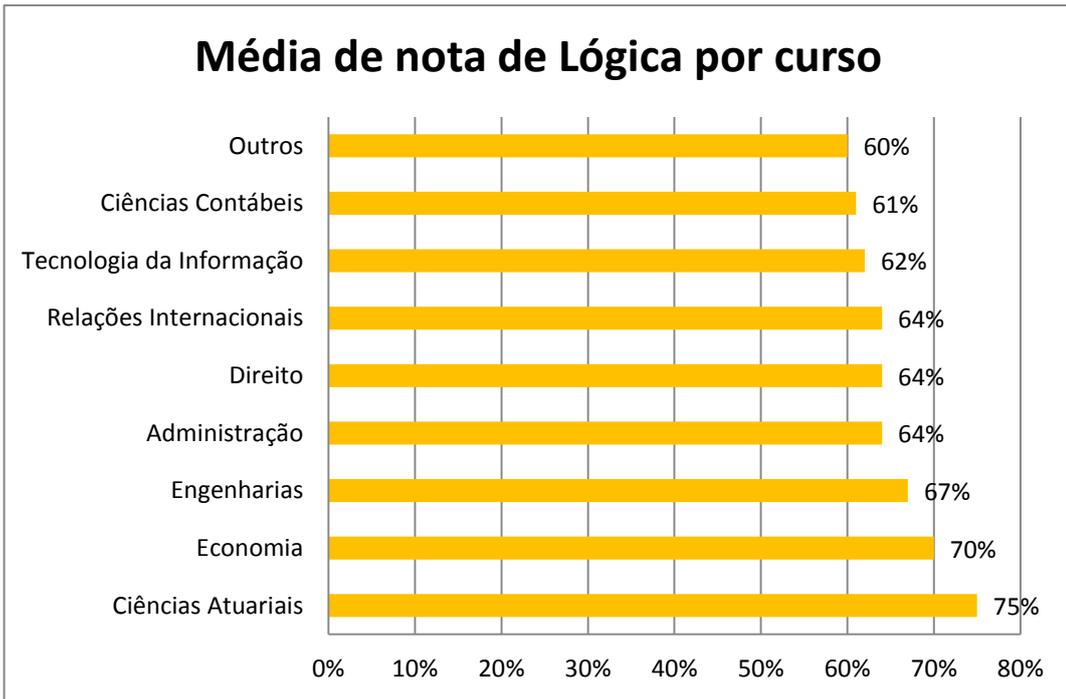
Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

Rio de Janeiro

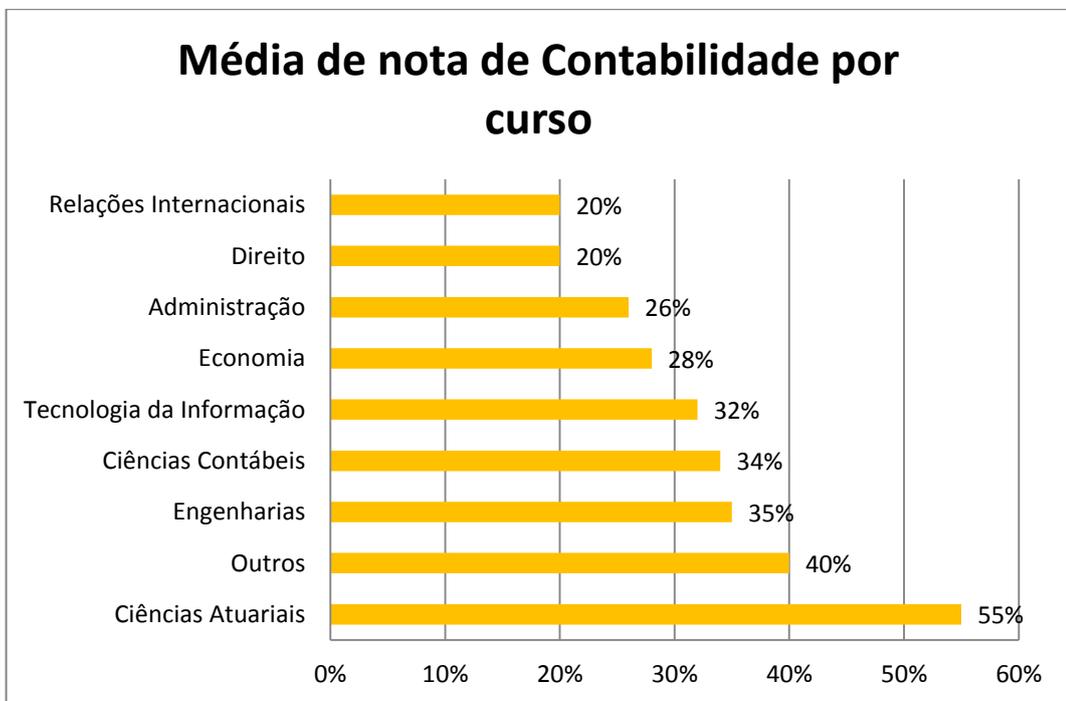


**Gráfico 5 – Média da Nota de Português por Curso - RJ**

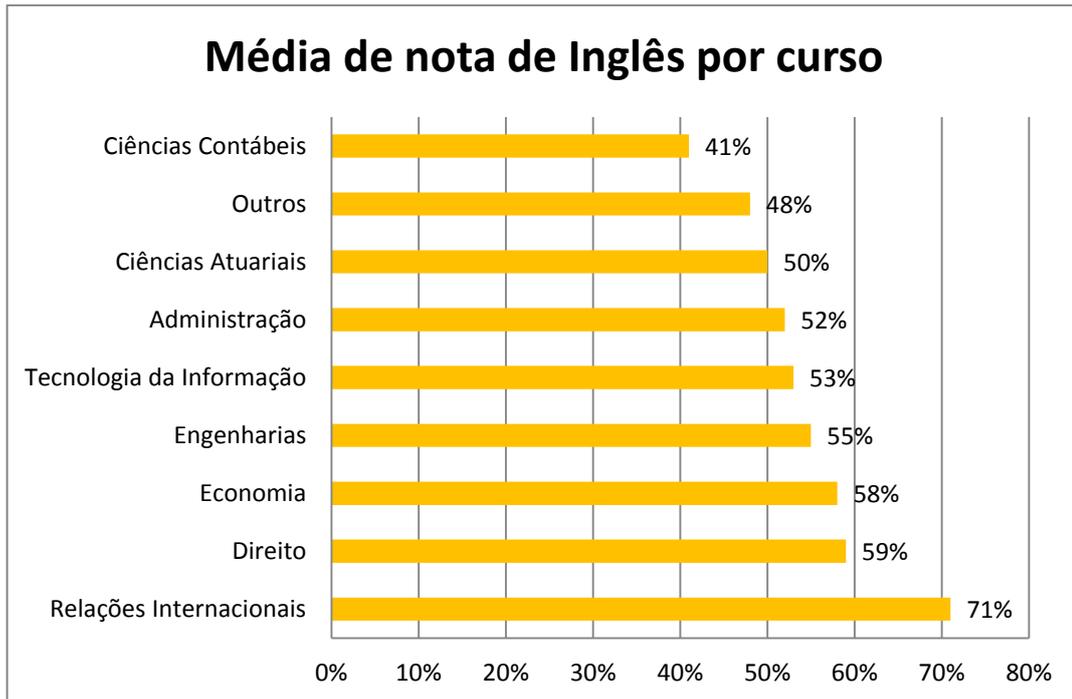
Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)



**Gráfico 6 – Média de Nota de Lógica por Curso - RJ**  
 Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)



**Gráfico 7 – Média de Nota de Contabilidade por Curso - RJ**  
 Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)



**Gráfico 8 – Média de Nota de Inglês por Curso - SP**

Fonte: Adaptado do Plano Estratégico EYU (2013)

Neste ponto, podem ser destacados dois aspectos observados nas entrevistas e nos resultados do processo de recrutamento do ano de 2013. O primeiro aspecto é representado pelas médias das notas obtidas pelos candidatos, revelando uma falta de conhecimento em matérias básicas e mandatórias para profissão. Essas médias, consideradas baixas, corroboram com o entendimento sobre a existência de lacunas na formação de profissionais da área, principalmente, na matéria específica de Ciências Contábeis. O segundo aspecto dá ênfase à importância do papel da Universidade Corporativa como provedor de conhecimento e, portanto, de melhores condições aos profissionais da área no desempenho das suas funções e, principalmente, na contribuição da evolução das respectivas carreiras.

A revisão da literatura no próximo capítulo revela outros pensamentos e opiniões sobre as perspectivas e demandas mais urgentes do Ensino Superior em geral, as quais são plenamente aplicáveis aos alunos de Ciências Contábeis.

## **CAPÍTULO III – BREVE ENTENDIMENTO SOBRE A EDUCAÇÃO NO BRASIL E A UNIVERSIDADE CORPORATIVA**

Após a apresentação, no capítulo anterior, sobre o funcionamento de uma universidade corporativa, com a coleta de dados da empresa que a mantém e com a entrevista do Diretor Executivo da Universidade Corporativa, neste capítulo, se discorre, de modo breve, sobre o desenvolvimento da educação contábil no Brasil, a universidade de ontem e de hoje, o corpo docente e a Universidade Corporativa.

### **3.1. Breve Sumário Sobre o Desenvolvimento da Educação Contábil**

O conhecimento sobre a história, para Barros Leite (2005), ajuda a obter uma melhor compreensão do presente e também pensar no futuro. No seu livro “A Evolução das Ciências Contábeis no Brasil”, aponta quais são os obstáculos que posterga o progresso e mantêm a economia frágil no país, bem como desenvolve pesquisa acerca de formas de evolução do nosso processo educacional.

Recomenda-se uma referência inicial através do Marquês de Pombal, quando em 1759, reconhecendo a fragilidade portuguesa nessa área, fundou a primeira escola de estudos comerciais do mundo, marco de origem de vários cursos superiores da atualidade, como administração, ciências contábeis, economia, estatística, marketing etc.

Apenas em 1809, D. João VI, criou o primeiro curso ligado à área de comércio.

Diante da situação político-social e econômica brasileira, até o início do século XIX, não havia a menor chance de progresso, porque os cursos existentes concentravam-se apenas na formação de sacerdotes ou da preparação de jovens estudantes para o ingresso na Universidade de Coimbra, a qual mantinha ótimos cursos superiores com destaque para o curso de Direito. Outro aspecto negativo no desenvolvimento da educação contábil brasileira era a pouca tradição de Portugal em estudos na área de comércio.

Durante boa parte do século XIX, a economia brasileira concentrava-se, basicamente, no setor primário, enquanto outras nações experimentavam um desenvolvimento tanto na área comercial quanto na industrial. Esse cenário influenciou negativamente no progresso da educação contábil no Brasil, pois, não havia investimentos no comércio e na indústria, nem tão pouco espaço para o desenvolvimento da educação contábil devido à ausência de atividades econômicas.

Eram muito poucas as instituições que disponibilizavam cursos na área comercial no país, mas, em contrapartida observava-se uma proliferação dos cursos da área comercial em países europeus, nos Estados Unidos da América e inclusive na Argentina.

As primeiras mudanças só começaram a ocorrer com o fim da escravidão (1888), no final do século XIX, com a chegada de milhares de europeus para a substituição da mão de obra escrava. Sabe-se que essa primeira onda de imigração foi responsável, após algumas décadas, pelo progresso industrial e pelas mudanças na nossa economia.

Já no Séc. XX, o Governo de Getúlio Vargas introduziu, em 1930, reformas educacionais que incluíram o ensino comercial e cujos cursos já existentes foram reestruturados. Com a Revolução Industrial a educação comercial recebeu mais atenção e foi gradativamente fomentada pelo governo brasileiro. A partir daí é que o Brasil teve seu processo de industrialização registrado, motivando a abertura de diversos cursos da área comercial, até então poucos e sem prestígio por parte da sociedade. Em virtude da necessidade de registros contábeis e controle efetivo sobre as transações finalmente foi revelada a importância dessa área educacional.

De 1930 a 1964, podem ser destacados como eventos na educação contábil: reestruturação da educação comercial; aumento da demanda; regulamentação da profissão e criação do curso superior de ciências contábeis.

No período de 1964 a 1984, foram instituídos os primeiros programas de pós-graduação, a expansão dos cursos de nível superior e a perda de qualidade educacional.

Para Barros Leite (2005), em 1985, houve a necessidade de: uma reestruturação curricular; relevante expansão dos cursos de nível superior e exame de suficiência.

Para o autor, a educação na área contábil ficou distante do nível de desenvolvimento observado nas outras ciências, devido aos seguintes fatos:

- O baixo custo de instalação e manutenção dos cursos dessa área aliado à crescente demanda de alunos que obtinham uma colocação mais rápida no mercado de trabalho, gerou uma significativa expansão, sem um mínimo de estrutura e controle.

- A ausência de programas de pós-graduação, principalmente relativo ao mestrado e doutorado; em dezembro de 2002 havia apenas oito mestrados acadêmicos e somente um doutorado em âmbito nacional.

Com base nesses fatos têm-se diretamente duas consequências: a redução do número de pesquisadores e, portanto, pouquíssimas pesquisas na área contábil e poucos docentes adequadamente preparados para lecionar em cursos de nível superior, desencadeando a segunda e nova consequência que é a baixa qualidade do ensino.

Apesar de várias iniciativas e medidas corretivas implementadas por vários setores para elevar o ensino na área contábil e eliminar deficiências educacionais, poucos resultados foram e podem ser observados, pois, as ações mais efetivas são de médio e longo prazo.

A instituição de programas é, atualmente, uma necessidade inquestionável, tendo em vista as profundas transformações por que passa a sociedade contemporânea. Isso se deve, basicamente, a dois motivos: uma ramificação maior das ciências, processo intensificado a partir da II Guerra Mundial e que continua evoluindo, principalmente graças a grandes avanços tecnológicos; e pelo acúmulo de conhecimentos de tais ciências colocaram à disposição de seus usuários nas últimas décadas. (BARROS LEITE, 2005, p.41).

A melhoria da qualidade dos cursos e dos formandos é um componente constante na lista de prioridades e tem sido acompanhada, por meio de várias avaliações institucionais, tais como o Exame Nacional de Cursos, a Avaliação das Condições de Oferta, o Exame de Suficiência e através da disponibilização de novos cursos de pós-graduação e MBAs, os quais têm contribuído à elevação da cultura e do conhecimento dos profissionais participantes.

Conclui Barros Leite (2005), que o déficit educacional brasileiro é razão de várias medidas. Entretanto, enfatiza a necessidade de investimentos significativos em pesquisas, criação de programas de melhor qualidade de pós-graduação e MBAs e incentivos à formação de docentes, entre outros.

### 3.2. A Universidade Brasileira

Este tópico evidencia que, não se exime aqui, a responsabilidade da universidade brasileira, que sofreu uma significativa influência dos modelos europeu e americano, como bem aponta Síveres (2006). O modelo europeu tem como corrente o estudo das civilizações e a capacitação profissional; já o modelo americano tem como principal característica a formação de instituição de ensino capaz de responder às indagações e anseios da sociedade.

Portanto, de forma objetiva, a educação superior brasileira foi calcada na somatória de escolas estabelecidas individualmente, gerando uma federação de instituições de educação, que tinham como principal objetivo atender, inicialmente, às expectativas de uma elite dominante e, mais recentemente, às demandas de uma sociedade globalizada.

A instituição universitária, na concepção de Síveres (2006), ainda está presa a alguns conceitos do passado, apesar de estar inserida num novo cenário de negócios, de manifestações culturais cada vez mais frequentes e localizadas, de inovações tecnológicas, de acompanhamento mais rigoroso sobre o progresso e, principalmente, pela fragmentação das ciências e busca pelo conhecimento.

O autor entende que para que uma instituição de ensino contribua definitivamente com a sociedade, esta precisa dominar a evolução histórica e propor um novo conceito de obtenção de conhecimento, pela filosofia ou pela prática do pensamento complexo, e não mais por meio de uma simples transferência tecnicista. Portanto, objetivando atender às atuais expectativas e anseios da sociedade, a Universidade é desafiada a abandonar o modelo tradicional, ou seja, disciplinar e implementar inovações representadas por um “paradigma interdisciplinar”.

A partir dessa proposta, é possível se estabelecer uma nova relação entre universidade e sociedade, sem a arrogância de definir como esta atuará perante a sociedade e sim, indagando como ela poderá ser útil e importante para a sociedade. Neste ponto, igualmente se pode observar, o quanto é importante identificar o problema que a sociedade está enfrentando, evidenciando claramente neste exemplo, o ato de filosofar, a identificação de soluções para os mais diversos problemas, tendo como base a produção de conhecimento criativo, e a contribuição através de propostas e possíveis soluções para uma sociedade sustentável.

Frente a esse desafio, a universidade precisa se ajustar às exigências de mutação, principalmente, diante da alteração de valores, de atitudes, e de comportamentos. As mudanças mais significativas não são possíveis a partir (...) da certeza e da previsibilidade, mas é oportuno que se fortaleça um paradigma que seja capaz de proporcionar um constante entrelaçamento e interligação de saberes, pensamentos, e conhecimentos. (SÍVERES, 2006, p.5).

Para Síveres (2006), estas são algumas condições que, se plenamente atendidas, poderão auxiliar a universidade a transformar-se em uma instituição importante para a sociedade contemporânea, sempre acompanhada pela geração de conhecimento e da renovação do seu compromisso com a presente realidade.

Compreende, ainda, o autor que a realidade atual está marcada por transformações históricas, culturais e sociais cada vez mais velozes. No último século, foram observados inúmeros movimentos produtos de tendências do passado, por meio da qual a humanidade deseja voltar àqueles que foram dando segurança no decorrer da história, mas, que, simultaneamente, impulsionaram a civilização humana para projetos futuristas.

A universidade precisa se posicionar claramente com qual sociedade no presente se identifica, isto, para não ser confundida e superar as tendências do passado, bem como as tendências futuristas. Esse posicionamento pode ser feito com a formalização de projetos político-pedagógicos com bons fundamentos e significado, por meio dos quais a instituição intenciona se inserir na sociedade, mostrando estar integrada com essa sociedade. E, considerando que a universidade é uma fonte de conhecimento, torna-se ainda mais relevante o resultado da avaliação desses projetos e o direcionamento dessas ações, focando os objetivos pelos quais a universidade fez opção.

Síveres (2006) conclui que cabe à universidade o papel de um pensamento consolidado e simultâneo, entre o filosófico, o científico e o tecnológico, desenvolvendo conhecimento através da prática multidisciplinar e, assim, contribuindo com uma educação inspirada no contexto histórico brasileiro.

Na concepção de Litto (2003, p.5) as universidades de hoje não têm o preparo para as mudanças necessárias para a sociedade, ou seja:

Não são versáteis ou adaptáveis. Desde a fundação do modelo europeu de universidade, quase mil anos atrás, essas instituições mudaram pouco; hoje são seculares, complexas e não-elitistas, mas continuam

prendendo alunos numa sala de aula com um professor à sua frente, quando sabemos que a melhor aprendizagem vem da experiência prática, baseada na solução de problemas, no pensamento crítico e na interatividade entre os alunos.

Inúmeras instituições de ensino superior não observam ou não querem reconhecer essa nova realidade, diariamente modificada e influenciada pelas tecnologias de informação que, por sua vez, também modificam completamente a função da instituição no processo de ensino e aprendizagem. As instituições que decidirem pelo “repouso em berço esplendido” ou que postergarem demasiadamente as mudanças nos seus respectivos modelos de ensino, poderão produzir uma percepção sobre a sua falta de efetividade ou de sucateamento do seu respectivo sistema, trazendo naturalmente consequências financeiras negativas e, por fim, observarão a substituição das suas tecnologias e, principalmente, a redução da pesquisa e participação no processo de formação de opinião.

Por essa razão, conclui Litto (2003), que num curto ou médio prazo há poucas possibilidades de as universidades introduzirem novos programas de ensino e aprendizagem focados na formação de profissionais mais bem preparados para assumir papéis de liderança e enfrentar os problemas do planeta. Certamente, será possível testemunhar a criação de um ou outro centro de ensino e estudo mais adequado, estabelecido por alguma instituição, entretanto, a tendência será um distanciamento entre os centros de ensino e as respectivas instituições, mais especificamente, nas suas rotinas operacionais e filosóficas.

### **3.3. A Formação Profissional do Docente**

Além da reflexão sobre a universidade e as instituições de ensino, a concepção de Veiga (2012), igualmente há relevância em tecer considerações sobre o desenvolvimento profissional do docente que compõe o quadro das instituições de ensino.

Sobre isso, Veiga (2012) discorre que, com o objetivo de não estabelecer ações isoladas ou fragmentadas, é muito importante que os programas de treinamento ou desenvolvimento profissional de docentes estejam devidamente alinhados com o projeto institucional da entidade de ensino superior. E enfatiza que,

observando-se a concepção de docência como uma prática social, é recomendável que haja um equilíbrio entre a esfera científica e a pedagógica-didática no processo de desenvolvimento profissional.

A autora orienta para o estabelecimento de dois níveis de formação, quando os programas de desenvolvimento profissional dos docentes estiverem sendo elaborados. Esses níveis são definidos, basicamente, conforme a experiência do grupo a ser desenvolvido; aos docentes que os vivenciam. Ou seja, um inicial, de pré-serviço designados para alunos da pós-graduação (lato e stricto sensu) e outro nível com propostas acerca de formação pedagógica, dirigida aos professores iniciantes e aos professores mais experientes ou com mais tempo na instituição.

É muito importante que as políticas de valorização dos professores e do fornecimento de condições ideais de trabalho estejam devidamente alinhadas com as propostas de desenvolvimento, para que as mudanças significativas sejam efetivas e observadas. Neste caso, é de responsabilidade da instituição de ensino formalizar uma política de formação docente, a qual deverá, obrigatoriamente, incluir a formação pedagógica como componente do processo de desenvolvimento profissional. Segundo autora:

A capacidade para o trabalho em equipe implica liderar e questionar a melhoria contínua da instituição educativa. O desenvolvimento profissional docente busca a melhoria do conhecimento profissional, suas habilidades e atitudes na gestão do ensino em uma instituição educativa. Esse desenvolvimento é favorecido quando os docentes tem oportunidade de pensar, pesquisar e agir de forma crítica, com seus colegas, sobre as práticas pedagógicas; discutem seus valores e posicionamento e experimentam novas formas metodológicas. Nessa perspectiva, o desenvolvimento profissional do docente para a educação superior deve transformar-se completamente. (VEIGA, 2012, p.289).

Sob essa ótica, a formação pedagógica deverá sempre ser prioritária, independente do programa e da instituição de ensino. Veiga (2012) concluir ao defender a institucionalização de um Núcleo de Assessoria Pedagógica, que teria como missão principal, atender as necessidades e fragilidades identificadas nos resultados de avaliação de desempenho dos professores.

### 3.4. A Universidade Atual

Para se chegar à universidade de hoje, no contexto que se pretende abordar neste tópico, faz-se necessário uma recorrência à expansão da educação superior no Brasil, já mencionada anteriormente e que teve início em 1808 com os cursos criados por D. João VI. Lembra-se aqui que: - na Primeira República ocorreu uma mudança importante com a abertura de instituições denominadas livres ou não oficiais, ou seja, as instituições particulares; - nova mudança foi observada na década de 1930, com o Governo Getúlio Vargas que retomou o domínio público, movimento acentuado nas décadas de 1940, 50 e início dos anos 60, através da federalização de instituições de ensino estaduais e privadas e fundação de novas universidades federais.

Dando sequência a essas memórias, cita Saviani:

A partir da década de 1990, num processo que está em curso nos dias atuais, emerge nova mudança, caracterizada pela diversificação das formas de organização das instituições de ensino superior, alterando-se o modelo de universidade, na direção do modelo anglo-saxônico na versão norte-americana. Em consequência dessa mutação, freou-se o processo de expansão das universidades públicas, especialmente as federais, estimulando-se a expansão das instituições privadas com e sem fins lucrativos e, em menor medida, das instituições estaduais (SAVIANI, 2004, p.10).

Essas observações estão em consonância com a política estabelecida durante todo o governo do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, formalizado na proposta emitida pelo MEC em 1997 para o Plano Nacional de Educação (PNE).

Nesse sentido, é importante obter um bom entendimento dos fatos para interpretar as consequências. O ensino superior brasileiro, em 1996, apresentava um déficit significativo quando comparado com outros países. Por exemplo, na Argentina, 36% de pessoas na faixa etária de 19 a 24 anos tinham acesso ao ensino superior, enquanto que no Brasil esse percentual não ultrapassava os 12%. Para se igualar ao desempenho argentino, seria necessário triplicar o número de estudantes com acesso ao Ensino Superior e, para tanto, haveria a necessidade de ampliar, em aproximadamente 200%, o número de vagas públicas e privadas nos 10 anos

seguintes. Entretanto, esse plano não previa qualquer investimento público o que inviabilizou qualquer proposta.

As respostas a essa missão estavam formalizadas, como afirma Saviani (2012), nas metas 5 e 9 do PNE, que ofereciam apoio governamental às instituições comunitárias e diversificação do modelo das IES, ampliando a oferta de ensino respectivamente.

Durante o governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), observou-se certa retomada no nível de investimentos nas universidades federais, promovendo basicamente:

- Expansão de vagas.
- Criação de novas instituições de ensino.
- Abertura de novos *campi* na esfera do “Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais” (REUNI).

Entretanto, foram mantidos os incentivos à iniciativa privada, que acelerou o processo de expansão de vagas e de instituições recendo subsídios adicionais com o “Programa Universidade para Todos” (PROUNI), programa concebido para a compra de vagas em instituições de ensino superior privadas, o que vinha de frente aos interesses dos executivos dessas entidades, diante da ociosidade enfrentada por essas instituições.

A elevação significativa da educação superior privatizada pode ser observada conforme mostra o Quadro 9.

<b>Instituições de Ensino Superior</b>				
	<b>Nº. de Entidades Públicas</b>		<b>Nº. de Entidades Privadas</b>	
1996	211	23%	711	77%
2005	231	10,7%	1.934	89,3%
<b>Número de Alunos</b>				
	<b>Públicas</b>		<b>Privadas</b>	
1996	725.427	39,3%	1.113.102	67%
2005	1.192.189	26,7%	3.260.967	76,3%

**Quadro 9 – Educação Superior Privada no País**

Fonte: Adaptado de Saviani (2012)

Portanto, Saviani (2012) conclui que é necessário reverter essa tendência, transferindo o domínio das instituições de ensino privadas para as públicas e transformando novamente os cursos de curta duração em cursos de longa duração. Portanto, se houver uma expansão positiva das condições de trabalho e do número de docentes, haverá como consequência direta, um aumento de profissionais bem qualificados.

Do mesmo modo, observa que ao atender satisfatoriamente tais variáveis, será possível uma ampliação da produção científica, julgada crucial para a evolução e desenvolvimento brasileiro.

### **3.5. A Universidade Corporativa**

Assim, considerando o que já foi apresentado anteriormente, cabe ressaltar a posição de Meister (1999), quando lembra a dificuldade enfrentada por muitas empresas, que testemunharam uma redução radical no prazo de validade do conhecimento e começaram a perceber que não podiam depender das instituições de ensino superior para desenvolverem sua força de trabalho. Decidiram, então, partir para a criação de suas próprias “Universidades Corporativas” (UC) com o objetivo de obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem, vinculando de maneira mais estreita os programas de aprendizagem às metas e resultados estratégicos reais da empresa.

As organizações, segundo a autora, estão cada vez mais inseridas no setor da educação, a fim de assegurar sua própria sobrevivência no futuro. As UCs lideram o caminho fazendo experiências com:

- Aprendizado à distância.
- Formando parcerias de colaboração com universidades locais e internacionais.
- Criando frentes de armazenamento eletrônico para que a aprendizagem ocorra no computador de cada profissional.
- Definindo modelos de sistemas educacionais guiados pelo mercado.

Elas representam um processo, no qual os funcionários de todos os níveis estão envolvidos em um aprendizado contínuo, para melhorar seu desempenho no trabalho.

Para compreender a importância dessas UCs – tanto como padrão e modelo de estado da arte para a educação superior, quanto num sentido muito mais amplo, como instrumento-chave de mudança cultural – é necessário compreender as forças que sustentam esse fenômeno.

Em essência, são cinco as forças:

- A emergência da organização não-hierárquica enxuta e flexível.
- O advento e a consolidação da “economia do conhecimento”.
- A redução do prazo de validade do conhecimento.
- O novo foco na capacidade de empregabilidade-ocupacionalidade para a vida toda, em lugar do emprego para a vida toda.
- Mudança fundamental no mercado da educação global.

Essas tendências abrangentes, segundo Meister (1999), apontam para um novo e importante veículo para a criação de uma vantagem competitiva sustentável: o comportamento da empresa com a educação e o desenvolvimento dos funcionários.

Nesse contexto, observa-se que a tecnologia tirou a educação da sala de aula. As organizações estão desenvolvendo experiências para treinar cada vez mais funcionários e com maior economia.

Muito embora as universidades corporativas sejam diferentes, em muitos aspectos superficiais, elas tendem a organizar-se em torno de princípios semelhantes, que são:

- Prover oportunidades de aprendizagem que deem suporte para a empresa atingir seus objetivos críticos do negócio.
- Desenhar programas que incorporem os três “Cs”: cidadania, contexto e competências.
- Estimular gerentes e líderes a se envolver com a aprendizagem, tornando-se também responsáveis pelo processo.
- Utilizar a universidade corporativa para obter vantagem competitiva e entrar em novos mercados, entre outros.

O Quadro 10, adaptado de Mundim (2002), indica mudanças de paradigmas e perspectivas com os programas de educação corporativa.

	<b>EDUCAÇÃO TRADICIONAL</b>	<b>EDUCAÇÃO CORPORATIVA</b>
<b>Objetivo</b>	Habilidades	Competências críticas
<b>Foco</b>	Aprendizado individual	Aprendizado organizacional
<b>Escopo</b>	Tático	Estratégico
<b>Ênfase</b>	Necessidades individuais	Estratégias de negócio
<b>Público</b>	Interno	Interno e externo
<b>Local</b>	Espaço real	Espaço real e virtual
<b>Resultado</b>	Aumento das habilidades	Aumento de desempenho

#### **Quadro 10 – Educação Tradicional X Educação Corporativa**

Fonte: Adaptado de Mundim (2002, p.67)

Analisando a evolução qualitativa, é importante destacar que a educação corporativa não pode ser observada como treinamento. Mundim (2002, p. 66) destaca que: “Treinamento é uma atividade ocasional [...] Educação corporativa, por sua vez, é um processo contínuo de aprendizagem, realizado sempre”.

Segundo Bayma e Montenegro (2004), no âmbito dos negócios, a geração de conhecimento cabe às academias ou instituições de ensino, enquanto a iniciativa privada se preocupa com o desenvolvimento de estratégias para harmonizar sua relação com as leis de mercado. A ideia é manter o foco no mercado.

Obtendo um adequado entendimento sobre essa afirmação, o estabelecimento de uma Universidade Corporativa pode ser controverso ou exigir maiores reflexões antes de partir para ações mais definitivas. Portanto, uma proposta de criação de uma Universidade Corporativa deve ser cuidadosamente analisada à luz da produtividade, ou pela observação de se esse empreendimento não causará desvios dos principais objetivos da organização, respeitando a relação de custo x benefício na sua fundação e principalmente na sua manutenção.

Esses alertas entre outros se deve à existência de casos de fracassos pela superficialidade no processo de decisão, ou pela insistência muito comum de rotular

os departamentos de treinamento de Universidade Corporativa, graças à inserção de tecnologias ou da contratação de profissional um pouco mais dedicado ao assunto.

Gomes e Starec (2006) fazem uma análise interessante quando observam que o MEC ainda não reconheceu as universidades corporativas como instituições de educação superior, ou mesmo, profissionalizantes, entretanto, sabe-se que esse novo modelo de ensino está se consolidando junto às empresas brasileiras e internacionais.

Aliás, há estudos que indicam um crescente número de empresas norte-americanas em processo de implementação de educação corporativa, sugerindo que o número dessas instituições, nos próximos dez anos, deva ser maior que as instituições de ensino tradicional. (EBOLI, 2004).

No Brasil, estima-se, segundo Gomes e Starec (2006) que há aproximadamente 200 entidades públicas ou privadas que já estabeleceram práticas ou sistemas educacionais sob a orientação dos princípios de universidades corporativas. Observam os autores que esse modelo ganhou força e está se consolidando porque as instituições acadêmicas não estão atendendo às expectativas e possíveis exigências do mercado de trabalho. Devido à sua própria dinâmica, as empresas precisam de um ensino mais focado no cotidiano que atendam à demanda de negócios, enquanto que as universidades e faculdades tradicionais são incapazes de atender, principalmente com agilidade, as competência e habilidades que o mundo dos negócios entende ser crucial para o sucesso na implementação das estratégias.

Daí, a discussão cada vez mais frequente, sobre as relações entre o mundo acadêmico e o dos negócios, mesmo considerando ambos tão diferentes, mas que evidenciam claramente que um complementa o outro e vice-versa. Este é um ponto que precisa ser melhor e mais profundamente discutido. Até que ponto a educação corporativa está inserida no contexto econômico do conhecimento, que segundo Meister (1999), seria em essência o modo como é gerenciada a informação no trabalho?

Independente das correntes de pensamento, tendências e idade das propostas, certamente há uma convergência sobre a necessidade de melhorias nas instituições de ensino superior. Os cursos de graduação apresentam uma carência qualitativa que vai desde a duração do curso, permitindo a inclusão de novas disciplinas, passa pela adequada preparação do corpo docente, desenvolve uma

reflexão sobre a capacidade das instituições de se ajustarem às demandas de mercado e finaliza pela discussão acerca das estruturas e federalização do ensino superior.

Indiretamente, há uma concordância sobre a necessidade de complemento educacional e, conseqüentemente, de melhor preparação do profissional para atender as exigências do mercado, objetivos atendidos pelos MBAs, cursos de pós-graduação e pelas Universidades Corporativas, as quais têm merecido estudos e reflexões mais específicos diante da sua importância no atual contexto.

## **CAPÍTULO IV – REVISÃO DE RELATÓRIOS E ENTREVISTAS COM ESPECIALISTAS DA ÁREA CONTÁBIL**

Este capítulo foi estruturado de modo a apresentar algumas situações em que é possível compreender o que se está sendo feito para a melhoria do ensino de Ciências Contábeis no Brasil. Primeiramente são apresentadas duas entrevistas realizadas com coordenadores de curso de Ciências Contábeis, na sequência o Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos (*Report on the Observance of Standards and Codes - ROSC*): Contabilidade e Auditoria (*Accounting and Auditing – A&A*). Este relatório foi elaborado sob o Programa de Avaliação do Setor Financeiro no Brasil, em que avalia o estado de implementação de recomendações de políticas contidas no ROSC A&A de 2005. Por fim, apresenta-se o Workshop *Total Quality Management (TQM) Aplicado ao Ensino Superior de Contabilidade*, cujos encontros foram realizados nas cidades de São Paulo, Curitiba e Rio de Janeiro, que culminou com a elaboração de um documento objetivamente e de fácil entendimento os temas propostos, os problemas identificados e principalmente as propostas de soluções. Tal documento foi elaborado pelos Professores Doutores José Carlos Marion (FEA/USP, PUC-SP, FEA/USF/BP, UNIRP e UNIP/Campinas) e Antonio Robles Junior (FEA/USP, Universidade Mackenzie e FEA/USF/BP), conforme dados da *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)*.

### **4.1. Entrevistas com Coordenadores de Curso Superior em Ciências Contábeis**

Para corroborar com este estudo e auxiliar na formação de indicadores, bem como com as tendências a respeito de possíveis lacunas nos cursos superiores de Ciências Contábeis na formação de bons profissionais da área, foram entrevistados dois coordenadores de cursos superiores de Ciências Contábeis.

São eles:

- Prof. Dr. Ronaldo Fróes de Carvalho, Coordenador do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FECAP, mantido pela Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP).

- Prof. Dr. Henrique Formigoni, Coordenador do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM).

Ambos observam e enfatizam a evolução positiva do curso superior de Ciências Contábeis nas suas respectivas instituições de ensino. Entretanto, concordam que há espaço para melhorias ou há lacunas que precisam ser mapeadas para que soluções sejam estudadas, propostas e implementadas a favor de uma melhor formação de profissionais da área de Ciências Contábeis.

Para a composição do roteiro de entrevistas foram formuladas algumas indagações que são apresentadas, juntamente com as respostas de cada entrevistado, cujo teor está na íntegra.

#### **4.1.1. Entrevista com o Prof. Dr. Ronaldo Fróes de Carvalho – FECAP.**

A entrevista ocorreu no dia 20 de março de 2014, nas dependências da própria FECAP.

**1) Qual é a estrutura curricular do seu curso? Quais as disciplinas e a carga horária de cada disciplina?**

A atual matriz curricular (Quadro 9) estabelecida pela direção da FECAP é classificada em quatro divisões, a saber:

- Contabilidade Societária e Usuários Externos.

Dessa divisão, fazem parte as seguintes matérias: Contabilidade Societária, Introdutória, Intermediária, Avançada e IFRS (*International Financial Reporting Standards*), bem como, disciplinas de uso externo, tais como Perícia Contábil, Auditoria Contábil e Contabilidade Pública.

- Contabilidade Gerencial.

Essa divisão está composta basicamente por Contabilidade de Custos, Controladoria e Contabilidade Gerencial propriamente dita.

- Finanças e Métodos Quantitativos.

Divisão composta por Matemática Financeira, Estatística I e II e Ciências Atuariais.

- Humanidades.

Divisão composta por estudo da Língua Portuguesa, Comunicação Estratégica, Ética e Legislação Profissional, Direito do Trabalho e Tributário e Governança Corporativa, Teoria Geral da Administração e Sociologia.

<b>Matriz Curricular - Ciências Contábeis</b>			
<b>Ingressantes 2011-1*</b>			
<b>Semestre</b>	<b>Disciplina</b>	<b>Carga Horária em Horas-Aula (50 Minutos)</b>	<b>Carga Horária Efetiva (em horas-relógio)</b>
1º.	Contabilidade Básica I	80	333,33
	Lógica I	40	
	Matemática I	80	
	Redação Empresarial I	80	
	Sociologia I	40	
	Teoria Geral da Administração	80	
	<b>Total</b>	<b>400</b>	
2º.	Contabilidade Básica II	80	333,33
	Direito Empresarial	80	
	Lógica II	40	
	Matemática II	80	
	Redação Empresarial II	80	
	Sociologia II	40	
	<b>Total</b>	<b>400</b>	
3º.	Comunicação Estratégica I	40	333,33
	Contabilidade Intermediária	80	
	Direito do Trabalho	80	
	Economia I	80	
	Laboratório Contábil I	40	
	Matemática Financeira	80	
	<b>Total</b>	<b>400</b>	
4º.	Comunicação Estratégica II	40	333,33
	Direito Tributário	80	
	Economia II	80	
	Estatística I	80	
	Estrutura das Demonstrações Contábeis	40	
	Finanças Corporativas I	40	
	Laboratório Contábil II	40	
<b>Total</b>	<b>400</b>		
5º.	Contabilidade Avançada I	80	333,33
	Contabilidade de Custos	80	
	Estatística II	80	
	Ética e Legislação Profissional	40	
	Finanças Corporativas II	80	
	Introdução à Teoria da Contabilidade	40	
	<b>Total</b>	<b>400</b>	
6º.	Análise das Demonstrações Contábeis	80	333,33
	Contabilidade Avançada II	80	
	Controladoria Operacional	80	
	Introdução às Ciências Atuariais	40	
	Metodologia Científica	80	
	Teoria da Contabilidade	40	
	<b>Total</b>	<b>400</b>	
7º.	Auditoria Contábil	40	333,33
	Avaliação de Empresas	40	
	Contabilidade e Orçamento Público	80	
	Contabilidade Gerencial	80	
	Contabilidade Tributária	80	
	Perícia Contábil	40	
	Tópicos de Pesquisa em Contabilidade I	40	
<b>Total</b>	<b>400</b>		
8º.	Contabilidade e Planejamento Tributário	80	333,33
	Contabilidade Internacional	80	
	Controladoria Estratégica	80	
	Governança Corporativa	40	
	Mercado Financeiro e de Derivativos	80	
	Tópicos de Pesquisa em Contabilidade II	40	
	<b>Total</b>	<b>400</b>	
<b>Outros Componentes Obrigatórios</b>			
	Estágio Supervisionado (não seriado)	200	400,00
	Atividades Complementares (não seriado)	200	
<b>Carga Horária Total das Disciplinas</b>		<b>3600</b>	<b>3066,67</b>
	Disciplina de Libras (Opativa e Não Seriada)	60	50
<b>Carga Horária Total do Curso</b>		<b>3660</b>	<b>3116,67</b>

\* Aprovada em reunião do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) em 14/12/2011.

**Quadro 11 – Matriz Curricular do Curso de Ciências Contábeis da FECAP**  
Fonte: Próprio Entrevistado – FECAP (2013)

A evolução do curso se dá em oito semestres, sendo que nos primeiros semestres há uma ênfase em disciplinas conhecidas como básicas, enquanto as disciplinas técnicas e ou mais complexas são ministradas nos últimos semestres. As disciplinas básicas são representadas normalmente pelas disciplinas classificadas como humanidades, observando que o aluno deve, obrigatoriamente, concluir as disciplinas na ordem ou sequência apresentada na matriz curricular, mostrada no Quadro 9.

## **2) Qual a carga total do curso de Ciências Contábeis?**

O total de horas é de aproximadamente 3.120 horas; estas contemplam: 333 horas em classe ou presencial por semestre e mais 400 horas compostas por horas incorridas com estágio supervisionado e matérias complementares. A atual matriz curricular foi aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, em 14 de dezembro de 2011.

## **3) Quais as competências que devem ser desenvolvidas no curso e que constam no projeto pedagógico aprovado pelo Ministério da Educação (MEC)?**

O Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário FECAP, vem formando profissionais com as seguintes competências e habilidades:

- a) Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis.
- b) Demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil.
- c) Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais.
- d) Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis.
- e) 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.

f) Exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo as atividades 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.

g) 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.

h) Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

i) Ser capaz de desenhar, analisar e implantar com sucesso diversos sistemas, eficientes e eficazes, de informação contábil e de controle gerencial;

j) Ser capaz de propor soluções e inovações no campo digital sistêmico para melhorar a desempenho organizacional dos dados e fluxo de informações.

k) Estar capacitado para a apuração e contabilização dos tributos de tal modo que a organização economize e tenha uma carga fiscal a mais justa possível e permitida pela lei.

l) Acompanhar as constantes mudanças na legislação, orientando os seus usuários quanto aos reflexos operacionais e financeiros dos negócios empresariais.

No ano de 2007, a FECAP realizou um projeto de Redefinição do Perfil do Egresso e chegou aos seguintes atributos desejados, sempre enfatizando o conteúdo e competência técnica:

### **1. ÉTICA (Ético)**

- Sriedade (sensatez e honestidade / integridade de caráter).
- Disciplina (respeito às regras, em geral).

- Responsabilidade Social.
- Civilidade (formação humana: comportamental / atitudinal).
- Responsabilidade profissional (respeito à ética profissional/ profissionalismo).

## **2. SENSO CRÍTICO (Crítico)**

- Visão Sistêmica (generalista / transdisciplinar).
- Postura de reflexão / ponderação.
- Flexibilidade: capacidade de interpretação e adaptação aos diferentes contextos / ambientes.
- Forte Senso Lógico e Analítico.
- Formação humanística / cultura geral básica.
- Consciência da necessidade de aprendizagem contínua.

## **3. COMPETÊNCIA (Competente)**

- Capacidade de expressar-se com clareza em múltiplas linguagens.
- Capacidade de trabalhar em equipe (inclui capacidade de relacionamento interpessoal).
- Disciplina (capacidade de organização e de cumprimento de planos).
- Dedicção (engajamento).
- Forte formação técnica: forte formação teórica, com pragmatismo (“saber fazer”).
- Atualização (inclui capacidade de usar as modernas tecnologias da informação).
- Capacidade de aplicar Metodologia Científica em nível inicial.
- Compreensão do seu perfil profissional e do mercado de trabalho e capacidade de fazer escolhas profissionais / de carreira.

## **4. EMPREENDEDORISMO (Empreendedor)**

- Confiança / Segurança.
- Curiosidade.
- Criatividade.
- Competitividade.
- Liderança.

- Perseverança / Determinação.
- Proatividade (postura de facilitador / solucionador).

#### **5. ORGULHO (Orgulhoso)**

- Orgulho de ter estudado na FECAP, em função da formação recebida.
- Amor pela Instituição.
- Elevada autoestima.

**4) Existem outras atividades de aprendizagem no curso que não somente disciplinas? Como, por exemplo, estágios ou atividades complementares?**

Sim, trata-se de uma obrigatoriedade: o cumprimento de 200 horas de atividades complementares e 200 horas de estágio supervisionado.

**5) Qual o diferencial do seu curso em relação ao mercado?**

A princípio não há diferencial. Entretanto, entende-se que a FECAP é uma instituição de ensino pequena e, por isso, consegue uma maior dedicação e atenção aos poucos cursos que possui, ao contrário de grandes instituições que possuem um número significativo de cursos e, conseqüentemente, tem dificuldade de manter e focar nas necessidades de cada curso. A FECAP possui seis cursos, sendo o de Ciências Contábeis um dos principais cursos da instituição, daí uma maior atenção e “carinho” para com este. Outro aspecto importante é a qualidade dos professores, tanto no aspecto acadêmico quanto no profissional, ou seja, na formação, uma vez que todos são mestres e doutores e, esses mesmos professores, são profissionais das suas respectivas áreas. Portanto, combinam suas atividades acadêmicas com as atividades profissionais.

Foi observado por este entrevistador que a expressão “diferencial” ficou prejudicada, uma vez que o entrevistado entende que precisaria conhecer outros cursos de graduação, bem e suficientemente para identificar as diferenças entre os cursos que contribuem positivamente para cada curso. O entrevistado compreende

que a Instituição que ele representa possui muitos atributos e oferece um curso de qualidade reconhecida.

Do mesmo modo, este cita os fatores que contribuem para essa situação são:

- A FECAP é uma escola pequena, com concentração de esforços em poucos cursos atualmente disponíveis (6 cursos), permitindo que toda execução do plano seja sempre feita com muito esmero e atenção.

- O corpo docente é destaque nas menções. Os professores, além da formação acadêmica recomendável são profissionais das suas respectivas áreas, facilitando a combinação formação acadêmica, prática ou experiência profissional e didática mais desenvolvida.

- O ambiente da escola é outro destaque. Há notória motivação dos professores no exercício do ensino e do compartilhamento de conhecimento enquanto, não menos relevante é a participação ativa dos alunos, contribuindo para um ambiente dedicado e motivado.

- Há muitos anos e consistentemente, a FECAP oferece um curso de graduação em Ciências Contábeis reconhecido pelo mercado profissional e pelo MEC como escola de excelência. Aliás, as avaliações do MEC sobre o curso de Ciências Contábeis da FECAP tem indicado regularmente nota máxima.

<p><b>6) Como você atualiza a grade curricular e conteúdo do curso em relação às necessidades do mercado?</b></p>
---

Semestralmente, é organizada uma reunião com todos os professores da escola, onde se discute, inclusive, a adição, exclusão ou mudanças de matéria apresentadas pelas atuais demandas de mercado ou da profissão. Também, semestralmente, o Núcleo Docente Estruturante, composto por 5 professores entre eles o coordenador do curso de graduação, revisa as propostas e formaliza sua aprovação sobre as mudanças propostas.

Observa-se que as mudanças a serem implementadas não precisam ser submetidas ao MEC, porque a FECAP é um centro universitário e como tal possui autonomia para efetuar as mudanças definidas pela própria Instituição.

**7) O seu curso está adequado para qualificar os contadores que pretendem atuar como auditores? Quais são as necessidades de mudanças para o curso estar adequado a profissão de auditoria?**

O curso superior de Ciências Contábeis da FECAP enfatiza a aprendizagem das Normas Contábeis (CPC/IFRS) e entende que é de vital importância, o adequado aprendizado sobre tais Normas, para que o profissional possa exercer a profissão de contador, bem como de auditor.

Para tanto, com exceção de alguns CPCs (seguros, exploração mineral), está previsto o estudo de todos os CPCs, permitindo que os alunos tomem conhecimento das normas vigentes para preparação das demonstrações financeiras.

O curso também oferece a disciplina Auditoria Contábil, que ensina ao aluno as normas da profissão e os procedimentos exigidos para a avaliação e formação de opinião sobre a adequação das demonstrações financeiras.

Portanto, tudo que o aluno precisa saber para atuar como auditor, ele tem no curso regular, que prepara adequadamente o profissional da área. Entretanto, observa-se que o profissional brasileiro começa sua vida profissional muito cedo e, conseqüentemente e, com isso, proporcionar ao mercado uma percepção de que o profissional não está adequadamente preparado para atuar na área.

Existe nesse campo a possibilidade de um conflito temporal, pois há a possibilidade de profissionais experientes serem obrigados a estudar disciplinas amplamente dominadas diante da sua já adquirida experiência profissional, ou o extremo representado pelo estudante ainda muito jovem, contratado pelas firmas de auditoria, porém, sem bagagem acadêmica suficiente para desempenhar adequadamente suas funções profissionais.

Em resposta à segunda pergunta desta mesma indagação, no que diz respeito à necessidade de mudanças para adequar o curso de ciências contábeis em relação à profissão, o curso é frequentemente atualizado, pois como coordenador acompanho, de forma rigorosa, qualquer mudança estabelecida pelo CPC/IFRS ou por entidades de classe e prontamente considero a necessidade de ajuste do curso. O curso de Ciências Contábeis da FECAP está atualizado e alinhado com as necessidades de mercado.

**8) O seu curso está adequado para qualificar os contadores que pretendem atuar como gerentes de áreas contábeis? Quais são as necessidades de mudanças para o curso estar adequado para a função de gerente de contabilidade?**

- Objetivamente sim, do ponto de vista técnico o curso está adequado para qualificar contadores e, certamente, com conhecimento e competência técnica, portanto, saberão as principais normas que orientam a contabilidade, tais como: normas contábeis, tributos, contabilidade de custos, procedimentos de auditoria, entre outras. Entretanto, as competências gerenciais mais relacionadas à comunicação, gestão de pessoas e relacionamentos com mercado não são enfatizadas e, conseqüentemente, somente serão estudadas durante a carreira do profissional, pois não há tempo suficiente nos quatro anos letivos para que as referidas matérias sejam adequadamente lecionadas pela Instituição.

- Basicamente a questão sobre a necessidade de mudanças já está positivamente respondida nas indagações anteriores, mais especificamente na manutenção da matriz curricular, através das reuniões com os professores e Núcleo Docente Estruturante, bem como, pelo acompanhamento de mudanças introduzidas pelo CPC/IFRS e entidades de classe.

Nesse momento, o entrevistador, aproveitou para indagar sobre a ênfase dada pela FECAP no ensino de CPC/IFRS e uma possível consistência de enfoque e metodologia entre outras instituições de ensino, no âmbito regional e nacional? Prontamente, o entrevistado destacou a possibilidade de grande inconsistência, principalmente se o universo pesquisado alcançar o âmbito nacional.

**9) O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) interfere na montagem da grade curricular de seu curso?**

Diretamente não interfere em absolutamente nada na definição da grade curricular. Indiretamente, entende-se que o CFC pode influenciar certas instituições de ensino e suas respectivas grades curriculares, graças aos exames de suficiência profissional do CFC.

Há uma grade curricular sugerida pelo CFC apenas como referência e sem qualquer obrigatoriedade de ser seguida. Entretanto, diante de solicitações de várias instituições de ensino superior, o CFC apresentou a referida grade.

**10) Como os professores se atualizam para poderem ministrar as disciplinas frente às frequentes mudanças na legislação e no mercado?**

Primeiramente, a maioria absoluta dos professores da graduação de Ciências Contábeis da FECAP, atua no mercado e suas respectivas atividades os mantêm atualizados.

Regularmente, através do Programa de Qualificação dos Docentes, são organizadas reuniões com todos os professores, nas quais, os temas atuais são apresentados e discutidos.

Em sua maioria, os professores são pesquisadores e, frequentemente, contribuem com a identificação de assuntos importantes e a pesquisa sobre os mesmos.

A proatividade dos professores esta sempre presente e é apreciada, pois representa um componente importantíssimo na manutenção e troca de conhecimentos.

No transcorrer da entrevista observou-se a possibilidade de existir uma inconsistência entre as instituições de ensino no âmbito nacional, especificamente em relação à metodologia utilizada e a grade de disciplinas, com ênfase nos CPCs/IFRS; por isso, houve concordância entre as partes que o assunto é interessante para pesquisa, objetivando, inclusive, identificar possíveis desvios e inconsistências na grade curricular e, conseqüentemente, lacunas no curso de Ciências Contábeis na formação de profissionais da área.

Também se considerou pelas partes, a participação do MEC ou de órgãos reguladores como controladores de qualidade das entidades de ensino, requerendo participação mais ativa do MEC, caso oscilações negativas sejam identificadas no mercado de ensino.

#### 4.1.2. Entrevista com o Prof. Dr. Henrique Formigoni – Mackenzie

A entrevista ocorreu no dia 07 de março de 2014, nas dependências da própria Universidade Presbiteriana Mackenzie.

<b>1) Qual é a estrutura curricular do seu curso?</b>
---

A matriz curricular é estruturada por disciplinas semestrais obrigatórias. A matriz do curso de Ciências Contábeis foi elaborada com o objetivo de fornecer ao aluno uma ampla base conceitual, na qual se integram as diversas áreas do conhecimento com visão empreendedora, procurando despertar o aluno para uma visão crítica da realidade atual, sempre considerando as recentes transformações no mundo dos negócios.

No início do curso, as disciplinas oferecidas, preocupam-se essencialmente com a formação de conceitos e desenvolvimento de habilidades essenciais para atuação em ambientes organizacionais, visando a preparação do aluno para a leitura de situações, levantamento de dados e diagnóstico, apoiando-o para tal nos conceitos básicos apresentados nas disciplinas. À medida que as disciplinas se sucedem no curso, elas vão tornando-se mais específicas, oferecendo a base conceitual para que o aluno elabore as demonstrações contábeis. Quando o curso aproxima-se das etapas finais, o foco do curso volta-se para a resolução de problemas, na proposta de soluções e na intervenção na realidade organizacional. Neste modelo pode-se notar claramente a passagem do enfoque predominantemente teórico, das primeiras etapas, para o enfoque predominantemente prático das últimas.

A estrutura compõe-se de um conjunto de disciplinas de formação geral, com escopo amplo, e de disciplinas identificadas como específicas, que constituem as disciplinas específicas de contabilidade. Esta estrutura apresenta boa flexibilidade quanto ao conteúdo das disciplinas específicas, permitindo que sejam atualizados e adequados às necessidades de mercado, evitando-se as constantes mudanças estruturais em curtos espaços de tempo.

<b>2) Quais as disciplinas e a carga horária de cada disciplina?</b>
--

As aulas têm 45 minutos de duração e são ministradas por professores da área básica e específica. A matriz curricular contempla a Resolução CES/CNE nº 2, de 18 de Junho de 2007, do Ministério da Educação.

O Quadro 10 apresenta a Matriz Curricular estabelecida pelo Mackenzie.

<b>H/A</b>	<b>1 ETAPA</b>
4	Teoria Básica da Administração
4	Matemática I
2	Ética e Cidadania I
4	Microeconomia
4	Introdução à Contabilidade I
4	Comunicação e Expressão
2	Metodologia de Pesquisa Científica I
4	Instituições de Direito
<b>H/A</b>	<b>2 ETAPA</b>
4	Teoria da Administração Contemporânea
4	Matemática II
2	Ética e Cidadania II
4	Sociologia das Organizações
4	Macroeconomia
4	Direito Social e Trabalhista
4	Processo Contábil e Tributário
4	Introdução à Contabilidade II
<b>H/A</b>	<b>3 ETAPA</b>
4	Contabilidade Gerencial I
4	Matemática III
4	Filosofia e Lógica
4	Direito Tributário
4	Contabilidade Financeira I
4	Gestão de Operação e Logística
2	Economia Global
4	Contabilidade Tributária I
<b>H/A</b>	<b>4 ETAPA</b>
4	Contabilidade Gerencial II
4	Estatística Descritiva
4	Sistemas de Informação Gerencial
4	Direito Comercial
4	Contabilidade Financeira II

4	Matemática Financeira
4	Contabilidade Tributária II
<b>H/A</b>	<b>5 ETAPA</b>
4	Contabilidade Gerencial III
4	Estatística Inferencial
4	Finanças Corporativas I
4	Análise das Demonstrações Financeiras
4	Contabilidade Financeira III
4	Teoria da Contabilidade I
4	Mercado Financeiro de Capitais
<b>H/A</b>	<b>6 ETAPA</b>
4	Auditoria
4	Estatística Multivariada
4	Finanças Corporativas II
4	Contabilidade das Instituições Financeiras
4	Contabilidade Financeira IV
2	Metodologia de Pesquisa Científica II
4	Teoria da Contabilidade II
4	Controladoria I
<b>H/A</b>	<b>7 ETAPA</b>
2	Trabalho de Graduação Interdisciplinar I
4	Economia Brasileira
4	Finanças Corporativas III
4	Contabilidade Financeira Avançada
4	Planejamento Estratégico
4	Avaliação de Empresas
4	Contabilidade Pública
4	Controladoria II
<b>H/A</b>	<b>8 ETAPA</b>
2	Trabalho de Graduação Interdisciplinar II
4	Contabilidade para Atividades Específicas
4	Contabilidade Gerencial Avançada
2	Ética Profissional para Contadores
4	Perícia Contábil
4	Comportamento Organizacional

**Quadro 12 – Matriz Curricular do Curso de Ciências Contábeis do Mackenzie**

Fonte: Próprio Entrevistado – Mackenzie (2013)

**3) Qual a carga horária total do curso?**

O curso de Ciências Contábeis tem a duração de oito semestres, em tempo parcial, com uma carga horária de 2856 horas de aulas e 200 horas de Atividades Complementares, totalizando 3056 horas.

**4) Quais as competências que devem ser desenvolvidas no curso e que constam no projeto pedagógico aprovado pelo Ministério da Educação (MEC)?**

As competências requeridas para atingir-se o perfil pretendido do egresso, em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes contemplados na formação desse profissional são:

Quanto aos conhecimentos:

- Práticas contábeis do Brasil e internacionais.
- Compreensão dos fatores institucionais e organizacionais que afetam a contabilidade.
- Cenários dos negócios: diversidade, interdependência.
- Identificação de riscos do negócio.
- Avaliação de resultado e de desempenho.
- Estratégia e organização do negócio.
- Visão integrada da organização: processos x estruturas.
- Ambiente legal e jurídico do país.
- Utilização de tecnologia da informação: inteligência.
- Gestão de projetos e de processos.
- Identificação das necessidades de informações dos usuários.
- Aplicação eficaz das ferramentas de controladoria, auditoria, perícia e atuária.
- Visão sistêmica da empresa.
- Governança corporativa.

Quanto às habilidades:

- Proficiência no uso de ferramentas das disciplinas de controladoria, auditoria, perícia e atuária.

- Aplicação eficaz das ferramentas estatísticas e matemáticas.
- Raciocínio lógico.
- Visão estratégica dos resultados.
- Percepção e aplicação interdisciplinar do conhecimento.
- Reflexão e crítica nas análises.
- Comunicação escrita e verbal.
- Autoavaliação.
- Relacionamento interpessoal.
- Autocontrole.

Quanto às atitudes:

- Introjeção de valores éticos.
- Participação e comprometimento.
- Visão crítica do mundo e dos negócios.
- Autocrítica.
- Respeito ao próximo: colegas, professores, pessoas de apoio.

**5) Existem outras atividades de aprendizagem no curso que não somente disciplinas? Como, por exemplo, estágios ou atividades complementares?**

Sim, existe a obrigatoriedade do cumprimento de 200 horas de atividades complementares.

**6) Qual o diferencial do seu curso em relação ao mercado?**

A Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM) é uma instituição com mais de 100 anos de atuação na área da educação e atua há mais de meio século no curso de Ciências Contábeis. O curso é reconhecido pelo mercado e propicia alta

taxa de empregabilidade aos alunos, que são contratados pelas melhores empresas de auditoria, grandes bancos, empresas multinacionais e de consultoria. Os professores são mestres, doutores e pós-doutores, com comprovada experiência profissional e acadêmica, inclusive internacional. O curso está integrado com a pós-graduação *stricto sensu*, na qual é oferecido o curso de Mestrado Profissional em Controladoria Empresarial, que obteve nota inicial 4 da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A biblioteca possui grande acervo físico e atualizado, além de diversas bases e banco de dados nacionais e internacionais.

**7) Como você atualiza a grade curricular e conteúdo do curso em relação às necessidades do mercado?**

Periodicamente a matriz curricular é atualizada para atender as necessidades atuais do mercado.

**8) O seu curso está adequado para qualificar os contadores que pretendem atuar como auditores? Quais são as necessidades de mudanças para o curso estar adequado a profissão de auditoria?**

A estrutura curricular do curso foi elaborada considerando-se as recentes transformações no mundo dos negócios, com o objetivo de fornecer uma ampla base conceitual, com visão empreendedora, despertando o aluno para uma postura crítica da realidade atual. No início do curso, as disciplinas preocupam-se, essencialmente, com a formação de conceitos e desenvolvimento de habilidades essenciais para atuação em ambientes organizacionais, preparando o aluno para a leitura de situações, levantamento de dados e diagnósticos. Na continuidade do curso, as disciplinas tornam-se mais específicas, oferecendo a base conceitual para que o aluno elabore as demonstrações contábeis. Nas etapas finais, o foco do curso volta-se para a resolução de problemas, na proposta de soluções e na intervenção na realidade organizacional. Nota-se, assim, que o curso não foi idealizado para a

formação específica de auditores, embora os egressos de nosso curso possam atuar nessa área.

**9) O seu curso está adequado para qualificar os contadores que pretendem atuar como gerentes de áreas contábeis? Quais são as necessidades de mudanças para o curso estar adequado para a função de gerente de contabilidade?**

Como se pode se verificar na resposta acima, os egressos de nosso curso estão aptos a atuar como gerentes de áreas contábeis.

**10) O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) interfere na montagem da grade curricular de seu curso?**

Não, porém o CFC divulgou a Proposta Nacional de Conteúdo para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, 2ª edição, revista e atualizada, de 2009, o que pode contribuir para a adequação dos conteúdos da matriz curricular.

**11) Como os professores se atualizam para poder ministrar as disciplinas frente às frequentes mudanças na legislação e no mercado?**

Os nossos professores se atualizam por meio dos cursos ministrados no mercado (CRC, Sindicato dos Contabilistas, Anefac, Ibracon, Fipecafi e outros), além de cursos ministrados periodicamente pela Universidade Presbiteriana Mackenzie em parceria com a KPMG.

As respostas do Prof. Formigoni demonstram uma clara preocupação de manutenção de um conteúdo atualizado e alinhado com as atuais demandas do CFC. Destaca que o curso Ciências Contábeis é reconhecido pelo mercado e propicia alta taxa de empregabilidade aos alunos, que são contratados pelas melhores empresas de auditoria, grandes bancos, empresas multinacionais e de

consultoria. Finaliza, enfatizando a atualização dos seus professores, por meio de cursos patrocinados pelo mercado e entidades de classe.

Observa-se uma consistência na qualidade das respostas entre os entrevistados, possivelmente porque ambos representam instituições de renome e de grande reputação na formação de profissionais. Do mesmo modo, demonstram uma maior preocupação com o conteúdo e sua respectiva atualização. Entretanto, também pode ser observado que, apesar de uma tendência consistente nas respostas, o Prof. Fróes enfatiza a importância do conteúdo técnico enquanto o Prof. Formigoni chama a atenção para as habilidades de negócio e iniciativas de empreendedorismo, não menos importantes que outras matérias.

No entanto, existe certo conflito entre as respostas dos coordenadores com observações e conclusões de teóricos e estudiosos acerca da qualidade das nossas instituições de ensino e formação dos nossos profissionais. Esse conflito ou antagonismo fica ainda mais evidente quando comparado com os resultados dos testes aplicados no processo de recrutamento da EY, já apresentado, e com as observações formalizadas pelo Departamento de Gerenciamento Financeiro e Departamento de Operações e Serviços do Escritório do Banco Mundial no Brasil, Região da América Latina e Caribe, emitido em 11 de junho de 2013, intitulado Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos, apresentado no próximo tópico.

## **4.2. O Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos**

Na realização desta pesquisa foi identificado um relatório emitido pelo Departamento de Gerenciamento Financeiro e Departamento de Operações e Serviços do Escritório do Banco Mundial no Brasil, Região da América Latina e Caribe, emitido em 11 de junho de 2013, intitulado Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos (*Report on the Observance of Standards and Codes – ROSC*): Contabilidade e Auditoria (*Accounting and Auditing – A&A*).

Como já mencionado no início deste capítulo, trata-se de um relatório que foi elaborado sob o Programa de Avaliação do Setor Financeiro no Brasil, em que avalia o estado de implementação de recomendações de políticas contidas no

ROSC A&A de 2005. Também destaca as recentes melhorias na estrutura de relatórios financeiros corporativos no Brasil e foca questões emergentes relacionadas aos fundamentos de práticas contábeis e de auditoria institucionais que requerem maior fortalecimento, em linha com as boas práticas internacionais.

O relatório em questão é o Relatório N<sup>o</sup>. ACS4737, emitido, originalmente na língua inglesa e traduzido pelo próprio Banco Mundial para a língua portuguesa.

A revisão do ROSC A&A foca os pontos fortes e fracos dos fundamentos institucionais das práticas da contabilidade e auditoria no país. As Normas Internacionais de Relatórios Financeiros (IFRS), as Normas Internacionais de Auditoria (ISA, *International Audit Standards*), bem como, as boas práticas internacionais são utilizadas como referências para esse exercício de revisão. Uma visão global do Programa ROSC A&A, incluindo a metodologia racional e detalhada, está disponível no site do Banco Mundial, conforme endereço apresentado nas referências deste trabalho.

O referido relatório descreve avaliações e recomendações em diversas áreas afins, entre elas o quadro estatutário, a profissão contábil, definição de normas de contabilidade e auditoria e garantia de conformidade com essas normas. Entretanto, para manter o foco da dissertação, ou seja, identificação de lacunas nos cursos de Ciências Contábeis na formação de bons profissionais fez-se a opção pela inclusão, nesta pesquisa, apenas da “Seção C. Educação Profissional”, que compreende as páginas de 18 a 21 do documento traduzido para a língua portuguesa.

Salienta-se o termo de abertura do referido Relatório.

Este volume é um produto da equipe do Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) / Banco Mundial (BM). As conclusões, interpretações e conclusões expressas neste artigo não refletem necessariamente a opinião dos Diretores Executivos do Banco Mundial ou dos governos que representam. O Banco Mundial não garante a exatidão dos dados incluídos neste trabalho. As fronteiras, cores, denominações e outras informações apresentadas em qualquer mapa deste trabalho não implicam qualquer julgamento, por parte do Banco Mundial, quanto à situação legal de qualquer território, nem o endosso ou aceitação de tais fronteiras.

## C EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**Embora tenha havido muito progresso nos últimos anos, a qualidade do ensino e formação da contabilidade deve ser reforçada a fim de apoiar o progresso global da profissão.** Há cerca de 1.238 programas de graduação oficialmente reconhecidos e ativos, 19 programas de mestrado e apenas quatro programas de doutorado em contabilidade nas universidades e faculdades brasileiras. Geralmente, os programas de graduação de alta qualidade são oferecidos por importantes instituições de ensino do país. A escassez de instrutores da contabilidade qualificados contribui para a deterioração da qualidade de programas de graduação de contabilidade oferecidos por muitas instituições de ensino superior. Em geral, há um baixo nível de cumprimento, pelas Universidades, das orientações sobre o currículo de contabilidade. Na esfera federal, essas diretrizes são emitidas pelo Ministério da Educação (MEC) e pelo Conselho Nacional de Educação (CNE). Para os cursos de contabilidade, o conteúdo mínimo do programa é definido pela Resolução CNE/CES 10/04, que determina que "o currículo deve proporcionar o conhecimento da conjuntura econômica e financeira, a nível nacional e internacional, de modo a promover a harmonização das normas internacionais de contabilidade." Ele deixa para faculdades e universidades a responsabilidade de organizar o formato e o conteúdo programático dos cursos de contabilidade. Há universidades que incorporaram as IFRS e as ISAs em seus programas (localizadas nas principais áreas urbanas de São Paulo e Rio de Janeiro). Na maioria das universidades de todo o país, os programas acadêmicos de contabilidade não usam livros didáticos e metodologias de ensino modernos: a ênfase é mais sobre técnicas de memorização, em vez do uso do raciocínio analítico e habilidades de pensamento crítico. Em 2008, o CFC se aproximou do MEC e preparou uma "Proposta para o conteúdo do Ensino Superior de Contabilidade", com o objetivo de harmonizar o ensino da contabilidade de todas as faculdades e universidades no Brasil. Esta proposta ainda está por ser implementada. Em 2009, o CFC e a Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESu / MEC) assinaram um acordo de cooperação, em que o CFC apoiará a SESu / MEC em atividades relacionadas à regulação e supervisão da educação superior em Contabilidade.

Os requisitos para registro dentro no sistema CFC/CRCs como “contador” ficam aquém das melhores práticas internacionais e pronunciamentos do *International Accounting Education Standards Board (IAESB)* da IFAC. Vale a pena notar que o exame de proficiência para o registro como “contador” começou em 2000, de acordo com um regulamento emitido pelo CFC. Antes disso, ter um diploma de bacharelado em contabilidade era a única exigência para os candidatos à profissão de contabilidade e para adesão ao CFC. De acordo com as boas práticas internacionais, a formação prática monitorada é parte integrante da pré-qualificação da educação e formação e do registro como membro de uma organização de contabilidade profissional. Além disso, um candidato profissional de auditoria prospectivo precisa ter formação prática adicional em um ambiente de auditoria, sob a supervisão de um membro experiente no exercício da profissão. Estes requisitos de formação prática monitorada são claramente reconhecidos pelas IFAC e sua implementação como requisito como condição prévia de adesão ao CFC representa um aprimoramento das normas voltadas para a profissão contábil no Brasil.

**A introdução do exame de proficiência foi um passo significativo e positivo para o desenvolvimento da profissão contábil no Brasil.** Entretanto, para fortalecer essa conquista, o conteúdo e o foco do exame de proficiência precisam ser atualizados, a fim de torná-los comparáveis com as melhores práticas internacionais<sup>1</sup>. Durante o período de sua introdução, de 2000 a 2004, o exame de proficiência foi realizado duas vezes por ano em todos os estados brasileiros. Em 2005, o exame foi suspenso devido a questões legais<sup>2</sup>. Em 2010, a nova Lei 12.249 deu poderes ao CFC para regulamentar o exame de proficiência da profissão contábil e assuntos de EPC. Depois disso, o CFC reintroduziu o exame de proficiência como condição para o registro<sup>3</sup>. O exame tem duração de 4 horas e consiste em 50 questões de múltipla escolha com foco em vários assuntos da contabilidade e assuntos relacionados<sup>4</sup>. A equipe do ROSC realizou uma análise das

---

<sup>1</sup> IES 6, avaliação das capacidades e competências profissionais, IAESB do IFAC

<sup>2</sup> O argumento era que, uma vez que o exame foi criado por um ato administrativo e não por lei, é proibido o princípio constitucional do livre acesso à profissão e, portanto, inconstitucional.

<sup>3</sup> Resolução CFC 1301/10, alterada pela Resolução 1373/11.

<sup>4</sup> Os assuntos cobertos incluem os princípios contábeis, contabilidade de custos, direito empresarial, ética, matemática financeira, normas contábeis brasileiras e língua portuguesa para o exame de proficiência para o técnico em contabilidade; contadores são testados ainda em contabilidade pública, contabilidade, gestão, controladoria, teoria de contabilidade, auditoria, contabilidade forense e estatística.

50 questões de múltipla escolha usadas no primeiro exame de proficiência de 2012. O objetivo foi determinar o nível de rigor (fácil, moderado e difícil) e o foco da avaliação (compreensão, memorização e cálculo e raciocínio) de cada uma dessas perguntas. O resultado da análise é apresentado a seguir:

O que é avaliado/Nível de dificuldade (número de questões)	Fácil	Médio	Difícil	<b>Total</b>
Memorização	21	5	0	<b>26</b>
Entendimento e cálculo	10	8	3	<b>21</b>
Raciocínio	1	2	0	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>50</b>

Apesar das perguntas do exame de proficiência ser muito simples, os resultados do teste demonstram um desempenho fraco. Em 2011, a taxa média de sucesso nas duas iterações do exame de proficiência foi de cerca de 42%. Na primeira iteração do exame de proficiência, no primeiro semestre de 2012, o desempenho dos candidatos melhorou, chegando a uma taxa de aprovação de 47,19%.

**O atual esquema de técnico em contabilidade será gradualmente eliminado.** Como requisito para a inscrição no sistema CFC/CRCs como técnico em contabilidade (Técnico Contábil), cada candidato deverá: (i) ter um diploma do ensino médio; (ii) passar por um exame de proficiência (Exame de Suficiência para Técnico Contábil); e (iii) completar o período de espera de um ano após a graduação (sem exigência de outra prova de experiência). A categoria de técnico em contabilidade deixará de existir em junho de 2015, através do encerramento de novos registros concedidos a recém-formados em cursos técnicos<sup>5</sup>.

**Os contadores inscritos no CFC que desejem atuar como auditores independentes de entidades regulamentadas serão obrigados a passar por exames adicionais de proficiência.** Estes requisitos adicionais de exame, portanto, aplicam-se apenas aos auditores que desejam atuar nos setores regulados. O membro do CFC que deseje atuar como auditor independente das empresas

<sup>5</sup> Artigo 12, § 2 da Lei 12249/10.

cotadas deve fazer um exame de qualificação técnica geral<sup>6</sup>. Os nomes dos candidatos aprovados são incluídos no registro nacional de auditores independentes (CNAI). Este exame é realizado pelo CFC em colaboração com o IBRACON. Ele é oferecido uma vez por ano. É um teste de 4 horas de duração com 50 questões de múltipla escolha e 2 perguntas subjetivas. Somente os profissionais de auditoria registrados no CNAI com cinco anos de experiência prática em empresas de auditoria listadas estão qualificados a solicitar registro na CVM. É interessante notar que esta exigência de experiência prática não satisfaz plenamente a exigência mais rigorosa de formação prática monitorada, de acordo com as melhores práticas internacionais<sup>7</sup>. Se um auditor registrado no CNAI quiser auditar entidades sob a supervisão do Banco Central ou da SUSEP, ele precisa fazer exames adicionais específicos para esses setores. O formato do exame é semelhante, mas o conteúdo é adaptado às peculiaridades do setor<sup>8</sup>. Estes exames específicos também são administrados pelo CFC. A equipe do ROSC realizou uma análise das 52 questões testadas no exame CNAI realizado no primeiro semestre de 2012. Verificou-se que cerca de 79% das perguntas foram fáceis e, principalmente, avaliou-se a capacidade dos candidatos para memorizar normas. A Tabela que segue mostra um resumo dos resultados dos exames de auditor desde a sua criação em 2001.

---

<sup>6</sup> Assuntos abordados: ética, lei profissional, princípios contábeis, normas contábeis brasileiras, auditoria, direito das sociedades, leis e regulamentos emitidos pelos reguladores e língua portuguesa.

<sup>7</sup> IES 5, Requerimentos de Experiência Prática, IAESB da IFAC

<sup>8</sup> O exame específico para o BCB abrange: lei profissional, princípios contábeis, normas brasileiras de contabilidade, auditoria, leis e regulamentos emitidos pelo Banco Central, o *modus operandi* das instituições financeiras, o que representa os bancos e o língua portuguesa; o exame específico para a SUSEP abrange: lei profissional, princípios contábeis, normas contábeis brasileiras, auditoria, leis e regulamentos emitidos pela SUSEP, *modus operandi* das instituições reguladas pela SUSEP, contabilidade para bancos e língua portuguesa.

**Tabela - Exame Geral de Qualificação Técnica e Exames Específicos de Auditores Independentes da CVM, Banco Central e SUSEP**

ANO	Exame Geral de Qualificação Técnica (QTG) para registro de auditor na CVM1			Exame Específico para ser auditor de entidades reguladas pelo BCB2			Exame Específico para ser auditor de entidades reguladas pela SUSEP2		
	Total de Candidatos	Candidatos Aprovados	Taxa de Aprovação	Total de Candidatos	Candidatos Aprovados	Taxa de Aprovação	Total de Candidatos	Candidatos Aprovados	Taxa de Aprovação
2001	234	186	79,5%	363	271	74,7%	-	-	-
2002	565	479	84,8%	444	233	52,5%	-	-	-
2003	456	113	24,8%	222	32	14,4%	-	-	-
2004	385	221	57,4%	223	77	34,5%	-	-	-
2005	388	113	29,1%	188	58	30,9%	145	75	51,7%
2006	303	75	24,8%	127	26	20,5%	48	21	43,8%
2007	390	81	20,8%	142	46	32,4%	46	23	50,0%
2008	492	153	31,1%	149	50	33,6%	49	16	32,7%
2009	766	220	28,7%	377	133	35,3%	121	47	38,8%
2010	918	235	25,6%	235	48	20,4%	112	31	27,7%
2011	998	491	49,2%	220	82	37,3%	110	44	40,0%
<b>TOTAL</b>	<b>5.895</b>	<b>2.367</b>		<b>2.690</b>	<b>1.056</b>		<b>631</b>	<b>257</b>	

<sup>1</sup> Um auditor que atua em uma entidade sob a CVM, o Banco Central ou a SUSEP deve passar no exame QTG, que é uma condição a ser cumprida para a inscrição no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) do CFC.

<sup>2</sup> Um auditor de entidades regulamentadas do Banco Central ou SUSEP devem cumulativamente passar no exame QTG e no Exame Específico para o respectivo campo de atuação.

**Programas de educação e formação de contabilidade precisam aumentar o conteúdo relacionado a valores profissionais e éticos.** Programas de aprendizagem e de formação profissional com casos práticos podem contribuir expressivamente para uma maior sensibilização quanto às questões éticas profissionais e influenciar o raciocínio e julgamento dos aspirantes a contabilistas e auditores. A partir dessa perspectiva, as Normas Internacionais de Educação e diretrizes da IFAC recomendam ensinar ética profissional separadamente na educação pré-qualificante de profissionais contabilistas e auditores<sup>9</sup>. No entanto, as instituições de ensino superior que preparam os futuros contadores e auditores no Brasil não parecem fornecer uma cobertura adequada nas dimensões éticas em seus currículos. A este respeito, o CFC e o IBRACON devem desempenhar um papel importante através do fornecimento de programas de EPC de alta qualidade enfocando as dimensões práticas da ética profissional.

<sup>9</sup> IES 4, *Valores, Ética e Atitudes Profissionais*, IAESB da IFAC.

**O CFC exige que todos os profissionais de auditoria registrados no CNAI cumpram com os requisitos da EPC; no entanto, esta exigência deve ser estendida a todos os contabilistas, em linha com as boas práticas internacionais.** De acordo com a Norma Internacional de Educação nº 7, os membros da IFAC devem exigir que todos os profissionais contabilistas desenvolvam e mantenham competência relevante e adequada ao seu trabalho e responsabilidades profissionais. A partir desta perspectiva, todos os membros do CFC deveriam ser obrigados a cumprir com os requisitos de EPC. É interessante notar que a CVM, Banco Central e SUSEP exigem estritamente o cumprimento da EPC pelos auditores externos de suas entidades reguladas. A fim de apoiar um regime de EPC eficaz para os auditores praticantes, o CFC e o IBRACON estabeleceram um comitê técnico para coordenar o programa do CFC de educação profissional continuada (PEPC)<sup>10</sup>. Desde sua implantação, em 2003, o programa CFC reconheceu cerca de 400 instituições provedoras de treinamento para EPC e facilitou o desenvolvimento profissional contínuo de cerca de 5.000 profissionais no país. Para manterem seu registro no CNAI, os auditores praticantes são obrigados a completar pelo menos 40 módulos de ensino de educação profissional continuada<sup>11</sup>. O sistema CFC/CRCs mantém um registro dos auditores que cumpriram as suas exigências de EPC; o não cumprimento desta obrigação acarreta procedimentos administrativos por violação do código de ética profissional do contador.

**Acredita-se, na profissão, que a qualidade da EPC deve ser melhorada e o desafio principal de um regime eficiente e eficaz de EPC é a falta de consistência na qualidade dos programas de formação oferecidos por provedores de treinamento credenciados ao CFC.** Isto deve-se, em parte, ao fato de que o CFC/CRCs não monitora a capacidade dessas instituições na execução dos programas de treinamento de alta qualidade. O CFC, portanto, precisa colocar em prática acordos para ter programas de EPC de alta qualidade disponíveis em todo o país, especialmente em regiões fora do Sudeste. Em particular, os programas devem focar mais em aspectos práticos da implementação das IFRS e ISA. Com a promulgação da Lei 12.249/10, o CFC constituiu um grupo de trabalho para estudar

---

<sup>10</sup> Resolução CFC 1146/08 (aprova NBC PA 12), alterada pela Resolução CFC 1377/11.

<sup>11</sup> O módulo de aprendizagem EPC é calculado com base na natureza das atividades da EPC – ex. treinamento formal, participação em conferências, publicação de artigos, pós-graduação, etc.

meios eficazes de tornar programas CPD disponíveis para profissionais contabilistas. Espera-se que, uma vez desenvolvidos, os novos requisitos sejam aplicados inicialmente a contadores que trabalham em setores regulados.

Com base nesta Seção C do relatório ROSC, observa-se, claramente, críticas e observações sobre a falta de livros didáticos e metodologias de ensino moderno em vários cursos de graduação, a escassez de instrutores da contabilidade devidamente qualificados e a proposta, ainda não totalmente implementada, de harmonização do ensino de contabilidade em todas as faculdades do Brasil.

Do mesmo modo, observa-se a implementação do exame de proficiência, entretanto, apesar de apresentar uma composição muito simples, os resultados dos testes demonstram um fraco desempenho. O referido relatório formaliza, entre outros aspectos, a necessidade de inclusão de conteúdo relacionado a valores profissionais e éticos, não valorizados pela maioria das instituições de ensino e, finalmente, incentiva o monitoramento do conteúdo de programas de educação continuada. Estes aspectos são convergentes na discussão sobre a existência de possíveis lacunas na formação de bons profissionais na área de Ciências Contábeis.

Várias observações supracitadas, igualmente, convergem com outras seções deste estudo e evidenciam conclusões comuns acerca do mesmo tema e da existências de lacunas na formação de profissionais da área contábil. Exemplo disso são os resultados dos workshops da área contábil, registrados pelos professores Marion e Robles Jr. que, apesar de muitos anos passados, ainda persistem como deficiências a serem remediadas.

### **4.3. Workshop *Total Quality Management* (TQM) Aplicado ao Ensino Superior de Contabilidade**

O Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo, em meados de 1994, durante gestão do Presidente José Serafim Abrantes, liderou um esforço conjunto com as Faculdades de contabilidade, visando buscar uma interpretação comum para a nova estrutura curricular dos cursos de ciências contábeis, estabelecida da Resolução nº. 03/92. Essas questões tomaram uma abrangência e

amplitude muito expressiva, indo desde questões quanto a evasão até ao marketing e a ética profissional. (SPELL, 2013).

Dentre os pontos tratados nesses encontros, um deles foi a qualidade do ensino de contabilidade. Esse assunto suscitou tamanho interesse com relação à sua evolução que o presidente do Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo (CRCSP), propôs que fosse tratado mais amplamente na Convenção dos Contabilistas, realizada em agosto de 1995, na cidade de Águas de Lindoia, interior do Estado de São Paulo.

E, para organizar o evento paralelo à Convenção, foi designada uma comissão composta por professores de diversas faculdades, sob a coordenação do Prof. Dr. Masayuki Nakagawa, chefe do Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP). Esse evento paralelo à Convenção dos Contabilistas foi denominado de *Total Quality Management* (TQM) Aplicado ao Ensino Superior de Contabilidade, visto que se chegou à conclusão que só com visão da Qualidade Total, poder-se-ia equacionar e encaminhar soluções para a questão. (SPELL, 2013).

Como produto final do “Workshop – TQM Aplicado ao Ensino Superior de Contabilidade” foi elaborado um documento resumo, contendo os tópicos discutidos durante o evento. Esse documento foi enviado ao Ministério da Educação e do Desporto sendo apreciado pela Comissão de Especialistas de Ensino em Ciências Contábeis, que decidiu estender a ideia para o âmbito nacional, ou seja, promovendo vários “workshops” regionais, durante o ano de 1996, para dar base de sustentação a um encontro nacional durante o Congresso Brasileiro de Contabilidade, realizado em Outubro de 1996 na cidade de Fortaleza, no Ceará. Os demais encontros foram realizados nas cidades de São Paulo, Curitiba e Rio de Janeiro, respectivamente, e cobriram a maioria dos assuntos levantados como sendo prioritários para a melhoria da qualidade do ensino de Contabilidade. (SPELL, 2013).

Os Professores José Carlos Marion (FEA/USP, PUC-SP, FEA/USF/BP, UNIRP e UNIP/Campinas) e Antonio Robles Junior (FEA/USP, Universidade Mackenzie e FEA/USF/BP) elaboraram um documento que resume, de forma bem objetiva e compreensiva, os temas propostos, os problemas identificados e

principalmente as propostas de soluções conforme descritos a seguir. (SPELL, 2013).

### **Estrutura Curricular do Ensino em Contabilidade**

Este Grupo foi coordenado pelo Professor Tadeu Ohata, da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP que contou com a colaboração de mais oito professores de distintas instituições do país.

a) Problemas identificados: (1) a Resolução 3/92 do CFE trouxe como benefício a possibilidade de se regionalizar a grade curricular, mas o grande problema continua sendo a falta de corpo docente para implantá-la adequadamente, e, conseqüentemente: (2) dependendo da região geográfica de implantação, a fixação da carga horária mínima para os três núcleos de conhecimento acabou sendo um “engessamento” da grade curricular.

b) Propostas de Soluções: (1) flexibilização na administração dos percentuais mínimos da carga horária para cada área ou então, fixação de um mínimo de conhecimentos específicos, o que proporcionaria uma melhor definição e distribuição de disciplinas entre as áreas de conhecimento proposto pela Resolução 3/92; (2) consulta permanente à sociedade quanto às suas expectativas em relação ao profissional de Contabilidade; (3) educação continuada para o corpo docente; (4) estabelecimento de mecanismos mais eficazes para a revisão e atualização permanentes da grade curricular e conteúdos pragmáticos das disciplinas, de forma a se atender o dinamismo das mudanças que ocorreram no ambiente socioeconômico da Contabilidade, especialmente tendo em vista o NAFTA (Tratado Norte-Americano de Livre Comércio), MERCOSUL, União Europeia, etc.; (5) instituição de exames do tipo CPA (*Certified Public Accountant*) ao invés de exames de ordem.

### **Aspectos Pedagógicos no Ensino da Contabilidade**

Este Grupo foi coordenado pelo Professor Norberto Antonio Gomes, das Faculdades Integradas Campos Salles, que contou com a colaboração de mais quatro colegas professores de outras instituições do país.

a) Problemas Identificados: (1) ausência de um projeto institucional nas Instituições de Ensino Superior (IES) no Brasil; (2) ausência de capacitação didático-pedagógica dos professores do ensino superior de Contabilidade; (3) total fragmentação do conhecimento e própria ciência contábil, provocando uma indesejável dicotomia entre a teoria e a prática; (4) necessidade de se reconhecer e aceitar que o ensino

superior de Contabilidade deve ser feito exclusivamente por professores titulados e adequadamente treinados continuamente.

b) Propostas de Soluções: (1) as IES que ministram cursos de graduação em Ciências Contábeis deverão desenvolver um projeto institucional que contemple: I) a definição de uma filosofia de trabalho e, conseqüentemente, as diretrizes técnicas compatíveis; II) a formação e/ou atualização no aspecto específico da área contábil e nos aspectos inalienáveis da docência com qualidade; III) a priorização da integração/interdisciplinaridade, quer no interior da própria IES, como também entre esta e os grupos de pesquisa e de formação da carreira docente da área de ensino superior de contabilidade; IV) estratégias, diretrizes básicas e planos efetivos de carreira docente, que efetivamente valorizem a docência no ensino superior de Contabilidade, como uma atividade livre e independente, social e economicamente.

### **Metodologias de Ensino em Contabilidade:**

Este Grupo foi coordenado pelo Professor José Joaquim Boarin, da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP, que contou com mais seis professores colaboradores.

a) Problemas identificados: (1) ausência de uma adequada estratégia de desenvolvimento de recursos humanos nas IES, no tocante aos professores de Contabilidade; (2) baixo nível, em termos de conhecimentos básicos para estudos universitários, por parte dos alunos ingressantes nos cursos de graduação de Ciências Contábeis; (3) bibliotecas deficientes, carência de materiais didáticos adequados e deficiência nas atividades específicas de apoio ao ensino superior da Contabilidade; (4) falta de treinamento para os professores e deficiência de recursos modernos para o ensino superior de Contabilidade; (5) dimensionamento inadequado das salas de aula, no que se refere às condições de acústica, iluminação, temperatura, mobiliário, e, principalmente, quanto ao número de alunos, homogeneidade de conhecimentos e motivação para universitário; (6) ausência de uma visão do “continuum” adequado na acumulação de conhecimentos que deveria estar ocorrendo do primeiro ao último ano dos cursos de graduação em Contabilidade.

b) Propostas de Soluções: (1) conscientização da importância e treinamento dos professores em matérias didático-pedagógicas; (2) melhores aulas para os alunos em disciplinas básicas, tais como: Teoria da Contabilidade, Métodos Quantitativos Aplicados à Contabilidade, Português Instrumental para Contadores, Metodologias de Pesquisa, Lógica, Razão, etc. para se tornarem alunos proativos e críticos em relação aos conhecimentos que lhe estão sendo transmitidos; (3) disponibilizar recursos para os Departamentos de Contabilidade para a aquisição de livros, revistas,

computadores pessoais, softwares, estudos de casos, etc.; (4) criação de laboratórios de pesquisa para servirem de suporte às disciplinas ministradas no curso de graduação em Ciências Contábeis, bem como, incentivar o uso de jogos de empresas, estudos de casos, recursos audiovisuais acoplados a computadores pessoais, etc.; (5) planejamento adequado do “continuum” na acumulação de conhecimentos para os alunos de graduação em Ciências Contábeis; (6) criação de “workshops” que se realizem regularmente para a troca de experiências e discussão de estratégias de crescimento para o ensino superior de contabilidade.

## **Pesquisa e Produção Científica em Contabilidade**

Este Grupo foi coordenado pelo Professor Lázaro Plácido Lisboa, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo – FEA/USP, que contou com a colaboração de mais dez professores.

a) Problemas identificados: (1) os professores de ensino superior de Contabilidade ainda não adquiriram o hábito de fazer pesquisas; (2) os alunos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis não pesquisam previamente, antes de entrarem nas salas de aulas, reunindo-se em grupos ou dirigindo-se à biblioteca ou laboratórios de computação, alegando sempre que, por trabalharem, não lhes resta tempo suficiente para pesquisas; (3) os alunos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis mantêm atitudes apenas passivas em salas de aula, aguardando que os professores lhes transmitam os conhecimentos desejados sem qualquer crítica ou participação, e a desculpa é sempre a mesma: falta de tempo porque trabalham durante o dia.

b) Propostas de soluções: (1) as IES deveriam ministrar nos primeiros semestres do curso, disciplinas voltadas à difusão do caráter científico da Contabilidade, reforçando posteriormente, com disciplinas e a participação de alunos em projetos de iniciação científica junto às agências nacionais de fomento à pesquisa; (2) as IES deveriam incentivar, dentre as modalidades previstas na Resolução 03/92, a atividade que proporcione ao aluno a melhor visão da teoria aplicada à prática, seja através de trabalho de formatura, jogos de empresas, estudos de casos, etc., sempre com e sob a orientação direta e pessoal de um professor treinado e capacitado para esta atividade; (3) as IES deveriam criar “laboratórios de pesquisa” ou “grupos de pesquisas”, que além de viabilizarem bolsas de estudos das agências de fomento à pesquisa, deveriam dar suporte às disciplinas ministradas nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, melhorando-se a qualidade das disciplinas ministradas e dos professores; (4) as IES deveriam incentivar seus docentes a participarem de exames de certificação profissional, tais como: CPA (*Certified Public Accountant*), CFA (*Certified Financial Analyst*), CIA (*Certified Internal Auditor*), etc., oferecendo-lhes cursos de revisão e de preparação a tais exames.

## **Qualificação e Titulação de Docentes em Contabilidade**

Este Grupo foi coordenado pelo Professor Domingos Paulela, a Universidade Ibirapuera que contou, ainda, com o auxílio de mais sete professores de distintas instituições do país.

a) Problemas identificados: (1) deficiência de titulação dos docentes: só possuem o curso de graduação associado à experiência e vivência profissional; (2) inadequação dos currículos de graduação em Ciências Contábeis face à volatilidade das condições socioeconômicas do mercado; (3) dificuldade dos docentes para cursarem o Mestrado e o Doutorado em Contabilidade, devido ao número limitado de cursos e pela dificuldade para conciliar suas atividades profissionais com os requisitos dos cursos de pós-graduação existentes.

b) Propostas de soluções: (1) novas formas de se viabilizar cursos de Mestrado e Doutorado em Contabilidade, disponibilizando-se aos docentes que atuam em IES no País, de Norte a Sul; (2) estudo de viabilizar a oferta de cursos de Mestrado e Doutorado só para docentes de universidades públicas ou privadas, desde que preencham determinados parâmetros e requisitos preestabelecidos.

## **Informática no Ensino de Contabilidade**

Este Grupo foi coordenado pelo Professor Edson Luiz Riccio, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo – FEA/USP, com o apoio de cinco colegas professores.

a) Problemas identificados: (1) professores com deficiência no domínio de conhecimento da área de informática como instrumento de ensino da Contabilidade; (2) as IES têm dificuldades para decidirem no quê e quanto devem investir em produtos de hardware e software, cuja velocidade de desenvolvimento em termos de novos produtos é muito grande.

b) Propostas de soluções: (1) plano diretor de treinamento de docentes da área de ensino superior de Contabilidade, para usarem os recursos computacionais da maneira mais eficaz em suas atividades de ensino (esta proposta deve ser acoplada à); (2) plano diretor de investimentos em hardware e software aplicativos específicos ao ensino superior de Contabilidade.

## Métodos Quantitativos e Estatísticos no Ensino da Contabilidade

Este Grupo foi coordenado pelo Professor Gilberto de Andrade Martins, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo – FEA/USP, com a colaboração de mais dois professores.

a) Problemas identificados: (1) o ensino é orientado pela “sabedoria” do professor; (2) desatualização das habilidades docentes; (3) conteúdos programáticos dissociados da realidade dos negócios atual, nesta área de ensino.

b) Propostas de soluções: (1) treinamento continuado e desenvolvimento de professores para ministrarem adequadamente essas matérias em cursos de graduação em Ciências Contábeis; (2) centralizar e focalizar o ensino dessas matérias nas necessidades dos alunos dos cursos de graduação de Ciências Contábeis; (3) compatibilizar os conteúdos programáticos com a realidade atual dos negócios e aplicar problemas, questões e estudos de casos, consistentes com a realidade que será vivenciada pelos alunos quando se lançarem no mercado de trabalho.

Os Professores José Carlos Marion e Antonio Robles Jr., constataram que é possível traçar um plano de trabalho para implantação de um “TQM – Total Quality Management” nas Instituições de Ensino Superior (IES), pois de acordo com Coate, da *Oregon State University* (OSU), no relato de sua experiência de implantação. (SPELL, 2013).

Os “workshops” pela característica e predominância de professores e dirigentes, preenche plenamente o preconizado por Coate na terceira fase de um programa de Qualidade Total nas Universidades como um todo e mais especificamente em um curso de Ciências Contábeis, haja vista que este curso pode fazer parte de uma Faculdade que poderia englobar, assim como normalmente já engloba, outros cursos, por exemplo: Economia e Administração.

Apesar da dificuldade da integração dos currículos dos cursos de Ciências Contábeis dos países do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), os professores Marion e Robles Jr. entendem que a busca da qualidade no ensino das faculdades de Contabilidade deve ser um esforço conjunto.

Este esforço conjunto (não só dos países do MERCOSUL, como também de todas as Américas) deve tomar como base algumas iniciativas de “TQM” aplicado ao ensino de Ciências Contábeis.

Educadores e instituições têm se reunido no Brasil para discutir este assunto de fundamental importância. “Workshops” realizados em torno deste tem aberto novos horizontes para um alvo ainda distante em termos de qualidade no ensino de Contabilidade, conclui Marion e Robles Jr.

A primeira observação sobre fatores comuns – entre as entrevistas com os Professores Coordenadores Fróes e Formigoni da FECAP e Mackenzie respectivamente, aliadas às observações formalizadas no relatório ROSC e propostas discutidas e acordadas nos workshops acompanhados e registrados pelos Professores Marion e Robles Jr., sobre as lacunas e deficiências – é a existência de várias preocupações, frentes e iniciativas em favor da agregação de valor e qualidade nos cursos de Ciências Contábeis.

Essa convergência é mais evidente quando se observa a preocupação de todos, no que concerne à ausência de atualizações das habilidades docentes e conteúdos programáticos, sem um adequado alinhamento com a atual realidade dos negócios e demandas do mercado em relação aos profissionais da área contábil.

Destaque deve ser dado à consistente ausência de pesquisas por parte de alunos e docentes, observada pelos professores participantes dos workshops, pelo relatório ROSC e pelos teóricos e estudiosos, como mencionado na revisão da literatura que, por sua vez, classificam o ensino sem pesquisa, de ensino por memorização, ao invés de ensino e aprendizagem efetiva, pela transferência de conhecimento e “sabedoria”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao decidir pelo tema acreditava que se tratava de um assunto relativamente novo e que talvez tivesse alguma dificuldade para identificar material e desenvolver o tema. Todavia, após algumas leituras e diálogos com alguns professores e profissionais da área, foi possível observar que se estava num veio importante e interessante para toda a sociedade. A dificuldade encontrada foi de assimilar todo o material disponível e, principalmente, adquirir um adequado entendimento sobre todos esses artigos, reflexões, livros, trabalhos desenvolvidos e opiniões de mestres e teóricos respeitáveis que atuam na área há muitos anos.

Em várias circunstâncias da pesquisa existe a afirmativa sobre os consideráveis avanços na área educacional e, conseqüentemente, na formação de profissionais da área contábil. Entretanto, com base no resultado da pesquisa, se entende que, cada vez mais, são necessários investimentos nas mais diversas áreas, entre elas, em instituições de ensino e de pesquisa, mestres e doutores, programas especiais inclusive de intercâmbio com mercados mais desenvolvidos que o mercado brasileiro, programas de educação continuada para trabalhadores da iniciativa privada e profissionais da educação. Aliás, não foi identificada qualquer referência ou menção sobre a falta de obrigatoriedade de educação continuada para contadores, os quais são responsáveis pela preparação de demonstrações financeiras, inclusive aquelas de companhias listadas na Bolsa de Valores de São Paulo e com ações negociadas em outros mercados internacionais.

Segundo Barros Leite (2005), mestre em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), professor no Centro Universitário Plínio Leite e na Fundação Técnico-Educacional, há várias iniciativas, patrocinadas pelo setor público e privado, em favor da evolução da profissão e da solução de problemas educacionais na área contábil. Entretanto, observa-se que dessas iniciativas existem poucos exemplos de resultados efetivos. Simultaneamente, tem-se uma perspectiva de ações lentas e morosas em prol da evolução do mercado e do profissional de Ciências Contábeis.

A preocupação com melhoria da qualidade dos cursos e dos formandos nas instituições de ensino superior é evidente, dada à criação de uma série de avaliações institucionais, tanto por parte do poder público quanto da sociedade civil,

entre as quais podem ser citadas: o Exame Nacional de Cursos, a Avaliação das Condições de Oferta e o Exame de Suficiência.

Contudo, antes das considerações finais e específicas sobre as possíveis lacunas no curso de Ciências Contábeis, na formação de bons profissionais da área, na perspectiva de uma universidade corporativa, são reapresentadas certas reflexões sobre as questões macro do nosso ensino superior.

Saviani (2012) entende que se faz necessário paralisar o processo de privatização do ensino superior e retornar às origens, ou seja, às instituições públicas, bem como, aos cursos superiores de longa duração, ao invés dos atuais, de curta duração, que procuram formar rapidamente seus alunos.

Essa mudança, segundo Saviani (2012), é relevante porque, no âmbito nacional, aproximadamente 90% da ciência é elaborada e concluída em universidades públicas e, por essa razão, classifica os cursos de universidades públicas inegavelmente superiores aos disponibilizados pelas instituições de ensino privadas. Entende que, o aumento de profissionais mais bem preparados deve ocorrer quando da expansão de vagas para alunos nos institutos de ensino público, acompanhada de melhorias das instalações e condições de trabalho, bem como aumento do corpo de docentes. Com essa proposta devidamente implementada haverá, conseqüentemente, um aumento gradual das pesquisas e trabalhos científicos indispensáveis para o progresso do país.

Por outro lado, nota-se uma concentração e incremento de cursos que não priorizam a formação qualificada do aluno e do futuro profissional. Baseado nas atuais iniciativas, o ensino superior vem sendo colocado num plano secundário, deixando a formação de intelectuais e profissionais competentes por conta de veios de excelência, poucas universidades e cursos de pós-graduação e, assim, convivendo com a escassez de bons profissionais ou com a tolerância nos desempenhos aquém do recomendável ou desejado.

Essa situação, para Saviani (2012), leva ao sucateamento do ensino superior e reduz significativamente as possibilidades de formação de intelectuais de alto nível e de desenvolvimento efetivo da educação superior, ameaçando prontamente a evolução científica e tecnológica do país. A única alternativa do Brasil para manter-se em posição de vanguarda e de participar do clube de países formadores de opinião, é por meio de investimentos no sistema de ensino superior; um padrão reconhecidamente elevado e de amplitude nacional, criando assim

condições positivas para a identificação e seleção de cientistas, pensadores e possivelmente profissionais responsáveis pelo desenvolvimento do país.

Segundo Litto (2003), atualmente, as instituições de ensino superior não estão preparadas para atender as expectativas da sociedade e, conseqüentemente, introduzir mudanças no seu modelo de ensino e aprendizagem.

Por essa razão, conclui Litto (2003), que as universidades demorarão a introduzir programas novos de ensino e aprendizagem com ênfase na formação de profissionais mais qualificados para assumir papéis de liderança e enfrentar os problemas que o mercado exige.

Na concepção de Síveres (2006), a instituição de ensino não pode simplesmente ser o produto do progresso econômico, e sim uma entidade que representa a força e a capacidade de contribuir com o progresso de um país, composto por uma sociedade denominada sustentável. Não deve representar o modelo estabelecido pelo mercado econômico e sim deve ser concebido como um condutor de propostas inovadoras para a sociedade e que, por vez, conduza ao desenvolvimento. Esses conceitos precisam ter uma clara relação com os objetivos da instituição de ensino e seu respectivo projeto pedagógico, incluindo como rotina inquestionável a geração de conhecimento e o compartilhamento com a sociedade.

Igualmente, o autor compreende que apesar da conscientização dessa ideia, de uma forma geral, a instituição de ensino superior brasileira estava cativa dos seus próprios interesses e regras estabelecidas pelo Estado, ao contrário dos nossos dias onde se verifica que a instituição está à mercê das tendências e expectativas do mercado. Dessa forma, ela minimiza ou apaga a sua capacidade de contribuir com o desenvolvimento e com as mudanças na sociedade. Essa é a razão pela qual a universidade surge de forma mais notória no contexto brasileiro em experiências isoladas e irrealizáveis, mantendo como principal objetivo a identificação de soluções para os problemas brasileiros.

Conclui-se que há um evidente descasamento entre a proposta educativa e as expectativas do mercado, provocando gradativamente o desaparecimento da função filosófica das instituições de ensino e classificando-a apenas como um coadjuvante do sistema como um todo. Nessa direção, a instituição de ensino superior aceitou o papel de participante dos interesses econômicos do mercado global, ao invés de desempenhar uma função protagonista na introdução de pensamentos e reflexões à formação de uma sociedade madura e sustentável.

Em seu livro “A evolução das ciências contábeis no Brasil”, Barros Leite (2005), descreve as origens, as principais deficiências, carências e bloqueadores do progresso no sistema educacional brasileiro, enquanto, outros países conquistam progressos significativos. Dá ênfase à falta ou escassez de professores e doutores em Ciências Contábeis, com apropriado conhecimento pedagógico, e principalmente, com experiência prática para permitir o ensino de forma adequada e completa, representando, portanto, uma importante lacuna nos cursos de Ciências Contábeis na formação de bons profissionais.

Para o autor, é impossível mensurar quantos professores, pesquisadores, profissionais de grande capacidade e desempenho técnico deixaram de ser formados, diante da notória defasagem entre a ciência contábil e as demais ciências, afetando negativamente ou retardando significativamente o progresso do ambiente educacional contábil. Entretanto, fica fácil projetar que serão necessárias décadas de investimentos em educação para corrigir equívocos estratégicos e colocar em primeiro plano o ambiente acadêmico e profissional.

Em decorrência, apesar de uma série de medidas introduzidas por órgãos reguladores que investem diretamente nessa área, ainda há, sem qualquer preparação ou condição pedagógica, muitos profissionais da área contábil lecionando em universidades brasileiras.

O efeito dessa situação é um inquestionável prejuízo para o ensino contábil, pois, como mencionado anteriormente, esses professores não possuem qualquer preparação pedagógica e, portanto, lecionam de acordo com suas preferências ou da forma que acreditam ser a melhor, ou seja, a forma e o estilo que eles apreciavam dos seus antigos professores que, por sua vez, da mesma forma não possuíam preparação pedagógica condizente com o andamento do mercado. Sendo assim, existe um grande risco de serem potencializadas certas deficiências de ensino, pois, não há qualquer controle sobre as preferências, tendências, hábitos e, sobretudo, ausência de técnicas pedagógicas altamente recomendáveis.

Essa situação pode durar décadas, caso soluções não sejam estudadas e implementadas a curto e médio prazo para atender os anseios e carências dos estudantes de Ciências Contábeis, como bem conclui Barros Leite (2005). Várias propostas foram identificadas e estudadas em workshops com professores da área e, apesar da passagem de tempo de tantos anos, nenhuma ação efetiva foi realizada.

Vale lembrar que os workshops documentados pelos Professores Marion e Robles Jr. ocorreram há quase 20 anos, mesmo assim, os problemas e soluções ainda são aplicáveis, ou leva à conclusão que esse trabalho se mantém atualizado diante da falta de medidas efetivas para minimizar as deficiências identificadas.

Marion e Robles Jr. enfatizam a falta de adequada preparação dos professores, principalmente sobre matérias pedagógicas que seriam minimamente mandatórias para que os novos professores tivessem condições adequadas de ministrar suas aulas, independente da matéria estudada. Destacam, entre outras carências do nosso sistema educacional, a falta de atualização técnica dos professores, ausência do uso de tecnologia, a carga horária mínima, a fixação mínima de conhecimentos específicos, a qualidade das bibliotecas e de outros recursos básicos, mas, principalmente, a falta de pesquisa por parte de todos os interessados, ou seja, professores e alunos, prática ou procedimento que deveria ser obrigatório em todos os anos da graduação superior e pós-graduação.

Nas entrevistas apresentadas no Capítulo IV com os professores coordenadores de curso de Ciências Contábeis, Prof. Fróes e Prof. Formigoni, tem-se como resultado que ambos observam e enfatizam a evolução positiva do curso superior de Ciências Contábeis nas suas respectivas instituições de ensino. Entretanto, concordam que há espaço para melhorias ou há lacunas que precisam ser mapeadas para que soluções sejam estudadas, apresentadas e introduzidas a favor de uma melhor formação de profissionais da área de Ciências Contábeis.

Uma dessas lacunas e que merece pesquisa específica é a falta de homogeneidade dos cursos de Ciências Contábeis no âmbito nacional.

Outro aspecto enfatizado é que, do ponto de vista técnico, o curso está adequado para qualificar contadores, certamente com conhecimento e competência técnica. Entretanto, as competências gerenciais mais relacionadas à comunicação, gestão de pessoas, relacionamento com o mercado não são enfatizadas e, conseqüentemente, somente serão estudadas durante a carreira profissional, pois não há tempo suficiente nos quatro anos letivos para as referidas matérias sejam adequadamente lecionadas pela instituição.

Bem importante também foi a postura do Prof. Lourenzo, entrevistado que é Diretor Executivo da *Ernst & Young University* – EYU, ao registrar vários aspectos que contribuem para a conclusão sobre a existência de lacunas no curso de

Ciências Contábeis para a formação de bons profissionais da área, na perspectiva de uma Universidade Corporativa.

Para ele, basicamente, observa-se que os profissionais recém-formados ou formandos em Ciências Contábeis e recém-contratados pela EY, apresentam uma série de dificuldades e possíveis deficiências na compreensão de assuntos contábeis e na aplicação de conhecimentos elementares nas matérias intituladas habilidades.

A primeira evidência que corrobora com essa observação, é a baixa média de notas obtidas através dos testes de contabilidade, português, inglês e lógica aplicados junto aos candidatos no processo de recrutamento promovido pela empresa.

Com base nos resultados demonstrados e ora lembrados, o Prof. Lourenzo entende que os profissionais de contábeis precisam melhorar na sua qualificação, sobretudo, nas competências que a EY valoriza e o mercado exige.

Nestas competências os alunos de contábeis tem a melhor classificação somente no teste de contabilidade básica e, mesmo assim, com um nível de acerto de apenas 51%. Nas demais competências, os resultados médios em termos de acerto são: Português, 53%; Lógica, 52%; Inglês, 36%. Como já estudados no capítulo III, por esses resultados podem ser percebidos dois aspectos: são muito baixos os resultados de acerto nos testes, e os alunos de contábeis, tem o pior resultado, quando comparados com as demais profissões contratadas, com exceção no teste de contabilidade básica.

Outro aspecto importante, e nem sempre valorizado pelas instituições de ensino, é a capacidade de redação e domínio da língua portuguesa. A média do teste de Português apresentado pelos alunos de Ciências Contábeis é abaixo das médias apresentadas por alunos de outros cursos. Entretanto, do profissional de Ciências Contábeis é esperado uma boa capacidade de comunicação formal, pois essa habilidade é diariamente utilizada, por exemplo, na redação de descrição de procedimentos e controles internos, práticas contábeis e notas explicativas às demonstrações financeiras, documentos públicos e que exigem precisão, clareza e objetividade.

O pouco conhecimento sobre as práticas contábeis nacionais ou internacionais também representa importante lacuna na formação dos profissionais.

Os conceitos de contabilidade básica, intermediária e avançada (CPC e IFRS) são enfatizados no programa de treinamento da EYU e atendem uma demanda de conhecimento básico e indispensável para que o funcionário da área técnica possa iniciar sua carreira com mais segurança e, conseqüentemente, conduzir adequadamente as tarefas estabelecidas pela equipe.

As habilidades não são menos importantes e exigem treinamentos contínuos para que os profissionais tenham melhores condições de trabalho, de relacionamento com equipes e clientes e de monitoramento do seu próprio desempenho.

O Departamento de Gerenciamento Financeiro e o Departamento de Operações e Serviços do Escritório do Banco Mundial no Brasil, Região da América Latina e Caribe, através de pesquisa, já apresentada anteriormente, observam a necessidade de melhorias nos cursos de Ciências Contábeis. O relatório formaliza sobre o progresso nos últimos anos, entretanto, chama a atenção para os métodos de ensino utilizados por instituições de ensino de todo o país, que estão deixando a desejar pela ausência de exercícios de criticidade, bem como de raciocínio analítico.

Do mesmo modo, os requisitos para registro dentro do sistema CFC/CRCs como “contador” ficam aquém das melhores práticas internacionais e pronunciamentos do *International Accounting Education Standards Board* (IAESB) da IFAC. De acordo com as boas práticas internacionais, a formação prática monitorada é parte integrante da pré-qualificação da educação e formação e do registro como membro de uma organização de contabilidade profissional.

A introdução do exame de proficiência foi um passo significativo e positivo para o desenvolvimento da profissão contábil no Brasil. Entretanto, para fortalecer essa conquista, o conteúdo e o foco do exame de proficiência precisam ser atualizados, a fim de torná-los comparáveis com as melhores práticas internacionais, neste caso, a norma IES 6 (*International Education Standards for Professional Accountants* (Normas Internacionais de Educação para Contadores Profissionais)), de “avaliação das capacidades e competências profissionais”.

A caminho da finalização desta dissertação, é possível compreender que a proposta de pesquisa, sobre as lacunas que existem no curso de Ciências Contábeis na percepção de uma universidade corporativa, teve seu êxito logrado, pelas observações relevantes obtidas e que seguem resumidas:

- Ausência de pesquisas e estudos de casos por parte de todos os interessados, ou seja, professores e alunos; práticas ou procedimentos que deveriam ser obrigatórios em todos os anos da graduação superior e pós-graduação.

- Escassez de professores e doutores em Ciências Contábeis, com apropriado conhecimento pedagógico e, principalmente, com experiência prática.

- Falta de atualização técnica do corpo docente.

- Ausência do uso de tecnologia.

- Inclusão, no currículo de Ciências Contábeis, de competências gerenciais relacionadas à comunicação, gestão de pessoas e relacionamentos com o mercado.

- Estudos adicionais sobre a língua portuguesa com ênfase em técnicas de comunicação comercial.

- Ênfase em estudos acerca de princípios contábeis estabelecidos pelo CPC os quais já estão em consonância com os IFRS.

Como sugestões para futuros trabalhos, considerando tudo o que foi desenvolvido e observado neste estudo (pesquisas e entrevistas), há necessidade de pesquisas adicionais sobre distintos assuntos, os quais estão intimamente relacionados com o estudo apresentado, que são, por exemplo:

- Verificação de inconsistência entre as instituições de ensino no âmbito nacional, especificamente em relação à metodologia utilizada e a grade de disciplinas, com ênfase nos CPCs/IFRS.

- Averiguação de possíveis benefícios na introdução de educação continuada obrigatória, a ser estabelecida por órgãos reguladores para os contadores, portanto, responsáveis pela preparação de demonstrações financeiras.

## REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J. Usos e abusos dos estudos de caso. **Cadernos de Pesquisa**, v.26 n. 129, São Paulo set. / dez. 2006.

ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. **Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional**. Brasília: Liberlivros, 2005. p. 7-70.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TECNOLOGIA EDUCACIONAL – ABT. **Universidade Corporativa: Uma Educação Estratégica**. Disponível em: <<http://www.abt-br.org.br>> Acesso em: 18 out. 2013

BARROS LEITE, Carlos Eduardo. **A Evolução das Ciências Contábeis no Brasil**. 1ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

BAYMA, Fátima; MONTENEGRO, Eraldo. **Universidade Corporativa: Uma Decisão Estratégica, Educação Corporativa Desenvolvendo e Gerenciando Competências**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho. **Revista RAE**, FGV V.41 n.1 jan/mar 2001.

BRASIL. **Relatório No. ACS4737**, de Junho de 2013. Relatório sobre a Observância de Normas e Códigos (ROSC): Contabilidade e Auditoria. Departamento de Gerenciamento Financeiro e Departamento de Operações e Serviços do Banco Mundial. Disponível em: <[http://www.worldbank.org/ifa/rosc\\_aa.html](http://www.worldbank.org/ifa/rosc_aa.html)> Acesso em: 20 dez. 2013.

CARNEIRO, João M. Aveiro. Os cursos de ciências contábeis: algumas reflexões. **Pensar Contábil**. Rio de Janeiro, n.14, p.25-26, nov/jan.2002.

CARVALHO, Ronaldo Fróes de. **Entrevistado**. Coordenador do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FECAP – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP). Entrevista realizada em: 20 de março de 2014, às 19 horas, nas dependências da FECAP.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.

EBOLI, Marisa P.. **Educação Corporativa no Brasil**. Mitos e Verdades. São Paulo: Gente, 2004.

ERNST & YOUNG (EY). **Informações Gerais sobre a EY**. Disponível em: <<http://www.ey.com/BR/pt/About-us>> Acesso em: 12 fev. 2013 ou 2014.

ERNST & YOUNG (EY). **Histórico dos Fundadores**. Disponível em: <<http://www.ey.com/BR/pt/About-us/Our-people-and-culture/Our-history> Acesso em 10 mar. 2014.

\_\_\_\_\_. **Linha do Tempo**. Disponível em: <[http://www.ey.com/BR/pt/About-us/Our-history/Linha\\_do\\_Tempo\\_-\\_EY\\_Terco](http://www.ey.com/BR/pt/About-us/Our-history/Linha_do_Tempo_-_EY_Terco) Acesso em: 12 maio 2014.

\_\_\_\_\_. **Plano Estratégico EYU – Relatório Interno**. Produzido sob a coordenação de Armando Lourenzo, Diretor Executivo, 2013.

ERNST & YOUNG INTERNATIONAL. **Informações Gerais**. Disponível em: <http://www.ey.com/GL/en/About-us> Acessos constantes em diversos meses, 2013; 2014.

FORMIGONI, Henrique. **Entrevistado**. Coordenador do Curso de Ciências Contábeis. Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA). Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Entrevista realizada em: 07 de março de 2014.

FURLANI, Lucia M. Teixeira. **Autoridade do Professor: Meta, Mito ou Nada Disso**. 7ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª. Ed. São Paulo Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Estudo de Caso: Fundamentação científica subsídios para coleta e análise de dados como redigir o relatório**. São Paulo: Atlas, 2009.

GODOI, Arilda S. Estudo de Caso Qualitativo. In. GODOI, Christiane K.; BANDEIRA-DE-MELO, Rodrigo; SILVA, Anielson Barbosa da. (orgs). **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais**. Paradigmas, Estratégias e Métodos. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, Elizabeth; STAREC, Cláudio. Conhecimento tem prazo de validade?. In: RICARDO, E. J. (Org). **Gestão de Educação Corporativa**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LITTO, Fredric Michel. A Universidade e o Futuro do Planeta. In: MORTHY, Lauro (org.) **A Universidade em questão**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2003. p. 57-67.

LOPES, Neyde Vernieri. **Educação Corporativa – Desenvolvendo e gerenciado competências**. São Paulo: Pearson Prentice Hall – FGV, 2005.

LOURENZO, Armando. **Entrevistado**. Diretor Executivo da *Ernst Young University*. Entrevista realizada em: 08 de maio de 2014, na sede da EUY São Paulo.

MACIEL, Adriana Moreira da Rochal; FREITAS, Deisi Sangói; CORRÊA, Guilherme Carlos; WIELEWICKI, Hamilton de Godoy; SILVA, Valmir da. **Universidade Hoje: O que precisa ser dito?** Santa Maria: UFSM, 2012.

MARION, José Carlos; ROBLES JR., Antonio. *Total Quality Management Aplicado ao Ensino Superior de Contabilidade*. "A Busca da Qualidade no Ensino Superior de Contabilidade no Brasil". Documento resumo dos workshops regionais. **Congresso Brasileiro de Contabilidade**. Fortaleza, outubro de 1996. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/download/25090>> Acesso em: 19 nov. 2013.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa: A gestão do Capital Intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. **Desenvolvimento de Produto e Educação Corporativa**. 1ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

RICARDO, Eleonora Jorge. **Gestão de Educação Corporativa**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ª. Ed. São Paulo Atlas, 1999.

SAVIANI, Dermeval. Universidade Hoje: Mutações de uma Instituição Milenar. In. MACIEL, Adriana Moreira da Rochal; FREITAS, Deisi Sangói; CORRÊA, Guilherme Carlos; WIELEWICKI, Hamilton de Godoy; SILVA, Valmir da. **Universidade Hoje: O que precisa ser dito?** Santa Maria: UFSM, 2012, p.178-180.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23ª Ed. São Paulo: Cortez, 2007. 334 p.

SÍVERES, Luiz. **Universidade: torre ou sino?** Brasília: Editora Universa, 2006.

STAKE, R. E. *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA.: Sage, 1995.

VEIGA, Ilma P. A. **Educação Superior: Alternativas para o desenvolvimento profissional docente – Universidade Hoje: O que deve ser dito?**. São Paulo: Ed. da UFSM, 2012.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso – Planejamento e Métodos**. 4ª. Ed. São Paulo: Bookman, 2010.

## ANEXO

### Anexo I – Cursos Oferecidos pela E&Y

#### Contabilidade Introdutória:

##### Objetivos:

- Instrumentalizar os trainees em auditoria sobre a importância da contabilidade, seus usuários, procedimentos contábeis básicos e os princípios fundamentais em contabilidade;
- Demonstrar aos trainees em auditoria a importância da elaboração dos demonstrativos contábeis e a sua forma integração;
- Capacitar aos diversos profissionais, envolvidos diretamente e indiretamente com as informações contábeis, sobre a forma de elaboração dos demonstrativos contábeis com base em lançamentos contábeis.

##### Conteúdo:

- Aplicação de Avaliação Inicial de Contabilidade para balizamento do conhecimento dos temas;
- Apresentação da Correção da Avaliação e dos principais problemas identificados;
- Principais Usuários da Contabilidade; Bens, Direitos e Obrigações; Balanços Sucessivos;
- Contas Patrimoniais e de Resultado;
- Estruturação das Principais Demonstrações Financeiras (Balanço Patrimonial e Demonstração do Resultado);
- Princípios Fundamentais de Contabilidade e a Integração nas Peças Contábeis;
- Regime de Competência e Regime de Caixa;
- Inventário Permanente e Inventário Periódico;
- Fatos que alteram as compras e vendas;
- Integração entre o Balanço Patrimonial, Demonstração do Resultado do Exercício, Demonstração dos Lucros ou Prejuízos Acumulados e a Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido;
- Operações Contábeis Diversas e Desenvolvimento das Peças Contábeis;
- Aplicações Pré e Pós-Fixadas;
- Financiamentos Pré e Pós-Fixados;
- Operações Contábeis Diversas e Desenvolvimento das Peças Contábeis;
- Provisões para Créditos de Liquidação Duvidosa;
- Provisão para Perdas nos Estoques;
- Provisão das Perdas em Investimentos;
- Provisões para Férias e 13º Salário e Encargos Sociais;
- Provisão dos Principais Impostos (IRPJ, CSSL, PIS, COFINS);
- Reservas de Capital, Reservas de Reavaliação, Reserva de Lucros e Dividendos;
- Operações Contábeis Diversas e Desenvolvimento das Peças Contábeis;
- Avaliação dos Investimentos pelo Custo e pela Equivalência Patrimonial;
- Apropriação dos Dividendos das Ações Avaliadas pelo Custo e pela Equivalência Patrimonial;
- Investimentos Avaliados pela Equivalência Patrimonial (Ágio/Deságio);

- Registro das Operações do Imobilizado;
- Registro das Operações do Diferido;
- Registro da Depreciação, Amortização e Exaustão;
- Operações Contábeis Diversas e Desenvolvimento das Peças Contábeis;
- Imposto de Renda Lucro Real e Lucro Presumido;
- Livro de Apuração do Lucro Real;
- Prejuízo Fiscal - Tratamento;
- Desenvolvimento do Lucro Real Anual e Lucro Real Trimestral;
- Desenvolvimento do Lucro Presumido;

### **Intern Program:**

#### **Objetivos:**

-Introduzir os trainees recém – contratados ao processo de auditoria, visando o compartilhamento de conhecimentos básicos de contabilidade e técnicas de auditoria.

#### **Competências:**

- Introdução ao programa de auditoria
- Visão geral da metodologia global de auditoria
- Metodologia global de auditoria
- Visão geral do software EY/AWS
- Minhas responsabilidades
- Técnicas de entrevista
- Ambiente de auditoria
- Documentando papéis de trabalho
- Importância da documentação de auditoria
- Planejamento e testes de controle
- Testes substantivos de contas a receber – teoria e prática
- Testes substantivos de contas a pagar e eventos subsequentes – teoria e prática
- Visão geral do inventário físico
- Testes substantivos nas contas de resultado – teoria
- Visão geral das diferenças de auditoria
- Procedimentos gerais de auditoria
- Manutenção do software (utilizado para arquivamento e controle de papéis de trabalho)
- Revisão analítica
- Concluindo a auditoria
- Conclusão do treinamento
- Ferramentas de auditoria
- Procedimentos de movimentação de contas auditadas em datas interinas
- Uso de confirmações externas
- Independência, confidencialidade e fontes de consulta;