UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E ATUÁRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTROLADORIA E
CONTABILIDADE

Robson Queiroz Pereira

**Contabilizando líderes: Mensurando a contribuição da formação profissional sob
a lente dos capitais de Bourdieu**

São Paulo
2018

Prof. Dr. Vahan Agopyan
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Adalberto Américo Fischmann
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Ariovaldo dos Santos
Chefe de Departamento de Contabilidade

Prof. Dr. Lucas Ayres Barreira de Campos Barros
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

ROBSON QUEIROZ PEREIRA

Contabilizando líderes: Mensurando a contribuição da formação profissional sob a lente dos capitais de Bourdieu

Versão Corrigida

Dissertação apresentada ao Departamento de Contabilidade e Atuária, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo, para a obtenção do título Mestre em Ciências.

Orientadora: Silvia Pereira de Castro Casa Nova

São Paulo
2018

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial, deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Pereira, Robson Queiroz

Contabilizando líderes: mensurando a contribuição da formação profissional sob a lente dos capitais de Bourdieu / Robson Queiroz Pereira. -- São Paulo, 2018.

149 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2018.

Orientador: Sílvia Pereira de Castro Casa Nova.

1. Contabilidade 2. Liderança 3. Educação 4. Sociedade I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 657

Nome: Robson Queiroz Pereira

Título: Contabilizando líderes: Mensurando a contribuição da formação profissional sob a lente dos capitais de Bourdieu

Dissertação apresentada ao Departamento de Contabilidade e Atuária, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo, para a obtenção do título Mestre em Ciências.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Profa. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Profa. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pois se não fosse por Ele, com Ele e Nele, NADA disso teria sido possível! E também à Nossa Senhora, minha mãe, nas figuras de Nossa Senhora Aparecida e Nossa Senhora de Nazaré, que não cansam de interceder por mim. E também ao meu São Francisco, exemplo de vida e santidade que eu me espelho.

A minha família Queiroz, Pereira e Amigos, especialmente a minha mãe Maria de Fátima, minha irmã Fabíola Queiroz, minha sobrinha Maria Eduarda e minha namorada Elen Queiroz, mulheres especiais que eu amo tanto, que me apoiam nos meus sonhos e que tanto me compreendem nas ausências. E a minha gratidão ao Felisberto, aos meus padrinhos Jorge e Cláudia e minha prima Larissa por sempre me incentivarem. Amo muito vocês!

A minha orientadora, Profa. Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova, por toda acolhida acadêmica, por ter me auxiliado desde o início nessa jornada e ter sido alguém tão especial para que tudo isso pudesse se concretizar, o meu muito obrigado de coração!

À Gabriela Vasconcelos e Paola Londero pessoas maravilhosas, que tive a honra de conhecer e que me fortaleceram nessa caminhada acadêmica. Sem vocês eu não chegaria até aqui, ou se tivesse, teria sido tudo muito mais difícil.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo subsídio ao longo de todo o mestrado, auxílio sem o qual não seria possível conduzir essa pesquisa e ter a oportunidade de contribuir para a ciência da contabilidade.

Aos 23 entrevistados desta pesquisa e aos 3 entrevistados do pré-teste, que pararam suas rotinas para participar dessa entrevista e, além da contribuição teórica, também contribuíram com maravilhosos exemplos de vida e que levarei comigo para sempre.

Aos Profs. Drs. presentes na banca de qualificação e defesa: Guillermo Braunbeck, Fernanda Sauerbronn e Ana Heloísa pelas excelentes contribuições e que permitiram a melhoria e evolução deste trabalho.

Aos amigos Alan Góis, Carol Shinoda, Juliana Nelia, Renan Barabanov, Samuel Durso, Taynâh Ueda, Vania Muzel, Vitor Nasu e Vitor Tendeiro, obrigado pelas parcerias e pelo convívio aprendi muito com vocês!

Aos colegas do GENERAs e também da orientação coletiva: Ana Rodrigues, Elubian Sanchez, Camila Soueneta, Denise Bittar-Godinho, Felipe Teixeira, Juliana Bittar-Godinho, Larissa Calixto, Liege Moraes, Raíssa Farias, Marcus Satto, Sandro Vieira, Suilise Wille e William Gouveia por todas as contribuições e trocas de experiência que fortaleceram esta pesquisa.

Aos amigos que a vida me deu de presente e nenhuma distância mudará isso: Ana Carolina Leal, Bárbara Costa; Bianca Machado (E família!), Daiana Cunha, Gustavo Sixel, Juliana Correia, Katia Rangel, Luciano Justen, Milena Rodrigues, Rosana Nascimento, Tayna Celebrini, Thiago Queiroz, Samuel Oliveira (Priscila e família!) e Vagner Santos.

Aos colegas da turma de ingressantes 2016 do mestrado e doutorado: Alyson Aires, Andressa Soreira, Antonio Schumacher, Eduardo Bona, Fernando Trambacos, Liege Moraes, Marília Ohlson, Patricia Garcia, Paulo Aparecido, Rogério Diógenes e Susana Cipriano, por todo apoio que sempre me dedicaram.

Aos amigos do mestrado e doutorado de outras turmas: Alan Góis, Arnaldo Trigo, Bianca Checon, Caio Russo, Carolina Venturini, Christian Mascarenhas, Daiana Braguetto, Daniel Cardoso, Diana Almeida, Elise Soerger, Jeice Catrine, Leide Moreira, Maiara Sasso, Marco Aurélio, Martha Bianchi, Raquel Sarquis, Ricardo Suave, Samantha Telles e Verônica Santana pessoas especiais e que me foram muito importantes ao longo desses 2 anos.

A todos os alunos mestrandos e doutorandos do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade – PPGCC da USP o qual eu tive a honra de ser o Representante Discente. Foi um período de muito aprendizado, amadurecimento e oportunidade de lutar por um curso melhor para todos nós. Acho que conseguimos juntos boas melhorias para todos nós e para os futuros ingressantes.

Aos amigos colaboradores amigos da USP: Adriana, Ana Paula, Andrés, Belinda, Carlos Roberto, Fofo, Gisele, Giseli, Izabel, Juliana, Luigi, Nivaldo, Quitola, Rodolfo e Samantha. E também a Márcia e Cida que muito contribuíram ao longo do mestrado para que tudo pudesse dar certo! E a todos os demais funcionários da USP, FEA, EAC, PPGCC e FIPECAFI que, sem dúvida, fazem parte também deste trabalho.

Aos Profs. Drs. e que diretamente ou indiretamente contribuíram para esta pesquisa ou para este pesquisador: Bruno Salotti, Eduardo Flores, Fabio Frezatti, Guillermo Braunbeck, Fernando Murcia, Edgard Cornacchione, Lucas Ayres, Luís Eduardo Afonso e Luiz Paulo Lopes Fávero.

Aos Profs. Drs. Janette Brunstein e Joshua Imoniana pelo apoio nas ferramentas e análises qualitativas. E aos Profs. Drs. que me ajudaram a compreender melhor Bourdieu: Alexandre de Pádua Carrieri e Maria da Graça Setton.

Aos Profs. Drs. que sempre admirei e tive a oportunidade de ter aula no mestrado e que considero lideranças na ciência contábil: Ariovaldo dos Santos, Eliseu Martins e Luiz Nelson de Carvalho.

Agradecimento especial aos amigos que me apoiaram grandemente para que estas entrevistas ocorressem: Camila Soueneta, Cecília Geron, Juliana Nelia, Marta Pelucio e Thiago Queiroz. Obrigado pelo tempo dedicado!

E aos amigos das empresas e escolas por onde passei: Marambaia, Adjucol, TAESA, UCP e UFF. Pessoas que tanto me ensinaram sobre contabilidade e sobre a vida. Esse trabalho não começou em 2016 e nem acabou em 2018, ele é fruto de toda uma trajetória e tudo que aprendi e vivenciei com vocês. Muito obrigado!

Por fim, a todos que passaram pela minha vida, Gratidão!

“Stay hungry. Stay foolish.”

Steve Jobs

RESUMO

Pereira, R. Q. (2017). *Contabilizando líderes: mensurando a contribuição da formação profissional sob a lente dos capitais de Bourdieu* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Os contadores são considerados em diversas pesquisas como profissionais e estudantes estereotipados negativamente (Hunt et al., 2004). Além disso, são profissionais que não são percebidos com aspectos de liderança. Adicionalmente, a verdadeira função do curso de ciências contábeis na sociedade não é muitas vezes compreendida por estudantes (Hsiao, 2013). Tais fatores resultam em uma graduação em ciências contábeis direcionada a um público interessado no fator empregabilidade ou que já trabalhe na área. Fatores culturais e geracionais também consolidam a graduação em ciências contábeis com tendo um caráter muito tecnicista e que não converge com as necessidades de formação de uma liderança empresarial. A possibilidade de uma pessoa ocupar posição de liderança empresarial pode ser compreendida por meio da Teoria Social de Bourdieu (2006) como resultado de fatores de distinção na sociedade em consequência dos acúmulos de capitais cultural, social, econômico (Bourdieu, 1998). Por conseguinte, a justificativa da relevância deste trabalho é que, diante de uma verdadeira explosão no número de instituições, cursos, estudantes e contadores registrados, nos últimos 10 anos, buscar compreender, por meio da lente bourdieusiana, o motivo de uma baixa participação dos profissionais da área em cargos de liderança. Deste modo, este trabalho, ao buscar entender a contribuição da formação profissional em contabilidade para o acesso a posições de liderança, teve como objetivo geral investigar a contribuição da formação em contabilidade na geração e acúmulo de capitais relacionados à liderança empresarial. A metodologia contou com uma abordagem qualitativa, dentro do paradigma interpretativista (Guba & Lincoln, 1994), que permitiu dar “voz ao campo”. Assim, baseou-se em 23 entrevistas semiestruturadas com 19 contadores, dois profissionais com outras formações e dois recrutadores, sendo ao todo 21 líderes. Com auxílio do software de análise de dados qualitativos NVivo®, os achados foram organizados em 55 categorias que permitiram analisar, à luz da teoria subjacente, as falas das pessoas entrevistadas. Foi possível compreender como se dá o acúmulo de capitais ao longo da formação em ciências contábeis e quais capitais tais lideranças trouxeram de antes do curso. Os achados apontam que a escolha em contabilidade se dá por fatores relacionados à empregabilidade e não por fatores relacionados com um sonho de carreira ou profissão (vocação). Mas, ainda assim, é possível perceber uma sensação de prestígio pelas conquistas, o que leva a entender o curso como uma oportunidade de ascensão social. Os entrevistados também citam fatores que relacionam lacunas de formação com dificuldades de ascender a posições de liderança como ser uma graduação muito técnica e a falta de disciplinas quantitativas e humanísticas. Foram ainda registrados fatores culturais do nosso país como responsável por uma falta de conhecimento e prestígio da profissão na sociedade. Espera-se com este trabalho possibilitar reflexões para os gestores de cursos em contabilidade que têm como estratégia a formação de lideranças empresariais. Acredita-se que também que este ofereça uma possibilidade de reflexão para professores, educadores, alunos e pesquisadores de contabilidade sobre as oportunidades que o curso (não) gera ao decorrer da formação acadêmica.

Palavras-chave: Contabilidade. Liderança. Educação. Sociedade.

ABSTRACT

Pereira, R. Q. (2017). *Accounting for leaders: measuring the contribution of the professional qualification through the lens of Bourdieu's capitals* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Accountants are considered in several researchers as negatively stereotyped professionals and students (Hunt et al., 2004). In addition, they are professionals who are not perceived with aspects of leadership. Additionally, what is the true function of the course in accounting sciences in society is often not understood by other students (Hsiao, 2013). These factors result in a degree in accounting sciences directed at an audience interested in the employability factor or that already works in the area. Cultural and generational factors also consolidate the degree in accounting sciences with a very technical character and that does not converge with the needs of a business leadership. The possibility of a person occupying a position of business leadership can be understood through Bourdieu's Social Theory (2006) as a result of factors of distinction in society as a consequence of the accumulation of cultural, social and economic capital (Bordieu, 1998). Therefore, the justification for the relevance of this work is that, in the face of a real expansion in the number of colleges, courses, students and accountants registered in the last 10 years, to understand, through the Bourdieu's lens, the reason for a low participation of professionals of the area in leadership positions. In this way, this paper seeks to answer the contribution of professional training in accounting for the generation and accumulation of capital that allow access to leadership positions. Its main objective was to investigate the contribution of training in accounting in capitals related to business leadership. The methodology had a qualitative approach, within the interpretative paradigm (Guba & Lincoln, 1994), that allowed to give "voice to the field" and from 23 semi-structured interviews with 19 accountants, two professionals with other formations and two recruiters, all 21 leaders in this research. Using the NVivo® qualitative data analysis software, the findings were organized into 55 categories that allowed the respondents' comments to be analyzed in the light of the underlying theory. It was possible to understand how the accumulation of capital occurs during the course in accounting and what capitals such leaderships brought before the course. The findings indicate that although the choice in accounting is due to factors related to employability, not factors related to a dream career or profession (vocation). But even so, it is possible to perceive a sense of prestige by the achievements, which leads to understand the course as an opportunity of social ascension. Respondents also cite factors linking training gaps with difficulties in advancing to leadership positions such as being a very technical degree and lack of quantitative and humanistic disciplines. Cultural factors of Brazil were also recorded as responsible for a lack of knowledge and prestige of the profession in society. This work is expected to provide reflections for courses in accounting that have as strategy the formation of business leaders. It is also believed to offer a possibility of reflection for teachers, educators, students and accounting researchers about the opportunities that the course (not) generates during the academic formation.

Keywords: Accounting; Leadership; Education; Society.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Amplas competências de gestão	25
Figura 2 - Capitais comuns entre líderes empresariais e contadores.....	30
Figura 3 - Simplificação do campo de Bourdieu.....	42
Figura 4 - Influência dos capitais entre contadores e líderes	66
Figura 5 - Nuvem de palavras líder e liderança	82
Figura 6 - Campo contábil a partir dos <i>insights</i> dos participantes	130

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estereótipos relacionados com a variável liderança	47
Tabela 2 - Competências e habilidades técnicas e não técnicas requeridas pelo mercado	52
Tabela 3 - Paradigmas de pesquisa em administração	56
Tabela 4 - Oito “grandes campos” para uma excelente pesquisa qualitativa.....	58
Tabela 5 - Entrevistados pré-teste	60
Tabela 6 - Retorno dos convites por e-mail	63
Tabela 7 - Principais categorias de análise das entrevistas	69
Tabela 8 - Subcategorias de análise das entrevistas	70
Tabela 9 - Categorias Nvivo x Capítulos de análises.....	71
Tabela 10 – Informações das entrevistas e dos entrevistados	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAA.....	<i>American Accounting Association</i>
AICPA	<i>American Institute of Certified Public Accountants</i>
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEO	<i>Chief Executtive Officer</i>
CES	Câmara de Educação Superior
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CFO	<i>Chief Financial Officer</i>
CIMA	<i>Chartered Institute of Management Accountants</i>
CNE	Conselho Nacional de Educação
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
EAC	Departamento de contabilidade e atuária
FBC	Fundação Brasileira de Contabilidade
FEA	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP
FIPECAFI	Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis Atuariais e Financeiras
IES	Instituições de Ensino Superior
IMA	<i>Institute of Management Accountants</i>
INEP	Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MAS	<i>Management Accounting Section</i>
MEC	Ministério da Educação
PBL	<i>Problem Based Learning</i>
PPGCC	Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da FEA
USP	
QDA	<i>Qualitative Data Analysis</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO	21
1.1 Introdução.....	21
1.2 Contextualização	23
1.2.1 A ciência e as práticas contábeis	24
1.2.2 A educação contábil	24
1.2.3 A educação contábil no Brasil.....	26
1.2.4 A escolha de carreira em contabilidade.....	28
1.2.5 A liderança na carreira em contabilidade	29
1.3 Problema de pesquisa.....	30
1.4 Objetivos	31
1.5 Justificativa.....	32
1.6 Contribuições e impacto esperado.....	33
2. REFERENCIAL TEÓRICO	35
2.1 Teoria dos capitais de Bourdieu	35
2.1.1 Campo e <i>habitus</i>	36
2.1.2 Classes e agentes.....	37
2.1.3 Conceitos de capitais e <i>illusio</i>	38
2.2.3.1 Capital cultural	39
2.2.3.2 Capital social	40
2.2.3.3 Capital econômico.....	41
2.2.3.4 Capital simbólico.....	44
2.2.3.5 <i>Illusio</i>	45
2.2 Contabilidade	45
2.2.1 Liderança em contabilidade	46
2.2.2 Campo e <i>habitus</i>	50
2.2.3 Capitais e <i>illusio</i>	51

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	55
3.1 Paradigma de pesquisa	55
3.2 Procedimentos metodológicos.....	57
3.3 Etapas metodológicas.....	57
3.3.1 Elaboração do roteiro de entrevista.....	57
3.3.2 Pré-teste	60
3.3.3 Critério de seleção de entrevistados.....	61
3.3.4 Condução das entrevistas.....	65
3.3.5 Roteiro, transcrições e categorias	67
4. ANÁLISES DAS EVIDÊNCIAS E DISCUSSÕES	73
4.1 Análise.....	73
4.2 Liderança.....	78
4.3 Escolha do curso e carreira.....	83
4.4 Experiências	85
4.5 Campo contábil	87
4.5.1 Contador.....	88
4.5.2 Entidades contábeis.....	90
4.6 Capitais.....	92
4.6.1 Capital econômico	93
4.6.2 Capital cultural.....	95
4.6.3 Capital social.....	97
4.6.4 Capital simbólico	100
4.7 <i>Illusio</i>	104
4.8 Autorreflexão sobre liderança	105
4.9 Aspectos educacionais e profissionais	108
4.9.1 Firmas de auditoria como escolas	109
4.9.2 Reformulação do curso	112

4.9.3 Fatores culturais	116
4.9.4 Liderança independente da profissão.....	119
4.9.5 Inspirações e superação de desafios.....	121
4.9.6 Maior engajamento profissional	123
4.9.7 Diferenças entre as gerações	125
4.9.8 Disciplinas muito técnicas e falta de gestão e liderança	127
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
REFERÊNCIAS	139
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	145
APÊNDICE B – CARTA CONVITE PARTICIPAÇÃO PESQUISA	147
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRO E ESCLARECIDO....	148

1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO

1.1 Introdução

Se pararmos para pensar em quantos contadores conhecemos ocupando posições de liderança, será que identificaremos quantos? Cinco? Três? Nenhum? Essa pergunta eu me fiz repetidas vezes: Por que os contadores não parecem estar presentes em posições de liderança? Essa aparente ausência tem relação com características da profissão ou com características dos profissionais? É uma “falha” de formação, ou seja, os cursos de graduação de contabilidade não preparam seus egressos para ocupar postos de liderança?

Na palestra de abertura do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, em 2015, foram apresentadas as informações sobre a pouca representatividade dos contadores brasileiros dentre as posições de *Chief Executive Officer* (CEO). Em comparação com o percentual de contadores que ocupam a posição no Brasil e nos Estados Unidos é possível perceber uma considerável diferença: enquanto nos Estados Unidos 13% dos CEOs são contadores (Spencer Stuart, 2015), no Brasil eles são apenas 3,3% (Campos, 2014). Por que será que o problema parece ser ainda maior no Brasil?

Pesquisa realizada pelo portal Carreira da Exame.com (Zambarda, 2010) sobre o perfil dos cargos de CEO das 10 companhias mais lucrativas do Brasil, de acordo com o *ranking* do anuário da revista *Exame* “Melhores & Maiores” do ano de 2010, mostrou a distribuição da formação dos presidentes das maiores companhias nos cursos de engenharia, economia e administração. Dentre esses profissionais, havia dois engenheiros, cinco economistas e três administradores. Um dos CEOs tinha formação em economia pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA USP).

Cardoso, Souza e Almeida (2006), em uma pesquisa exploratória, detectaram a baixa participação do contador em atividades consideradas mais abrangentes ou de nível de diretoria. Relacionaram esses resultados aos baixos índices de respostas para competências relacionadas ao planejamento estratégico, capacidade de inovação, trabalhos corporativos, poder de persuasão e convencimento e pelo pouco conhecimento em informática. Os autores reforçam a necessidade de se repensar a formação do contador dado que 70% dos respondentes afirmaram ter feito apenas cursos para desenvolver suas habilidades técnicas. Tudo isso está em oposição

com a competência de liderança, que foi considerada a mais importante, pela análise da literatura utilizada pelos próprios autores.

Borinelli (2006), ao refletir sobre esses contadores no interior das organizações, analisou a controladoria das 100 maiores empresas privadas que operam no Brasil. A partir dos resultados da análise, percebe-se que os contadores estão presentes pouco acima da metade do total de *controllers*, tanto nas companhias que possuem definidos o setor de controladoria quanto nas demais (54% e 55% respectivamente). Isso significa que, mesmo dentro da controladoria das empresas, esses profissionais dividem o seu espaço com administradores, economistas, engenheiros e analistas de sistemas.

No caso das empresas de pequeno porte, o contador deveria estar mais presente junto aos usuários. No entanto, em sua pesquisa com os proprietários-administradores de pequenos negócios e especialistas, Silva (2015) relatou a prevalência da figura do contador como um despachante de impostos e de folha de pagamentos, tendo assim a sua atuação profissional diretamente ligada a aspectos burocráticos, fiscais e trabalhistas. Para essas empresas, conforme a pesquisa dessa autora, o contador poderia desempenhar o papel de consultor e prestador de serviços, sendo que a consultoria contábil poderia ter diferentes naturezas, como ferramental, de aconselhamento e de treinamento.

Refletindo sobre essas limitações profissionais perante as organizações empresariais, conclui-se que alguns cursos possuem maior sucesso em preparar seus egressos para ocupar posições de liderança empresarial. Seria então um problema do currículo do curso? Por outro lado, a teoria social, de Bourdieu (1986) tem sido utilizada para se compreender o acesso a posições de liderança não com ênfase em características individuais, mas sim a partir das relações sociais e de suas interações. Conceitos propostos por Bourdieu (1983, 1986, 1989, 1998, 2003, 2005, 2006, 2008 e 2011) como campo, *habitus*, agentes, *illusio* e dos capitais cultural, social, econômico e simbólico poderiam ser relacionados com a contabilidade para explicar esse contexto que encontramos?

A teoria social (Bourdieu, 1986) considera o campo como a autonomia de certo domínio de concorrência e disputa interna. Esse campo serve de instrumento ao método relacional de análise das dominações e práticas específicas de um determinado espaço social no qual é determinada a posição social dos respectivos agentes. Dessa forma os indivíduos se posicionam nos campos de acordo com seu respectivo capital acumulado. E, para que o campo exista, é necessário o *habitus*.

Enquanto o capital econômico é a moeda de troca no campo econômico, o capital cultural e o capital social são moedas que auxiliam na relação entre os outros campos. Os campos possuem diferentes hierarquias de valores. Bourdieu (1986) considera quatro formas de capital como parte do campo e das práticas, sendo esses: capital cultural, capital social, capital econômico e capital simbólico. Os capitais explicam as diferenças entre os grupos sociais, podem ser estes financeiros ou não. Os capitais têm vida própria, mas podem ser articulados entre si e também adquiridos ou trocados.

O *habitus* refere-se a disposições socialmente estabelecidas e que os indivíduos internalizam na sua forma de agentes sociais. Esses agentes sociais utilizam-se das ações de princípios organizadores sem um planejamento consciente. Esses atores sociais incorporam os *habitus* e, a partir das distribuições de capitais, a dominação se mantém, por mais que muitos não percebam e considerem apenas como uma situação normal, o que faz parte do conceito bourdieusiano de *illusio*.

Dessa maneira, através da visão de Bourdieu, é verificada uma sociedade conduzida por *habitus*, dentro de campos onde a sua remuneração e troca é por meio dos quatro capitais e onde muitas vezes existe um jogo denominado *illusio*. Dentre todas essas definições, como podem ser percebidos a classe e o agente contador nessa relação? A partir desse desconforto com a pequena presença do profissional com formação em contabilidade em posições de liderança, e dessa possibilidade, de utilização da teoria bordieusiana para analisar tal situação, propõe-se o seguinte problema de pesquisa: **Qual a contribuição da formação profissional em contabilidade para a geração e o acúmulo de capitais que permitam o acesso a posições de liderança?**

1.2 Contextualização

A contextualização desta pesquisa ocorre dentro dos âmbitos da ciência e práticas contábeis, educação contábil, educação contábil no Brasil, escolha da carreira em contabilidade e a liderança na carreira em contabilidade. Esses tópicos serão abordados a seguir de modo a descrever a conjuntura do problema de pesquisa.

1.2.1 A ciência e as práticas contábeis

Há milênios, já era possível identificar diversos exemplos de contabilização. A contabilidade, desde sempre, acompanha a evolução da humanidade e se aperfeiçoa de modo a continuar a acompanhar, medir e mensurar a riqueza das entidades (Iudícibus, 2009). Ainda de acordo com o autor, “em certas organizações pequenas poderão faltar o economista, o engenheiro ou o técnico em Administração, mas certamente não faltará o técnico em Contabilidade” (Iudícibus, 2009 p. 16). Dessa forma, é possível perceber a importância da contabilidade e do contador para a sociedade nos mais diversos tipos de entidades.

No campo da ciência social, a contabilidade tem a função clara e objetiva de atender as necessidades dos seus usuários (Lopes & Martins, 2005). Sendo assim, a contabilidade pode interagir com o seu ambiente, seja ele na forma de um cenário primitivo, que tem como principal característica a estagnação e a falta de evolução contábil, ou um cenário modificado, no qual a contabilidade evolui para acompanhar os novos desafios da sociedade. E, dessa maneira, os autores afirmam:

O processo contábil é composto pelas etapas de reconhecimento, mensuração e evidência das atividades econômicas, sendo resultado de um amplo conjunto de forças econômicas, sociais, institucionais e políticas. Essas forças delineiam as principais características do processo contábil tendo em vista o grau de influência dos agentes interessados em sua evolução (Lopes & Martins, 2005 p. 52).

1.2.2 A educação contábil

Durante décadas se discutiu nos Estados Unidos uma reforma com relação ao ensino em contabilidade e negócios. Assim, vários esforços foram feitos ao longo dos últimos anos para que as universidades e as entidades de classe repensassem o currículo e carreira em contabilidade em um cenário de longo prazo. O resultado de um desses esforços, dentre as diversas entidades da classe e da academia contábil, foi a criação da *Pathways Commission* (Lawson et al., 2013) pela *American Accounting Association* (AAA).

A AAA foi fundada em 1916 e tem como lema “Líderes do pensamento em contabilidade” (*Thought Leaders in Accounting*). A associação, que possui a maior comunidade de contadores na academia, contribui com a evolução do pensamento contábil pela colaboração, inovação e publicação de pesquisas em seus diversos periódicos (AAA, 2017). Já o *Institute of*

Management Accountants (IMA) iniciou as atividades em 1919 com o objetivo de promover conhecimento e profissionalismo entre os contadores gerenciais, além de promover a compreensão da importância do papel do contador na gestão das empresas (IMA, 2017).

Assim sendo, essa preocupação de instituições extremamente tradicionais nos remete à relevância de se repensar o ensino em contabilidade. E a partir dessa preocupação foi constituída a *Pathways Commission* por meio de uma força tarefa que contou com o apoio do IMA e do *Management Accounting Section* (MAS), órgão do AAA. Conforme Lawson et al. (2013), a *Pathways* tem como objetivo criar uma estratégia estadunidense, em âmbito nacional, para a preparação da próxima geração de contadores.

De acordo com Lawson et al. (2013) um dos objetivos da *Pathways Commission* seria o de proporcionar uma carreira de longo prazo pela criação de uma nova estrutura de educação contábil, tendo como base a integração de diversas competências categorizadas dentre três principais grupos: competências fundamentais, competências contábeis e amplas competências de gestão, como destacado na Figura 1 apresentada a seguir.

Figura 1 – Amplas competências de gestão

Competências de Gestão				
Liderança	Ética e Responsabilidade social	Gestão de Processos e Melhorias	Governança, Risco e Compliance	Competências comerciais

Fonte: Lawson et al. (2013).

Essas competências deveriam ser desenvolvidas pelos estudantes durante a graduação. Dessa forma, refletindo-se sobre um currículo em ciências contábeis que contemple uma carreira de longo prazo, é possível perceber alguma preocupação com a liderança na posição de primeira característica dentre as competências gerenciais, seguida por ética, processos e melhorias, governança e competências comerciais. A competência pretendida com a liderança pode ser compreendida na visão dos autores:

Liderança envolve o desenvolvimento e implementação de visão, valores, e uma missão para a organização. Através da liderança é possível criar uma organização sustentável, com foco na melhoria do desempenho, criando experiências positivas para os clientes, investindo e desenvolvendo a educação da força de trabalho, desenvolvendo liderança em outros e planejando a sucessão. Os líderes devem sempre ter em mente a consciência da responsabilidade para com a comunidade e a sociedade em geral. (Lawson et al., 2013, p.302)

A competência liderança abordada pela *Pathways Commission*, foi definida por Northouse (2010) como uma habilidade que envolve influência, ocorre em grupos e tem um propósito comum. O autor aborda características de uma liderança empresarial e a diferença de um gerente. Portanto, um líder deve estar atento aos objetivos comuns, deve ter atitudes éticas e respeitar os liderados, em uma relação na qual não há um lado melhor que o outro e sim, na verdade, uma relação coletiva em prol de uma ou mais metas que trarão retorno a todos os envolvidos.

1.2.3 A educação contábil no Brasil

A profissão contábil, no contexto brasileiro, é prevista em lei federal, através do Decreto-Lei nº 9.295/46, e assim pode se entender a existência de um contrato entre os contadores e a sociedade, tendo como mediador um órgão de classe, nesse caso representado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Essa relação ocorre em função do dever de os contadores prestarem um serviço que tenha o mínimo de qualidade e da sociedade com base no reconhecimento público do contador (Weffort, 2003).

Uma diferença cultural entre os dois países é também a influência do sistema jurídico, no qual os países de origem anglo-saxônica (por exemplo Estados Unidos) têm a predominância do Sistema Consuetudinário (*common law*), que tem por base o direito dos costumes e uma solução para cada caso em situações em que ocorra divergências. Por outro lado, os países que têm como predominância o Sistema Codificado (*code* ou *civil law*) possuem um sistema jurídico extremamente formal e complexo, um sistema totalmente fechado e codificado (por exemplo Brasil). Esse é o modelo brasileiro. Tudo isso se reflete no ensino e nas práticas profissionais (Weffort, 2003).

Os cursos de ciências contábeis brasileiros estão sujeitos às normas do Conselho Nacional de Educação (CNE), Câmara de Educação Superior (CES) e por determinações da Resolução CNE/CES 10 (2004, 28 de dezembro) que estabelecem as diretrizes para os cursos de graduação. A Resolução determina que os conteúdos abordados sejam: (i) conteúdos de formação básica; (ii) conteúdos de formação profissional; e (iii) conteúdos de formação teórico-prática.

Demonstrando uma preocupação com a formação dos contadores no Brasil, seja por questões técnicas no processo de graduação, ou seja por diferenças encontradas nas disciplinas ofertadas para o mesmo curso de ciências contábeis em diversas regiões do país, o CFC emitiu uma 2ª Edição da Proposta Nacional de Conteúdo para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis (Carneiro et al., 2009):

Tal proposta revela-se como mais uma oportuna iniciativa encampada pelo CFC, tendo em vista que as mais de 1.000 Instituições de Ensino Superior (IES) no Brasil apresentam diferentes matrizes curriculares, cuja diversidade dificulta não só os estudantes em termos de transferências, como também a oferta de um ensino mais harmonioso em termos de conteúdo, ementário e bibliografia. Proposta Nacional de Conteúdo para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis representa, entre outros aspectos, um agrupamento de ideias para ser utilizado no meio acadêmico nacional. (p. 5)

Essa mobilização, tanto por parte do CFC, quanto por parte da Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC), pode ser considerada como uma percepção nacional das entidades de classe contábeis brasileiras sobre a necessidade da atualização do currículo, assim como de uma modificação da visão profissional do contador. Entretanto, não se teve acesso a informações sobre os resultados dessa convocação ou quaisquer outras medidas relacionadas.

Um dos fatores da preocupação do CFC com relação à matriz curricular pode ser o aumento significativo na quantidade de profissionais registrados. Conforme dados apresentados por essa entidade (CFC, 2016), foi verificado o crescimento de 49% no número de profissionais em contabilidade entre 2004 e 2016. Enquanto em 2004 o número de profissionais registrados de contabilidade era de aproximadamente 360 mil contadores, 12 anos depois, esse número alcançou a marca de mais de 536 mil registros. Além disso, em 2016, somam-se mais de 57.900 organizações contábeis, sendo em grande parte sociedades de contabilidade.

Esse crescimento no número de profissionais aliado às novas tecnologias, novas obrigações fiscais e a adesão do Brasil às normas internacionais de contabilidade resultaram em um novo cenário a partir do século XXI. As normas internacionais, por exemplo, trouxeram aos profissionais uma maior independência das normas fiscais bem como maior exigência de julgamento, atualização profissional, necessidade de maior relacionamento com outras áreas dentre outros fatores. De acordo com Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRC SP):

Nos dias de hoje, a realidade do mercado exige um profissional pronto para assumir novas responsabilidades. Mais do que apenas registrar os atos e fatos dos gestores das empresas, ele deve nortear os empreendimentos e ajudar a administração a manter o negócio na rota prevista (CRC SP, 2016 para. 5).

Uma reportagem da Exame.com Carreiras (Pati, 2016) realizada através dos dados do Ministério da Educação (MEC) em 2014 indicou o curso de bacharel em ciências contábeis como o quarto curso de graduação que mais atraiu o interesse dos estudantes brasileiros naquele período. A graduação em ciências contábeis ficou atrás apenas dos cursos de direito, de administração e de pedagogia. Naquele ano, o curso de contabilidade registrou 353 mil matrículas, 137 mil ingressantes e 45 mil concluintes no período.

De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) sobre as Instituições de Ensino Superior (IES) que ofertavam o curso de ciências contábeis no ano de 2015 no Brasil já existem 966 instituições e 1.274 cursos oferecidos, sendo 48% dessas IES localizadas no Sudeste brasileiro. Sobre o ensino a distância, no mesmo ano, já era possível observar 50 cursos a distância credenciados para oferta de graduação em ciências contábeis (INEP, 2016). Já na pós-graduação, de acordo com os dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), os cursos *stricto sensu* (acadêmicos e profissionais) de mestrado e doutorado somam 26 programas no país (CAPES, 2017).

Sobre os dados da pós-graduação no Brasil, uma pesquisa realizada em 2012 pelo CFC (CFC, 2013), o censo sobre o perfil do profissional de contabilidade, verificou que entre os contadores respondentes 45,7% possuem como último nível de titulação a graduação e 47,1% possuem curso de pós-graduação *lato sensu*. Dentre a amostra, apenas 0,8% é doutor e 6,3% mestre (em qualquer área).

1.2.4 A escolha de carreira em contabilidade

Hsiao (2013) em sua pesquisa com estudantes brasileiros de ensino médio sobre o processo de escolha de uma carreira verificou que a percepção dos alunos da Geração Y sobre o curso de ciências contábeis é equivocada. Como achados, diversos alunos justificaram a escolha da carreira em contabilidade com base em gostarem de ciências exatas (24%). Por outro lado, parte dos alunos que não se mostraram interessados no curso de ciências contábeis, alegou como razão o fato de não gostarem de ciências exatas (32%), associando assim a contabilidade apenas a números e mostrando o desconhecimento do curso como uma ciência social aplicada.

Consequentemente, notou-se que o curso pode atrair pessoas que têm suas expectativas frustradas e que podem abandonar o curso ou até se tornar profissionais desmotivados (Hsiao, 2013). E, por outro lado, a formação em ciências contábeis pode estar perdendo pessoas que talvez tenham interesse pela profissão pelo fato de possuírem uma percepção externa equivocada sobre o curso e a profissão. Dessa forma, conclui o autor:

Este estereótipo negativo pode ser em parte devido à formação que os cursos de ciências contábeis oferecem aos seus graduados, um currículo rígido, metódico e sem possibilidades de inovar e colocar em prática a sua criatividade e imaginação, coagindo os alunos a se adequarem à inflexibilidade do ensino e do currículo proposto, perpetuando a imagem negativa do contador (Hsiao, 2013 p. 174).

1.2.5 A liderança na carreira em contabilidade

Uma pesquisa realizada por Myers (2002) com base em entrevistas com contadores que assumiram o cargo de *Chief Financial Officer* (CFO) indicou que os profissionais que almejam essa posição devem possuir mais do que características técnicas. Esses profissionais necessitam também de habilidade de comunicação, buscar experiência de trabalho diversificada, entender o negócio da entidade, ter opiniões estratégicas nas reuniões e melhorar suas habilidades de gestão.

A partir de dados de entrevistas realizadas com líderes de 120 das maiores empresas do Brasil, Campos (2014) verificou que os formados nos cursos de direito, administração e economia representam 89,1% da formação dos CEOs. Destes, 48% são engenheiros, 28% são administradores e 12,5% são economistas. Em seguida, em quarto lugar, aparecem os contadores, empatados com os advogados, representados por apenas 3,3% da formação dos cargos de CEO das maiores empresas do país.

Ao analisar a possível quantidade maior dentre os formandos dos demais cursos: engenharia, economia, administração e direito, somente administração (com mais de um milhão e trezentos concluintes) teve mais formados que o curso de ciências contábeis. O que nos leva a perceber que não é um problema na quantidade de formandos dos outros cursos que é maior e por consequência eles alcançam maior quantidade de assentos executivos. O curso de contabilidade no período entre 2001 a 2016 registrou mais de 450 mil formados em todo o país e em comparação com o ano de 2001 a graduação em contabilidade computou um número de concluintes 141% maior em 2015. Além disso, nesse mesmo ano, o curso foi o quinto maior em número de matrículas de graduação presencial (Moreno, 2017; INEP, 2015).

Refletindo sobre esses dados, nota-se que alguns cursos possuem maior sucesso em preparar seus egressos para ocupar posições de liderança empresarial. E isso apesar de o currículo do curso de contabilidade, como visto anteriormente, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, incluir uma preocupação com o desenvolvimento de competências relacionadas à liderança (Cardoso et al., 2006; Hsiao, 2013 e Lawson et al., 2013).

1.3 Problema de pesquisa

Todos os fatores apresentados acima relacionados ao cenário nacional, tais como aumento de profissionais, aumento da quantidade de cursos, aumento de matrículas e alto número de contadores nos fazem refletir sobre o problema de pesquisa: **Qual a contribuição da formação profissional em contabilidade para a geração e o acúmulo de capitais que permitam o acesso a posições de liderança?**

Tendo em vista esse contexto, emerge o problema de pesquisa que visa compreender porque parece haver tanta divergência e tão pouca convergência entre as competências existentes no perfil de líderes empresariais e no perfil de contadores. Essa pouca harmonia está representada na Figura 2.

Figura 2 - Capitais comuns entre líderes empresariais e contadores

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Figura 2 tem como objetivo ilustrar esse problema, tendo no sinal de interrogação (?) a interseção entre o perfil de um líder empresarial e o perfil de um profissional formado no curso de graduação em ciências contábeis para que possa ser compreendido como o curso contribui para a geração e o acúmulo de capitais dos seus egressos. Assim, quando comparados às lideranças empresariais, busca-se compreender quais seriam os capitais que não estão sendo aportados pelo curso ou que não sejam comuns ao perfil do profissional de ciências contábeis.

Tal investigação será efetuada à luz da teoria dos capitais de Bourdieu e das demais definições do sociólogo que explicam o funcionamento do campo e *habitus* na contabilidade e nas relações sociais.

1.4 Objetivos

Este estudo tem como objetivo geral investigar o subsídio da graduação em contabilidade para a geração e o acúmulo de capitais que permitam o acesso a posições de liderança à luz da teoria dos capitais de Bourdieu. Para tanto, examina a trajetória de profissionais formados em contabilidade que ocupam posições de liderança, bem como a visão dos recrutadores e de profissionais formados em outras áreas.

Assim, a pesquisa tem como foco o curso de contabilidade como uma possibilidade de desenvolvimento de lideranças empresariais, ainda que considerando as expectativas da sociedade isso não se realize na imagem pública dos profissionais de contabilidade. Além disso, a falta de geração e acúmulo dos capitais necessários para o alcance das posições de liderança, é possível ser capturada na interação com lideranças.

Para o alcance do objetivo geral foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Construir por meio de entrevistas com contadores que transitaram ao longo de sua carreira por posições estratégicas e de liderança relatos da sua trajetória e ascensão na vida profissional à luz do campo, *habitus* e capitais de Bourdieu;
- b) Verificar por meio de entrevistas com profissionais com outras formações relatos de suas trajetórias para contrapor aos relatos dos profissionais formados em contabilidade, mantendo como lente os conceitos bourdieusianos;

- c) Analisar por meio de entrevistas com recrutadores as suas experiências com recrutamento e interação com o público formado em ciências contábeis. E, adicionalmente, coletar experiências sobre como é a visão do mercado de trabalho em relação ao contador, igualmente sob a lente da teoria bourdieusiana.

1.5 Justificativa

Carter e Tauschek (2014) apontam que a contabilidade enfrenta uma crise de legitimidade neste século XXI após diversos episódios relacionados a fraudes contábeis como Enron, WorldCom, Xerox entre outros. Além disso, os autores destacam que a contabilidade, por ter um aspecto de “ofício técnico” e tratar de informações “factuais”, não é percebida pela maioria das pessoas no seu cotidiano. Esses apontamentos servem como uma reflexão de qual é o papel da contabilidade e do contador na sociedade, como ele recebe essa formação ou se a recebe.

Nesse contexto, o desafio da *Pathways Commission* (Lawson et al., 2013) é pensar em um currículo para os cursos de ciências contábeis de modo a proporcionar uma carreira de longo prazo (*learned profession*). Assim sendo, a educação contábil estadunidense teria uma estrutura baseada em competências integradas passando por comunicação, valores profissionais e liderança, dentre outras. Deste modo, a formação em contabilidade estaria alinhada aos objetivos do mercado e da sociedade e prepararia o contador para uma carreira de longo prazo.

Hunt, Falgiani e Intrieri (2004) verificaram que os estudantes de ciências contábeis são reconhecidos pelos demais estudantes por suas capacidades técnicas, habilidades matemáticas e trabalho tributário. Por outro lado, não são bem vistos nos aspectos sociais e humanos. São vistos, muitas vezes, por aspectos negativos e apelidados de trituradores de números (*number crunchers*). O mesmo estudo detectou que os alunos de contabilidade não são percebidos como fortes em sua capacidade de liderança. Além disso, não são admirados, versáteis ou entusiasmados.

Sobre a percepção do estereótipo do contador, uma pesquisa conduzida por Azevedo (2010) no Brasil verificou que, diferentemente de estudos anteriores nacionais e estrangeiros, não é possível afirmar que os contadores sejam negativamente estereotipados. Porém, nos aspectos de liderança e trabalho em equipe, a avaliação por parte dos próprios contadores foi

abaixo da média geral, o que pode significar uma autocrítica ou um autoconceito negativo por parte dos profissionais da área.

De Villiers (2010) aborda em seu trabalho a importância das habilidades interpessoais na graduação em negócios e, por consequência, também em contabilidade. O estudo categoriza liderança como competência de inteligência emocional e propõe que sejam trabalhadas na graduação as competências de liderança e trabalho em equipe. O autor conclui em seu trabalho que estudantes devem desenvolver além das habilidades técnicas e interpessoais, habilidades para gerenciarem a si próprios e também as suas carreiras.

Por conseguinte, a justificativa dessa pesquisa é a relevância para o universo contábil de compreender a problemática da falta da percepção de competências relacionadas à liderança nos estudantes de contabilidade, seja por parte de outros profissionais ou, até mesmo, dos próprios contadores. Além disso, em um momento de expansão da oferta de cursos, do número de alunos e do número de profissionais registrados, faz-se necessário compreender a contribuição da formação em contabilidade na geração e no acúmulo de capitais fundamentais para um líder empresarial.

1.6 Contribuições e impacto esperado

A partir desta pesquisa tem-se como meta mensurar as principais contribuições em termos de geração e acúmulo dos capitais necessários para liderança empresarial na formação do profissional contábil. Além disso, pretende-se, com base na lente bourdieusiana, apresentar discussões sobre o campo contábil, o *habitus* dos contadores, aspectos relacionados aos atores da profissão contábil, assim como as implicações dos capitais e do *illusio* no dia a dia dos contadores.

Na ótica dos recrutadores e de profissionais com outras formações, pretende-se contribuir com a visão da demanda de mercado sobre os pré-requisitos para cargos de posição estratégica, assim como coletar experiências sobre estereótipos e características do profissional contábil para o mercado e para os *headhunters* (recrutadores), na visão teórica de Bourdieu.

Como diferencial, este trabalho visa contribuir com um estudo empírico, tendo por base a análise da percepção de profissionais de contabilidade que alcançaram posições de liderança

ou posições estratégicas, para que possam refletir sobre sua própria trajetória e as influências que capitais culturais, sociais, econômicos e simbólicos tiveram ao longo de sua carreira. E, dessa mesma forma, na visão de recrutadores e de outros profissionais líderes, no que diz respeito às competências necessárias para o exercício de um cargo de liderança.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria dos capitais de Bourdieu

Pierre Bourdieu se formou na *École Normale Supérieure*, instituição francesa reconhecida por seu poder intelectual e educacional. Após ser convocado para o serviço militar na Argélia, se torna etnólogo e sociólogo e inicia as suas pesquisas de realidades sociais (Chartier & Lopes, 2002). Vindo de uma família de camponeses, o sociólogo teve uma origem social diferente da de seus pares. Foi bolsista até o fim da trajetória universitária e se tornou professor. Bourdieu se define como um estruturalista construtivista. Em 1970, seu livro *A Distinção* o colocou no centro de uma polêmica pública com os principais intelectuais franceses da época (Chartier & Lopes, 2002).

Bourdieu (1983) considerava que o sociólogo não tem somente como objeto o campo de luta de classes, mas também o campo das lutas científicas. Bourdieu era marxista e foucaultiano. Com esse viés compreendia a sociedade em duas classes: a classe dominante e a classe dominada. Além disso, também citava Durkheim e Weber. Acreditava que a ciência não avançaria sem a condição de que teorias opostas se comunicassem e questionava se as Ciências Sociais eram realmente ciências e qual deveria ser a sua contribuição para a nossa sociedade. (Bourdieu, 1989)

Além disso, apresentava as interações entre a sociedade em duas possíveis formas de acontecimento: (i) instituições em forma física, como monumentos, livros, instrumentos etc.; e (ii) disposições adquiridas, que encarnam nos corpos e podem ser maneiras de ser ou fazer algo, conceituado por *habitus*. Já o indivíduo ou a pessoa seria entendido como um corpo socializado e que não se opõe à sociedade (Bourdieu, 1983).

O sociólogo francês afirmava a existência de uma relação entre o espaço das classes e o espaço das práticas, sendo o espaço um conjunto de posições distintas e coexistentes. Dessa forma, a partir de sua filosofia resumida em conceitos como capitais e *habitus*, seria possível compreender as relações entre os campos sociais e as interações humanas (Bourdieu, 2008). Isso faz parte do conceito de filosofia relacional de Bourdieu que tem o foco no mundo social e, principalmente, no sujeito.

O trabalho de Lingard e Christie (2003) relaciona a teoria de Bourdieu com a educação por meio das definições de *habitus*, campo e capitais. Os autores abordam como a teoria bourdieusiana funciona e se faz presente na sociedade. Essas definições serão aprofundadas nos tópicos a seguir com o objetivo de abordar as categorizações de Bourdieu que serão posteriormente relacionadas com a contabilidade.

2.1.1 Campo e *habitus*

A sociedade pode ser teorizada como um conjunto de campos que se sobrepõem uns aos outros. Esses campos possuem determinada autonomia e também suas próprias lógicas de prática. A fronteira de um campo é o ponto em que a sua lógica deixa de ter efeito. Assim sendo, os campos podem ser considerados como econômico, político, produção cultural, educacional e escolar, dentre outros (Bourdieu, 1983).

Conforme o sociólogo (Bourdieu, 1983): “Os campos se apresentam à apreensão sincrônica como espaços estruturados de posições (ou de postos) cujas propriedades dependem das posições nestes espaços, podendo ser analisadas independentemente das características de seus ocupantes e, em parte, determinadas por elas” (p. 89). Assim, o campo é um objeto de disputa de interesse específico e que não é notado por indivíduos que não conhecem o campo. Ainda de acordo com Bourdieu (1989):

Pode-se descrever o campo social como um espaço multidimensional de posições tal que qualquer posição atual pode ser definida em função de um sistema multidimensional de coordenadas cujos valores correspondem aos valores das diferentes variáveis pertinentes: os agentes distribuem-se assim nele, na primeira dimensão, segundo o volume global do capital que possuem e, na segunda dimensão, segundo a composição do seu capital – quer dizer, segundo o peso relativo das diferentes espécies no conjunto das suas posses. (p. 135)

Para existência do campo, Bourdieu afirma a existência de classes dominantes e classes dominadas e que tal relação de poder se dá a partir do *habitus*. Desse modo, este refere-se a disposições socialmente estabelecidas e que os indivíduos internalizam na sua forma de agentes sociais. Esses agentes sociais utilizam-se das ações de princípios organizadores sem um planejamento consciente. Não se trata de um aspecto psicológico, mas sim de um aspecto relacionado à sociologia. O *habitus*, de acordo com Bourdieu (1983), pode ser exemplificado pelo filólogo (estudioso da linguagem em seu contexto):

Um *habitus* de *filólogo* é ao mesmo tempo um “ofício”, um capital de técnicas, de referências, um conjunto de “crenças”, como a propensão a dar tanta importância às notas quanto ao texto,

propriedades que se atêm à história (nacional e internacional) da disciplina, à sua posição intermediária na hierarquia das disciplinas, e que são ao mesmo tempo a condição de funcionamento do campo e o produto deste funcionamento. (p. 89)

Dessa forma, compreender o campo e o *habitus* nos permite analisar as relações sociais e pensar criticamente sobre os aspectos e as funções na sociedade das classes, dos agentes e dos atores. Conforme o sociólogo afirma:

Os *habitus* são princípios geradores de práticas distintas e distintivas - o que o operário come, e sobretudo sua maneira de comer, o esporte que pratica e sua maneira de praticá-lo, suas opiniões políticas e sua maneira de expressá-las diferem sistematicamente do consumo ou das atividades correspondentes do empresário industrial; mas são também esquemas classificatórios, princípios de classificação, princípios de visão e de divisão e gostos diferentes. Eles estabelecem as diferenças entre o que é bom e mau, entre o bem e o mal, entre o que é distinto e o que é vulgar etc., mas elas não são as mesmas. Assim, por exemplo, o mesmo comportamento ou o mesmo bem pode parecer distinto para um, pretensioso ou ostentatório para outro e vulgar para um terceiro. (Bourdieu, 2008, p.22)

Os campos possuem regras que podem ter aspectos jurídicos ou apenas de senso comum, o que faz do campo um local de disputa e, ao mesmo tempo, aceitação. Entretanto, além dos conceitos de campo e *habitus*, também fazem parte outros fatores intrínsecos a estes e que influenciam diretamente nas relações humanas e de poder, sendo estes: *doxa*, *nomos*, *eidós*, *ethos* e *héxis*. E que, muitas vezes, não constam em trabalhos nas áreas das ciências sociais aplicadas que utilizam Bourdieu.

Sendo assim, a *doxa* refere-se ao senso comum; o *nomos* tem relação com as leis gerais que governam e legitimam o campo; *ethos* são os valores práticos que regem a moral cotidiana; *héxis*, os princípios interiorizados pelo corpo; *eidós* pode ser compreendido pelas crenças, modo de pensar específico (Thiry-Cherques, 2006). Esses cinco conceitos definidos anteriormente não serão base específica deste trabalho dado que se apresentam diretamente relacionados ao campo.

Desse modo, os conceitos de campo e *habitus* são os principais pilares para se compreender a teoria de Bourdieu. A partir de tais conceitos é possível entender como os capitais se relacionam entre os mais diversos indivíduos na forma de classes de agentes (ou jogadores) que serão apresentados a seguir.

2.1.2 Classes e agentes

A partir dos conceitos de campo e *habitus* é possível perceber dentre os indivíduos a existência de classes sociais em decorrência da estrutura das distribuições dos capitais. Dessa

forma, a classe representa uma agregação em torno de objetivos e práticas semelhantes da sociedade. Conforme Bourdieu (2008):

A cada classe de posições corresponde uma classe de *habitus* (ou de gostos) produzidos pelos condicionamentos sociais associados à condição correspondente e, pela intermediação desses *habitus* e de suas capacidades geradoras, um conjunto sistemático de bens e de propriedades, vinculadas entre si por uma afinidade de estilo. (p. 21)

As classes que podemos produzir recortando as regiões do espaço social agrupam agentes tão homogêneos quanto possível, não apenas do ponto de vista de suas condições de existência, mas também do ponto de vista de suas práticas culturais, de consumo, de suas opiniões políticas etc. (p. 30)

Ainda conforme Bourdieu (2006), tais classes estariam dispostas de acordo com os *habitus* praticados pelos agentes através de uma estrutura:

Estrutura estruturante que organiza as práticas e a percepção das práticas, o *habitus* é também estrutura estruturada: o princípio de divisão em classes lógicas que organiza a percepção do mundo social é, por sua vez, o produto da incorporação da divisão em classes sociais. Cada condição é definida, inseparavelmente, por suas propriedades intrínsecas e pelas propriedades relacionais inerentes à sua posição no sistema das condições que é, também, um sistema de diferenças. (p.164)

Além da classe, é possível perceber os agentes, estes presentes no espaço social e que possuem pontos de vista que dependem da posição ocupada aí por eles e em que, muitas vezes, se exprime sua vontade de transformá-lo ou conservá-lo (Bourdieu, 2006). Dessa forma, é possível relacionar o agente social com sua respectiva classe e *habitus*. Conforme o autor (Bourdieu, 2005):

O agente social, na medida em que é dotado de um *habitus*, é um individual coletivo ou um coletivo individualizado, pelo fato da incorporação. O individual, o subjetivo, é social, coletivo. O *habitus* é subjetividade socializada, transcendental histórico, cujas categorias de percepção e de apreciação (os sistemas de preferência) são o produto da história coletiva e individual. A razão (ou a racionalidade) é *bounded*, limitada. (p.47)

Dessa forma, é possível estabelecer o agente resultante da classe como um ator, que é resultado das relações de dominação e das disputas entre os diversos campos (Souza, 2017). Esses atores incorporam o *habitus* e, a partir das distribuições de capitais, a dominação se mantém, por mais que muitos não percebam e considerem apenas como uma situação normal, o que faz parte do conceito bourdieusiano de *illusio*.

2.1.3 Conceitos de capitais e *illusio*

Os capitais apresentados por Bourdieu se manifestam na sociedade como sendo moedas do campo e sendo carregados pelos jogadores desse campo (atores). Dessa forma, os capitais

podem ser adquiridos, trocados ou negociados individualmente. Cada capital, seja ele cultural, social ou econômico, pode ser utilizado individualmente e todos eles se relacionam diretamente com o capital simbólico (Bourdieu, 1986).

Todas essas possibilidades de trocas entre os capitais, seja na troca entre si, seja na troca entre terceiros, se tornam diretamente responsáveis pela criação de um verdadeiro *game* na visão bourdieusiana. E, através do conceito de *illusio*, Bourdieu nos remete à existência de um jogo, no qual o indivíduo que participa (jogador) considera toda e qualquer condição necessária para a troca ou acúmulo desse capital como condição normal e o acaba repetindo instintivamente, sem parar para refletir sobre as suas ações (Baxter & Chua, 2008).

Após entrar no jogo, todo esse *game* se torna uma rotina na vida do indivíduo e faz com que todos os jogadores sejam atraídos por esse jogo. Diariamente todos estariam seguindo e replicando regras, sem qualquer questionamento. Por fim, o sociólogo afirma que quanto mais sucesso, mais propenso ao jogo o indivíduo estará (Lupu & Empson, 2015).

2.2.3.1 Capital cultural

O capital cultural é abstrato e pode ser classificado em três formas: (i) no estado incorporado; (ii) no estado objetivado; e (iii) no estado institucionalizado. Desse modo, o estado incorporado tem relação com a formação acadêmica, cursos e língua culta feitos pelo agente ao longo da vida. Já o estado objetivado tem a forma de bens tidos como culturais como livros, pinturas, esculturas e outras obras de artes. E, por fim, o estado institucionalizado pode ser resumido pelos diplomas e certificados escolares do agente (Bourdieu, 1998).

O estado incorporado está relacionado à mente e ao corpo e remete à incorporação da cultura por estes. Esse estado demanda tempo e só pode ser investido e alcançado pelo próprio investidor. Após a aquisição, torna-se parte da pessoa, um *habitus*. Esse capital não é transmitido e, portanto, morre com o seu portador, seja por falecimento ou seja por comprometimento de suas capacidades físicas ou biológicas. Além disso, esse estado do capital demanda tempo e disposição, o que nos remete à necessidade de um capital econômico que favoreça o indivíduo (Bourdieu, 1998).

O capital cultural no estado objetivado refere-se a conteúdos materiais que podem ser transmissíveis, como é o caso de escritos, pinturas, monumentos etc. Assim como no estado

incorporado, o estado objetivado tem relação com o capital econômico e, até mesmo, com o estágio anterior de estado incorporado do capital. Conforme o exemplo de Bourdieu (1998) sobre uma máquina que, para se obter, é necessário o capital econômico, mas, para se utilizar dela, é necessário o capital incorporado. No entanto, o autor reforça a compreensão de que esse estado de capital só existe na condição de utilizado como arma e objeto das lutas que se travam nos campos, onde os agentes obtêm benefícios em relação ao domínio desse capital (Bourdieu, 1998).

O estado institucionalizado do capital tem como principal característica a possibilidade de neutralizar a transmissão de bens porque se resume ao período biológico de quem o detém. Dessa forma, o exemplo mais comum do estado institucionalizado do capital cultural é o diploma (Bourdieu, 1998). Um diploma se transforma em uma certidão de competência cultural que transmite ao seu respectivo detentor um valor diferenciado a partir do momento em que se tem uma distinção entre os diplomados, um *ranking* a partir do qual determinadas instituições são mais privilegiadas, porque possuem alunos mais privilegiados economicamente, e alcançam as melhores pontuações, devolvendo a esses alunos benefícios simbólicos e econômicos a partir dos seus diplomas (Bourdieu, 1998).

É possível perceber que apesar de existir em três estados e uma série de atribuições, a transmissão do capital cultural, muitas vezes só faz com que ele retorne às mãos de quem já o possui. Além disso, o pensamento da escola, durante o momento de aquisição do capital cultural, segue uma rede de caminhos e possui uma linguagem particular que resulta em um enorme descolamento desse aluno da maioria restante da sociedade (Bourdieu, 2011). Adicionalmente, essa vida escolar diferenciada da sociedade em geral também contribui para uma distinção social e a formação de uma rede de contatos e de relacionamentos diferenciada.

2.2.3.2 Capital social

Atribuído às redes de contatos, o capital social pode ter a forma de relações no trabalho, na academia, família ou amigos. E, por conseguinte, o volume de capital pode ser percebido no tamanho de conexões que o indivíduo possui. O capital social tem relação com os vínculos sociais que o agente possui, bem como todos os benefícios que se pode desfrutar destes. De acordo com Bourdieu (1998):

O capital social é o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros ou por eles mesmos), mas também são unidos por ligações permanentes e úteis. (p. 67)

Como, por exemplo, o diploma de uma universidade conceituada, que além de capital cultural pode representar, no futuro, uma série de contatos e se tornar uma importante fonte de capital social daquele indivíduo. Dessa forma, o volume do capital social de um indivíduo está relacionado com o tamanho da rede e com a quantidade de relações que ele tem, tudo isso aliado ao volume dos demais capitais que possui (econômico, cultural e simbólico), pois esses capitais influenciam o conjunto de agentes com o qual esse indivíduo se relaciona (Bourdieu, 1998).

Tudo isso, ao fim, corrobora para que além de uma formação cultural diferenciada e uma rede de contatos que possui destaque na sociedade (Bourdieu, 2011), o indivíduo tenha melhores condições de oportunidades financeiras em que são necessárias maior intelectualidade ou um maior acesso às pessoas detentoras de influência na sociedade. Consequentemente, tais situações permitem a ele adquirir e acumular mais capital econômico.

2.2.3.3 Capital econômico

O capital econômico, na óptica bourdieusiana, está relacionado ao patrimônio e aos recursos financeiros de um indivíduo. Assim, famílias mais privilegiadas ofereciam um ponto de partida diferenciado para sua prole. Sua definição para investimento não era apenas econômica. De fato, o investimento deveria ser visto por dois âmbitos de realizações sociais: nas coisas, pela instituição, e nos corpos, pela incorporação (Bourdieu, 1983).

A característica principal do capital econômico é a sua imediata conversão em dinheiro (Bourdieu, 1986). Sendo assim, o formato econômico do capital pode ser convertido nos capitais sociais e culturais de indivíduo, tendo estes cada um a sua respectiva contrapartida, em horas de dedicação, práticas e disponibilidade. E essa é uma característica que Bourdieu (1986) aponta como não percebida em muitas pesquisas, o fato de os pesquisadores e sociólogos não compreenderem os valores econômicos por trás também dos demais capitais.

Nas razões práticas sobre a teoria da ação, Bourdieu (2008) aponta o agente social como, muitas vezes, um colaborador para as diferenças nas trocas econômicas, pois estes, a exemplo de jogadores, apenas memorizam as regras e participam do “jogo” sem refletir e sem pensar

criticamente sobre a sua situação. Tudo isso corroboraria para a permanência da estrutura de capitais em que os detentores manteriam ou acumulariam ainda mais capitais e os mais necessitados apenas manteriam ou ainda perderiam seus capitais.

Desse modo, os capitais que podem ser trocados entre si e com terceiros têm em seu centro o capital econômico. Por exemplo, é este que diretamente pode se relacionar com o início em um bom curso de línguas, a aquisição de obras de arte, assim como, ao mesmo tempo, a possibilidade de frequentar locais onde conheça pessoas do mesmo nível social e melhorar assim o capital social. Tudo isso tem como resultado um somatório de capitais que pode ser compreendido como capital simbólico (Bourdieu, 2011). A Figura 3 simboliza esse entendimento.

Figura 3 - Simplificação do campo de Bourdieu

Fonte: Bourdieu (1986)

Tal simplificação do campo ignora os conceitos de *illusio*, *doxa*, *nomos*, *eidós*, *ethos* e *héxis*, mas apresenta a relação abordada neste trabalho entre os capitais, *habitus* e os agentes dentro do campo da contabilidade. Os capitais têm suas existências independentes uma das outras. Porém, podem ser trocados, combinados ou agregados uns aos outros e a soma é o capital simbólico. Esse símbolo é o que carregam os jogadores para o campo. Esses jogadores podem ser compreendidos como agentes com capitais dentro de um campo que determina as relações de poder (Bourdieu, 1989).

A seguir, antes de iniciar a discussão sobre o capital simbólico, que pode ser traduzido pela soma dos demais ou como o resultado de um fator de respeito, prestígio e reconhecimento no campo, serão apresentados quatro exemplos de situações envolvendo cada capital especificamente, sendo a última situação relativa às somas dos capitais. Os conceitos de Bourdieu são complexos e de difícil visualização nas ciências sociais aplicadas, por isso tais

exemplos serão utilizados antes da aplicação direta da teoria bourdieusiana na contabilidade. Apresentamos a seguir os exemplos:

- a) um indivíduo fala quatro línguas, é apreciador de cultura clássica e coleciona obras de arte (capital cultural e que resulta em capital simbólico);
- b) uma pessoa dispõe de uma rede de contatos de alta influência na sociedade, composto por ministros, juízes e desembargadores (capital social com efeito no capital simbólico);
- c) um sujeito tem um salário milionário e um patrimônio familiar de inúmeros bens e imóveis (capital econômico e que se transforma em capital simbólico);
- d) um indivíduo estuda em uma universidade de *status* internacional, possui como colegas filhos de grandes empresários e sua família tem um significativo patrimônio (capital cultural, capital social e capital econômico que se resultam em capital simbólico).

2.2.3.4 Capital simbólico

O capital simbólico pode ser entendido como os recursos disponíveis para um indivíduo com base no seu mérito, prestígio, reconhecimento e situação econômica. Os campos possuem capitais simbólicos diferentes de acordo com o que consideram como legítimo e fonte de poder. Dessa forma Bourdieu (2011) afirma que as distinções simbólicas duplicam as diferenças econômicas:

Em consequência, os traços distintivos mais prestigiosos são aqueles que simbolizam mais claramente a posição diferencial dos agentes na estrutura social – por exemplo, a roupa, a linguagem ou a pronúncia, e sobretudo “as maneiras”, o bom gosto e a cultura – pois aparecem como propriedades essenciais da pessoa. (p. 16)

O sociólogo, assim, acreditava que as posições sociais não eram geográficas ou físicas, mas sim simbólicas. Como, por exemplo, um homem pobre pode frequentar um lugar de homens ricos por anos, mas a diferença entre eles continuará a mesma. Dessa maneira, os sistemas simbólicos realizam uma função social de associação e dissociação. E todos os conjuntos de itens que compõem as maneiras se transformam em signos ou insígnias que diferenciam os indivíduos perante a sociedade. (Bourdieu, 2011).

As trocas de capitais entre grupos ou indivíduos, no ambiente dos campos, ocorre muitas vezes de forma puramente abstrata. Além disso, muitas vezes, os capitais funcionam como símbolo de pertencimento, concedido por pares e que permitem a alguém o acesso ou a convivência em determinado grupo. A troca de acordo com esse autor (Bourdieu, 1998) nada mais é que a troca de signos de reconhecimento que determina as inclusões e os limites de cada grupo.

2.2.3.5 *Illusio*

As trocas de capitais entre grupos ou indivíduos, no ambiente dos campos, ocorre muitas vezes de forma puramente abstrata. Além disso, muitas vezes os capitais funcionam como símbolo de pertencimento, concedido por pares e que permite a alguém o acesso ou a convivência. Dessa forma, o significado de *illusio* é o de pertencer a um campo e nele estar preso ao jogo e, por fim, acreditar que vale a pena jogar esse jogo (Bourdieu, 2008).

Na óptica bourdieusiana, o *illusio* também pode ser coletivo. Desse modo, todo o grupo pode agir em função de um jogo em determinado campo. Tais atitudes são seriamente adotadas pelos indivíduos que, em busca de capitais, se tornam um tipo de agente, com determinado *habitus* requerido pelo campo, para merecer a sua devida remuneração, conforme exposto por Oliveira (2005):

Proclamados como dignos de tal honraria e autorizados a receberem os lauréis da glória estarão aqueles que melhor vivenciarem esse jogo como algo sério, efetivo, aqueles que fantasiarem e experienciarem sua *illusio* em um grau de adesão e investimento libidinal o mais alto possível. (p. 540)

Dessa maneira, pela visão de Bourdieu, está presente uma sociedade conduzida por *habitus*, dentro de campos onde a sua remuneração e troca acontece por meio dos quatro capitais e onde muitas vezes existe um jogo denominado *illusio*. Como podem ser percebidos a classe e o agente contador nessa relação? Tais características serão abordadas a seguir em um item específico sobre a contabilidade.

2.2 Contabilidade

Richardson (1987), ao olhar para a profissão e profissionalização contábil no Canadá, observa uma competição interprofissional como determinante no licenciamento da atividade profissional. O autor (Richardson, 1987) compreende a competição por um *status* profissional que passa pelos seguintes desafios: (i) programas de educação; (ii) exames mandatórios; (iii) requisitos de aprendizado; (iv) cursos universitários; e (v) exigência de formação universitária. Adicionalmente, atributos simbólicos como, por exemplo, o reconhecimento público do contador e a licença profissional necessária para a prática da atividade contábil são determinantes para um papel de prestígio da profissão.

2.2.1 Liderança em contabilidade

De acordo com Hunt et al. (2004), outros fatores podem representar uma imagem negativa do contador perante outros públicos, como a exposição em mídia, noticiários e filmes relacionados somente a aspectos negativos. E, assim, toda essa exposição negativa seria responsável pela formação de um estereótipo negativo do contador. Além disso, a imagem da profissão tem impacto na escolha ou não do curso (Hsiao, 2013), o que pode ser um fator de desconforto na trajetória desses profissionais.

Em 2016 foi lançado nos cinemas o filme *O Contador* (do título original *The Accountant*) no qual o contador Christian Wolff (interpretado por Ben Affleck) é portador de transtorno de espectro autista, possui uma excelente habilidade com números, não tem bom relacionamento com pessoas e possui como clientes grandes organizações criminosas ao redor do mundo (Taylor & Williams, 2016). Os cartazes do filme mostram o contador com uma arma nas mãos, isolado ou, então, escrevendo diversos números em um quadro.

Já nas tomadas do filme, ele aparece como alguém antissocial e metódico (características relacionadas ao transtorno) e que sabe utilizar armas de fogo (talvez frio e desumanizado, sendo depois detalhado no filme como parte da educação de um pai militar pensada para uma criança “diferente”). Todas essas características corroboram um estereótipo negativo do contador (Hunt et al., 2004) propagado também por uma produção de Hollywood e que teve boa aceitação pela crítica.

A Tabela 1 mostra a grande quantidade de percepções negativas relacionadas aos contadores (Azevedo, 2010). Todos esses estereótipos negativos estão associados à imagem do

profissional contábil, seja pela falta de conhecimento sobre os profissionais ou sobre a própria profissão em si, seja em função das imagens negativas da contabilidade veiculadas nos noticiários, jornais e filmes que prejudicam a imagem da contabilidade (Hunt et al., 2004).

Tabela 1 - Estereótipos relacionados com a variável liderança

Estereótipos	Autores
(+) Capaz de controlar e gerenciar operações	Friedman e Lyne (1995)
(+) Executivo, Empreendedor e Proativo	Friedman e Lyne (2001)
	Foreign Affairs (1993)
(+) Líder com visão	Friedman e Lyne (2001)
	Jeacle (2009)
(-) Não sociável	De Coster e Rhode (1971)
	Cory (1992)
(-) Subordinado	Beard (1994)
(-) Baixa autoridade	Beard (1994)
	Friedman e Lyne (2001)
(-) Facilmente dominado	Bougen (1994)
	Beard (1994)
(-) Sem iniciativa	Bougen (1994)
	Friedman e Lyne (1997)
	Hunt et al (2004)
(-) Desprovido de liderança	Diptyana e Djuwari (2007)
	Schlee et al (2007)
(-) Submisso	Diminik e Felton (2006)
(-) Desconsiderado como líder	Hunt et al (2004)
	Jeacle (2009)
(-) Autoritário	Taylor e Dixon (1979)
	Diminik e Felton (2006)
	Hakel et al (1970)
(-) "Cordeiro"	Imada et al (1980)
	Diminik e Felton (2006)
(-) Insignificante e baixa hierarquia organizacional	Friedman e Lyne (2001)

Fonte: Adaptado de Azevedo (2010)

É possível verificar na Tabela 1 a existência de três estereótipos positivos com relação ao contador, no que diz respeito à variável liderança. Entretanto, existem outras onze variáveis de estereótipos de caráter negativo, desde não sociável até insignificante e baixa hierarquia organizacional. Possíveis aspectos para a formação desses estereótipos serão abordados nas pesquisas a seguir que tiveram como base compreender melhor a educação e a formação em contabilidade.

Ainsworth (2001) realiza uma revisão sobre discussão e design de currículo em ciências contábeis e, para isso, recorre a diversos autores e pesquisas sobre o tema e currículo. Dentre as competências destacadas para a criação de um currículo em contabilidade é citada a definição das competências consideradas pelo *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) em seu documento *Core Competency Framework for Entry into the Accounting Profession*. De acordo com o documento, o currículo em contabilidade deve considerar o desenvolvimento das habilidades pessoais e, dentre elas, a interação, a comunicação e a liderança.

Johnstone e Biggs (1998) apontam a utilização do *Problem Based Learning* (PBL) como ferramenta para melhorar a *expertise* e também como forma de possibilitar o desenvolvimento da capacidade de liderança e de trabalho em equipe. A estratégia de ensino é citada como bem-sucedida quando implementada na medicina e na psicologia. Em contabilidade pode ser observada em uma proposta de renovação do currículo com o Projeto Discovery da Universidade de Illinois.

Montano et al. (2001) aplicaram um questionário no Reino Unido com funcionários membros do *Chartered Institute of Management Accountants* (CIMA) com o objetivo de avaliar as habilidades vocacionais e capacidades esperadas dos estudantes de contabilidade. A habilidade de trabalhar em grupos, representada pela competência liderança, ficou em posição intermediária na matriz de relação das competências, ao lado de possuir uma visão global da organização, ter um desempenho crítico e analítico e buscar soluções criativas.

Bloch, Brewer e Stout (2012) realizaram uma pesquisa sobre o desenvolvimento do *mindset* de liderança no curso de ciências contábeis em seis aulas ao longo da disciplina de contabilidade de custos. Ao fim, os alunos, em sua maioria, consideraram importante o desenvolvimento das competências de liderança, e relataram que a disciplina contribuiu para o aperfeiçoamento dessas competências.

Abernethy, Bouwens e Van Lent (2010) investigaram o papel do estilo de liderança nas escolhas do controle da alta gerência com o objetivo de compreender os sistemas de controle de gestão com base em características de liderança. Os achados do estudo mostram que o estilo de liderança é um indicador significativo tanto do uso do sistema de planejamento e controle quanto do uso de medidas de desempenho para compensação e promoção na administração.

Siqueira e Soltelinho (2001), ao analisar anúncios publicados em um jornal buscando profissionais de controladoria e comparando ao longo de quatro décadas, detectaram ao passar do tempo uma demanda por profissionais que não somente tivessem o conhecimento técnico, mas também que também tivessem habilidades de informática, conhecimento de línguas, capacidade de trabalho em equipe, comunicação e liderança.

Cardoso et al. (2010), ao coletarem as respostas de 198 profissionais de contabilidade gerencial ou controladoria, verificaram, como necessárias para as organizações, além das competências técnicas e de postura citadas pelos profissionais, também competências comportamentais como autocontrole, ouvir eficazmente, trabalho em equipe, gestão da informação e relacionamento externo.

Por fim, é possível afirmar que estamos em um cenário de uma preocupação com o ensino em contabilidade. E acrescenta-se a isso o aumento do número de cursos, aumento na procura pela profissão e aumento no número de profissionais registrados nos conselhos. Por outro lado, podemos perceber que o curso de ciências contábeis não possui seus objetivos muito claros para a sociedade de modo geral e que o profissional contábil possui uma formação na sua quase totalidade técnica, sem foco nas competências interpessoais e sem pensar em uma carreira de longo prazo.

Sobre a utilização de Bourdieu nos trabalhos em contabilidade, Malsch, Gendron e Grazzini (2011) tentam compreender a abordagem do sociólogo na área e encontram duas principais lacunas. A primeira é a falta de envolvimento social e político nos trabalhos. A segunda pode ser definida pela falta de abordagem dos conceitos fundamentais de Bourdieu, como campo, capital e *habitus*. Outro ponto abordado pelos autores é a dificuldade e o tempo necessário para a compreensão das ideias de Bourdieu.

Os pesquisadores ainda abordam o baixo número de trabalhos que utilizam as teorias de Bourdieu em contraste com as demais áreas das ciências sociais em que Bourdieu é mais citado. Dessa forma, temas importantes na contabilidade, como a crise de crédito e a responsabilidade social corporativa, poderiam ser abordados à luz da teoria bourdieusiana (Malsch et al., 2011).

Dessa forma, a teoria social de Bourdieu (1986) é utilizada nesta pesquisa de modo a contribuir com a análise da presença de profissionais com formação em contabilidade em posições de liderança não com ênfase em características individuais, mas sim a partir das relações sociais e suas interações, através da teoria bourdieusiana e das definições de campo,

habitus, agentes, *illusio* e dos capitais cultural, social, econômico e simbólico, relacionados com a contabilidade (Bourdieu 1983, 1986, 1989, 1998, 2003, 2005, 2006, 2008 e 2011).

A teoria de Bourdieu procura examinar as maneiras em que os indivíduos (ou classes) habitam uma posição (Baxter & Chua, 2008). Sendo assim, os próximos itens trazem uma discussão sobre os conceitos de campo, *habitus*, classe, agentes, atores, capitais e *illusio* aplicados à contabilidade e também no ambiente dos negócios, e como tais conceitos se relacionam com a formação, o estereótipo e o desempenho dos contadores dentre os demais profissionais.

2.2.2 Campo e *habitus*

No que se refere ao campo acadêmico da contabilidade, Costa (2016), através da análise de Bourdieu sobre o *homo academicus*, indica que o contexto social do desenvolvimento da produção científica brasileira é caracterizado por aspectos produtivistas. Dessa forma, a quantidade é priorizada em função da qualidade. Em sua tese, o autor define o campo científico contábil como tendo as suas regras definidas pelas instituições de ensino e órgãos reguladores da pesquisa dominante. Nesse sentido, é possível perceber a FEA USP como uma instituição de referência, assim como a CAPES, órgão regulador. Desse modo, esse campo científico torna-se mercado científico e contribui para a manutenção do produtivismo da academia (Costa, 2016).

Em pesquisa sobre o *habitus* acadêmico com estudantes de doutorado, Sayed e Junior (2017) detectaram que os indivíduos entrevistados sobre o campo acadêmico, apesar de se mostrarem propensos à inovação, percebem a resistência do campo à mudança e falta de estímulo à reflexão, resultando em uma evidência da reprodução contínua e sem nenhum questionamento do paradigma dominante. O *habitus* na academia pesquisado tem características de dois tipos de perfil de ingressantes na pós-graduação: ingressante precoce, que possui uma carreira acadêmica, e o ingressante experiente, que possui uma vida profissional além da academia (Sayed & Junior, 2017).

A pesquisa feita por Silva, Dias e Silva (2015) mostrou o ensino superior à luz dos conceitos do Bourdieu e da teoria institucional e demonstrou que, uma vez inseridos no sistema de ensino superior, os *habitus* de classe agem sobre esses universitários, agora como atores

sociais e, com isso, os conformam para que aceitar o modelo de estrutura no qual alguns alunos serão encaminhados para as melhores posições e outros seguirão para cargos com menor *status* social. De acordo com os autores, a mensagem é do ensino superior como possibilidade de ascensão social e profissional. Porém, no fim, o que esse próprio sistema reproduz é uma força sobre todos os agentes, de modo que é impossível ter outra oportunidade que não equivalente à soma dos seus capitais enquanto indivíduo. E por mais que pensem em outras alternativas, no final, todos assumem os seus papéis de atores já determinados no campo (Silva et al., 2015).

Sobre o campo acadêmico, também é possível perceber a influência do campo profissional, até em função da formação em contabilidade ter um aspecto de preparação para o mercado de trabalho. Porém, o termo adotado por Junior (2017) como virada positivista na pesquisa, demonstra uma expansão na pós-graduação em ciências contábeis e uma maior independência. Porém, ao mesmo tempo, pode resultar em decorrência de fatores como pressão por publicação, avaliação CAPES e uma competição científica para a conservação das posições dominantes.

Por fim, é retomada a definição teórica de Bourdieu de campo agora aplicada no campo contábil, para que se possa, nos tópicos a seguir, avaliar os capitais e o *illusio* e esclarecer os aspectos do campo contábil brasileiro à luz da teoria bourdieusiana:

Existe um universo intermediário que chamo o campo literário, artístico, jurídico ou científico, isto é, o universo no qual estão inseridos os agentes e as instituições que produzem, reproduzem e difundem a arte, a literatura ou a ciência. Esse universo é um mundo social como os outros, mas que obedece a leis sociais mais ou menos específicas. (Bourdieu, 2003, p.20)

2.2.3 Capitais e *illusio*

Baxter e Chua (2008) realizaram um experimento através da teoria prática de Bourdieu para a análise de como se tornar um CFO em uma organização e detectaram, com base em entrevistas, quais os principais fatores relacionados ao campo, ao *habitus* e aos quatro capitais de Bourdieu. Para ilustrar a pesquisa, os autores recontam a história de Bourdieu sobre o garçom do café francês que se veste muito bem, faz o seu melhor trabalho e trata muito bem os clientes, pois isso, na verdade, é o que requer o seu serviço. Dessa forma, o garçom do exemplo, assim como um professor, um político, um enfermeiro ou um contador, estão envolvidos todos como atores sociais e sabem como executar a sua função particular no campo (Baxter & Chua, 2008).

Lupu & Empson (2015), sob a óptica de Bourdieu, utilizam o conceito de *illusio* para retratar a ilusão de ações e rotinas de trabalho, que fazem com que os empregados de firmas de auditorias cumpram as regras do jogo aceitando excesso de trabalho e, mais, do paradoxo de autonomia dos sócios dessas firmas. A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com profissionais de auditoria de uma das quatro grandes empresas de auditoria na França. As autoras argumentam que o fato de o *habitus* dos atores estar em “permanente mutação” é o verdadeiro sinal de que os indivíduos estão presentes em um *game* ou, como define Bourdieu, em uma *illusio*.

A pesquisa também identifica que não somente o capital econômico (remuneração, bônus etc.) é buscado por profissionais, mas também o capital simbólico, obtido pelo reconhecimento e legitimidade de seu trabalho. O campo de Bourdieu contextualizado na pesquisa é definido como o campo da contabilidade na França. (Lupu & Empson, 2015). Sendo assim, tanto os conceitos de *illusio* quanto os conceitos de capitais podem ser diretamente relacionados com a distribuição de poder, status e recursos dentro na sociedade.

O trabalho de Luizon et al. (2016) traz uma série de pesquisas que apresentam o descolamento entre competências e habilidades técnicas e não técnicas requeridas pelo mercado profissional e que, muitas vezes, não são desenvolvidas no universo acadêmico. Sendo assim, conforme apresentado na Tabela 2, esses diversos fatores podem contribuir com o *illusio* a partir do momento em que o profissional passa se sacrificar profissionalmente além do comum, para atender a uma demanda profissional e suprir todas as demais expectativas do mercado que não recebeu como parte de sua formação ao longo do período da graduação.

Tabela 2 - Competências e habilidades técnicas e não técnicas requeridas pelo mercado

Autores	Achados
Almeida e Favarin (2007)	Mudança e ênfase diferenciada no processo de ensino-aprendizagem. Reflexão sobre uma análise constante do ambiente empresarial e do ensino em sala.
Blouch, Ulrich e Michenzi (2010)	Após escândalos contábeis, autores elaboram uma proposta de consciência da importância das habilidades de negócios não técnicas em carreiras.
Cardoso, Souza e Almeida (2006)	Ao analisar as demandas de mercado para profissionais contábeis, encontram as maiores divergências nas habilidades pessoais e não técnicas.

Autores	Achados
Kavanagh (2010)	Pesquisa detecta a necessidade de maior consciência por parte dos empregadores com relação às limitações associadas com os programas universitários e a possibilidade de gerar mais oportunidades de aprendizagem nos locais de trabalho.
Leal, Soares e Souza (2008)	Achados da pesquisa indicam características comuns do perfil do profissional da contabilidade desejado pelo mercado e dos formandos, porém, com algumas diferenças entre competências e habilidades.
Machado e Casa Nova (2008)	Resultados encontrados de diferenças nos conhecimentos específicos entre as instituições de ensino superior na graduação e também entre o perfil exigido pelas empresas.
McMullen e Sanchez (2010)	Necessidade de contadores forenses para atuar na contabilidade pública, CIA, empresas e governo após a série de relatórios financeiros fraudulentos nas catástrofes financeiras.
Pires, Ott e Damacena (2009)	Verifica-se na região estudada a percepção do contador como alguém técnico e muito restrito à função de “guarda-livros”.
Santos (2011)	Anúncios de empregos buscam maioria dos profissionais com nível auxiliar e, no caso dos níveis de gerência, são exigidos conhecimentos em administração, economia e finanças.

Fonte: Adaptado de Luizon et al. (2016, pp.25-26)

A seguir serão apresentados exemplos envolvendo os capitais de Bourdieu e os contadores em situações hipotéticas do cotidiano, fazendo assim uma especificação aos exemplos gerais mencionados no capítulo 2.2.3.3 Capital econômico:

- a) Ao elencar os possíveis candidatos ao cargo de CFO na companhia, o Diretor responsável pela contratação percebe que o contador é o único dentre os concorrentes que não tem inglês fluente e o elimina do processo seletivo (falta de capital cultural e que resulta em falta de capital simbólico);
- b) Ao buscar recolocação no mercado de trabalho, um contador percebe que a totalidade de seu network são contadores e que trabalham desde a graduação na mesma empresa. Além disso, nota que o cargo que ele pretende ocupar, é similar aos que os próprios colegas já ocupam em suas respectivas companhias (falta de capital social com efeito no capital simbólico);
- c) Com uma menor remuneração que os seus pares, o contador não “consegue” frequentar os mesmos locais de lazer, restaurantes e viagens que os demais. Adicionalmente, a elevada carga de trabalho e o fato de morar em uma região bem

afastada do trabalho influenciam a sua rotina diária (falta de capital econômico e que se transforma em falta de capital simbólico);

- d) Um graduado em ciências contábeis acaba de concluir o seu curso em uma universidade privada a distância, por trabalhar em um comércio e não ter horários fixos não criou vínculos de amizade na graduação. Agora tenta um emprego, mas com enormes dificuldades pela falta de experiência, contatos e diploma de uma faculdade que não é tão reconhecida. (Baixos capitais cultural, social e econômico que afetam o capital simbólico).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa envolve temas educacionais e de formação e tem na entrevista a possibilidade de uma contribuição na busca da compreensão dos aspectos educacionais e de outros importantes tópicos na vida do entrevistado. Dessa forma, a entrevista pode dar voz ao entrevistado e sentido a suas palavras, destacando assim a importância do indivíduo sem deixar de observar o contexto (Seidman, 2006). A seguir serão apresentados os procedimentos metodológicos a partir da discussão do paradigma de pesquisa e, também, da descrição das etapas metodológicas.

3.1 Paradigma de pesquisa

De acordo com Smith (2003) uma pesquisa pode ser composta por uma sequência de etapas como identificação da área de pesquisa, seleção do tópico, escolha da abordagem, formulação do plano de pesquisa, coleta de informações, análise de dados e apresentação de resultados. E ainda, conforme Crotty (1998), o desenho inicial de uma pesquisa deve considerar os âmbitos da epistemologia, da perspectiva teórica, da metodologia e dos métodos.

Guba & Lincoln (1994) abordam os paradigmas na pesquisa qualitativa que estariam diretamente relacionados à ontologia, à epistemologia e às premissas metodológicas. A definição de paradigma de pesquisa qualitativa apresentada pelos autores é um “conjunto de crenças (ou metafísica) que trata dos últimos ou primeiros princípios. Essa definição representa uma visão de mundo para o seu usuário, a natureza do mundo, o seu lugar individual e sua forma de relacionamento” (p. 107).

Dessa forma, utilizando os fundamentos desses autores sobre paradigmas na pesquisa qualitativa (Guba & Lincoln, 1994), esta pesquisa pode ser vista no campo do paradigma da teoria construtivista, tendo sua ontologia social e experimental, e com base em construções pessoais. Assim, a realidade é local e específica, relativa ao ambiente de sua construção. Já a epistemologia é transacional e subjetivista, e os respectivos achados da pesquisa são frutos do

processo de investigação. Por fim, a questão metodológica é hermenêutica e dialética, na qual as variáveis são derivadas da natureza da construção social.

Gephart (1999), influenciado por Guba e Lincoln (1994) aborda o contexto histórico durante os anos 1970 e 1980 sobre diversos questionamentos que surgiram em relação ao positivismo, que era o paradigma dominante. Desde então, o interpretativismo e o pós-modernismo crítico teriam crescido como alternativas. E, assim, temos esses três paradigmas como predominantes na pesquisa social e que nos possibilitam percepções de mundo diferentes entre si.

Ainda de acordo com Gephart (1999), este trabalho é considerado dentro do paradigma interpretativista e construcionista, no qual se busca entender como os indivíduos interpretam e refletem os fatos da realidade onde vivem. O autor enfatiza que, apesar da maioria dos trabalhos ser de abordagem positivista, a importância do paradigma interpretativista é justamente a oportunidade de oferecer caminhos e ferramentas distintos, além de se basearem em uma outra visão de mundo. Dessa forma, as evidências desta pesquisa foram construídas pelas interações e, muitas vezes, por meio de entrevistas, conforme demonstrado na Tabela 3 a seguir:

Tabela 3 - Paradigmas de pesquisa em administração

Tópicos	Intepretativismo
Premissas	Mundo intersubjetivo onde a ciência pode representar com conceitos os conceitos dos atores; Construção social da realidade
Foco principal e ideias	Procura padrões de significado
Principais teorias no paradigma	Interação simbólica; Etnometodologia; Fenomenologia; Hermenêutica
Objetivo do paradigma	Compreender a definição dos membros sobre a situação
Natureza do conhecimento e forma da teoria	Descrições abstratas sobre os significados e os membros; Definições das situações ocorridas em contextos naturais
CrITÉRIOS para avaliar a pesquisa	Confiabilidade; Autenticidade
Unidades de análise	Sentido; Ato simbólico
Métodos de pesquisa	Etnografia; observação participante; entrevista; análise de discurso; <i>grounded theory</i>
Tipos de análise	Estudo de caso; análise de texto e discurso; análise de desenvolvimento

Fonte: Adaptado de Gephart (1999, p. 2-3)

A partir disso é possível notar, conforme destacado por Major (2017), que o método alternativo de pesquisa (pesquisa qualitativa) dá espaço para a credibilidade, no sentido de dar respostas adequadas às questões de pesquisa relacionadas aos temas que abordam a realidade como subjetiva, abstrata e complexa. Seguindo por esse caminho, os pesquisadores alternativos interagem com o campo para melhor compreender as práticas sociais e humanas.

3.2 Procedimentos metodológicos

Os procedimentos metodológicos tiveram por base a condução de entrevistas. A construção do roteiro de entrevistas se apoiou em um levantamento bibliográfico, tendo como referência periódicos nacionais e internacionais, na área de contabilidade, negócios e educação, assim como os anais de congressos relacionados, para que as questões a serem apresentadas às pessoas entrevistadas pudessem se pautar na literatura. Sendo assim, foram abordadas questões relacionadas à liderança com base na teoria dos capitais de Bourdieu.

3.3 Etapas metodológicas

Os procedimentos de pesquisa buscam aprofundar a compreensão da relação entre os perfis de líder empresarial (liderança) e a formação profissional de contador (graduação em ciências contábeis) tendo como base a Teoria dos Capitais de Bourdieu. Para compreender o perfil do líder empresarial foram conduzidas entrevistas com profissionais de contabilidade que ocupam posições de liderança e destaque dentro de grandes organizações e também com profissionais recrutadores, além de líderes com outras formações. Na sequência serão apresentadas as etapas de: elaboração do roteiro de entrevistas, pré-teste, critérios de recrutamento de entrevistados, processo de seleção e recrutamento e a condução das entrevistas.

3.3.1 Elaboração do roteiro de entrevista

O roteiro é o elo entre a entrevista e a literatura ou proposta de investigação e, por isso, quatro critérios básicos foram tratados com a devida atenção de acordo com McCracken (1988): (i) garantia de que o pesquisador percorrerá os objetivos de pesquisa em todas as entrevistas (salvo o contexto e a situação de cada entrevista); (ii) cuidado e organização de cada tópico a ser abordado, pois se espera que o entrevistador tenha elaborado o roteiro de entrevista com a máxima atenção e tenha se preparado para diversas situações; (iii) roteiro de entrevista tem como função de estabelecer o canal para a direção e o escopo dos discursos; e (iv) o roteiro de

entrevista deve permitir ao pesquisador apreender a riqueza da experiência do entrevistado ou da entrevistada.

Segundo Tracy (2010), uma pesquisa qualitativa excelente deve abordar oito grandes campos ao longo da sua construção: (i) respeito, (ii) rigor, (iii) sinceridade, (iv) credibilidade, (v) impacto, (vi) contribuição significativa, (vii) ética e (viii) coerência significativa. E, a partir de tais itens, observar os aspectos metodológicos, teóricos e éticos. Dessa forma, como a pesquisa qualitativa não possui testes estatísticos robustos, é possível que o pesquisador também tenha sucesso seguindo um referencial metodológico de procedimentos em pesquisas qualitativas. Tais campos são abordados na Tabela 4 a seguir:

Tabela 4 - Oito “grandes campos” para uma excelente pesquisa qualitativa

Critérios de qualidade	Diversos meios, práticas e métodos através dos quais conseguir
Tópico Respeitavel	O tópico da pesquisa é: Relevante Oportuno Significante Interessante
Rigor valioso	O estudo utiliza-se de suficientes, abundantes, apropriados e complexos: construtos teóricos dados e tempo no campo amostra(s) contexto(s) coleta de dados e processo de análise
Sinceridade	O estudo é caracterizado por: autorreflexão de valores subjetivos, vieses e inclinações dos pesquisadores transparência sobre os métodos e desafios
Credibilidade	A pesquisa é caracterizada por: descrição robusta, detalhes concretos, explicação do conhecimento tácito e mostra mais do que diz triangulação ou transparência multivocaticidade reflexão dos membros confiabilidade entre os codificadores (análise de dados)
Impacto	A pesquisa influencia, afeta, ou move particularmente os leitores ou uma variedade de públicos através de: boa apresentação e representação das ideias generalização naturalista resultados replicáveis
Contribuição Significativa	A pesquisa produz uma contribuição significativa: conceitualmente/teoricamente praticamente heurísticamente metodologicamente

Ética	A pesquisa leva em consideração: procedimentos éticos (tais como aspectos humanos) situações e aspectos éticos culturalmente específicos relações éticas
Coerência Significativa	O estudo: atinge o que pretende ser utiliza métodos e procedimentos que se encaixam com os objetivos apresenta uma conexão significativa com a literatura, questões de pesquisa, foco, achados e interpretações umas com as outras

Nota. Tracy (2013 p. 230)

Desse modo, as entrevistas foram baseadas em um roteiro semiestruturado. Assim, a escolha da entrevista na qualidade de técnica de construção de evidências possibilita o entendimento e a compreensão do significado que os entrevistados atribuem a determinadas questões e situações, de acordo com as proposições do pesquisador (Martins & Theóphilo, 2009). O objetivo da utilização de um roteiro semiestruturado é a possibilidade de serem acrescentadas novas questões pelo entrevistador de acordo com o encaminhamento da entrevista.

Dessa forma, conforme apresentado no Apêndice A, foi utilizado um roteiro para entrevista segregado em dois módulos: (i) questões relacionadas ao perfil, comuns para contadores e recrutadores; e (ii) questões relacionadas à análise da trajetória com base na teoria bourdieusiana para contadores e, para os recrutadores, voltadas para a percepção e contato com contadores com base na teoria bourdieusiana. Além disso, no caso das entrevistas conduzidas com profissionais que não tinham a formação em contabilidade, as perguntas utilizadas foram uma mescla desses dois roteiros, ou seja, em parte a análise da trajetória e, em parte, a percepção deles em relação aos profissionais da contabilidade.

O desenvolvimento do roteiro inicial foi feito pelo pesquisador e contou com a contribuição de alunos de graduação, mestrado e doutorado do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Controladoria da FEA USP de modo a auxiliar na verificação da clareza das perguntas e também uma no ordenamento das questões e até apoio com experiências de pesquisas e quais fatores deveriam ser levados em consideração para uma melhor utilização do roteiro, dado que o grande desafio seria o fator tempo ao se buscar dialogar com lideranças empresariais.

Além da contribuição metodológica, o trabalho contou com a colaboração de professores especialistas em Bourdieu que, em suas aulas e reuniões possibilitaram uma melhor

compreensão da teoria bourdieusiana e como se daria essa aplicação no campo contábil e com os agentes contadores. Tais subsídios foram de total importância tanto para a construção de um referencial teórico robusto quanto para planejar a utilização do roteiro de entrevistas de forma a atender os objetivos deste trabalho.

Após da construção do roteiro, o processo de entrevista teve uma fase de teste realizada com professores da FEA USP. O objetivo dessa fase foi assegurar que as questões estavam claras, que o tempo era suficiente e eliminar qualquer dificuldade de compreensão das perguntas, como recomendam os autores Martins e Theóphilo (2009) e Smith (2003). O perfil dos entrevistados do pré-teste e detalhes das entrevistas estão apresentados na seção pré-teste a seguir.

3.3.2 Pré-teste

Para o pré-teste foram escolhidos professores de graduação e pós-graduação que tiveram experiência profissional em cargos de liderança para que pudessem contribuir com a elaboração do roteiro de entrevista bem como com o desenho metodológico da pesquisa. As entrevistas ocorreram entre os dias 29/08/2017 e 13/09/2017. Algumas informações sobre as entrevistas e o perfil dos entrevistados são apresentadas na Tabela 5:

Tabela 5 - Entrevistados pré-teste

Cód	Sexo	Idade	Formação	Ano	Posições Exercidas	Entrevista	Forma	Tempo	Pgs
P1	M	62	Administração	1979	Executivo/Professor	29/08/2017	Skype	01:10	16
P2	M	30	Contabilidade	2009	Ger. Auditoria/Professor	30/08/2017	Presencial	00:25	10
P3	M	44	Economia	1994	Consultor/Professor	13/09/2017	Presencial	01:45	39

Fonte: Elaborado pelo autor.

Apesar de diferentes formações, todos os participantes do pré-teste tiveram ao longo de sua carreira atuação direta com profissionais de contabilidade e também com alunos de contabilidade. Essas interações também permitiram a reflexão sobre as perguntas do roteiro de entrevistas e também como possibilidade de verificar qualquer falta de clareza no programa.

Sendo assim, de forma a permitir compreender mais adequadamente a contribuição de cada entrevistado para a pesquisa com base no processo de entrevista, apresentamos também o perfil de cada um dos entrevistados que participaram da fase de pré-teste:

P1 possui doutorado em contabilidade já atuou como executivo de empresas e hoje se dedica à vida acadêmica tendo já diversos títulos acadêmicos e também experiência em cargos administrativos de coordenação de cursos acadêmicos *lato e stricto sensu*.

P2 é doutor em ciências contábeis, tem experiência como gerente de auditoria, consultor e participa de grupos de pesquisa sobre temas relacionados à contabilidade financeira. Além da experiência profissional, também possui um considerável vínculo com a academia.

P3 é formado em economia, tem doutorado em contabilidade e passagem profissional pela auditoria. Além disso, tem experiência nas áreas de riscos, consultoria e atua na discussão de temas relacionados às normas contábeis no Brasil. É professor e pesquisador.

Todas as entrevistas foram transcritas integralmente pelo pesquisador e as transcrições foram retornadas aos entrevistados para que pudessem fazer as suas considerações. O objetivo do envio da transcrição, nesse caso, foi de permitir ao participante a possibilidade de rever alguma pergunta e, talvez, contribuir para o ajuste do roteiro de entrevistas. Ao todo foram 3 horas e 20 minutos de áudio que transcritas resultaram em 65 páginas, depois de 15 horas de trabalho de digitação e revisão.

No caso das transcrições das entrevistas do pré-teste, tais documentos não foram analisados com apoio do software NVivo, tampouco foram criadas categorias de análise. O objetivo de tais entrevistas era possibilitar uma reflexão sobre o roteiro de entrevistas inicial (Smith, 2003) e a ponderação a respeito de fatores relevantes para o trabalho de pesquisa.

A fase de pré-teste marcou o início da utilização da técnica bola de neve (Biernacki & Waldorfi, 1981) em que os entrevistados dessa fase, ao final da entrevista foram perguntados se teriam indicações de profissionais e recrutadores que atendessem aos critérios de recrutamento dos entrevistados.

A partir do pré-teste e da análise das considerações recebidas pelos pares acadêmicos, o roteiro foi considerado validado e, em sequência, foram enviadas as cartas-convites aos profissionais e recrutadores para a participação na pesquisa, assinadas pelo pesquisador e sua respectiva orientadora conforme consta do Apêndice B. Os critérios para recrutamento dos entrevistados e o processo da condução das entrevistas serão descritos nos próximos tópicos.

3.3.3 Critério de seleção de entrevistados

O objetivo dos critérios estabelecidos de seleção dos entrevistados foi verificar a percepção do sentido de liderança em situações opostas, primeiramente envolvendo a percepção de um profissional contábil, através da sua formação, características profissionais e da reflexão sobre a contribuição oferecida pelo curso de graduação e, por outro lado, a possibilidade de comparação com a expectativa que os recrutadores de profissionais para cargos de alta liderança buscam suprir na busca do perfil profissional de líder empresarial.

Por se tratar de uma pesquisa baseada em entrevistas e com um perfil bem específico de liderança em contabilidade, além da participação de recrutadores e de outros profissionais da área de negócios, a escolha dos entrevistados teve como ponto de partida os contatos do pesquisador e de docentes, discentes e egressos da FEA USP de modo a viabilizar uma entrevista com perfis profissionais que são de difícil acesso e que possuem, em geral, uma agenda repleta de reuniões e compromissos. Dessa forma, buscaram-se profissionais que pudessem contribuir em cada uma dentre as três etapas da pesquisa:

- i. Profissionais: formados em contabilidade e que ocupam posições estratégicas em grandes organizações, de acordo com as possibilidades de acesso e a disponibilidade para participar em uma entrevista;
- ii. Recrutadores: também conhecidos como *Headhunters*, para que sejam verificados os critérios e fatores que influenciam na contratação de lideranças empresariais, seja para os cargos de CEOs e/ou executivos em posições estratégicas;
- iii. Outros profissionais: profissionais em posição de liderança e que não tiveram formação em ciências contábeis, para que pudessem contribuir com as experiências vivenciadas em seus cursos e, também, apresentar as suas percepções sobre o profissional contábil.

Estes foram os procedimentos para a obtenção de uma rede de contatos inicial para a busca de lideranças. Porém, os procedimentos desta pesquisa não se limitaram a esta instituição (FEA USP) e a perfis de alunos e de egressos. A partir dos pré-testes e posteriormente às primeiras entrevistas, foi possível contar também com o apoio de cada entrevistado na indicação de novos possíveis contatos para a pesquisa.

Desse modo, foram enviados ao todo 64 e-mails convites entre os dias 27/08/2017 e o dia 10/10/2017. Os e-mails foram enviados para possíveis entrevistados: contadores, recrutadores, outros profissionais e também diversos outros contatos que pudessem auxiliar na comunicação com esses profissionais. O conteúdo do e-mail era uma carta-convite com uma

breve descrição da pesquisa, a disponibilização dos contatos do pesquisador para eventuais dúvidas e, também, no caso de e-mail direto, foi citado o nome da pessoa que indicou aquele contato para a entrevista.

A maioria dos e-mails com a carta-convite foi enviada pelo pesquisador e, em alguns casos, foi solicitado aos próprios intermediadores dos contatos para que ligassem ou que enviassem um e-mail prévio, para que se evitasse qualquer problema de remetente desconhecido ou lixo eletrônico no e-mail. E após o envio desses convites, foi possível obter mais de 50% de retorno nos contatos, sendo que destes 35% dos contatos iniciais oportunizaram a realização de entrevistas e 12% resultaram em retornos que possibilitaram a tentativa de entrevistas com outros contatos, conforme demonstrado na Tabela 6 a seguir:

Tabela 6 - Retorno dos convites por e-mail

Status	Quantidade	%
Entrevistados	23	35%
Retornos s/efetiva entrevista	9	14%
Não respondidos	32	48%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Considerando as pesquisas sobre formação de lideranças nos cargos de CEO, a USP foi citada como destaque, considerada a campeã, dentre os cursos de engenharia, tendo a Escola Politécnica da USP (PoliUSP) formado 7 dos 120 CEOs entrevistados e registrando assim, uma considerável vantagem para o segundo lugar, que foi o Instituto Tecnológico da Aeronáutica (ITA), com quatro presidentes formados (Campos, 2014). Ainda de acordo com a pesquisa, ao analisar a graduação de modo geral, a USP apareceu em 2º lugar na formação dos executivos E, na pós-graduação, em 4º lugar.

Além disso, a FEA USP também tem um papel de destaque na formação em negócios e, por meio de um questionário com egressos em 2014, ficou evidenciada uma renda média superior à renda média brasileira, inclusive com ex-alunos com renda mensal acima de R\$ 30.000, e que não possuem certificado de curso de pós-graduação (FEA, 2017), corroborando assim o alto capital cultural institucionalizado e simbólico na graduação da FEA USP. Essa faculdade também tem uma reconhecida participação na área de negócios e aparece na pesquisa sobre formação de líderes da *Época Negócios* (Campos, 2014).

Na FEA USP o curso de bacharel em ciências contábeis é ofertado pelo Departamento de Contabilidade e Atuária (EAC) e possui a seguinte missão: “Proporcionar formação de

excelência para desenvolver e capacitar líderes inovadores com potencial de transformação e atuação regional e global nas áreas de Ciências Contábeis e Atuariais” (EAC, 2017, para. 1). Já como visão, o departamento apresenta: “Fortalecer-se como centro de referência em educação nas áreas de Ciências Contábeis e Atuariais na América Latina, com ações de impacto global” (para. 2). E, a partir disso, destacam-se os valores de “Comprometimento acadêmico e profissional com as áreas de atuação e as organizações”.

Desde 1946 o departamento forma profissionais na área com a oferta do curso de graduação em contabilidade e, até 2007, constituía-se em seu seio o único programa de pós-graduação a possuir um curso de doutorado em contabilidade. Assim, pode-se afirmar que o EAC tem papel de destaque na contabilidade nacional e internacional (Ribeiro, 2009). Além do perfil diferenciado do corpo docente e também do alunado, o departamento contou nesse período com o sucesso da Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis Atuariais e Financeiras (FIPECAFI), que, além da sua atuação na produção e disseminação da literatura contábil profissional, teve e tem importante envolvimento no processo de adoção de normas internacionais de contabilidade, apoia o prêmio transparência e a publicação do anuário da revista *Exame* “Melhores e Maiores” (Ribeiro, 2009).

É importante destacar que a busca pela compreensão da formação de contador tem por base o requisito mínimo para a certificação profissional contábil concedida pelo CFC - que é o órgão de representação e fiscalização profissional - emitida pelo Conselho Regional de Contabilidade de cada estado. Por outro lado, o censo sobre o perfil do profissional levantado pelo CFC (CFC, 2013) indicou que, do total dos contadores respondentes, 45,7% possuem a graduação como último título acadêmico. Esse fato corrobora o desenho da pesquisa, de considerar a formação em graduação como o veículo pelo qual o profissional gera e acumula capitais relacionados com o exercício da profissão. Assumimos assim a premissa de que o curso de graduação em ciências contábeis permite ao graduado realizar o Exame de Suficiência, cuja aprovação concede o direito de exercício profissional, e concede a possibilidade de se inscrever como contador no respectivo Conselho Regional.

A quantidade de entrevistados a serem utilizados para uma abordagem qualitativa é apresentada na literatura (Seidman, 2006) dentro dois critérios: (i) número de entrevistados considerados satisfatório e com possibilidade de um grupo que seja suficiente para que se estabeleça conexões entre os discursos; e (ii) saturação, a partir do momento em que a mesma informação é repetida pelos entrevistados e que nenhum novo tópico emerge das entrevistas.

Tais critérios foram considerados como o ponto de parada: saturação de temas e quantidade satisfatória de entrevistados.

De acordo com Douglas (1985, citado por Seidman, 2006) não há um número exato de entrevistados. Mas, ainda segundo o autor, se tivesse que escolher um número seria de 25 participantes, número esse em que percebia uma certa saturação e alcançava também os objetivos dos seus estudos. Seidman (2006) chama a atenção para o fato de que tal número é único, ou seja, deve ser buscado por cada pesquisador, para cada trabalho de pesquisa, dependendo assim de diversos fatores como, por exemplo, tempo, recursos e quantidade de entrevistados disponíveis.

3.3.4 Condução das entrevistas

As entrevistas foram realizadas, gravadas e transcritas pelo próprio pesquisador, na maioria dos casos no dia seguinte ou no período subsequente à entrevista. Ao realizar a entrevista, o pesquisador também realizava anotações dos pontos mais importantes e dos principais *insights* que apareciam durante a fala dos respondentes, além de indicações de nomes de outros possíveis entrevistados, sugestões de fatores a serem pesquisados e do registro das percepções dos próprios entrevistados sobre o tema. Essas anotações eram registradas no diário de campo do pesquisador e consultadas no momento da transcrição da entrevista.

Desse modo, no momento da transcrição foram digitadas integralmente todas as perguntas e respostas das entrevistas, registrando todos os vícios de linguagem, regionalismos e demais características da oralidade durante a conversa. Em análise, os 23 arquivos de áudio das entrevistas resultaram em mais de 19 horas de conteúdo e tiveram como produto, ao todo, 437 páginas de transcrições, em um esforço de mais de 87 horas de digitação e revisão das entrevistas.

O processo de entrevistas buscou, conforme mostrado na Figura 4, verificar a relação entre os diversos capitais e a formação em contabilidade ou na área de negócios:

Figura 4 - Influência dos capitais entre contadores e líderes

Fonte: Adaptado de Bourdieu (1986)

Os participantes receberam, assim que transcritas, as suas entrevistas, para que as pudessem verificar. Todas as informações coletadas durante as entrevistas, após a revisão dos entrevistados, estariam à disposição para utilização na análise das evidências, etapa seguinte no trabalho de pesquisa. Essa releitura das informações concedidas aos entrevistados possibilitou que estes tivessem a oportunidade de esclarecer qualquer termo que o pesquisador não tenha conseguido transcrever, além de rever as suas declarações e até solicitar a retirada de qualquer informação inicial que, após a leitura da transcrição, não se sentisse confortável que fosse utilizada no trabalho de pesquisa (Gillham, 2005). Dos 23 entrevistados, nenhum solicitou qualquer alteração de sentido ou remoção das declarações concedidas.

Todos os entrevistados assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constam todas as questões éticas envolvendo a pesquisa, quais foram: (i) natureza da pesquisa; (ii) público-alvo; (iii) envolvimento na pesquisa; (iv) gravação; (v) riscos e desconfortos; (vi) confidencialidade; (vii) benefícios; e (viii) resultados. Além disso, foi informado um número de telefone, e-mail de contato e endereço de correspondência do pesquisador, para o caso de ser necessário qualquer contato posterior. Todas essas informações podem ser verificadas no Apêndice C.

No que diz respeito aos aspectos éticos desta pesquisa foram observadas as normas da USP com relação à pesquisa, consolidadas na Resolução nº 4.871, de 22 de outubro de 2001, e

o Código de Ética em pesquisa da FEA USP, que foi instituído pela Portaria FEA nº 38 de 2009. No que se refere à pesquisa com seres humanos, este documento determina que sejam consultadas também as orientações emitidas pela Faculdade de Saúde Pública da USP (FSPUSP). Foi consultada também a orientação do Conselho Nacional de Saúde por meio de sua Resolução – CNS nº 510 de 2016. Adicionalmente foram consultadas também outras literaturas a respeito da ética na pesquisa em negócios (Smith, 2013; Tracy, 2010).

3.3.5 Roteiro, transcrições e categorias

Os roteiros de entrevistas foram elaborados em tópicos que permitissem a respectiva análise através das categorias de King (2004a). Esse autor considera que três importantes tópicos devem ser considerados no processo de criação do roteiro de entrevistas: (i) a literatura pesquisada; (ii) o conhecimento pessoal do entrevistador e (iii) a experiência na área. King (2004b) sugere a *template analysis*, na qual é possível construir um guia de entrevistas abordando todas as questões do trabalho. Após a criação das principais categorias, a sugestão é que esse modelo seja revisto. Após isso, tem-se um *template* final que, geralmente, é o resultado de várias leituras e colaboração com a revisão de outros pesquisadores.

As transcrições foram todas digitadas no programa Microsoft Word® e formatadas no mesmo padrão para que as análises fossem facilitadas e também para que a quantidade de páginas pudesse ser comparadas entre as entrevistas. Os documentos em arquivo digital foram enviados para os entrevistados e, após confirmação de autorização, foram carregados no software NVivo® 11 para que cada arquivo fosse analisado individualmente, em um primeiro momento. Assim, foram categorizadas todas as contribuições levantadas a partir das entrevistas, não sendo incluídos nessa categorização apenas as perguntas feitas pelo entrevistador e comentários desassociados do contexto da pesquisa.

Foram criadas as categorias de análise com base na teoria social de Bourdieu, permitindo assim a análise dos resultados à luz da teoria subjacente. Todas as categorias de análise foram criadas tanto para os contadores quanto para os recrutadores e outros profissionais, com a exceção dos capitais que foram abordados somente com os contadores. Já que tais capitais possuem um caráter de individualidade do profissional no campo, decidiu-se observá-los somente a partir da opinião dos próprios contadores.

Uma das vantagens destacadas por King (2004b) para a utilização da *template analysis* é a fácil utilização das transcrições posteriormente em um *software* de análise qualitativa. Assim, todos os dados primários coletados com base nas transcrições das entrevistas foram analisados por meio do software NVivo®. Conforme Gibbs (2009) a utilização de *software* para a análise qualitativa “pode tornar a análise qualitativa muito mais fácil, precisa, confiável e transparente” (p.136). Esse autor também afirma sobre as características do programa que, desde que o programa seja utilizado corretamente, é possível, através de uma série de ferramentas, fazer análises, comparações entre os trechos transcritos de diversos participantes e até mesmo testar hipóteses e criar teorias.

Conforme Godoi e Mattos (2006) as gravações e transcrições, além do roteiro de entrevista, compõem instrumento necessário do pesquisador e, assim, possibilitam uma compreensão detalhada dos resultados, muito além do que as simples anotações do campo. Dessa forma, acompanharam o pesquisador durante o período de realização das entrevistas sempre um bloco de anotações (caderno de campo), gravador e roteiro para a realização das entrevistas. Ao fim destas, foi utilizado um diário para que pudesse anotar os tópicos principais citados pelos entrevistados e também possíveis ideias de pesquisas.

O NVivo® é um software *Qualitative Data Analysis* (QDA) desenvolvido pela QSR International. Esse programa permite trabalhar com informações qualitativas a partir de arquivos não organizados como é o caso das entrevistas desta pesquisa. Sendo assim, o sistema é projetado para auxiliar a organizar, analisar e encontrar informações em dados não estruturados (NVivo, 2017a) e, a partir disso, permite a emissão de relatórios, backups e uma série de ferramentas que contribuem para as avaliações.

Dentre as formas de análise do software, foram utilizados para esta pesquisa os nós no software NVivo®. Um nó é um conjunto de referências a partir das codificações das transcrições, estas que são intituladas fontes na linguagem do sistema. Dessa maneira, é possível ter um elenco de nós a partir das codificações de diversas fontes e assim acessá-los posteriormente para análises e relatórios (NVivo, 2017b).

Seguindo esse procedimento, a partir da análise das transcrições das entrevistas, foram criadas 7 categorias principais na ferramenta de nós do *software* NVivo 11® e utilizadas para codificar as entrevistas e permitir a elaboração das análises com relação aos perfis, escolhas, teoria de Bourdieu e liderança. A Tabela 7 demonstra a relação das categorias com os tópicos da análise que serão discutidos na próxima seção do trabalho:

Tabela 7 - Principais categorias de análise das entrevistas

Categorias
1 Perfis
2 Escolha do curso e carreira
3 Experiências
4 Campo contábil
5 Capitais
6 Liderança
7 Aspectos educacionais e profissionais

Fonte:. Elaborado pelo autor.

Esta pesquisa contou 23 participantes. O total de entrevistados se aproxima dos 25 participantes citados por de Douglas (1985 citado por Seidman, 2006), mas também atendeu ao critério da saturação das respostas, encontrada pelos respondentes ao longo das entrevistas efetuadas com os 19 contadores, 2 recrutadores e 2 outros profissionais. Apesar de terem algumas respostas e pontos de vista destoantes, foi percebida, na fala dos profissionais, uma convergência com relação ao campo contábil e aos capitais, que serão abordados no capítulo 4, subitens 4.5 e 4.6, respectivamente.

As entrevistas ocorreram em sua maioria de forma presencial (65%), e quando não foi possível, se utilizou o Skype® (35%). Todos os entrevistados concordaram, no início do contato, com a gravação da entrevista e, ao término, todos assinaram o TCLE. Em diversas entrevistas ocorreram situações pós-entrevistas em que os entrevistados aproveitaram para compartilhar opiniões sobre a pesquisa, informações adicionais a respeito da sobre a carreira ou também experiências sobre pesquisas anteriores e vivência na pós-graduação.

Nos tópicos a seguir serão apresentados os resultados das análises das 23 entrevistas a partir da análise efetuada com o auxílio do *software* NVivo 11®, dentro de categorias a partir das categorias principais: (i) perfis; (ii) liderança; (iii) escolha do curso e carreira; (iv) experiências; (v) campo contábil; (vi) capitais; (vii) *illusio*; (viii) autorreflexão sobre liderança; e (ix) *aspectos educacionais e profissionais*, todos com as suas respectivas subcategorias. No total, os 23 áudios resultaram em um de 19 horas e 27 minutos de gravação, resultando em uma média de aproximadamente 50 minutos de entrevista individual.

Ao todo foram criadas 55 categorias, sendo que 14 tópicos sintéticos e que não receberam codificação, os demais foram utilizadas como *template analysis* de King (2004), e, a partir disso, foram criadas como nós do *software* NVivo®. Estes nós, são categorias de análises que permitem atribuir trechos das narrativas dos entrevistados à cada categoria a ser analisada, posteriormente, conforme a literatura subjacente. Dessa forma, a seguir, serão

apresentadas de forma mais detalhada as análises dos perfis dos respondentes desta pesquisa. As 41 subcategorias criadas, estão demonstradas em negrito na Tabela 8 a seguir.

Tabela 8 - Subcategorias de análise das entrevistas

Subcategorias	
1	Perfis
2	Escolha do curso e carreira
2.1	Mercado de trabalho
2.2	Influência financeira
3	Experiências
3.1	Experiências acadêmicas
3.2	Experiências profissionais
3.3	Experiências especialização
3.4	Experiências de vida
4	Campo contábil
4.1	Contador
4.2	Classe contábil
5	Capitais e <i>Illusio</i>
5.1	Capital cultural
5.1.1	Outra formação acadêmica e busca do conhecimento
5.1.2	Leituras, pluralidade e gosto pelos estudos
5.1.3	Viagens e o conhecimento de línguas
5.1.4	Artes e saber se expressar
5.2	Capital social
5.3	Capital econômico
5.4	Capital simbólico
5.5	<i>Illusio</i>
6	Liderança
6.1	Definição
6.2	Autorreflexão
7	Aspectos educacionais e profissionais
7.1	Firmas de auditoria como escolas
7.1.1	Firmas de auditoria como escolas
7.1.2	Imagem do Auditor
7.1.3	Contabilidade como ferramenta de gestão
7.2	Reformulação do curso
7.2.1	Descolamento entre o ensino e a prática
7.2.2	Disciplinas humanísticas e orientação de carreira
7.2.3	Necessidade de instituições que fomentem a pesquisa
7.2.4	Formação interdisciplinar
7.2.5	Orientação carreira e pensamento crítico
7.3	Fatores culturais
7.3.1	Contabilidade para o fisco
7.3.2	Sociedade desconhece a função do contador
7.4	Liderança independe da profissão
7.5	Inspirações e superação de desafios
7.5.1	Exemplos acadêmicos
7.5.2	Exemplos profissionais
7.5.3	Exemplos familiares
7.5.4	Dificuldades
7.5.5	Exame de suficiência
7.6	Maior engajamento profissional
7.6.1	Atuação pública
7.6.2	Atuação junto às pequenas e médias empresas
7.6.3	Desenvolvimento profissional
7.7	Diferenças entre as gerações
7.7.1	Diferença na percepção de vida presente
7.7.2	Escolhas no passado
7.7.3	Escolhas no futuro
7.8	Disciplinas muito técnicas e falta de gestão e liderança

Nota. Elaborado pelo autor.

Por fim as categorias são apresentadas na Tabela 9 em conformidade com os respectivos capítulos nos quais foram abordados, dessa forma é possível identificar a categoria utilizada no software NVivo com a respectiva seção de análise dos achados e validação com a literatura.

Tabela 9 - Categorias Nvivo x Capítulos de análises

Categorias x Capítulos			
1	Perfis	4.1	Perfis
2	Escolha do curso e carreira	4.3	Escolha do curso e carreira
2.1	Mercado de trabalho	4.3	Escolha do curso e carreira
2.2	Influência financeira	4.3	Escolha do curso e carreira
3	Experiências	4.4	Experiências
3.1	Experiências acadêmicas	4.4	Experiências
3.2	Experiências profissionais	4.4	Experiências
3.3	Experiências especialização	4.4	Experiências
3.4	Experiências de vida	4.4	Experiências
4	Campo contábil	4.5	Campo contábil
4.1	Contador	4.5.1	Contador
4.2	Classe contábil	4.5.2	Entidades contábeis
5	Capitais e <i>Illusio</i>	4.6	Capitais
5.1	Capital cultural	4.6.2	Capital cultural
5.1.1	Outra formação acadêmica e busca do conhecimento	4.6.2	Capital cultural
5.1.2	Leituras, pluralidade e gosto pelos estudos	4.6.2	Capital cultural
5.1.3	Viagens e o conhecimento de línguas	4.6.2	Capital cultural
5.1.4	Artes e saber se expressar	4.6.2	Capital cultural
5.2	Capital social	4.6.3	Capital social
5.3	Capital econômico	4.6.1	Capital econômico
5.4	Capital simbólico	4.6.4	Capital simbólico
5.5	<i>Illusio</i>	4.7	<i>Illusio</i>
6	Liderança	4.2	Liderança
6.1	Definição	4.8	Autorreflexão sobre liderança
6.2	Autorreflexão	4.9	Aspectos educacionais e profissionais
7	Aspectos educacionais e profissionais	4.9.1	Firmas de auditoria como escolas
7.1	Firmas de auditoria como escolas	4.9.1	Firmas de auditoria como escolas
7.1.1	Firmas de auditoria como escolas	4.9.1	Firmas de auditoria como escolas
7.1.2	Imagem do Auditor	4.9.1	Firmas de auditoria como escolas
7.1.3	Contabilidade como ferramenta de gestão	4.9.1	Firmas de auditoria como escolas
7.2	Reformulação do curso	4.9.2	Reformulação do curso
7.2.1	Descolamento entre o ensino e a prática	4.9.2	Reformulação do curso
7.2.2	Disciplinas humanísticas e orientação de carreira	4.9.2	Reformulação do curso
7.2.3	Necessidade de instituições que fomentem a pesquisa	4.9.2	Reformulação do curso
7.2.4	Formação interdisciplinar	4.9.2	Reformulação do curso
7.2.5	Orientação carreira e pensamento crítico	4.9.2	Reformulação do curso
7.3	Fatores culturais	4.9.3	Fatores culturais
7.3.1	Contabilidade para o fisco	4.9.3	Fatores culturais
7.3.2	Sociedade desconhece a função do contador	4.9.3	Fatores culturais
7.4	Liderança independe da profissão	4.9.4	Liderança independe da profissão
7.5	Inspirações e superação de desafios	4.9.5	Inspirações e superação de desafios
7.5.1	Exemplos acadêmicos	4.9.5	Inspirações e superação de desafios
7.5.2	Exemplos profissionais	4.9.5	Inspirações e superação de desafios
7.5.3	Exemplos familiares	4.9.5	Inspirações e superação de desafios
7.5.4	Dificuldades	4.9.5	Inspirações e superação de desafios
7.5.5	Exame de suficiência	4.9.5	Inspirações e superação de desafios
7.6	Maior engajamento profissional	4.9.6	Maior engajamento profissional
7.6.1	Atuação pública	4.9.6	Maior engajamento profissional
7.6.2	Atuação junto às pequenas e médias empresas	4.9.6	Maior engajamento profissional
7.6.3	Desenvolvimento profissional	4.9.6	Maior engajamento profissional
7.7	Diferenças entre as gerações	4.9.7	Diferenças entre as gerações
7.7.1	Diferença na percepção de vida presente	4.9.7	Diferenças entre as gerações
7.7.2	Escolhas no passado	4.9.7	Diferenças entre as gerações
7.7.3	Escolhas no futuro	4.9.7	Diferenças entre as gerações
	Disciplinas muito técnicas e falta de gestão e		Disciplinas muito técnicas e falta de gestão e
7.8	liderança	4.9.8	liderança

Fonte: Elaborado pelo autor.

4. ANÁLISES DAS EVIDÊNCIAS E DISCUSSÕES

Esta seção conta com a descrição e análise dos perfis dos respondentes e em sequência o exame das transcrições à luz da teoria bourdieusiana.

4.1 Análise

As entrevistas com os profissionais ocorreram entre os dias 05/09/2017 e 27/10/2017 sendo algumas realizadas de forma presencial ou outras por Skype® e todas foram conduzidas pelo pesquisador, desde o envio da carta-convite até o agendamento, condução e gravação da entrevista e transcrição. A Tabela 10 traz informações detalhadas das entrevistas e dos entrevistados da pesquisa

Tabela 10 – Informações das entrevistas e dos entrevistados

Cód	Sexo	Idade	Formação	Ano	Posições Exercidas	Tempo	Pgs
R1	F	32	Relações Públicas	2008	Líder de recrutamento	00:51	22
C1	M	72	Economia/Contabilidade	1976	Consultor/Professor	01:05	23
C2	M	29	Contabilidade	2011	Diretor/Consultor	01:03	26
C3	F	32	Contabilidade	2012	Gerente financeira	00:48	16
C4	F	49	Contabilidade	1989	Sócia de escritório/Professora	00:43	16
C5	F	49	Contabilidade	1989	Sócia de escritório/Professora	00:40	17
C6	M	50	Contabilidade	1989	Diretor financeiro	00:44	19
C7	M	58	Contabilidade	1982	CEO/Executive Coach	00:42	14
O1	F	41	Engenharia Civil	1999	Gerente de projetos	00:58	21
C8	F	41	Sistemas/Contabilidade	2013	Presidente Conselho fiscal	01:18	30
R2	F	31	Psicologia	2010	Analista de Recursos Humanos	00:39	15
C9	M	55	Administração/Contabilidade	1986	Diretor financeiro	00:37	13
C10	M	55	Economia/Contabilidade	1991	Diretor/Professor	00:44	17
O2	M	36	Administração	2002	Gerente financeiro	00:37	13
C11	M	39	Contabilidade	2002	Diretor financeiro	00:48	15
C12	M	49	Contabilidade	1994	Diretor executivo	01:15	23
C13	M	59	Contabilidade	1980	Auditor Estado/Secret. Fazenda	00:57	23
C14	F	35	Administração*	2005	Contadora/Ger. Controladoria	01:15	35
C15	M	35	Contabilidade	2005	Gerente auditoria	01:04	20
C16	M	52	Contabilidade	1987	Diretor governança	00:35	14
C17	F	47	Contabilidade	1991	Gerente controladoria	00:42	16
C18	M	30	Contabilidade	2009	Gerente auditoria	00:41	15
C19	M	58	Contabilidade	1981	Sócio auditoria	00:41	14

Fonte: Elaborado pelo autor.

A entrevistada C14 possui formação em administração, porém é técnica em contabilidade e graduanda em ciências contábeis com previsão de conclusão em 2018. Como a entrevistada possui registro profissional ativo, é responsável pela gerência de controladoria, além de assinar o balanço de uma grande empresa nacional. Desse modo, optou-se por considerá-la na classificação dos demais contadores.

Com relação à participação dos respondentes do sexo feminino e masculino, é possível perceber uma proporção de aproximadamente 60% a 40%, sendo que, dos 23 entrevistados, 14 são do sexo masculino e 9 são do sexo feminino. Já com relação aos 19 contadores, a proporção praticamente se mantém com 12 homens e 7 mulheres. Somente dois entrevistados não têm atuação ou vínculo profissional na região Sudeste do Brasil.

Além disso, cinco profissionais possuem outra graduação concluída. Outro dado relevante da pesquisa, e não intencional, é que dentre as 21 lideranças, 10 tiveram passagens por firmas de auditoria, sendo que destas, nove são contadores. Complementarmente, um participante contador, que também teve experiência em auditoria, porém atua na área pública como auditor do Estado. Dentre os respondentes, tivemos nove profissionais com experiência em diretorias e um contador e que já foi CEO de uma grande companhia multinacional.

A seguir serão apresentadas informações adicionais dos 23 entrevistados, por ordem de entrevista. O objetivo dessas breves descrições é fazer uma síntese do perfil do respondente apresentado na Tabela 10, agora trazendo informações qualitativas para, assim, prover uma melhor compreensão do ponto de vista de cada entrevistado através da sua formação e trajetória profissional:

A recrutadora 1, R1, é formada em relações públicas, possui MBA e tem experiência em diversas áreas e com diversas formações. Além da vivência como recrutadora de posições estratégicas, atua em processos seletivos que envolvem as mais diversas formações. Atua também em projetos de diversidades pelos quais demonstra entusiasmo.

O contador 1, C1, possui também formação em economia, com experiência em auditoria, mercado de capitais e consultoria. Além disso, tem mestrado e doutorado em contabilidade, é consultor, professor e possui atividades acadêmicas em cursos de graduação e de pós-graduação. É um grande defensor de um vínculo maior entre a academia e a prática na profissão contábil.

O contador 2, C2, já atuou em auditoria, consultoria, perícia, com experiência em projetos de combate a fraudes e corrupção. Iniciou o curso de direito e atualmente trabalha por conta própria tendo empreendido um escritório de contabilidade. Enxerga na contabilidade forense uma grande possibilidade de contribuição para a profissão contábil.

A contadora 3, C3, atua na área financeira e escolheu o curso de contabilidade pela oportunidade de mercado. Hoje é gerente financeira, com o diferencial de ter passado por diversas experiências profissionais ao longo da graduação. Sua trajetória também é marcada por um imenso esforço para conciliar faculdade e trabalho.

A contadora 4, C4, tem doutorado e mestrado em contabilidade. É sócia de um escritório de contabilidade. Com mais de trinta anos de experiência na área de contabilidade financeira, também é professora, pesquisadora e participa de entidades da área profissional. Gosta de aprender sobre diversos temas além de contabilidade e considera isso como um diferencial de liderança.

A contadora 5, C5, possui mestrado em contabilidade, além de doutorado em administração. Com atuação em assessoria, consultoria e participação em projetos, também é professora e pesquisadora. É sócia-proprietária de um escritório de contabilidade. Defende um ensino de contabilidade pautado nos valores, que julga como essenciais na profissão.

O contador 6, C6, tem especializações em finanças e gestão. Possui mais de trinta anos de experiência profissional, com passagem por grandes empresas, diversos projetos e tendo ocupado cargos de liderança. Atualmente iniciou uma atividade empresarial por conta própria. É grato à contabilidade e ao ensino público de qualidade pelas oportunidades alcançadas.

O contador 7, C7, iniciou a carreira como *office-boy*, passou por cargos contábeis e chegou a ser presidente de uma companhia multinacional. Com mais de 47 anos de vida empresarial e mais de 30 anos em funções de liderança, hoje empreende seu próprio negócio. Tem como princípio básico fazer a diferença por onde passa.

A profissional com outra formação 1, O1, é engenheira civil, tem 41 anos de idade e possui mais de 15 anos de experiência profissional em empresas multinacionais na área de gerenciamento de projetos e atividades de gestão, expansão e logística. Embora tenha citado um histórico familiar nas engenharias, a sua atuação profissional é na liderança da área de projetos estratégicos.

A contadora 8, C8, com especializações em redes e gestão empresarial, tem mais de vinte anos de carreira com início em auditoria e já atuou na área de riscos. Também teve passagens pelas funções de responsável de auditoria, diretora de auditoria, além de ocupar outras diretorias e ser membro de conselhos. Destacou a necessidade de sempre enxergar liderança por onde passa, seja sua própria ou a de outra pessoa.

A recrutadora 2, R2, tem mais de dez anos de experiência na área de recrutamento e seleção, além de vivência em treinamento e comunicação interna. Trabalhou em grandes empresas, atuando na seleção de diversos perfis profissionais. Possui MBA em gestão de pessoas. Acredita na liderança como um fator de contribuição pessoal e pensa que não há um modelo para exercer e desenvolver a liderança.

O contador 9, C9, que também é graduado em administração, possui MBA em gestão e uma bagagem de práticas contábeis e administrativas em empresas multinacionais. Além de ter ocupado o cargo de diretor financeiro, também possui passagens pelos setores de controladoria e estratégia. Encontrou uma possibilidade de carreira de gestão por meio dos dados contábeis.

O contador 10, C10, também possui formação em economia e possui uma carreira que combina a atuação profissional na área de controladoria e custos com a prática docente e atividades acadêmicas administrativas, além de orientações e publicações científicas. Declara a fé e os valores pessoais como contribuições para o desenvolvimento de perfil de liderança.

O profissional com outra formação 2, O2, é administrador e tem passagem por auditoria, em que teve convívio com diversos contadores. Tem uma vivência de mais de nove anos em liderança de equipes, tendo exercido a função de gerente. Também possui mestrado acadêmico. Escolheu administração para atuar na área de negócios. Percebe a contabilidade como essencial.

O contador 11, C11, é mestre em controladoria e contabilidade e possui doutorado em andamento. Na vida profissional já foi auditor e passou por cargos de coordenador, *controller* e diretor, ambos em empresas multinacionais. Considera a contabilidade como viável apoio à gestão pública, possibilitando maior transparência em todas as instâncias do governo.

O contador 12, C12, tem uma longa carreira em uma entidade contábil. Possui uma trajetória profissional e acadêmica, é mestre em contabilidade, professor de graduação, com diversas orientações de trabalhos de pesquisa na área contábil. Com atuação na área contábil desde os 14 anos, vê na profissão enormes possibilidades de desenvolvimento e carreira.

O contador 13, C13, é mestrando em administração pública. Possui uma trajetória profissional voltada para área pública, tendo passagens por cargos da auditoria do Estado e secretarias do governo. Acrescenta-se a isso uma dedicação de anos às entidades contábeis. Acredita na educação continuada como uma oportunidade de os contadores desenvolverem competências de gestão e liderança que não tiveram ao longo da sua formação.

A contadora 14, C14, possui a sua primeira formação em administração, tem MBA em finanças e é graduanda em contabilidade. Tem vivência na área de auditoria como gerente sênior e atuação como gerente sênior de controladoria e tributos em uma multinacional. Demonstra enorme orgulho da profissão e enxerga a contabilidade como uma ferramenta essencial de gestão aos empreendedores.

O contador 15, C15, tem passagem de mais de treze anos por empresas de auditoria, chegando a exercer o cargo de gerente sênior. Tem igualmente experiência acadêmica de mestrado e doutorado em contabilidade e publicações de artigos científicos, além de auxílio na elaboração e proposição de normas contábeis. Percebe na profissão uma excelente possibilidade de carreira global.

O contador 16, C16, possui MBAs em gestão e em contabilidade. Com uma carreira de 28 anos em uma estatal brasileira, tem passagens por empresas de auditoria e por diversos departamentos de contabilidade, até alcançar o cargo de diretoria. Percebe no curso em ciências contábeis um diferencial social, além de ter como inspiração os professores cujos livros lia durante o curso de graduação.

O contador 17, C17, possui mestrado em contabilidade e MBA em controladoria. Tem uma carreira voltada para a área de controladoria. Adicionalmente, já teve atuação como docente em consultoria. Acredita na possibilidade da correta utilização das informações contábeis como uma fonte de sucesso profissional para os contadores.

O contador 18, C18, está cursando um MBA em finanças. Possui prática em auditoria por meio de experiências como auditor independente e como auditor interno. Atua há mais de seis anos no setor de auditoria de uma grande empresa nacional. Acredita no esforço e na preparação, e cita o exemplo de um jogador de futebol que treina mais diante dos desafios como inspiração para um diferencial para trajetória profissional.

O contador 19, C19, com uma carreira em auditoria e mais de 25 anos de especialização em auditoria de serviços financeiros, contribuiu para as práticas de contabilidade por meio da

participação ativa em entidades contábeis que fomentam as normas de contabilidade. Destaca a importância do trabalho em equipe e de saber lidar com as diferenças em prol do objetivo comum.

Estas são as análises iniciais qualitativas dos perfis dos respondentes. A seguir, serão apresentadas as análises detalhadas com relação aos aspectos profissionais, educacionais e da análise da trajetória com base na teoria de Bourdieu. Por fim, será apresentado na seção “Aspectos educacionais e profissionais” um conjunto de apontamentos que surgiram do “campo” por meio de reflexões dos próprios entrevistados sobre os fatores inerentes ao perfil do contador e do curso de ciências contábeis com relação aos aspectos de liderança e escolha do curso.

4.2 Liderança

No tópico liderança, foi abordada a definição de liderança na visão de cada líder entrevistado, para que essa análise pudesse ser uma forma de conceituação da visão de liderança dos profissionais pesquisados para que, ao fim, pudesse ocorrer uma autorreflexão, na forma de pergunta, sobre: (i) as respectivas visões dos entrevistados como lideranças profissionais dentro das suas organizações; (ii) se consideravam líderes dentro das suas próprias definições; (iii) que justificassem o motivo de se considerarem ou não líderes.

Este primeiro tópico e o penúltimo, “Autorreflexão sobre liderança” são os únicos que apresentam as falas, resumidas, de todos os participantes das entrevistas, o objetivo é poder dimensionar ao leitor desta pesquisa os principais pontos destacados de cada entrevistado e que permitiram chegar a uma definição de líder/liderança e depois confrontar com uma autoavaliação dos respondentes sobre a sua atuação empresarial frente aos liderados.

Dessa forma a pergunta do roteiro aos entrevistados foi: *Qual a sua definição de líder ou de liderança?* Tal pergunta teve como objetivo trazer à luz o modelo de liderança considerado por cada líder entrevistado. Além disso, a pergunta permitiu formar um conceito amplo do que é o líder ao mesmo tempo que permitiu uma aproximação entre as respostas anteriores dos capitais e as próprias crenças de cada entrevistado no que diz respeito às formações não técnicas.

Abordando a teoria bourdieusiana, especialmente no que se refere ao capital simbólico (Bourdieu, 1998), é possível refletir sobre o conceito de liderança empresarial como efeito de uma distinção social que pode ser provocada por uma série de fatores, ao longo de uma trajetória de carreira. Isso é especialmente difícil nos cursos em que não há atenção para o desenvolvimento de capacidades e competências relacionadas às atividades de gestão (Cardoso et al., 2006), em que a profissão se aproxima de uma série de tarefas predominantemente técnicas, não compreendidas pela sociedade (Carter & Tauschek, 2014).

As respostas dos entrevistados serão apresentadas de forma sintetizada a seguir:

Intuitivamente o líder é quem consegue persuadir as pessoas a ir em um caminho. Ele não comanda por voz de comando, por ordem unida. Por exemplo, o tenente de um pelotão do exército, ele não é líder, ele dá a voz e todo mundo obedece porque senão vai preso. Para mim o conceito de liderança é aquele que expõe um pensamento, expõe uma ideia, faz uma sugestão, cria uma motivação e consegue motivar a quem [o] ouviu a segui-lo, a fazer aquilo que [lhe] foi sugerido. (C1)

Uma palavra: um bom ouvinte, cara. Um líder é um bom ouvinte antes de tudo, porque você não é líder se não tiver uma equipe concorda? Você não pode liderar você mesmo, digamos assim, você tem que ter uma equipe de pelo menos duas pessoas, e as minhas experiências positivas e, principalmente, negativas foi quão bom ouvinte as pessoas são, quem está em cima e quem está embaixo. É muito comum nesses líderes tentar impor as coisas, né. Faça isso, faça aquilo. (C2)

Porque líder para mim é uma pessoa que sabe lidar diariamente com os desafios, é uma pessoa que, para tudo, tem uma solução, por pior que ela seja. Porque, no dia a dia, a gente se depara com muitas dificuldades, muitos problemas para resolver. E eu acho que o líder é onde as pessoas vão encontrar o respaldo ali, a ajuda, aquela solução, aquela mão ali que a gente está precisando sabe. Para mim líder é isso. E a liderança, né, é mais em grupo, trabalho em equipe, chegar junto, ter uma determinação para conseguir, né, gerir sobre a equipe. (C3)

Para você ser um líder é que você tem que ter bom conhecimento técnico porque senão você não vai ser respeitado. E isso é uma coisa que concordei com ele [ex-chefe] na época e concordo até hoje. Mas não é só isso. Porque você tem que respeitar as pessoas, valorizar as pessoas e conseguir enxergar qual que é o melhor tipo de trabalho para cada uma e ajudar [para] que elas consigam trabalhar juntas. Na verdade, assim você tem que motivar de forma a sair o resultado que você precisa, todo mundo ser valorizado e feliz, mas [é] você que vai responder por aquele resultado final. (C4)

É um inspirador o líder. Então, liderança [é] quem motiva essa inspiração. (C5)

O líder é aquele que inspira, né? O líder é aquele que conduz o grupo para atingir um objetivo, o líder, ele, é um indivíduo que prepara a sua equipe, treina a sua equipe. Um bom líder é aquele que se cerca dos melhores, é aquele que não tem preocupação: - *Amanhã o meu funcionário vai estar no meu lugar!* Aliás eu quero mais é ter dois ou três [funcionários] disputando o meu lugar, né. (C6)

Rapaz, aí você tem que situar isso no tempo. A liderança hoje e para frente.... Se você me perguntasse há uns cinco ou dez anos atrás, é, eu diria que era aquele cara diretivo, não diretivo, mas orientador, no sentido de rolo compressor, fazer a coisa acontecer. Isso não funciona mais hoje. A liderança hoje é coparticipação, o líder hoje ele é coparticipativo. Ele funciona como facilitador, funciona como um gerador de visões, né, alocador de objetivos, doador de recursos para que as pessoas consigam realizar as suas tarefas. (C7)

É foco no resultado, [e na] gestão de pessoas. Eu acho que o líder, ele tem que estar atento às duas camadas, de forma muito equilibrada. A camada de cima, que eu vou lidar como se fosse empresa, então é foco no resultado. A gente tem que ter um discernimento muito grande do que é importante para [a] companhia ou para [a] instituição onde eu estou, né. E, obviamente, tem que estar alinhado com os valores. Então, eu estou olhando pra cima. Só que o líder não faz absolutamente nada sem as pessoas que

estão com ele. Então, eu acho que isso é super relevante na liderança, você ter a parceria com as pessoas que estão contigo então isso para mim é primordial. Senão você não alcança o resultado e, ao mesmo tempo, essas pessoas, elas têm que entender que a forma de liderança, ela está muito relacionada com essa busca do resultado. Não é uma ONG. (C8)

Olha, líder para mim é uma pessoa que é capaz de influenciar as pessoas a seguirem um determinado caminho. Essa é a principal, acho que se colocar em uma única fase, ele é um líder. Um conceito do líder que é alguém quem manda, que mostra o caminho, acho que isso é ultrapassado hoje. A liderança implica em influenciar as pessoas a se desenvolverem e, quando as pessoas se desenvolvem, elas contribuem também com o desenvolvimento da entidade que elas estão trabalhando. (C9)

E eu acho que o líder ele tem que passar liderança para as pessoas, tem que imaginar que amanhã vai ser melhor e vai ser diferente. [Que] é possível transformar, é possível fazer melhor. Então, eu acho que isso é muito importante no meu pensamento. (C10)

Minha definição de liderança é... Um líder, ele é necessariamente movido a entregas, ele é um cara que tem muito claro o entregável e os prazos para entregar. Mas ele é um, ou tem que ser, um cara muito preocupado com fornecer algum sentido de direção e de trabalho para as equipes que ele está liderando. Sem esquecer do principal, que é entregar, entregar com qualidade e entregar dentro do prazo. Mas, muitas vezes, você acaba deixando de formar gente ou de motivar pessoas porque você não passa um contexto maior, um significado maior para aquela equipe ou para o que aquelas pessoas estão fazendo. (C11)

A minha definição de líder é saber compartilhar decisões, é saber tomar decisão, corrigir decisões e buscar sempre o melhor. Essa é a minha definição de líder. É você compartilhar decisões. Nunca ser o dono da razão. Mas que esteja no contexto a sua participação. E saber ouvir. E saber falar. E é muito difícil isso. Por isso que é difícil ser líder. Liderança é nato. Ninguém levanta o dedo e diz: “*Eu sou líder!*” As pessoas precisam te ver como líder. (C12)

Tem tantos conceitos disso, né? Olha eu diria, assim, eu vejo mais até tipos de liderança. Acho que tem muitos tipos de liderança, do que um conceito propriamente de liderança. Eu, hoje, meu perfil é mais com a ideia daquele líder que é o líder colaborativo, sabe. Eu acho que é meio na linha do Hunt, do líder servidor, que ele diz. O líder que ele toma decisões, é verdade, é o papel dele é tomar decisões, mas ele procura tomar decisões de forma participativa com os seus liderados. E, mais do que isso, é dando exemplo. Acho que ele realmente tem que dar o exemplo, colaborando efetivamente para aquilo que ele tenha decidido, ele ajuda para poder equacionar. (C13)

Para mim o líder é alguém que eu quero ser. Então, assim, ele precisa de ser um exemplo. Então, um exemplo de caráter, de uma pessoa do bem, uma pessoa técnica, uma pessoa justa. Então, para mim, um bom líder é isso. É uma pessoa que eu olho para ela e falo: “*Eu quero ser esse cara*”. Então, eu acho que é isso. E eu admiro muito líderes que, eu admiro muito líderes técnicos também. (C14)

Para mim a definição de líder é aquele líder que exerce a liderança pelo exemplo, né, não só pela função que ele ocupa, pelo cargo, mas pelo exemplo que ele dá para os liderados. E esse tem sido o tipo de liderança que eu tenho mais admirado durante toda a minha carreira e durante a minha curta experiência profissional. (C15)

Eu posso dar algumas: liderar pelo exemplo. Eu não acredito em liderança que não seja pelo exemplo, eu não acredito. Simplesmente, eu não acredito. Você tem que ser inspirador. O exemplo não quer dizer você fazer tudo que você fala, porque é muito difícil para uma pessoa praticar tudo o que fala. Mas que você dê o exemplo de caráter e de compromisso com a organização que você trabalha, de seriedade. (C16)

Então, na verdade, eu acho que o líder é o profissional que consegue exercer liderança. Um chefe não é e nunca vai ser um líder. Ele nunca vai ser visto como um líder, porque, para você ser visto como um líder, em primeiro lugar, as pessoas que estão abaixo de você e que estão caminhando na profissão, eu acho que elas precisam te olhar com admiração. (C17)

O líder, hoje, bem você já deve ter ouvido falar bastante do chefe e do líder. Mas, cara, hoje o grande desafio, o líder, acho que o mais importante é primeiro fazer com que as pessoas, é você discutir ou você fazer com que as pessoas enxerguem o propósito da área, o propósito da empresa e o propósito da área para ver se elas estão compradas com aquilo ou não. (C18)

Eu não sei se tem uma definição, mas eu acho que líder, ou liderança é a arte de você reunir as melhores capacidades do grupo que está ali com você. Você, conseguindo ser o ponto central de fazer com que as pessoas aproveitem em benefício do grupo, você consegue levar esse grupo para um objetivo comum que seja bom. Então, eu acho que essa capacidade é importante. Acho que líder não é aquele que manda e os outros obedecem. Acho que isso já ficou provado que não funciona. (C19)

As lideranças em contabilidade definiram como líder o indivíduo que reúne habilidades em sua ampla maioria não técnicas. Sendo assim, uma síntese da definição de líder apresentada pelos usuários pode ser compreendida por aquele indivíduo que: através do exemplo e respeito, inspira e motiva a equipe em uma direção de resultados em que todos compreendem a importância de suas atividades no processo.

Tal definição está de acordo com a literatura de Northouse (2010), que classifica o processo de liderança como aquele no qual um indivíduo influencia um grupo de indivíduos para alcançar um objetivo comum. A liderança pode ser encarada como produtora de mudança e movimento e deve ser diferenciada da gestão que tem por objetivo a ordem e consistência empresarial.

Os demais entrevistados da pesquisa, recrutadores e outros profissionais, também foram solicitados a refletir sobre as suas definições de liderança, para que se pudesse comparar com as definições dos contadores. As definições foram registradas de modo a verificar se há diferença com relação à percepção dos profissionais de contabilidade e compreender melhor a associação entre liderança e a teorias dos capitais de Bourdieu (1986).

Para mim, o que é o bom líder, é aquele que ele vai pegar os seus talentos, ele vai contratar pessoas boas para executar. . . . Líderes mesmo, líderes natos, ele vai ter o carisma, vai ter confiança, vai saber desenvolver, vai achar os pontos. (R1)

Ah... Aí você está fazendo uma pergunta que é muito subjetiva para mim, que sou psicóloga. Porque assim, eu tirei algumas certificações relacionadas à avaliação comportamental e, para mim, não existe um perfil ideal de liderança, desde que a pessoa tenha habilidade para ouvir um funcionário e poder desenvolvê-lo. Depende muito da área onde ele está atuando, eu posso ter um ótimo líder... Porque já aconteceu muitas vezes, de eu pegar uma pessoa que é um ótimo vendedor, e promovê-lo, e ele se tornar um excelente gerente de loja e aí falar: "*Vamos colocar ele para ser gerente do treinamento*". Porque o treinamento é para comercial, né, e para os vendedores. E aí, quando ele virou gerente de treinamento, foi péssimo porque é uma área totalmente diferente. (R2)

Para mim, é que as pessoas meio que te sigam, sem que seja porque elas querem seguir assim. Sem ser hierárquico, sem ser pressão. Eu vejo um bom líder é que consegue te convencer a fazer as coisas, a segui-lo. Mas tem que ser de uma forma consciente. Não estou falando aquele cara que fala superbem e todo mundo vai e segue. É uma pessoa que consegue que você escute, que você ouça a opinião, que você pense naquilo e faça. (O1)

Para mim, eu acho que liderança é você inspirar as pessoas a fazerem o melhor trabalho possível, eu acho que é isso. É motivar as pessoas a dar o seu melhor, isso eu acho que é liderança. Isso é um desafio para qualquer líder, fazer com que as pessoas façam o melhor por estarem motivadas e não por estarem obrigadas a entregar aquele trabalho entendeu? (O2)

A Figura 5 apresenta a nuvem de palavras com relação à definição de liderança, consolidando uma imagem das palavras mais citadas pelos 23 participantes da pesquisa, que aparecem em destaque, com tamanho maior. A nuvem foi gerada a partir de palavras que possuem seus respectivos sinônimos e teve como destaque os temas: pessoas, exemplo, melhores, fazer (ação), equipe e resultado, fato esse que já registra possíveis competências e atitudes que deveriam ser desenvolvidos pelos cursos que se propõem a serem formadores de liderança.

Figura 5 - Nuvem de palavras líder e liderança

Fonte: Elaborado pelo autor.

Dessa forma retornando à definição sintetizada das lideranças contábeis e também ratificada pelas recrutadoras e outros profissionais, **tem-se como líder o indivíduo que: através do exemplo e respeito, inspira e motiva a equipe em uma direção de resultados, em que todos compreendem a importância de suas atividades no processo.** Verifica-se que a partir de uma definição de liderança consolidada, a maioria dos termos utilizados pelos participantes foi de competências humanas e não técnicas. Tudo isso é um contraste com a formação em contabilidade, que possui em sua grade curricular o predomínio de disciplinas técnicas na graduação o que nos permite avaliar que na percepção dos entrevistados o curso de um modo geral não contribui para a formação de lideranças.

Entretanto, a partir da liderança como uma competência que pode ser adquirida e treinada ao longo da vida profissional, até mesmo como uma proposta norte-americana de inclusão na graduação (Lawson, 2013), pode também ser notada pelos entrevistados uma certa

contribuição que não vem do curso de graduação, seja através de um perfil já de liderança seja por meio de cursos, MBAs, treinamentos ou até mesmo a carreira em auditoria. Tais participantes superaram essa ausência de liderança na faculdade através de outras fontes.

Por outro lado, através da lente bourdieusiana, a liderança também pode ser explicada como um capital simbólico resultante da soma de reconhecimento e prestígio. Simbolismo esse que, por mais que tenha relação com o capital social e econômico, pode ter tido a sua origem em um capital cultural técnico em contabilidade e que, quando bem construído e utilizado, pode ser um primeiro passo para a distinção entre o profissional contábil e os demais profissionais do campo.

Ao solicitar a definição de liderança por parte dos entrevistados, a presente pesquisa não teve como objetivo a comparação com as diversas teorias existentes de lideranças, mas verificar, na percepção dos líderes contábeis, quais tipos de liderança são considerados como exemplos e como modelos a serem seguidos ao longo de suas trajetórias. Essa análise será retomada ao final da discussão em comparação com a autorreflexão dos entrevistados sobre se consideravam líderes dentro de sua própria definição.

4.3 Escolha do curso e carreira

Dentre os principais motivos para a escolha do curso e carreira está o mercado de trabalho. São poucos os entrevistados que relataram um interesse pela carreira em contabilidade unicamente por gostar da profissão ou pelo fato de conhecer anteriormente o universo contábil. A grande maioria indicou os fatores de empregabilidade ou, até mesmo, de não conseguirem entrar em outros cursos por terem mensalidades mais caras ou pela necessidade de dedicação integral.

O fator mercado de trabalho só não foi abordado diretamente pelos entrevistados C8, C10 e C15 que citaram motivos de interesses próprios e exemplos familiares como motivadores para a escolha da carreira em contabilidade, sem que fosse necessário pensar imediatamente em um retorno ou no fator empregabilidade como principal motivo da escolha. Entretanto, ainda assim, esses entrevistados afirmam a importância da contabilidade em sua vida e carreira profissional.

Por outro lado, quase a totalidade dos entrevistados - C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C9, C11, C12, C13, C14, C16, C17, C18 e C19 - relacionam a escolha à influência financeira, seja pelo fator de alta empregabilidade do curso comparado com outras possibilidades de carreira, seja por uma escolha anterior do curso técnico em contabilidade no ensino médio, como oportunidade de um ofício e que, posteriormente, se tornou uma motivação. Em certos casos, até mesmo por falta de recursos financeiros para iniciar um outro curso, que seria o sonho de carreira. Os trechos das entrevistas transcritos a seguir consolidam esse entendimento.

E, à medida que eu fui progredindo na carreira de auditor independente, eu comecei a receber os recados da firma: *“Olha, para você almejar ser sócio de auditoria independente, é obrigatório que você tenha o CRC”*. (C1)

Eu escolhi ciências contábeis pelo mercado de trabalho, justamente por procurar emprego assim e ver o quanto as pessoas procuravam administradores, contadores ou formados em direito. (C3)

E tinha que ter uma profissão que eu tinha que trabalhar imediatamente, muito rápido. (C4)

Quem sonha em ser contador, né? Quer fazer um curso para encontrar emprego fácil e rápido. (C4)

Eu acredito que sim. Eu diria que sim. Eu reconheço, hoje, que a escolha da profissão que eu fiz lá, não foi por vocação. Porque eu disse assim: *“Ah definitivamente eu gosto muito dessa profissão, e vou escolher ela como minha carreira profissional”*. (C13)

Ao olhar a trajetória dos outros dois profissionais é possível compreender as origens e as escolhas diferentes para os seus respectivos cursos e carreiras. A O1 fez a sua escolha seguindo o seu gosto e aptidão. Já O2, apesar de querer fazer algum curso relacionado a negócios, não pensou em contabilidade em um primeiro momento, e até cita uma razão que foi abordada pelos próprios contadores ao longo das entrevistas:

Eu, na verdade assim, eu escolhi o curso porque eu sempre tive meio aptidão para exatas. E eu tinha uma influência assim da família. Meu pai é engenheiro, meu tio é engenheiro. Então, assim... Meu pai dava aula no curso de engenharia. Então, foi meio natural assim. (O1)

Eu sempre pensei em fazer alguma coisa relacionada a negócios. Eu não lembro de ninguém na minha escola que comentava que ia ser contador. (O2)

Por meio da análise dos motivos de escolha do curso e carreira, é possível perceber que a escolha por seguir a carreira contábil, na sua grande maioria, acontece em função de expectativas financeiras com o curso ou limitações de recursos próprios para optar por outra carreira. Fato esse que não se comprovou ao se perguntar para profissionais com formações em outras áreas. Isso nos permite compreender, dentre os entrevistados, a partir das lentes de Bourdieu, que existe uma influência significativa entre a escolha do curso e carreira com as origens socioeconômicas em determinadas situações como abordado pelos participantes C15 e R2:

Eu acho que isso é o principal benefício do curso de contabilidade que é vendido, né, geralmente, a pessoa fala: *“Escolha contabilidade que desempregado você não vai ficar!”* (C15)

Porque eu acho que 17, 18 anos não é o melhor momento da sua vida para decidir a sua carreira. Mas muita gente acaba começando a fazer a faculdade. E eu também comecei com 18. No meu caso fiquei feliz porque deu certo, pelo menos é o meu ponto de vista. Mas tem muita gente que começa lá com 18, entra na faculdade e se forma e não vai mudar de carreira com 30 anos porque já está ali desenvolvendo e não vai mudar. E mudar de carreira é muito difícil hoje. E as pessoas não dão oportunidade. (R2)

Tais declarações nos permitem perceber a contabilidade, em um primeiro momento, como uma oportunidade de curso com alta empregabilidade. E, por outro lado, um curso que, ao ser observado por estudantes jovens de 17 ou 18 anos, muitas vezes acaba sendo ignorado, por falta de conhecimento do papel da profissão na sociedade. Esses fatores têm total relação com um possível estereótipo negativo do contador, refletido através do campo contábil na sociedade, além disso tudo isso está relacionado aos capitais, sejam na sua origem cultural, social, econômica ou até mesmo no simbólico, através do reconhecimento na sociedade. A seção “Experiências”, a seguir, apresenta a consequência dessa escolha nos relatos de experiências vivenciadas.

4.4 Experiências

As experiências apresentadas pelos entrevistados envolveram a sua trajetória desde a escolha do curso até o momento da entrevista, sendo apresentada como experiências acadêmicas e experiências profissionais. Dessa forma, as perguntas envolvendo as experiências, além de permitirem a captura de fatores relevantes, também tiveram a importância de possibilitar aos entrevistados um exercício de relembrarem experiências pregressas e, assim, contribuírem nas demais questões ao longo da entrevista.

Sobre as experiências acadêmicas vivenciadas, foi notória a prevalência de experiências técnicas de contabilidade sobre as demais, corroborando assim como os achados de Cardoso et al. (2010) e Siqueira e Soltelinho (2001). Quando perguntados sobre experiências acadêmicas vivenciadas, os entrevistados, na maioria das vezes, citaram disciplinas ou eventos contábeis como marcantes para a sua carreira, conforme abordado por C3, C5, C6 C14, C15 e C18 e sintetizados a seguir:

A faculdade, acho que ela me deu uma boa base, uma boa ideia. Mas, muito geral, muito generalizada, nada específico. Mas, com certeza, se for falar mais da parte mais prática de conciliações bancárias, de fechamento de caixa, de débito e crédito, uma receita em si, uma despesa em si.... (C3)

A gente ficava dentro da biblioteca e a gente passava dias e dias, estudando para poder entender esses temas e aplicar. Então, do ponto de vista técnico, a gente buscou conhecimento ali na biblioteca e tal. (C6)

Cara, a faculdade em si, eu não vejo nenhuma matéria que foi um diferencial. Claro que as matérias que tratam de contabilidade básica, intermediária e avançada são importantes, toda a parte de custos, com certeza, ela te dá um embasamento muito bom para você sair para o mercado. (C18)

Apesar dos entrevistados terem definido um conceito de liderança em oposição a um perfil técnico, esse foco pela parte técnica no início da carreira e no destaque de experiências do curso da graduação pode ser justificado à luz da teoria bourdieusiana, como sendo efeito do *illusio* contábil: vindos de origem mais humilde, a importância inicial é uma garantia de emprego. Desse modo, muitos focam exclusivamente as oportunidades de trabalho, que inicialmente são técnicas, e não se dão conta das demais possibilidades geradas pela contabilidade. E sem uma orientação de carreira e raciocínio crítico, não conseguem perceber o diferencial que podem alcançar na carreira ao se esforçarem por alcançar uma formação mais ampla.

Por outro lado, nas experiências profissionais, as lideranças C5, C9, C11, C13, C14, C15, C16, C18 e C19 relatam que não somente vivenciaram atividades técnicas, mas também atividades de gestão e liderança ao longo de suas carreiras e, especialmente, nas posições de liderança por onde passaram, o que torna os entrevistados alguns dos poucos perfis dentre aqueles contadores que alcançam cargos de gestão (Cardoso et al., 2006):

Eu acho que o tempo é escasso, eu acho que a questão da contabilidade é essa, nós temos pouco tempo para olhar para as pessoas, quando, na verdade, as pessoas estão fazendo o trabalho para a gente. Então a gente está muito focada nas atividades tal e a gente olha pouco as pessoas. (C14)

Mas talvez o maior distanciamento do que eu aprendi na faculdade e o que eu fui aprender na vida real, foi essa parte de coordenação, de equipe e gerenciamento de projeto, que acho que eu acabo aprendendo um pouco no dia a dia e na experiência. Acho que nessa parte o curso, ele é um pouco teórico. (C15)

E eu tenho uma necessidade de desenvolvimento técnico, embora eu precise de uma equipe que tenha abrangência dentro da empresa, mas que consiga interpretar esse monte de informação que chega para a gente. Então, eu tenho essa linha técnica dentro da equipe. Mas, por outro lado, como gestor, eu tenho essa necessidade de desenvolvimento de sucessores, de pessoas que, em um determinado momento, estarão aptas para exercer as minhas funções atuais. (C18)

A liderança contábil C7, que chegou à posição de CEO de uma grande empresa, aponta o não planejamento de carreira e uma sucessão de cargos que começaram por competências técnicas e foram avançando para competências de gestão ao longo de sua carreira:

Eu fui fazendo.... Talvez alguém tenha dito é impossível, mas eu fui fazendo, eu fui galgando, eu entrei, assim, nas empresas relevantes, como analista de crédito de cobrança. Depois, eu fui analista contábil. Depois, eu fui subcontador, contador, *controller*, gerente financeiro, diretor financeiro, diretor administrativo financeiro, diretor de operações, um tempo, e presidente. (C7)

Tais pontos reforçam a importância do desenvolvimento da carreira ao longo do curso, conforme apontam Bloch et al. (2012), que muitas vezes não é valorizada no momento da graduação. Essa necessidade só é percebida pelos contadores ao longo de sua vida profissional ou ao perder uma oportunidade de promoção na carreira pelo fato de não pertencer a um perfil necessário para a posição. É importante enfatizar que, na fala dos entrevistados, esse perfil de liderança não precisa, necessariamente, ser somente técnico. Além disso, no caso dos profissionais que são docentes, C1 comenta sobre a importância do vínculo com o mercado para que um professor possa demonstrar aos alunos a aplicabilidade do conteúdo ministrado:

Então, na área de economia, administração e finanças, se o professor não tiver um contato com o mundo empresarial, ele corre o risco de virar um teórico sem fundamento. Ele acaba escrevendo um monte de conceitos, sem saber se na realidade empresarial aquilo vai ter alguma aplicação. Então, eu sempre mantive a minha atividade empresarial. (C1)

Com relação às experiências em contabilidade, apesar da média de formação ser de mais de vinte anos para os entrevistados, é de suma importância que os contadores possuam uma educação mais ampla (Ainsworth, 2001) e que contemplem uma carreira de longo prazo (Lawson et al., 2013). O que aparece como um retorno das lideranças atuais contábeis é que o conhecimento técnico proporciona boas oportunidades iniciais de emprego, mas não é o suficiente para uma trajetória de sucesso.

Dessa forma nota-se que o capital cultural de Bourdieu (1998), do ponto de vista técnico, pode ser um diferencial no início da carreira e até pode se tornar um destaque profissional no curto prazo para que seja convocado a assumir novas posições. Porém, esse destaque terá o seu efeito reduzido em estruturas organizacionais que não envolvam somente a contabilidade. Outro ponto importante a se refletir é se o destaque dado pelos entrevistados ao capital intelectual gerado por uma formação técnica tem relação com o fato de que os capitais social e econômico estão abaixo dos profissionais concorrentes. Ou seja, haveria uma compensação entre os capitais intelectual (conhecimento técnico contábil) e os capitais econômico (classe social) e social (rede de contatos).

4.5 Campo contábil

Dentro da definição de campo de Bourdieu foram coletadas as opiniões sobre outros elementos, como o *habitus*, classe, agentes e *illusio*. Optou-se por abordar essa análise como campo contábil pela dificuldade, muitas vezes, de segregar as opiniões do entrevistado acerca

de cada elemento. Muitas vezes, ao relatar as suas experiências e percepções, os entrevistados acabavam abordando mais de um elemento ao mesmo tempo, o que poderia distorcer as análises caso fossem simplesmente destacados das sentenças originais. Assim, foram apresentados como subtópicos: (i) contador; e (ii) entidades contábeis. Dessa forma, podem ser compreendidas as questões mais diretamente ligadas ao profissional e, do outro lado, mais relacionadas com o grupo de indivíduos e a sua organização na sociedade.

4.5.1 Contador

Com relação à visão do contador no campo, os entrevistados C1, C4, C5, C7, C8, C9, C11, C14, C16, C17 e C18 citam fatores relacionados à falta de valores de determinados contadores, falta de tempo para as suas atividades, foco na parte técnica e foco não no cliente, mas sim no fisco, para o recolhimento de tributos e entrega de obrigações acessórias. Tais ponderações, em diversos momentos, foram efetuadas em consideração a um perfil do contador do passado. Porém, esse perfil se reflete até hoje na carreira de diversos profissionais e na visão de muitos escritórios de contabilidade:

E uma dessas especialidades que era o contador societário até dezembro de 2007. Ele foi forçado, foi pressionado, e aceitou, de uma certa forma passivamente, que pusessem um cabresto nele. O dono do negócio, o patrão, dizia: “*Senhor contador, eu só quero que você se preocupe com matéria tributária, me ajude a pagar menos impostos e não procure fazer mais nada!*”. E toda uma geração dos últimos 30, 50 anos de contadores até 2007, só se preocupavam com impostos. (C1)

Porque na sociedade brasileira você tem dois problemas: um que é da sociedade brasileira; e o outro que eu acho que é dos contadores em geral. Da sociedade brasileira, a questão técnica, nós somos funcionários públicos, na verdade, porque a quantidade de exigências que nós temos para atender os organismos da legislação tributária, você não tem tempo de fazer contabilidade. (C5)

Eu vejo que os contadores, também, eles ficam tão imersos no trabalho do dia a dia, que é extremamente técnico. Os caras têm que estar atualizados o tempo todo, toda hora muda. Então, eles ficam tão focados naquilo, é realmente muito técnico. (C8)

A princípio, quem tem as outras formações ainda sai na frente. Eu acho que ainda existe um preconceito por parte das lideranças empresariais de que o contador é menos preparado para ser um gestor. Essa é a principal diferença, o contador ele é visto como um técnico e não como um gestor. (C9)

Olha, de todas as empresas pelas quais eu passei, eu nunca vi a figura do contador em cargos de liderança que não fossem realmente como chefe ou gerente contábil, nem como *controller*. (C17)

Dentre as percepções sobre o contador também surgiram comentários dos entrevistados C14 e C18 sobre o filme *O Contador* (Taylor & Williams, 2016), em situações opostas, de um lado uma admiração do contador como alguém muito bom tecnicamente e, por outro lado, a sensação de não representatividade da classe pelos estereótipos abordados pelo filme e que são

de certo modo encarados pela sociedade como uma imagem desse profissional, assim como já apresentado por Hunt et al. (2004).

E ele é um cara, aquele filme é interessante porque mostra, não senso crítico, mas a rapidez, a inteligência [com] que ele tem de fazer as conexões e eu acho que é isso. O contador é o melhor, ele faz: “*Esse balanço está errado!*”. (C14)

Falta um pouco influência literária, ou visual, ou se você pegar o filme que chama *O Contador*. É o Ben Affleck, que ele é um maluco, é um autista, que faz contabilidade do tráfico de drogas. E ele é um maluco do exército que usa arma pra caramba. Então, assim, poxa, esse é o contador que existe. Então, de maneira nenhuma é influência das mídias. Se você pegar aí no mercado, nas pequenas e médias empresas o contador é aquele cara: “*E aí, quer que dê quanto aqui? Você quer pagar quanto de imposto?*”. Então, não é de nenhuma maneira bem visto pela sociedade. É o cara que faz rolo, é o cara autista, é o cara que usa arma do exército. Enfim... (C18)

Tais estereótipos, como negativos, na imagem profissional do contador foram abordados por Azevedo (2010) e Hsiao (2013) como sendo limitadores da profissão, seja na sua atuação, seja na escolha de jovens pela carreira contábil, em sua falta de percepção ou visão equivocada do que é o papel de um profissional na contabilidade. Além disso, no estudo de Azevedo (2010), os próprios contadores ao se avaliarem nas posições de liderança e trabalho em equipe, se apresentam como negativamente estereotipados com relação aos demais respondentes.

Por outro lado, também foram recebidas contribuições de percepções positivas da profissão, especialmente no que diz respeito ao futuro da carreira em ciências contábeis, a exigência do exame de suficiência em 2010 para os contadores que se graduarem e, também, o início do programa de educação profissional continuada que exige de determinados contadores uma pontuação mínima por ano em cursos ou eventos, com o objetivo de atualização continuada. Adicionalmente, foram citadas as normas internacionais de contabilidade como responsáveis por uma mudança no *status quo* profissional dos contadores. Tais colocações foram efetuadas pelos entrevistados C1, C3, C12 e C15:

Um engenheiro chega com um domínio do ferramental quantitativo que ajuda no processo de reflexão, raciocínio e inteligência. O economista, além de ter esse ferramental também, ele chega com uma visão social das relações empresariais muito mais ampla. Então, de cinco anos atrás para cá, eu diria para você: “*O contador vai perder sempre*”. Agora nós estamos entrando em uma era que, com o aperfeiçoamento dos currículos escolares, e com o contador abraçando esses novos desafios, como você mesmo disse de exercer julgamentos, provavelmente, ele vai crescer. (C1)

Eu acho que, hoje em dia, os contadores, eles estão indo além, eles estão participando mais no meio da empresa, ajudando nas tomadas de decisões. Eu acho que eles estão sendo mais consultados pelos empresários. (C3)

Em 2010, quando homologou a atualização da lei, aonde nos permitiu, por lei, fazer o exame de suficiência. Ah, cara, isso aí foi maravilhoso, porque não há mais o questionamento na justiça com relação a aplicação da prova. Ele é um diferencial inclusive para as instituições de ensino. Eu estou colocando no mercado pessoas com 50% no mínimo de conhecimento comprovado por uma avaliação. (C12)

Eu acho que sim, tem o exame de qualificação técnica, que eu acho que é muito importante que tenha isso, para que tenha isso na profissão. E, assim, eu acho que acaba dando um pouco de segurança e

estabilidade para que a prática seja executada, para que você tenha um certo nível elementar ali, para que o profissional possa atuar. Então, então, eu acho que isso é uma boa contribuição. (C15)

Essa percepção negativa por parte dos próprios contadores, além de indicar um forte senso de autocritica, pode ser verificado como a autoconstatação de um estereótipo já percebido pela sociedade. Na óptica de Bourdieu, os *habitus*, como um conjunto de disposições de cultura, e retornando com o exemplo de Baxter e Chua (2008), citando Bourdieu (2000), do garçom de um café francês que levanta cedo, veste o seu uniforme, trata bem os clientes e varre a calçada todos os dias pela manhã. Ao fim disso, não porque ele quer, mas sim porque esse é o papel que lhe foi atribuído ao aceitar o emprego de garçom, é isso que a sociedade espera dele.

4.5.2 Entidades contábeis

Ao se abordar a classe contábil e possíveis formas de organização do contador na sociedade foram citados principalmente o CFC e os CRCs. Em algumas respostas também foram incluídos os sindicatos. Tais percepções sobre a classe contábil podem ser compreendidas nos tópicos: (i) Não atuação ativa ou pouco contato; (ii) Positivas, mas ainda é necessário evoluir; e (iii) Visão interna. Esta última foi possibilitada por três respondentes que atuam em entidades e apresentaram uma visão em contrapartida em relação aos demais sobre o papel das entidades como contribuição profissional.

Dentre os 19 contadores entrevistados, 11 destes manifestaram opiniões sobre a não percepção de uma atuação ativa das entidades contábeis, desconhecimento das atividades de tais organizações ou, até mesmo, falta de vínculo com estas. Portanto, a seguir, elencam-se relatos dos entrevistados C2, C4, C5, C6, C7, C10, C11, C14, C15, C16 e C18:

A gente não se acha representado. (C4)

Então, eles [Sindicato/CFC/CRC] costumam ter uma atuação desfavorável porque eles nunca vão lutar para a gente ter uma simplificação tributária. Porque eles acham que é isso que faz a gente ter sempre trabalho. Não, mas isso faz com que a gente sempre trabalhe para o governo e nunca para o mercado. Então, por isso que essa atuação deles é muito negativa. E ela existe, e é sempre no sentido de: *“Vamos apoiar o governo, vamos ter mais tributos, obrigações. Olha, que bom para nós contadores”*. (C5)

Hum.... Olha eu não acompanho muito de perto, sindicato para mim eu acho que nem existe, eu não vejo nada. (C6)

O CRC, a impressão que eu tenho é que eles são, assim, uns burocratas só. Eu não vejo uma atuação mais forte no sentido de, por exemplo, promover debates. (C6)

Olha, eu, a minha vida inteira, eu andei muito distante desses organismos. Sindicato, eu conheço muito pouco. Mas eu sei que, evidentemente, ele existe para defender os interesses da classe, renda, benefícios, imagem. E eu creio que os sindicatos devem atuar, sim. Mas eu não tenho proximidade historicamente com o sindicato. (C10)

Por outro lado, outros respondentes e até os mesmos respondentes anteriores reconhecem uma evolução das entidades contábeis, principalmente a partir da adoção no Brasil das normas internacionais de contabilidade em 2010. Mas, ainda assim, relatam que é necessária uma atuação ainda mais ativa junto à classe dos contadores. Tais argumentos estão presentes nas respostas dos entrevistados C1, C4, C7, C9, C11, C12, C13, C15 e C16.

Nós tivemos um ponto de inflexão para melhor a partir de 2007. De 2007 em diante, com a lei que trouxe a base legal para as normas internacionais aterrissarem no Brasil, o contador passou a ser muito mais demandado, passou a ser demandado porque demanda-se dele um nível de conhecimento que não era exigido anteriormente. Anteriormente, exigia-se muito pouco de conhecimento aprofundado do contador e a classe contábil se acomodou nesse nível de entendimento baixo, anterior à lei de dezembro de 2007. (C1)

Eu acho que o CFC e o CRC até tentaram evoluir de alguma maneira, né, mas ainda não atingiram um grau de representatividade da classe que era o que seria de se esperar. Eu vejo, recebo lá as revistas que eles publicam, e alguns artigos que até são interessantes. Mas, a maior parte do que eles publicam nas revistas, realmente para mim não traz.... Traz pouco valor, talvez um ou outro artigo que tenha algum interesse. (C9)

Eu acho que sim, tem o exame de qualificação técnica que eu acho que é muito importante que tenha isso para que tenha isso na profissão e, assim, eu acho que acaba dando um pouco de segurança e estabilidade para que a prática seja executada, para que você tenha um certo nível elementar ali, para que o profissional possa atuar. Então, então, eu acho que isso é uma boa contribuição. (C15)

Adicionalmente, os respondentes C12, C13 e C19 contribuíram com as suas percepções internas das entidades e também esclareceram alguns pontos que poderiam ser considerados como uma visão distorcida e equivocada da classe contábil sobre o que ou quais deveriam ser as atividades dos conselhos e que, por força de lei, têm as suas atividades mandatórias apenas de fiscalização, registro e normatização da classe contábil. O entrevistado C12 aborda, ainda, o pagamento da anuidade profissional como possibilidade de uma educação continuada:

O Decreto-Lei 9295 de 46, que é o decreto que criou o Conselho, não tem isso lá. O Conselho foi criado para: registro profissional, fiscalização do exercício profissional e normatizar a educação profissional continuada e as normas brasileiras de contabilidade. Ponto e é isso. Então, eu não tenho o porquê fazer mais do que isso, mas eu quero fazer? Eu até quero e posso, mas eu não posso fugir disso. Então, se eu quero fazer algo diferente, tem que ser voltado para o pilar fiscalização, registro ou educação continuada. Mesmo porque eu respondo ao TCU, respondo ao Ministério Público e respondo ao Conselho Federal de Contabilidade. (C12)

Qual que é o papel? Os demais benefícios para o profissional, é papel do sindicato, ou do sindicato dos escritórios de contabilidade, que é o Sesccon, ou o sindicato do profissional da contabilidade, que é o Sindcont. Eles têm esse papel. Inclusive, poderes legais para defendê-los. (C12)

Só que assim, eu, Conselho, eu educo por ano em torno de 40 mil profissionais de graça. Então, ele pode fazer a educação profissional continuada, ele pode fazer participar do meu autoestudo, ele pode participar das palestras, ele pode participar dos workshops durante o ano de graça. Então, se ele tem.... Se a anuidade é, por exemplo, 500 reais, acho que duas ou três atividades que ele participe aqui, que ele participe com o coração de participar e adquirir conhecimento, vir por vir também não adianta, vir para

aprender, esses 500 reais já estão pagos. Ele recupera. Poucos têm essa visão, né? Que a anuidade pode se tornar um investimento, e não uma despesa. Poucos. (C12)

No suporte, né? Então, aí a gente precisa fazer uma distinção básica, que é o papel das entidades de classe. Nós temos a entidade de classe que são aquelas que têm que defender a profissão, que são os sindicatos, os institutos, as associações, as federações de profissionais da contabilidade. Que tem inúmeros, aí pelo Brasil afora. E o papel do Conselho, especificamente, que é um órgão público, é uma autarquia criada para fazer aquelas funções que a lei definiu. . . . Eu diria que, hoje, a gente cumpre um papel que é a nossa obrigação legal de fazer o registro e a fiscalização. (C13)

Então, os Conselhos Regionais, eles têm uma missão importante, duas questões, quando você fala do mandato que tem o CFC por meio do CRC é fiscalização, administração e registro. Esse é o mandato primário, fiscalização e registro. Então, como é uma atividade regulamentada, todo mundo tem que se registrar aqui e os conselhos têm que fiscalizar a atuação da profissão. E isso é extremamente relevante porque como é uma profissão de interesse público, no final das contas, porque o contador é o cara que é responsável por fazer as contas da empresa e que tem a ver com o balanço, distribuição de dividendos e esse tipo de coisa. (C19)

A falta de conhecimento declarada abertamente por alguns profissionais e também a falta de relacionamento e de interação citadas pelos demais líderes deve ser considerada como uma preocupação por parte de tais entidades no sentido de melhor se posicionarem socialmente e dialogarem com os profissionais contábeis sobre o papel de cada entidade e também da importância da participação desse profissional na construção de uma profissão mais forte, valorizada e representativa na sociedade.

Apesar da definição do campo de Bourdieu também incluir diversos outros conceitos tais como: *doxa*, *nomos*, *ethos*, *héxis* e *eidos* (Thiry-Cherques, 2006) estes tiveram a sua consideração dentro do campo como um todo para que se houvesse uma maior possibilidade de exploração dos capitais na trajetórias dos entrevistados por meio de perguntas específicas elencadas a seguir e, assim, possibilitar uma análise detalhada e compreensão e importância de cada capital na trajetória de liderança dos contadores conforme o tópico a seguir.

4.6 Capitais

Este tópico foi o único aplicado diretamente aos contadores e que não foi diretamente perguntado aos recrutadores e aos outros profissionais. Deste modo, a pesquisa teve por objetivo verificar, no caso dos capitais, as percepções dos próprios líderes e suas experiências ao longo de sua carreira acadêmica e profissional. E, neste tópico, a utilização de inferência a partir de opiniões de terceiros poderia distorcer as análises. Dessa forma, nos tópicos a seguir serão analisadas as respostas das lideranças com relação aos capitais de Bourdieu:

- a) capital econômico;
- b) capital cultural;
- c) capital social;
- d) capital simbólico.

Os conceitos bourdieusianos apresentados na seção 2.1 deste trabalho serão retomados e utilizados na análise das respostas das lideranças sobre os capitais.

4.6.1 Capital econômico

O capital econômico, ao mesmo tempo em que foi o mais importante na compreensão das trajetórias das lideranças, teve um aspecto de grande sensibilidade nas entrevistas por envolver perguntas de caráter delicado sobre os aspectos financeiros e patrimoniais dos entrevistados e de seus familiares no momento de escolha do curso e início da carreira. Tais perguntas buscaram detectar as possibilidades de incremento no capital econômico proporcionadas pelo curso de ciências contábeis na vida do profissional. Entretanto, tal questão envolve a comparação da situação financeira atual com a situação anterior, além de envolver aspectos familiares.

Apesar de serem questionados sobre o capital econômico, não foi possível perceber em suas respostas a real situação econômica dos entrevistados C11, C12, C13 e C14. Sendo assim, com o objetivo de não gerar qualquer situação desconfortável e prejudicar o restante da entrevista, tais perguntas não foram refeitas ao longo da interação. Por outro lado, no discurso dos líderes C1, C8 e C10, foi possível detectar ao mínimo uma situação financeira suficientemente estável no início da carreira, embora, mesmo assim, tenham sido relatados diversos desafios e dificuldades em suas trajetórias.

Já nas falas dos demais entrevistados, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C9, C15, C16, C17, C18 e C19 foi possível perceber claramente afirmações sobre as situações familiares em que foram apresentados termos como “família humilde”, “família muito pobre”, “origem simples” e outros termos relacionados, conforme as falas dos líderes a seguir:

Então, assim, minha mãe falava: “*Eu vou te dar o básico: um lugar para você morar, alimentação e roupas. Se você quiser, por exemplo, entrar na faculdade, arrume um trabalho, pague um cursinho e entre*”. (C2)

Então, é... Como eu te falei, a minha família não era rica. Então, eu escolhi uma profissão que eu pudesse trabalhar logo. (C4)

E aí eu falei: *“Mãe eu quero ganhar dinheiro, quero minha independência. Então, eu vou fazer contabilidade”*. (C7)

Eu vim de família muito pobre e tive que trabalhar desde pequeno. (C16)

Comecei a trabalhar com 14 para 15 anos, entrei em uma faculdade particular porque na pública não consegui passar. Mas peguei uma que era baratinha. (C19)

Ao se comparar o capital econômico com a escolha de curso e carreira, com exceção do entrevistado C15, todos que declararam uma origem humilde da família também relataram o curso de ciências contábeis como uma escolha profissional por empregabilidade, são eles: C2, C3, C4, C5, C6, C7, C9, C16, C17, C18 e C19. Tal relação entre o curso e a escolha pode ser explicada por Bourdieu por meio da troca dos capitais, pois, o curso de contabilidade, tradicionalmente, é mais barato ou de menor interesse dentre os cursos públicos, o que permite uma maior aproximação inicial das classes mais humildes. Além disso, o curso tem um grande apelo dentro do mercado de trabalho, o que o torna ser um curso altamente procurado por permitir um retorno simbólico, mesmo que baixo inicialmente, entretanto mais rápido do capital econômico investido na formação (Bourdieu, 1989).

Em complemento, os demais profissionais não tiveram identificadas a sua situação econômica familiar de origem. Entretanto, na fala de O2 foi possível verificar algumas percepções do mesmo sobre o curso de contabilidade e também fazer uma associação com a escolha por contabilidade:

Então assim, meus pais nunca foram ricos assim, eles sempre tiveram uma condição de vida classe média. (O1)

Isso pode ter muito a ver com o que você disse, porque na minha escola, é uma escola particular, com o valor de mensalidade muito alto. Então, as pessoas lá não se preocupavam com ter um emprego, com ter um salário, não se preocupavam em sobreviver após a escola, entendeu? As pessoas se preocupavam em ser alguma coisa que elas gostassem. (O2)

Dependendo da escola, dependendo da classe social, isso muda completamente, concorda? O cara pensa, o que eu vou fazer amanhã? Como eu vou fazer com o meu salário para sobreviver daqui a dois anos? E lá onde eu estudei, não era a preocupação de ninguém. A preocupação é: *“Eu quero ser de marketing, eu quero ser astronauta, sei lá o quê”*. (O2)

Sendo assim, é possível perceber nos contadores líderes entrevistados a predominância de origem econômica menos favorecida, sem contar os respondentes em que não foi possível detectar a condição financeira anterior. Tais indicações, na lente bourdieusiana, indicam possivelmente maior dificuldade quando na competição com os demais profissionais que possuíam uma melhor condição econômica e que, assim, ao longo da sua trajetória, puderam

desfrutar também de uma diferenciação no capital cultural e social, resultando assim em um capital simbólico relevante (Bourdieu, 2011).

4.6.2 Capital cultural

O capital cultural apresentado pelos entrevistados foram os mais diversos. Entretanto, ao se agrupar as principais considerações, podemos destacar os seguintes pontos: (i) Outra formação acadêmica e busca do conhecimento; (ii) Leituras, pluralidade e gosto pelos estudos; (iii) Viagens e o conhecimento de línguas; e (iv) Artes e saber se expressar.

Os entrevistados C1, C9, C10 e C17 citaram, como diferencial cultural, a sua outra formação acadêmica e também a busca por conhecimento através de outras ferramentas:

Primeiro, o contato com métodos quantitativos e contato com visões de professores que mostravam o Brasil como o que é em realidade. Vamos ver o PIB com olhos frios, vamos ver formação bruta de capital, formação bruta de capital físico, relações importação e exportação. Então, eu fui aprendendo tudo isto. (C1)

Acho que... O que... Como eu tenho as duas graduações acho que tem um mix das duas, administração e contábeis. Os dois cursos de graduação que eu fiz me ajudaram muito na minha evolução profissional. Pensando particularmente em contabilidade, o que me ajudou mais foi a contabilidade de custos e a contabilidade geral. A contabilidade geral que eu digo é a... (C9)

Olha eu acho que é muito difícil você isolar um curso só não é. Quando eu fiz o curso de economia, eu tive uma visão muito generalista do mundo das organizações, das operações de comércio, de políticas públicas, sociais, empregos. Então, você de fato consegue trazer para a mente considerações amplas, políticas, sociais e econômicas. (C10)

E da curiosidade, buscar mesmo, não ficar restrito ao que era dado em sala de aula, porque é muito pouco, é muito pouco para você se destacar como profissional da área. (C17)

Os entrevistados C1, C5, C9, C10, C13, C16, C17 e C19 destacaram as suas percepções de diferenciais culturais como estando relacionados a leituras, pluralidades e o gosto por estudos:

Mas antes disto, tem uma particularidade, que me ajudou muito na vida, duas na verdade: primeiro eu quando criança [e] na adolescência, eu era um rato de biblioteca, eu era fanático por livros. Eu li a coleção infantil de Monteiro Lobato e de Machado de Assis, três vezes cada uma. E isso me deu uma formação humanística muito rica que, muitas vezes, a juventude de hoje não esteve exposta e não tem este potencial. (C1)

Eu acho que em formação cultural, eu sempre gostei de ler muito. . . . E também leio livros de história, livros de administração, livros de teoria econômica, que são coisas que eu gosto bastante. (C9)

O que eu posso complementar, até porque eu passei momentos em que eu precisei viajar bastante e utilizar aeroporto para lá e para cá, eu passei a comprar literatura em aeroportos, para me preparar para viagem, aonde eu deixei de ler sobre contabilidade. Então eu passei a ler sobre história, eu passei a ler alguns livros sobre filosofia, e esses outros assuntos, literatura. (C10)

Então, o que eu fui percebendo ao longo dos anos, que é muito importante a gente ficar atenta, principalmente em relação à economia, é fundamental. Porque o que acontece, em uma reunião sempre acaba saindo, na hora do *coffee* ou, até mesmo, na própria reunião, alguma conversa relacionada à política, à economia. Então, você precisa ter esse leque. (C17)

Já os entrevistados C1, C4, C5, C6, C11 e C15 também destacam as viagens e o conhecimento de línguas como um diferencial na carreira:

Eu tenho uma fluência em inglês que, às vezes, até me assusta. E isso foi um outro ponto alavancador das minhas oportunidades profissionais. (C1)

Mas, em relação a outros cursos que me ajudaram, línguas, claro, porque eu não teria como prestar serviço para empresas multinacionais se eu não falasse inglês, né? (C4)

Eu até pensei um pouco, mas eu nunca fiz um curso, eu fiz curso de idiomas, né, durante a graduação. Porque também é fundamental que o aluno saia formado já com o conhecimento básico de idiomas, principalmente, inglês, para que pudesse avançar também na carreira (C15)

Entretanto, o contador C7 faz uma ressalva atual sobre a necessidade do idioma inglês, não mais como diferencial, mas, sim, como algo obrigatório para os profissionais. Tal comentário foi reforçado por O2, que cita a experiência de precisar contratar contadores e não conseguir encontrar profissionais com o domínio da língua estrangeira:

Então idioma esquece, não é uma habilidade, não é uma competência diferencial. É básico, tem que saber falar inglês. *“Inglês meu amigo, tem que saber falar e ponto!”*. Não tem discussão, não adianta querer levantar a voz para dizer que não precisa porque para mim não vale nenhuma argumentação. (C7)

Eu acho que o cultural é o principal, você ter o conhecimento, você saber falar o português correto, escrever o português corretamente, ter noções de conhecimentos gerais, saber o que está acontecendo na sociedade, ter viajado e conhecido lugares, falar um bom inglês. E aí eu abro um parêntese: *“Eu recruta contadores faz muito tempo, e é muito difícil você achar um contador que fala inglês. Você sabia disso?”*. (O2)

Adicionalmente, os entrevistados C7, C13 e C14 relatam como diferencial o fato de gostar de artes e, também, a importância de dialogar e de se expressar de forma correta nas reuniões e atividades em público. Tudo isso se remete ao capital cultural, mas também tem efeito no capital simbólico pois perpassam os demais uma impressão sobre o profissional:

Arte é fundamental, como você falou de arte. Eu nunca abandonei um violão, cantar e tal. É até interessante essa tua colocação, porque eu sempre falava com os meus colegas, que você tem que ter, não precisa ser arte, não precisa esporte, mas você precisa ter algo que te acompanhe na sua vida e na sua carreira. (C7)

Eu convivi muito com políticos, e políticos de postos alto, governador de Estado, secretários de Estado, deputados, senadores. Eram pessoas com quem a gente convivia dentro da função pública. E essas pessoas, sim, elas desenvolvem uma habilidade de comunicação muito grande, de expressão muito grande, de persuasão muito grande. E eu, lá no meu início de carreira, eu ficava olhando muito e ficava observando as reuniões, e como eles se posicionavam. (C13)

Teve o presidente de uma empresa em que eu trabalhei, que ele falava que tinha um ponto importante, que não adianta você ser um ótimo profissional se você não conseguir conversar e você saber de determinados assuntos. E ele falava assim: *“Você faz algum esporte? Você vai ao cinema? Você lê um livro?”*. Porque em alguns momentos quando você vai em uma reunião, é mais ou menos a conversa de

elevador, você encontra alguém no elevador e fala: “E aí!”. Você fala sobre o quê? Você vai falar de contabilidade? Não, né. (C14)

Ao analisar tais contribuições sob o olhar de Bourdieu (1998) dentre os três estados do capital cultural, incorporado, objetivado e institucionalizado, foi possível perceber a grande maioria das citações como capital institucionalizado: línguas, cursos e a formação em contabilidade. Tais considerações demonstram a aquisição do capital cultural a partir das disposições do próprio indivíduo, citado por muitos que começaram a acumular esse capital mediante trabalho, para pagamento da universidade ou esforço de entrar em uma instituição pública.

Sendo assim, a falta de narrativas sobre o capital incorporado (que depende de investimento e tempo livre) e objetivado (possíveis bibliotecas, obras de arte e equipamentos), pode ser considerada como associada às condições mais humildes dos entrevistados. Além disso, o estado institucionalizado do capital cultural foi considerado pelo curso de graduação e demais cursos que os entrevistados possam ter relacionado ao longo da entrevista. Também ficou evidente que foi este último estado do capital cultural que possibilitou a ascensão inicial na carreira dos profissionais contábeis.

Sendo assim, o capital cultural está diretamente ligado ao capital social, que será apresentado a seguir. Tais exemplos podem ser visualizados a partir de indivíduos que estudaram em instituições renomadas e que acabam por ter uma rede de relacionamentos distintiva. Dessa forma, o capital cultural tem influência e é influenciador direto dos demais capitais de Bourdieu.

4.6.3 Capital social

Para a verificação do capital social, os respondentes foram interrogados sobre as possíveis contribuições das redes de contatos e relacionamentos a partir da sua graduação, além disso, se teria a formação em contabilidade contribuído para essas redes. Alguns entrevistados mencionaram o capital social como não sendo fator de influência ou que foi indiferente na graduação e, dessa forma, consideraram o mercado de trabalho como principal fonte desse capital. Por outro lado, outros profissionais consideraram como fonte de influência em um capital simbólico. Porém, de necessária manutenção e atenção com a rede de relacionamentos.

Essa pergunta ganha complexidade de reflexão e memória para os contadores dado que diversos entrevistados passaram a trabalhar assim que começaram o curso de ciências contábeis, fora as oportunidades de trabalho citadas que surgiram tanto por meio de convite de colegas de curso quanto por professores. Tudo isso torna esse capital de difícil separação dentre a contribuição profissional e acadêmica. O ponto de vista com o qual maioria concorda é que a formação é muito heterogênea e que com relação a esse ponto a rede de contatos dificilmente se dá com outros profissionais a não ser que seja pelo próprio esforço do contador.

Assim sendo, na visão de C1, C7, C17, C18 e C19, a rede de contatos ao longo da graduação não influenciou na sua trajetória de carreira e, para alcançar cargos de liderança, de um modo geral, os fatores mais indicados para essa negativa foram estereótipo da profissão. A influência veio da parte profissional e a influência por outras profissões:

A contabilidade atrapalha nesse aspecto, né? Se você for seguir o *archetypal*, o estereótipo lá, a imagem do contador, você não tem rede de contatos nenhuma. Você fica com a cabeça nos livros, né? Na verdade, eu acho que não, é levantar a cabeça e andar. Andar, vai andar. (C7)

Eu acho que o curso de ciências contábeis, se eu voltar lá atrás e falar de graduação. Eu nunca tive nenhuma porta aberta no mercado de trabalho, por conta de algum amigo que eu tive na graduação ou na pós. (C17)

Cara, a gente se conversa na graduação, nem todo mundo, acho que todo mundo passa pela contabilidade ou por um curso de auditoria na contabilidade. Mas, cara, não foi o fator decisivo, foram outros contatos. Para mim, foi muito mais importante a auditoria. A minha visão é, se eu não tivesse feito faculdade, e tivesse entrado na auditoria como técnico de contabilidade, eu estaria aqui hoje. (C18)

As indicações de estereótipo têm base na literatura (Azevedo, 2010; Hunt et al., 2004; Hsiao, 2013) em que é possível verificar, em diversos âmbitos, os contadores não sendo considerados como profissionais sociáveis. Outro ponto de dificuldade nessas afirmações foi a não compreensão ou lembrança dos participantes no sentido do quanto os relacionamentos e contatos do curso de contabilidade poderiam ser realmente separados do mercado de trabalho, dado que alguns entrevistados relatam uma forte interação entre estes.

Já na opinião de C9, C10, C11, C13 e C14, a graduação foi indiferente e as suas respectivas redes de contatos, assim como no exemplo anterior, se deu por outros meios, adicionando-se também contatos de entidades contábeis e contatos com os docentes, como destacados a seguir:

É difícil separar do que veio do curso de contabilidade, o que veio da atuação profissional. A atuação profissional também permitiu criar uma rede de relacionamentos que ampliou a rede de contatos, o *network* de pessoas. O curso de ciências contábeis, talvez, tenha influenciado menos do que a atuação profissional, tá? (C9)

Eu posso ter esse sentimento muito mais claro no ambiente da docência, nos meus últimos 26 ou 27 anos. Isso está muito mais translúcido porque eu tenho conhecimento e relacionamentos em muitas

universidades, brasileiras, públicas ou privadas, onde nós nos encontramos porque nós estudamos juntos, porque nós fizemos mestrado juntos. E essa construção de relacionamentos, ela não se apaga. (C10)

Mas eu não tenho dúvida nenhuma que eu consegui evoluir muito mais na carreira quando eu comecei a interagir e comecei a participar com outros profissionais. Até porque, aí, você começa a comparar o seu conhecimento com o conhecimento de outros que tem outra formação, diferente da sua.. (C13)

Em oposição, os líderes C3, C4, C5, C6, C12 e C15 consideraram a faculdade como uma contribuição e diferencial na sua rede de contatos e relacionamento. Estes entrevistados relatam a importância dos vínculos durante a graduação e como estes se tornaram um diferencial ao longo de suas carreiras:

Então, quando eu entrei na faculdade, eu não conhecia ninguém em São Paulo, não tinha nenhum relacionamento ainda. Então, todo o meu relacionamento de São Paulo, teve início a partir da faculdade. (C5)

Bom.... Principalmente, os contatos lá da época da graduação. O tempo todo eu estou em contato com esse pessoal. A gente está sempre trocando ideias e está sempre um ajudando o outro. E a gente se ajuda muito. (C6)

Demais, muito, muito, muito. Porque eu tive o privilégio de estudar em uma escola que, na minha opinião, é um dos melhores cursos de contabilidade do país. Então, eu tive contato com professores que me deram oportunidade para fazer pesquisa, que me deram oportunidade para entrar em uma empresa reconhecida no mercado. (C15)

Por fim, a entrevistada C8 deu um exemplo do diferencial do capital social no caso dos cursos mais tradicionais e também das que possuem os cursos mais caros e podem também contribuir para um diferencial imediato no início do curso para os seus alunos. Fica claro no depoimento da entrevistada a teoria do acúmulo dos capitais de Bourdieu e como ele pode se resultar a distinção na sociedade:

É por isso, se você vai pegar as 120 maiores [empresas do Brasil] vai ter muita gente formada em engenharia. E aí, tem muita coisa que a pesquisa não leva em consideração, que eu acho que é essa coisa do dinheiro no início da carreira: quem faz direito, engenharia, como são faculdades mais caras, às vezes vem de famílias mais abastadas. Então, têm um *network* já na origem, que, às vezes, o cara que faz contabilidade não tem. Então, tem muito disso também, né? (C8).

O exemplo anterior demonstra claramente a relação dinâmica nos capitais de Bourdieu e o quanto essas articulações entre os capitais cultural e social pode influenciar diretamente na academia e no mercado de trabalho. E o quanto isso tem (ou não tem) relação com o curso de ciências contábeis, que tem perfil diferente dos cursos mais tradicionais. Tudo é mais bem compreendido na análise do capital simbólico, apresentada a seguir.

4.6.4 Capital simbólico

Com relação ao capital simbólico, os entrevistados foram estimulados a responder em função da sua realização pessoal, na tentativa de estimular uma reflexão com relação ao somatório dos demais capitais acumulados e se tal situação poderia ter sido diferente no caso de outra escolha acadêmica ou profissional. Tal pergunta foi definida em alinhamento com a definição bourdieusiana de capital simbólico a partir do conceito de reconhecimento e prestígio na sociedade por meio do exercício da profissão.

A dificuldade dessa questão foi abordada por C5 e C9 no sentido da complexidade de se imaginar voltando no tempo e cursando uma outra disciplina após longos anos de formados e de atuação profissional:

Não sei, isso é complicado dizer. Infelizmente, a gente não pode tentar e voltar, tentar e voltar....
(C5)

É difícil. Realmente, eu não consigo imaginar se eu teria mais prestígio ou não. Mas o que nas.... Sempre onde eu trabalhei, inclusive aqui ou em outros eventos, acho que o prestígio que você adquire fazendo a sua profissão, acho que não tem muito a ver com o curso que você fez, ou qual é realmente a sua formação, mas sim [com] a maneira que você atua profissionalmente e também a sua evolução profissional. (C9)

A maioria dos entrevistados, C3, C4, C6, C11, C12, C13, C14, C16, C18 e C19, citam uma sensação de realização e de felicidade com os retornos obtidos com o curso de ciências contábeis. Entretanto, em se tratando de um curso que tem boa parte da motivação da escolha por razões profissionais, de empregabilidade, tais respostas estão alinhadas com os objetivos dos ingressantes do curso e se torna até difícil receber alguma resposta contrária, dado o cenário de possibilidades que o curso de contabilidade proporciona:

Eu estou muito satisfeita, eu estou muito feliz com a minha profissão, eu estou muito feliz com o meu trabalho. Eu me sinto realizada. Eu me sinto com prestígio com relação às pessoas que eu trabalho, com relação ao clube que eu trabalho que é uma entidade muito grande, que eu não sei se você já ouviu falar. Até posso te mandar fotos depois... (C3)

Agora, se você disser, se você teve sucesso, e você relativizar sucesso, é eu me realizei. Não tem a ver com posição e nem com dinheiro. De verdade, de verdade. Mas se você consegue subir numa boa e tal e está feliz com o que está fazendo e ainda te pagam para fazer isso, e pagam bem. Parabéns para você. (C16)

Eu acho que eu fui bem contente com o que eu escolhi fazer e com o que mais do que eu escolhi fazer, com o que eu venho fazendo. Você vem se desenvolvendo ao longo do tempo. Então, eu não me vejo fazendo outra coisa. Então, eu acho que eu estou bem satisfeito com isso. Eu fiz uma série de coisas e vejo que eu posso fazer bastante ainda, em meu benefício, e em benefício da sociedade. (C19)

As recrutadoras R1, R2, apesar de não terem sido perguntadas diretamente, deixam claro em seus discursos a existência de um capital simbólico dentre as profissões e posições na

sociedade, seja através de prestígio, seja através da própria replicação da sociedade em manter no poder os mesmos perfis. Tudo isso, de acordo com os respondentes, pode ser ainda dificultado pela situação social e a existência de estereótipos:

Sabe o que é legal você ver? Se chama teste de associação implícita. Eles fazem testes correlacionados. Vai um contador fazer um processo e falam: *“Aqui 90% são engenheiros”*. Ou, então, ele não sabe dessa informação. Como ele vai sem saber da informação e como ele vai sabendo da informação? . . . O que eu vejo é que você está me trazendo um público, que tem um pouco desse estereótipo. (R1)

Interessante e dá para colocar nessa lista inclusive os psicólogos. Porque também eu sou psicóloga. E, realmente, todas as vezes que eu trabalhei, os meus líderes eram administradores. E raramente eu tive um gerente ou um diretor psicólogo. Acho que eu nunca tive falando nisso. (R2)

Olha, eu diria: *“Mas aí eu acho que é um problema nas empresas como um todo”*. Existe um problema que é na questão do desenvolvimento de seus líderes. O que eu percebo das empresas: algumas empresas tem um padrão: - *Ah esse aqui é o ideal para a liderança!* E não conseguem identificar que determinados tipos de perfis também são bons líderes dependendo da área que eles atuam e das atividades. (R2)

Os demais profissionais entrevistados, O1 e O2, também realçam a existência de um capital simbólico que permeia o campo de trabalho. Isso fica claro na comparação com a profissão de medicina abordada por O1 e também na comparação entre a situação dos contadores e outros profissionais. Estes depoimentos reforçam a teoria bourdieusiana (Bourdieu, 2011) em que as distinções simbólicas se resultam no aumento das diferenças econômicas:

Eu acho sim, se eu tivesse aptidão, eu faria medicina, pela questão, tem prestígio. Porque eu acho que medicina tem mais prestígio. É a profissão que tem mais prestígio, e tem a questão de você não precisar ficar dependendo dos outros. A sua formação permite que você seja autônomo. (O1)

Eu percebo sim. Eu percebo isso sim porque, às vezes..... Me parece, às vezes, que a condição econômica do contador, não é a mais alta em relação a algumas outras profissões. . . . Talvez por você ter uma condição econômica menor, você não teve acesso a todos.... Ao conhecimento, a outras culturas. Então isso acaba limitando um pouco. Mas o econômico, por si, só não diz muita coisa. Mas o cultural, sim. Ele influencia demais. (O2)

Sendo assim, é possível perceber o curso de contabilidade, como tendo um fator decisivo na vida de diversos indivíduos que, muitas vezes, quando jovens, não tinham uma pretensão de carreira profissional ou acadêmica, mas que encontraram no potencial emprego em contabilidade, uma oportunidade de curso, passaram a gostar da área e desenvolveram a sua trajetória de carreira obtendo sucesso e retorno por meio da sua escolha. Essa sensação de retorno e satisfação com a carreira escolhida é fundamental para o sucesso profissional e é um fator diferencial para a ocupação de cargos de liderança.

E, dessa forma, são apresentados a seguir trechos dos entrevistados C6, C16 e C18 que resumem a contabilidade como uma possibilidade de ascensão social e de geração e acúmulo de capitais, a começar pelo aspecto cultural com o curso, pelo aspecto social, pelos contatos

profissionais na academia e no mercado de trabalho, e, no capital econômico, muitas vezes sendo responsável pelo primeiro emprego e, por fim, resultando em um capital simbólico, como que derivado de um reconhecimento e uma realização pessoal trazidos pela possibilidade de uma carreira em contabilidade e que, muitas vezes, é a primeira pessoa da família a se formar no ensino superior.

Contador 6:

Na época, eu consegui. E eu entrei para fazer contabilidade. Eu tinha feito técnico em contabilidade e eu tinha vontade de fazer contabilidade. Mas eu tinha feito escola pública, eu tinha feito colegial técnico na época. A gente chamava de colegial técnico na época, agora é outro termo. Ou seja, o curso era mais voltado para um técnico em contabilidade do que para um estudante que quer prestar o vestibular. Então, eu não tinha química, física, eu não tinha essas matérias no nível intermediário, né.

Depois ia prestar o vestibular e não podia zerar em química e física. Mas eu não sabia quase nada. Como é que eu não ia zerar? Então foi extremamente difícil para eu entrar na faculdade. Mas eu consegui lá. Fui um dos últimos colocados. E eu era uma das pessoas que entrei em contabilidade porque eu queria. Se fosse um processo como esse de hoje, eu não entraria, até porque do nível que está, a disputa está muito mais puxada do que era antes. E até porque a gente percebia também que a média de nota de economia e administração era mais elevada do que era a de contabilidade.

Então, a questão familiar foi complicada, né? Porque eu sou de origem muito pobre, da periferia da zona leste de São Paulo e tal. Como eu comentei com você logo no início. Se fosse essa regra atual, eu não teria conseguido entrar, porque a concorrência estaria em um nível um pouco mais elevado e eu não ia conseguir entrar mesmo. Quer dizer, talvez, se eu fizesse mais um ano de cursinho. Talvez eu conseguisse, não sei. Mas, pelo menos, no nível que eu entrei naquele ano lá na universidade pública, eu não teria conseguido entrar. Isso eu reconheço. Então, foi muito difícil, lá no meu bairro, poucas pessoas entram na universidade pública.

Porque pobre entrar na universidade pública é um negócio meio complicado. E, pelo que eu estou percebendo, está cada vez mais difícil. Então, isso foi uma coisa complicada. Mas, aí é bom também que você dá mais valor para aquilo que você conquista, né? Porque eu sempre valorizei muito o fato de estar lá dentro. Mas é por isso que eu passava dias lá estudando, eu valorizava muito o curso. E, a partir de eu ter feito o curso da universidade pública, eu percebi que ajudou bastante, principalmente nesses processos seletivos de empresas multinacionais. Ajudou muito na colocação profissional. Isso aí foi um aspecto muito positivo.

É claro que, como eu acabei alcançando posições de liderança muito rapidamente, eu tive oportunidade de viajar muito para o exterior e isso me ajudou. Até porque eu convivi muito com pessoas de outros países. Eu fiz cursos. Por exemplo, um dos cursos que eu fiz, foi conduzido na Suíça e tinham pessoas do mundo inteiro. Tinha alemães, americanos, pessoas da Ásia, lá, do Laos, do Vietnã, enfim. Então, praticamente isso tudo acho que contribuiu.

Contador 16:

Eu vinha de uma família extremamente pobre, mas com boa educação e a educação pública era boa, né? Então, eu me servi de uma escola boa desde o ensino básico, primário, na minha época, e fui trilhando. A parte cultural, para mim, dependendo de como você entenda cultura. Não cultura ligada a artes, teatro, cinema. Mas você viver em comunidade, na tua comunidade não importa ela qual seja. Mas respeitar e valorizar os valores daquela comunidade. Isso é cultura. Então, assim, eu tive cultura de uma família bem modesta. Assim, de valores muito fortes, de ser honesto, trabalhador, não desperdiçar as coisas. Então, se você entender isso como cultura dentro da metodologia, ok. Olhando pelo lado que as pessoas associam mais cultura a acesso à informação, à arte, enfim... Eu tive muito pouco, tive só a leitura mesmo.

Na minha época, uma publicação da universidade classificava por carreira ou por área do vestibular, como era o mercado de trabalho, não sei se capital, interior e periferia. Tinham lá três classificações e [a do curso de ciências] contábeis era muito boa, excelente, não lembro, em todas as regiões. E o meu tio foi contador, teve um dos maiores escritórios de contabilidade da cidade, era o lado rico da família. E aquilo me influenciou ter um trabalho. Como eu vinha de um lado muito humilde da família, ter trabalho, ter mercado de trabalho foi decisivo. Não foi porque eu amava contabilidade, não foi por amor não, foi por necessidade. E, assim, eu foquei o lado econômico.

Então, eu fui fazer ciências contábeis, não como planejamento de carreira, não tinha. E, assim que eu acessei a universidade e conheci as empresas de auditoria, aí sim. Aquilo me despertou uma coisa legal, que abre um leque. Então, entrei. No primeiro ano não passei em nenhuma, os meus amigos passando e eu não passando: *“Eu devo ser muito burro!”* Mas passei no segundo ano em mais de uma e escolhi uma firma de auditoria. E, aí sim. Não que eu tivesse planejado, mas elas abrem o teu horizonte, as empresas de auditoria. Não pagam tão bem, não pagam mal, mas também não pagam tão bem. Mas você adquire muita bagagem e conhece muita gente.

Eu trabalhava muito e viajava muito. Só conseguia passar nas matérias na universidade porque os professores negociavam as faltas comigo, desde que eu tirasse, passasse direto, né? Então, tinham as negociações e eu fui passando. Mas eu quase não ia à universidade, em determinado momento, porque eu viajava muito. Saía tarde dos clientes, enfim... Aí, eu decidi parar, porque apesar de estar novo, eu não queria isso para o resto da vida. E aí eu vim para a empresa achando que ia trabalhar menos e aí que eu trabalhei muito mais.

Com um aninho, estou com 28 anos de empresa, antes de completar um ano eu já assumi uma chefia de setor na área de custos e controle de estoques. E, aí, foi embora a carreira. Não houve um planejamento, não tracei lá atrás: *“Eu quero ser isso”*. Eu queria trabalhar e ganhar dinheiro e fazer as coisas que eu gosto. E, aí, as coisas foram acontecendo. E eu acho cada vez mais difícil você planejar o que você vai fazer. As carreiras estão mudando, a tecnologia está vindo aí para mudar tudo, de maneira totalmente disruptiva. Está na moda, eu sei, o termo, mas é fato. A gente não sabe o que vai ser o mercado de trabalho, as carreiras... O quanto que adianta você planejar, né? Então, o que você pode e deve fazer, é estar antenado, bem preparado em todos os capitais, não só no conhecimento técnico, todos os capitais. Aí, você vai estar mais pronto, não para planejar, mas para aproveitar as janelas.

Contador 18:

E eu estava fazendo cursinho e chegou aquele momento: *“O que é que eu escolho?”* Meu pai ele é economista, é formado em economia, mas ele gosta da linha de raciocínio dos economistas, ele é um estudioso do país, achava que pela economia ele conseguiria fazer um país melhor. Assim, um idealista total. Só que também veio de família humilde, não é de São Paulo, veio do Nordeste, conseguiu trabalhar e, assim, o mercado que ele sempre viu oportunidade de trabalho, era a contabilidade. E, aí, ele sempre falou: *“Cara, faz contabilidade, porque contabilidade nunca falta emprego!”*.

Basicamente, eu estava em um momento em que eu já tinha feito um técnico de edificações na escola técnica federal aqui de São Paulo. Eu fiz um semestre e meio. Mas, cara, aquilo para mim, quando começou a falar de física e de cálculo, aquilo para mim não era tangível: *“Onde é que eu vejo? Onde é que eu enxergo?”*. Cara, é teoria... Porque, para mim, eu estava querendo seguir um caminho de fazer engenharia. Mas, para mim, aquilo não foi palpável. Eu fiz também um técnico de eletrônica, sei lá quando, eu tinha uns 14 anos, no centro educacional próximo de onde eu morava. E, cara, aquilo para mim, também não sentia, aquilo também não me pirou de nenhuma forma, de fazer solda de saber quantos âmbons tinha a parte prática. Mas aquilo, para mim, não servia de nada, não fazia sentido para mim.

E, assim, eu vim de família pobre também. Meu pai se formou com muito custo, tanto que sempre trabalhou como analista contábil, se formou como economista, mas o que dava trabalho para ele e oportunidade era o mundo contábil. Então, assim, foi o fator que mais me influenciou, foi o meu pai, com certeza. Ele me ensinou quando estava começando a estudar a parte teórica e conceitual da contabilidade e aquilo para mim fez muito sentido. Então, assim, durante o curso e durante a minha vida, eu tomei gosto pela contabilidade. Mas, se eu for citar o principal fator, com certeza, foi a influência do meu pai. Até porque, se eu for citar a situação social de onde a gente veio, assim, ele pensou na forma de me orientar: *“Poxa, vai por esse caminho que não vai te faltar emprego!”*. E realmente, cara, deu certo.

[Exemplo jogador Belletti] Ele jogou no São Paulo, jogou no Barcelona, jogou no Chelsea que são grandes times de futebol. Cara, ele sempre falou, eu nunca fui.... Porque você tinha o Messi, você tem o Neymar. Esses caras nasceram com um dom, uma raridade e eles ganham muito. Se você não é bom como esses caras, como é que você compensa isso? Com muito esforço. Então, esse cara, eu era o primeiro a chegar no treino e o último a sair, eu era o que mais corria, o que mais chutava, o que mais treinava aquilo, mais treinava aquilo. Ou seja, ou você nasce com um talento diferenciado, ou você vai ter que correr pra caramba para conseguir se realizar. Então, eu nasci para correr atrás.

Então, eu acredito que, na contabilidade, é isso, tem um monte de profissionais que estão tão preparados quanto você, porque a formação, ela é muito homogênea. E, cara, para você ter que se destacar você vai ter que ser o cara que mais faz.

Eu me encontro realizado. Eu não vejo, são poucos os casos que eu vejo de sucesso. O cara que fez pouco para chegar onde eu cheguei. Não cheguei no topo. Enfim, estou muito satisfeito, mas o esforço que eu fiz até hoje me colocou no lugar onde eu queria estar.

4.7 *Illusio*

Os entrevistados C14, C17 e C18 apontam uma satisfação que talvez esteja abaixo do esperado dentre a quantidade de tarefas e demandas da profissão e que, muitas vezes, por já ser algo implícito na carreira, acaba não sendo abordado também pelos demais profissionais. Sendo assim, pode ser considerado como um *illusio* bourdieusiano da atividade contábil. Além disso, é abordado o fato de existir um prestígio na sociedade por determinadas posições e que certas famílias economicamente favorecidas apresentariam uma maior predisposição a determinadas posições de destaque:

Eu acho que tem uma questão de prestígio, que talvez eu não tenha trazido, que é esse reconhecimento da sociedade. Eu, de fato assim, eu não acho que a minha mãe tem muito orgulho de eu ser uma contadora. Nesse sentido, ela acha que eu trabalho muito. Ela sempre fala: “*Ah filha, presta um concurso, pois aí você vai trabalhar menos*”. Entendeu? (C14)

Que teria sido muito mais fácil, se eu tivesse partido de um curso de onde a profissão desse mais prestígio, com certeza teria sido mais fácil sim. (C17)

Se você pegar o grande poder da liderança das companhias, cara, realmente já estão em famílias que já são tradicionais, já estão em famílias que têm uma história. Tem muito essa questão do poder concentrado eu acredito nisso mesmo. (C18)

O *illusio* também aparece, diversas vezes, implícito em outras categorias, seja atrelado às experiências, ao campo contábil ou aos capitais. Nota-se um *game* contábil, especialmente no início da carreira, de muito trabalho, pressão e salários baixos, como apontam os respondentes C8, C12 e C16:

Também não foi por necessidade econômica. E também não foi porque a firma de auditoria pagava bem, mesmo eu não precisando, porque ela pagava mal. Muito mal, diga-se de passagem. (C8)

O maior nicho é “eu vou ter emprego nas *Big Four*”, “eu vou ter emprego nas grandes empresas, sempre”. E, aí, vem aquela frustração. Porque ele [aluno] entra em uma grande empresa para ser um financeiro, para trabalhar no [departamento de] contas a pagar. (C12)

Eu trabalhava muito, e viajava muito, só conseguia passar nas matérias na universidade porque os professores negociavam as faltas comigo, desde que eu tirasse, passasse direto, né? Então, tinham as negociações e eu fui passando. Mas eu quase não ia a universidade, em determinado momento, porque eu viajava muito. Saía tarde dos clientes, enfim... Aí, eu decidi parar, porque, apesar de estar novo, eu não queria isso para o resto da vida. (C16)

Por se tratar de um jogo e de já possuir as suas regras determinadas pelo campo e pelas classes dominantes, o *illusio*, muitas vezes, não é notado pelos próprios jogadores, que apenas seguem as determinações do campo e acabam por somente replicar as condições atuais. Essa falta de percepção por parte dos jogadores pode ser corroborada com falas a respeito desse *game* (Bourdieu, 2008; Oliveira, 2005).

4.8 Autorreflexão sobre liderança

A autorreflexão foi capturada pela pergunta “*Você se considera líder?*”, que foi feita logo após os entrevistados definirem a sua percepção sobre a definição de líder ou de liderança. Dentre os 19 contadores foram verificadas uma resposta negativa, cinco respostas neutras e treze respostas positivas, de profissionais que se consideram líderes. Tais respostas permitem inferir, ao mesmo tempo, um sentimento de líder dos indivíduos participantes e também uma percepção autocrítica com relação à liderança.

O entrevistado C19 não se considerou como líder. Já os entrevistados C1, C3, C12, C14 e C18 apresentaram respostas que podem ser consideradas como neutras, no sentido de experiências positivas e negativas e expectativas diferentes das expectativas dos liderados. Além disso, também foram abordadas definições como se a liderança só é percebida realmente pelos liderados, sentimento apenas de gestor da empresa e a possibilidade de frustração como sinal de insucesso:

Eu acho que não. Acho que uso a colaboração de todo mundo, é importante. E não me preocupo se ou estou em uma posição de liderar uma situação ou ser liderado, isso não me incomoda, não é nenhum problema. (C19)

Nunca pensei sobre isso. Eu acho que eu tenho alguns requisitos de liderança, nem todos. Quando você conduz uma disciplina em uma classe, e você não precisa criar exigências de comportamento que as pessoas entendem a sua relação com elas, você tem um aspecto de liderança. Então, nesse aspecto, eu não tenho uma definição terminal, porque já tive classes que eu tive que dar paulada, e tive classes que fui respeitando intuitivamente. Então, eu tive um pouco de cada um. E eu não sei dosar quanto de cada. (C1)

Assim, eu não sei se eu me considero líder, eu falando com minhas colegas, e disse que tinha uma entrevista que falam sobre liderança, e eles falaram. Mas, é claro, pois é, agora eu sou gerente. Só que, assim, eu me considero uma líder, mas eu me considero uma líder administrativa. Eu me considero uma pessoa que eu não consigo delegar muitas coisas. Eu sou mais de pegar muito para mim, eu sou muito centralizadora, entende? (C3)

Algumas situações, sim, outras, não. Quando eu vejo que eu não convenci. Então, depende muito. Eu me coloco, ou me colocam como líder aqui, primeiro pelo cargo e segundo pela minha história aqui dentro. As pessoas confiam muito em mim e esperam muito de mim. Isso é ruim porque, às vezes, eu frustro. (C12)

É difícil. Sendo bem sincera, eu me considero uma boa gestora. Eu não sei se eu sou uma líder. . . . Eu acho que eu lidero muito pela minha energia e tal. Mas, eu não sei se as pessoas estão ali pela minha energia. Entendeu? Então, por isso que eu acho que eu sou uma boa gestora. (C14)

Essa é difícil. Cara, eu tento, porque aí não é a visão que a gente tem, é a visão que a equipe tem de você. Cara, eu tento todos os dias buscar isso que eu te falei. Fazer com que as pessoas enxerguem o que a gente precisa e, cara, beleza, estamos inseridos aqui. E, aí, tento elas fazerem elas alcançarem os objetivos delas. Eu tento. (C18)

Por outro lado, os entrevistados C2, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10, C11, C13, C15, C16 e C17 afirmaram se considerarem líderes, seja por experiências profissionais de sucesso, opiniões próprias ou de terceiros sobre as suas respectivas trajetórias e, até mesmo, pelo sentimento de liderança e exemplo ao longo de suas carreiras:

Então, assim, eu posso dizer que sou um líder em formação, eu tenho muito o que aprender. Mas sempre vou estar aberto a novas pessoas e novos indivíduos. Quando a gente fala de líder, a gente fala de pessoas. Você não tem um líder de máquinas. Você pode até ter, mas liderar é pessoas, cara. Você tem que tentar conhecer a individualidade de cada um. (C2)

Então, na verdade assim, na minha empresa, sem dúvida. Porque eu preciso liderar essas 100 pessoas. . . . Então, eu tenho que, de alguma forma, liderar, motivar, dar um propósito para as pessoas para a entidade continuar existindo. (C4)

Eu sou, eu não tenho nem dúvida. Você viu que eu não falei eu me considero, eu disse eu sou! Não sei se boa ou ruim, mas que eu lidero, eu lidero. (C5)

Bom, eu me considero líder por tudo isso que eu falei. Porque isso eu praticava mesmo. Praticava, sempre pratiquei, e sempre gostei de trabalhar em equipe, sou uma pessoa fácil de lidar, um pouco rigoroso às vezes, mas eu sou relativamente fácil de lidar. Enfim, e agora eu estou exercendo a minha liderança aqui montando uma lojinha. (C6)

Eu vou falar dos meus valores, tá? Se não for para fazer a diferença, eu estou fora! Meus valores são fazer a diferença, sempre foram. Mas isso não quer dizer fazer a diferença é estar por cima, na liderança, o tempo todo. Eu posso fazer a diferença contribuindo também. Mas eu tenho que ver o resultado da minha contribuição. (C7)

Eu me considero líder, porque eu amo, amo, amo liderar. E, ao longo da minha carreira, foi uma habilidade que todo mundo observou. Então, eu tive muito feedback nesse aspecto. Quem trabalhou comigo, meu chefe, os meus chefes gostaram muito de trabalhar comigo e as minhas equipes também. (C8)

Eu me considero, eu procuro prestar atenção naquilo que eu faço e, principalmente, nos exemplos que eu dou. (C9)

Sim, porque tendo ocupando, nos meus últimos quinze ou vinte anos, eu sempre fui, de uma maneira ou de outra, chamado para liderar processos. (C10)

Olha, eu posso dizer que eu tenho aprendido e exercitado algumas coisas de liderança dentro do meu perfil. Pois são perfis diferentes de líder que você tem no mundo. Mas posso dizer que fui um líder até agora. (C11)

Eu acho que sim, que eu tenho uma capacidade de liderança porque até, senão eu não teria ocupado as funções e os cargos que eu ocupei ao longo dos anos. (C13)

Para a função que eu exerço hoje eu tenho um papel de liderança modesto porque eu não coordeno um time representativo de pessoas. . . . Mas durante o período em que eu exerci a profissão de auditoria, eu me considerei sim um líder, pela própria responsabilidade que eu tinha. (C15)

Eu me considero um líder sim, um bom líder. Aí eu não tenho modéstia alguma, porque eu reconheço, até porque as pessoas reconhecem isso em mim e, por ter uma relação de proximidade, a gente vê isso nas avaliações, e enfim. Mas me considero um bom líder sim. (C16)

Sim, sim. E porque eu me considero líder? Primeiro porque eu cuido das pessoas que estão comigo. E de que forma que eu cuido das pessoas que estão comigo? Me preocupando com o futuro dessas pessoas. E de que forma que eu consigo? Treinar essas pessoas para que elas possam conseguirem ocupar cargos cada vez mais altos, não somente aqui dentro, mas também no mercado. (C17)

A seguir, são apresentadas as autorreflexões das demais profissionais, em que é possível perceber que R1 e O2 se consideram lideranças e R2 e O1 têm posições neutras. Ainda que não fosse objetivo do trabalho verificar a autorreflexão desses outros profissionais em relação a eles mesmos, tal pergunta nos concede a oportunidade de verificar a ponderação de outros profissionais sobre o sentimento de (não) liderança e compreender tais fatores a partir da lente de outras formações:

Eu me considero uma líder em desenvolvimento. E eu não me acho que sou uma boa líder no momento... Não digo uma boa líder, eu digo em desenvolvimento. Eu acho que tenho pontos bons, eu tenho características boas. . . . Eu acho que eu até me relaciono um pouco com o pessoal de contabilidade. . . . Mas, hoje que eu vejo que o meu trabalho ele tem um impacto legal, que é a questão da diversidade e inclusão, eu consigo me ver como uma líder. (R1)

Eu me considero líder porque eu assumi a responsabilidade por equipes. Faz mais de nove anos que eu sou responsável por liderar equipes. Então, eu acabo que hoje, eu acho que eu sou um líder sim. Tomo decisões, oriento as pessoas, escuto as pessoas, dou feedback. Porém, nenhum líder é perfeito. Meu sonho é atingir esse grau. Onde eu consigo extrair das pessoas o melhor, motivando-as, e não cobrando-as. (O2)

Olha, isso é uma outra questão. Eu já ouvi várias vezes algumas pessoas falando que eu seria uma boa líder, mas eu não vejo isso. Então, eu já tive estagiários e assistentes respondendo para mim, e eu sou uma pessoa muito voltada para o desenvolvimento, no sentido de acompanhar, de ensinar e de dar *feedback*. E, as pessoas com que eu trabalho, acham isso ótimo. Mas, eu percebo que, para a minha gestão, coordenação ou gerente, não era o que elas estavam querendo. (R2)

Eu acho que eu consigo liderar, mas é complicado. Porque, assim, por exemplo, deixa eu tentar te dar um exemplo, no meu trabalho hoje, eu tenho dois tipos de pessoas que eu preciso liderar: um são pessoas que estão abaixo de mim, subordinados a mim; e outro são pessoas de outras áreas, que não são subordinados a mim. (O1)

O tópico autorreflexão valida a importância da visão dos entrevistados com relação às suas posições de liderança e também dá subsídios para a próxima seção, com *insights* a partir das experiências de líderes, e que poderão estimular a reflexão de alunos de ciências contábeis, pesquisadores, instituições de ensino e lideranças sobre tópicos inerentes à formação acadêmica

e aos desafios profissionais. Apesar de diversos participantes terem exercido cargos de gerência, os achados corroboram um perfil predominante de líderes que, conforme Northouse (2010), é diferente do perfil e das atitudes de um gestor empresarial.

Tais reflexões apresentam diversos fatores humanísticos dentre as competências justificadas para os seus papéis de liderança e, praticamente, poucos aspectos técnicos contábeis, o que demonstra que, tais habilidades que os candidatos afirmam ter visto de forma bem superficial ao longo da sua formação, tiveram que ser compensadas de outra forma ao longo de suas histórias profissionais, para que pudessem assumir os papéis de liderança nas organizações.

4.9 Aspectos educacionais e profissionais

Esta seção conta com ideias, sugestões e críticas com relação ao *status quo* do ensino, da profissão e do perfil dos contadores de um modo geral. Assim, como a pesquisa qualitativa por meio de entrevistas em profundidade tem o intuito de capturar as experiências pelas histórias dos entrevistados (Seidman, 2006), os próximos tópicos representam os achados dessa pesquisa na expressão do campo dos líderes contábeis e, também, com a contrapartida dos recrutadores e outros profissionais, em fatores que influenciam o campo e podem se tornar barreiras para a geração e o acúmulo de capitais e a formação de lideranças em contabilidade.

Em consequência disso foram capturados oito principais tópicos na contribuição dos 23 entrevistados, sendo estes:

- a) firmas de auditoria como escolas;
- b) reformulação do curso;
- c) fatores culturais;
- d) liderança independente da profissão;
- e) inspirações e superação de desafios;
- f) maior engajamento profissional;
- g) diferenças entre as gerações;
- h) disciplinas muito técnicas e falta de gestão e liderança.

Esses temas serão apresentados a seguir, com mais detalhes, nos próximos tópicos e com trechos das entrevistas, de modo a dar voz a cada um dos 19 entrevistados contadores e também, em certos tópicos, a percepção de terceiros com relação à contabilidade e aos profissionais da área. Pretende-se, assim, permitir uma aproximação do leitor com relação às contribuições dadas pelos 23 líderes no que se refere aos aspectos educacionais e profissionais vivenciados.

4.9.1 Firmas de auditoria como escolas

Neste tópico, a partir dos relatos dos entrevistados, os contadores indicaram a importância de um olhar diferenciado e de compreender o que as demonstrações financeiras apresentam além dos números contábeis. Assim, a ciência contábil não terá utilidade somente para o fisco ou para o mercado financeiro, mas também para o gestor. Sendo assim, apontaram a contabilidade a ser utilizada não como um processo final e que muitas vezes é a visão que a sociedade possui e também a própria visão internalizada de diversos contadores, mas sim como uma importante fonte de informações para a gestão. Através de dois principais tópicos: (i) firmas de auditoria como escolas; e (ii) contabilidade como ferramenta de gestão.

Desse modo, os entrevistados C2, C8, C16, C18 e C19 citaram a oportunidade que tiveram de aprender a contabilidade diretamente nas firmas de auditoria por onde passaram, ficou claro nas falas dos entrevistados que além de serem consideradas verdadeiras escolas técnicas as empresas de auditoria também se destacam por possibilitar o desenvolvimento de outras características tais como trabalho em equipe, comunicação e liderança. Tais fatores de sucesso das auditorias como escolas podem estar justamente relacionados ao fato de permitirem aos profissionais o desenvolvimento de habilidades não técnicas e também a possibilidade de uma carreira de sucesso no longo prazo. Desafios estes que os contadores ainda enfrentam nas demais empresas (Cardoso et al., 2010; Lawson et al., 2013 e Siqueira & Soltelinho, 2001)

Eu acho que os que vão para as auditorias, eles têm uma experiência de liderança, com equipes de projetos, projetos diferentes, eles experimentam empresas diferentes, *business* diferentes, situações diferentes, e eu acho que isso desenvolve uma habilidade para aqueles que têm perfil, tendência e tudo mais. Desenvolve uma habilidade de liderança, que acaba por levá-los para cargos mais executivos como CFO e às vezes como presidente. (C8)

E onde eu realmente me desenvolvi inclusive em contabilidade com uma profundidade maior foi em auditoria. Auditoria externa que é uma baita de uma escola, cada dia em um lugar né? (C16)

Mas na verdade o conhecimento, onde eu acho que foi o diferencial que foi um grande aprendizado que eu levei isso para a frente tanto técnico quanto comportamental, foi quando eu trabalhei em uma firma de auditoria externa. (C18)

Mas assim e certamente eu não aprendi contabilidade na faculdade, eu acabei aprendendo no trabalho, na auditoria. (C19)

O administrador O2 ainda cita as suas passagens por auditoria e corrobora as contribuições dos contadores ao comentar sobre um diferencial da carreira em auditoria e o quanto o profissional da contabilidade que passa por essas firmas, torna-se um profissional diferenciado dos demais, o que ratifica também o tópico em sequência sobre uma imagem diferenciada do auditor perante a sociedade:

O que eu vi muito são pessoas que saíram de outros cursos, na firma de auditoria onde trabalhei, por exemplo, lá eles pagam contabilidade. E eu infelizmente não fiz, deveria ter feito, mas não fiz, se você tem administração e vai para contabilidade eles te pagam 100% do curso. E eu vi muita gente que era muito boa e que começou a fazer a contabilidade como segundo curso e essas pessoas realmente se diferenciaram.

E o contato com o cliente também é diferente porque o contador que fica só na contabilidade, principalmente aqueles de empresas, ele não entende que as pessoas nas outras áreas são clientes dele. Já o contador que passou pela auditoria, ele sabe que está fazendo um trabalho para um cliente que paga por um serviço. Então, ele tem que apresentar aquilo muito bem-feito, muito apresentável entendeu? Precisão e formato, então isso muda, muda completamente a visão do supervisor para com a pessoa. (O2)

Além disso, os entrevistados C2, C8 e C9 também apresentam uma possibilidade do diferencial da figura do auditor com relação à liderança. É importante destacar que o entrevistado C9 não passou por funções de auditoria, mas apresenta uma percepção da sociedade com relação à imagem do auditor de alguém responsável pela integridade das informações e garantida de uma boa prática financeira. Essa opinião corrobora uma possível distinção na sociedade, embora muitas vezes ambos possuam o mesmo curso de graduação em contabilidade, diferença no estereótipo do contador de empresas, do auditor independente e do perito:

Aquela turma que começa na área de contabilidade de uma empresa, começa como analista contábil e aí vai júnior, pleno, etc.... São trabalhos muito especializados, então são trabalhos muito focados, acho que mais operacionais, então eles não têm experiência de gerir equipes. Você não passa por isso no início da carreira, diferente de um auditor júnior que desde o início da carreira ele trabalha em um projeto, ele trabalha em uma equipe. (C8)

Pelo menos é a minha percepção, quando se fala em auditor ou auditoria, as pessoas não pensam no contador, pensam no auditor, pensam que o auditor é diferente de um contador não? E talvez tenham isso, e aí quando vem o auditor as pessoas pensam em alguém que está lá como uma obrigação de descobrir e divulgar fraudes. (C9)

Eu acredito que existe um prestígio, cara outras especializações da contabilidade têm mais prestígio ainda, como perito contábil, por experiência própria eu sempre fui melhor tratado quando me apresentava como perito do que quando eu me apresentava como contador. (C2)

Na óptica de Bourdieu, essa diferenciação pode ser compreendida através do capital simbólico (2011), que pode ser visualizado nas grandes firmas de auditoria através de poucas empresas que são relevantes para o mercado de capitais e os seus pareceres funcionam como verdadeiras certificações sobre a situação financeira e econômica de diversas companhias, além disso, seus profissionais são considerados como grandes detentores de capital cultural técnico de contabilidade.

O verdadeiro paradoxo com relação às empresas de auditoria é que, do outro lado, existem muitos profissionais que, conforme destacado por Lupu e Empson (2005), acabam entrando no *illusio*, que é o *game* de achar que o tipo de reconhecimento proporcionado pela auditoria vale a pena em troca de uma pressão enorme, má qualidade de vida e uma rotina de trabalho totalmente estressante.

Outros importantes achados deste tópico referem-se aos contadores que alcançaram destaque salientarem a importância de uma visão da contabilidade não como fim de um processo de mensuração, mas sim como o meio, através da possibilidade de um sistema de informações que pode auxiliar na gestão e ajudar os tomadores de decisão. Tais achados são corroborados pela literatura que aponta a baixa participação dos contadores nos cargos de gestão (Cardoso et al., 2006) e falta de desenvolvimento crítico (Montano et al., 2001).

Tais práticas foram apontadas pelos respondentes C7, C8, C9, C10, C13 e C18 indicadas como pouco vistas nos cursos de graduação e até mesmo pouco percebidas pelos seus próprios pares profissionais da área durante as suas rotinas:

E respirar a vida real né? Descer para a fábrica, descer para o armazém e tentar entender em forma, cor e volume o que aqueles lançamentos contábeis se referiam. (C7)

Eu sempre usei como uma ferramenta de apoio. Eu nunca usei como uma ferramenta principal, como o contador utiliza no seu início de carreira, entrando para uma área de contabilidade (C8)

Porque, não lembro quem foi que disse, mas é verdade, é que os números falam. Os números sempre têm uma história para contar. Se você souber ir atrás e tentar entender. Então é tentar fazer isso, tentar olhar o que está por trás e não pensar, só se o ativo bateu com o passivo, se o débito bateu com o crédito, mas tentar ver qual é a história que aquele número está contando. (C9)

Da mesma maneira, o participante O2 adiciona a sua percepção com sua experiência em auditoria e o quanto essa experiência pode ser um diferencial na carreira dos formados em ciências contábeis:

Agora também tinham muitos sócios na firma de auditoria que eram contadores já de formação como primeira faculdade, e eles se destacavam, eu acredito pela visão de negócio, eles tinham uma visão

de negócio muito boa e eles tinham um bom relacionamento pessoal e também flexibilidade e uma visão comercial. (O2)

O contador é a função que mais tem informação na mão. Ele tem todas as informações, todos os lançamentos contábeis, tudo o que acontece na empresa está na mão dele. Porém, muitas vezes ele não sabe usar aquilo para nada, só para fazer um balanço, uma DRE e as demonstrações obrigatórias. Ele não consegue transformar isso em uma análise para uma tomada de decisão futura. (O2)

Por fim, é importante perceber quais são as grandes diferenças adotadas pelas auditorias e consultorias das chamadas “*Big Four*” e que conseguem na visão de diversos líderes superar o ensino de faculdades consideradas tradicionais. Fica uma reflexão para quais seriam as possíveis metodologias, critérios, forma de apresentação de conteúdo dos temas contábeis que permitem afirmar uma melhor preparação do mercado de trabalho em comparação com quatro anos de formação acadêmica. Entretanto, conforme relatos dos outros profissionais este não é um problema apenas do curso de contabilidade.

4.9.2 Reformulação do curso

Este primeiro tópico foi o mais citado ao longo das entrevistas diretamente ou indiretamente. Assim como a literatura subjacente sobre o curso de ciências contábeis (Ainsworth, 2001; Cardoso et al., 2010; Lawson et al., 2013; Siqueira & Soltelinho, 2001) também foram indicados pelos líderes nos subtópicos a seguir: (i) descolamento entre o ensino e a prática; (ii) disciplinas humanísticas e orientação de carreira. Os entrevistados ressaltam a necessidade de adaptação das disciplinas ao mundo real e a revisão da quantidade de disciplinas técnicas. Adicionalmente, também foi abordada a falta de disciplinas voltadas para a liderança e também para a gestão.

A contabilidade como uma ciência social aplicada é diversas vezes criticada por ter o seu ensino limitado a aspectos teóricos e não preparar os profissionais para situações práticas, éticas e, também, para situações de trabalho em grupo, comunicação e liderança, com as quais se depararão no decorrer de suas carreiras. Exposto isso, percebe-se um claro descolamento entre o ensino e a prática, que resulta em profissionais não preparados para as competências de cunho não técnico, as chamadas *soft skills*.

Tal situação, do descolamento entre os métodos de ensino e a prática dos negócios, já foi apontada na literatura por Cardoso et al. (2010) e Johnstone e Biggs (1998). Foi igualmente mencionada pelos líderes C3, C8, C10, C14 e C16. São citados pelos respondentes aspectos como uma formação muito operacional ao longo da graduação, falta de aspectos práticos nas

aulas, falha na abordagem para as competências não técnicas requeridas pelo mercado de trabalho e a dificuldade para os alunos que ainda não tiveram contato com a prática de ter aulas somente teóricas sobre um conteúdo de uma ciência aplicada:

Ela [universidade] trabalha muito a gente muito para o operacional. Embora, ela não nos deixe preparados para o mercado de trabalho, embora ela não nos dê a base operacional que a gente precisa, ela nos dá somente aquela teoria bruta das ciências contábeis, entende? O que que é o débito e o crédito, é saber fazer um balancete, é saber fazer uma tabelinha ali de PEPS, de UEPS e de CM. (C3)

Com excesso de formação de contadores, então, isso cria um problema de tentar fazer com que muitas dessas pessoas cheguem a [um] cargo de liderança. Elas necessariamente vão ter que buscar, complementar a informação, ter conselheiros, leituras, trabalhar em empresas grandes que tenham um bom modelo de gestão, para que você fosse aprendendo com elas. (C10)

Mas, se você está fazendo ciências contábeis, você vai trabalhar em uma organização, você vai lidar com liderança, com cooperação, com espírito de equipe, uma série de fatores de desempenho que eu acho que as faculdades acabam não tendo disciplinas voltadas para isso. (C16)

Além disso, o entrevistado C2 cita a importância do debate e desenvolvimento profissional por meio de instituições que produzem e difundem o conhecimento acerca de temas específicos (*think tanks*) e que, assim, pudessem fomentar e estimular o debate e os temas de pesquisa na área contábil. Tudo isso está alinhado com o papel do CFC, dos CRCs e outras entidades contábeis que atualmente tentam exercer essa função, porém, sem muito êxito, e sem a percepção dos líderes a respeito dessa frente de atuação:

Os nossos órgãos acabam não representando a gente como deveriam. A gente não tem, como nós chamamos de, *think tanks*, que são instituições privadas, particulares, que são focadas em fazer pesquisa. . . . Deveria ter mais outras iniciativas para outras áreas da contabilidade, contabilidade custos. Não existe um instituto brasileiro de contabilidade de custo. Não tem, e é um assunto muito rico. Instituto brasileiro de contabilidade do setor público ou qualquer coisa do tipo. Então, isso não acontece no Brasil. Isso acaba não permitindo que a contabilidade, como ciência, forme pesquisa. E essa pesquisa não é usada pela população em geral. (C2)

Então, a gente nem para ficar nesse limbo. A gente não tem uma formação acadêmica rica. A gente não tem pensadores na área da contabilidade. São pouquíssimos, pouquíssimos. Faltam muito mais. E a gente não tem uma iniciativa de pessoas especialistas de mercado em discutir certos assuntos. E isso não faz com que a gente apresente soluções. E isso não vai fazer com que a gente consiga mais espaço e com as coisas mais importantes. Então, normalmente, você chama o advogado e o economista, e o contador acaba ficando de fora. (C2)

Exposto isto, percebemos a pesquisa e a prática da contabilidade no Brasil como relativamente distanciadas, e a adoção de uma metodologia de ensino que permita uma aproximação maior entre os alunos e as situações práticas, além do desenvolvimento de competências, pode resultar em profissionais com melhores competências de gestão e de liderança. Além disso, instituições de incentivo à pesquisa de temas práticos permitiriam a abordagem de temas técnicos e estratégicos, de interesse dos profissionais e dos acadêmicos.

Outro ponto em comum entre as engenharias e a contabilidade, citado por O1, é que a parte acadêmica desses cursos também é descolada da prática:

O que eu vejo, que eu acho que seja importante, que a parte acadêmica tem que ser um pouco mais voltada para fora da faculdade, para fora do acadêmico. Porque na vida real, na prática é diferente. (O1)

Pode ser que você viu aí em ciências contábeis, mas você não vê nos cursos em geral, não vê em direito, onde deveria ver..... Pelo menos em engenharia, você não vê. (O1)

A partir da fala dos participantes é notada uma falta de aplicabilidade do conteúdo e dos conhecimentos adquiridos nos cursos de graduação em contabilidade com relação à prática. Isso pode ter um impacto negativo no momento inicial da carreira profissional. Essa relação entre teoria e prática foi abordada por meio de uma proposta de conteúdo programático desenvolvida por Johnstone e Biggs (1998), com a proposta de um ensino de contabilidade mais ativo e com a adoção do *Problem Based Learning*, que se mostrou efetivo em áreas do conhecimento mais aplicadas, como a medicina e a enfermagem.

Esse tópico também foi retratado de maneira crítica por uma parte considerável dos entrevistados, considerando a importância de uma formação mais abrangente do curso, dado que tais profissionais serão da área de ciências sociais aplicadas e que, além do relacionamento com seus pares, precisam ter noções de ética, filosofia e de sociologia. Além disso, foi abordado pelas lideranças, uma necessidade reflexão sobre a carreira dos contadores e uma orientação para o pensamento crítico.

Dessa forma, os entrevistados C4, C5, C10, C12 citam as disciplinas de filosofia, psicologia, sociologia, economia e tecnologia da informação como não abordadas com a devida importância pelos cursos atuais. Adicionalmente, são citados o ensino de valores e a importância desse tema quando se trata de aspectos éticos no dia a dia profissional, nas informações financeiras apresentadas pelos contadores e na sua responsabilidade social.

Algumas matérias me ajudaram. Na verdade, psicologia me ajudou. O curso era muito bom de psicologia. É difícil ouvir isso né? E sociologia, que o pessoal fala que é uma perda de tempo, mas foi uma coisa que abriu bastante a cabeça, a parte de sociologia. As aulas de psicologia e depois a economia, ajudou bastante. (C4)

Isso acho que é uma questão que em um curso de ciências contábeis, no seu básico. Você também tem um pouco de oportunidade, porque você recebe ali a introdução à economia, à sociologia, mas faltam alguns elementos. Se você for pensar sobre filosofia, os nossos alunos não estudam sobre filosofia. Então, é uma das questões que limitam. (C10)

Esses três aqui, se eu fosse reitor de uma universidade, eu com certeza eu falava: - *A filosofia e a sociologia tem que ter a mesma importância como a teoria da contabilidade, normas brasileiras de contabilidade, gerencial. A mesma [importância], e a mesma cobrança.* (C12)

Além das disciplinas relacionadas às humanas, também é citada por C6, C10 e C17 uma preocupação com a falta de uma orientação para a carreira do contador, fator esse que se torna relevante com o aumento, a cada ano, nos números de inscritos e de profissionais na área. O pensamento crítico também é abordado como algo necessário a ser tratado nos cursos de contabilidade, dado que, muitas vezes, os alunos são conduzidos por diversas normas e legislação e acabam sem uma reflexão teórica sobre a real utilidade daquelas práticas contábeis:

Aí o engenheiro vira *controller* e o contador continua lá, fazendo contabilidade, né? Como é que pode um negócio desse? É um absurdo. Mas isso aí tem a ver com liderança, né? Porque o *controller*, ele já tem que ter essa coisa da liderança, não tem jeito.. (C6)

Os cursos são muito grandes. Então, você não tem um coordenador ou um tutor que estivesse no início, ajudando você a fazer escolhas. Então, você vai dentro daquela grade fechada ali. E reproduzindo, tentando vencer. E imaginando o quanto antes o término, para você receber o seu canudo. (C10)

Eu acho que ele [contador de custos] é um profissional que, em parte, substituiria e já substituiu e já foi o nosso engenheiro de produção, lá atrás. E, hoje, o engenheiro de produção atropelou este profissional. Justamente porque os contadores, seja por uma questão de perfil, seja por uma questão de formação, eles não desenvolveram a parte gerencial, que este *know-how* contábil de custos dá para eles. (C17)

Ao se considerar uma orientação de carreira, a recrutadora 1 aborda a experiência com um processo seletivo em negócios, em que diversos outros profissionais participam e que os próprios contadores não se candidatam:

Vieram poucos de contabilidade e os que vieram, quem passou mesmo, foram pessoas de curso bem mais longe que de negócios. Não que não passem. É que a representatividade foi pequena. Então, eu acho que é muito uma questão de conhecimento. Uma vez que eles comecem, comecem a se preparar da mesma forma que os engenheiros, administradores. Porque é um processo que precisa preparo de longo prazo. Então, eu acho que eles não têm esse conhecimento. (R1)

E como é que lá no primeiro ano você já vai começar a ter a mesma orientação que uma pessoa mais tradicional, que vem para esses clubes? Que eles já têm uma pessoa na família que já vem de consultoria, que já tem um modelo. (R1)

Além disso, o entrevistado O2 faz duas declarações sobre a falta de orientação da carreira em contabilidade, sendo uma sobre a necessidade de profissionais que tenham o domínio de idiomas e outra sobre o princípio contábil do conservadorismo, e que pode estar sendo não somente praticado, mas também vivido pelos próprios contadores ao longo de suas carreiras profissionais:

Eles começam a perceber isso depois que eles começam a estacionar na carreira. Aí, eles ficam ali, ficam ali. E, aí, chamam em vez de promover ele, o contador, a *controller*, eles chamam o cara que fala inglês, que tem outra formação e eles vão ficando, entendeu? (O2)

O principal princípio da contabilidade é conservadorismo. E para você subir na sua carreira, você não pode ser tão conservador, você precisa assumir riscos, você tem que propor novos projetos, você tem que propor inovação, você tem que assumir desafios, assumir responsabilidades. E o contador, geralmente, não gosta de risco, não gosta de inovar, não gosta de sair da zona de conforto, entendeu? Ele

gosta de seguir a regra, qualquer coisa que saia da regra, ele tende a refutar, entendeu? É um perfil conservador, totalmente diferente de outros perfis, por exemplo. (O2)

Pode ser percebido na fala dos líderes uma preocupação com a interdisciplinaridade dos cursos de ciências contábeis. Esse é um pensamento que não apenas de âmbito nacional (Johnstone & Biggs, 1998; Lawson et al., 2013). É abordado por diversos entrevistados a complexidade das legislações brasileiras até em relação ao tópico a seguir: fatores culturais. Porém, os cursos de contabilidade e também os contadores não podem se deixar fixar somente nos aspectos técnicos e esquecer dos fatores humanos, que são intrínsecos às atividades do contador como profissional da área de ciências sociais aplicadas.

4.9.3 Fatores culturais

Quase todos os entrevistados, ao longo dos seus relatos e percepções sobre liderança e a atuação do contador no Brasil, declararam alguma sentença com relação a fatores culturais brasileiros ou da profissão contábil nos países latinos ou em desenvolvimento. As declarações mais importantes envolveram dois principais tópicos: (i) contabilidade para o fisco; e (ii) sociedade desconhece função do contador. Tais achados têm base na literatura (Hsiao, 2013; Weffort, 2003) e confirmam a nossa herança de diversas obrigações acessórias contábeis para os órgãos do governo, que demandam boa parte do tempo que deveria ser destinado à consultoria e assessoria, e a falta de conhecimento da sociedade sobre o papel do profissional contábil.

Desse modo, C1, C4, C5, C7 e C9 abordam os fatores tributários como sendo limitantes de uma atuação plena dos contadores, tanto por aspectos práticos de tempo e tarefas demandadas pelas obrigações fiscais, como pela falta de atuação contábil junto aos clientes que, por se tratarem de empresas em sua maioria de pequeno e médio porte, acabam somente contratando os serviços contábeis para as obrigações tributárias e não dispõem de recursos para uma real assessoria contábil e financeira.

Esses depoimentos que colocam o contador como um funcionário do governo, e não um prestador de serviços junto à sociedade, estão em linha com a pesquisa de Silva (2015) que demonstra a visão do contador como um despachante, e não como um consultor, que o pequeno empresário tem::

Agora, nós sofremos uma questão, que é muito importante ser abordada em um trabalho dessa natureza, que é uma questão de cultura regional ou nacional: todos os países ibéricos ou desenvolvidos pelos povos ibéricos, eles têm em maior ou menor grau, essa cultura de contabilidade tributária. (C1)

Então, para você ver que a visão de contabilidade é aquela informação que você vai gerar da visão patrimonial, do desempenho da entidade, e não o cálculo tributário. No Brasil, não. No Brasil contabilidade é sinônimo de cálculo tributário. (C5)

Para mim o contador no Brasil foi, principalmente até o final do século XX, ele foi o empregado do governo em todas as empresas, ele trabalhava para atender. A existência do contador era para atender as obrigações legais e fiscais, e nunca para prover informações para as empresas. Então, por isso ele era considerado quase um representante do governo trabalhando dentro da empresa. Então, para mudar esse cenário, para mudar essa cultura leva bastante tempo. (C9)

Outra forma de atuação mais eficiente dos profissionais contábeis, também no escopo da pesquisa de Silva (2015), deveria ser uma atenção especial aos pequenos empresários e também empreendedores, dada a complexidade tributária do país e também a falta de prática administrativa dos empresários. Assim, a figura do profissional contábil poderia ter um outro estereótipo por meio da oferta de um serviço diferenciado sobre as finanças da companhia e que, assim, auxiliariam na redução dos altos índices de mortalidade das empresas brasileiras. Essas sugestões foram feitas pelo entrevistado C13:

Fica mais evidente, ainda, a importância do papel do contador dentro dessas empresas. Porque todas elas têm um profissional da contabilidade as assessorando, todas elas têm. Então, o que eu penso sobre isso é que nós precisamos, sim, assumir esse papel, do ponto de vista de ir um pouco além daquilo que a gente considera o que é o trabalho, do que é a essência da nossa profissão, do que é fazer a contabilidade regular dentro das normas, cuidar das questões tributárias dessas empresas, cuidar das questões até de legislação trabalhista, previdenciária e tudo mais. (C13)

Tem-se, assim, uma necessidade do esforço conjunto de contadores, entidades, universidades e, até mesmo, de atuação junto ao poder público para que o contador possa de fato prestar para essas pequenas empresas um bom serviço de finanças e contabilidade, e não apenas se restringir ao fisco. De acordo com o apontamento de C13 e a contribuição de Silva (2015), o contador poder ser muito mais útil ao desempenhar um papel de consultoria e assessoramento aos empresários, estes que, muitas vezes, desconhecem planejamento, orçamento e as finanças da própria companhia. Isso também poderia contribuir para mudar o estereótipo do contador perante a sociedade de um modo geral (Hsiao, 2013).

Além disso, foram citados pelos entrevistados o fato de o Brasil possuir um mercado de capitais ainda em crescimento e uma população que não tem hábitos de investimento em ações. Portanto, a sociedade acaba desconhecendo, de um modo geral, a importância do contador como alguém que traz transparência às informações contábeis e sua importância para a coletividade. Essa representação do contador tem total ligação com a estrutura do mercado de capitais e

também no sistema jurídico que em este se encontra (Weffort, 2003). Tudo isso pode ser percebido nas falas dos respondentes C1, C2, C4, C6, C15 e C16:

A imagem do contador é depreciada, ela tem uma conotação pejorativa. A contabilidade não é vista como profissão nobre e a cultura do brasileiro, principalmente o interiorano, meus pais eram interioranos. Para o meu pai tinham três profissões na vida: advogado, engenheiro e médico. O resto era tudo elemento de apoio. E olha que o meu pai era contador, mas ele era contador da velha classe. (C1)

Acho interessante a gente fazer uma comparação do contador no Brasil, na América Latina, especialmente no Brasil, e a visão do contador nos Estados Unidos e em países da Ásia. Em países como Japão, Singapura, China, por vivência e por experiência também. O contador lá fora, ele é muito respeitado. A formação em contabilidade é uma formação muito respeitada. A sociedade, por mais leiga que ela seja, ela tem ciência da importância do papel do contador. (C2)

Eu vejo uma relação muito grande entre o papel do contador na sociedade e o nível de sofisticação do mercado de capitais e da economia em que ele atua. Então, por exemplo, se você pega um lugar, vou usar os Estados Unidos como exemplo, em que o mercado de capitais é extremamente avançado e sofisticado, você pega os planos de pensão ou carteiras de investimento de aposentados, que não são só renda fixa, investem também bastante em ações. E, em uma situação como essa, o contador ele tem uma função muito importante, uma função social muito importante, porque até o contador, até o auditor, todas essas profissões que derivam do curso de ciências contábeis, porque é dali que sai a segurança para o investimento. (C15)

De um modo análogo os entrevistados C14 e C15 utilizaram as suas próprias mães como exemplo de como a sociedade compreende o contador aqui no Brasil. A partir de um exemplo familiar, seja em um sentido de desconhecimento pelo trabalho de que o contador realiza é inerente às atividades de registros, ou pela própria cultura nacional de não investir no mercado de ações e, por consequência, pouco acompanhamento do mercado de capitais e demonstrações contábeis:

Então, assim, qual é o tema que o contador gosta, como que eu falaria, por exemplo: *“Como que eu explico para a minha mãe o que um contador faz?”* Minha mãe, até hoje, tenho certeza que ela não sabe o que eu faço. Porque, você não tem como explicar. Agora, quando você fala no engenheiro, você sabe, no mínimo, você pensa no engenheiro civil que constrói prédio. O advogado, também. E o médico, também. Agora, o contador não. (C14)

Talvez isso explique um pouco porque a minha mãe só investe em poupança ou em título público. Talvez se ela investir em ação, ela vai entender um pouco sobre os mecanismos de proteção ao investidor, aos mecanismos de segurança e estabilidade do mercado. E, aí, talvez, eu não precise levar tanto tempo para explicar para a minha mãe a minha profissão e qual é a importância do que eu faço. Talvez até porque, para ela, não tenha. Porque ela investe em poupança e título público e nunca vai mudar de ideia. Ela nunca vai comprar uma ação de uma empresa. Para ela, isso é um investimento de altíssimo risco. (C15)

Dessa forma, conforme abordado por Iudícibus (2009), a contabilidade sempre se adequou às práticas comerciais do período e local. Basta analisarmos, ao longo dos últimos anos, como as formas de contabilidade se desenvolveram com o passar dos anos. Além disso, quanto mais desenvolvido o mercado de capitais mais desenvolvida será a contabilidade dessa nação. O que nos sinaliza que as mudanças na contabilidade virão com a evolução da economia e do mercado de capitais brasileiros.

Dessa forma, os contadores no Brasil encontram pela frente um enorme desafio ao se deparar com diversas obrigações fiscais (e mecânicas) que são remuneradas pelos clientes, em vez de uma assessoria contábil e um trabalho de análise técnica financeira e intelectual (Silva, 2015). Tudo isso, aliado a um profundo desconhecimento por parte da população com relação às atividades de um profissional contábil, além de impactar em uma desvalorização profissional, também se reflete em um estereótipo profissional e na quantidade de possíveis interessados no curso de ciências contábeis e que, muitas vezes, não o fazem por desconhecer do que se trata o curso (Hsiao, 2013).

4.9.4 Liderança independente da profissão

Uma afirmação por parte dos diversos líderes é a não influência direta de um curso para o aspecto de liderança, mas sim de diversos outros fatores, como perfil, dedicação e até a própria disposição de cada profissional em querer ter uma carreira de destaque ou não. O líder C1, inclusive, faz uma distinção entre estes com a denominação “profissionais de palco” e “profissionais de bastidores”. Na qual ambos são qualificados e competentes, entretanto, cada um têm a sua respectiva importância e se sente melhor atuando em determinado lado do “espetáculo” e isto também seria aplicável aos contadores líderes e não líderes.

Diversos respondentes consideraram o líder como alguém que não possui um perfil que se alinha com algum curso, que determinadas experiências podem ser atribuídas como diferenciais. Porém, que ao fim, o objetivo seria alcançado de qualquer forma ao longo da carreira, independentemente do curso que fosse escolhido. Tais afirmações, embora possam em um primeiro momento ir ao encontro com a teoria dos capitais, em especial ao capital simbólico, também podem ser compreendidas pela óptica bourdieusiana do campo e *habitus*, que muitas vezes não são percebidos pelos próprios jogadores (Bourdieu, 1989).

Um exemplo para ilustrar o conceito bourdieusiano de *habitus* pode ser um avião em que duas pessoas estão sentadas em poltronas vizinhas. Tais indivíduos podem ser um empresário e um operário que ganhou uma passagem de avião para ver a família. Apesar de passarem longas horas no mesmo voo, um ao lado do outro, a diferença social entre eles continua a mesma no final. Assim sendo, de acordo com Bourdieu, os jogadores carregam seus capitais e têm as suas posições definidas por grupos dominantes. Esses jogadores simplesmente

definem e reproduzem, no jogo, o olhar do grupo dominante, através do seu *habitus* adquirido na sociedade, seja através da família, dos amigos ou da universidade (Bourdieu, 1983; 1989).

Dessa maneira C1, C3, C4, C7, C8, C9, C12 e C19 apresentam na sua percepção de liderança, um líder além de uma profissão escolhida:

Você tem aqueles que têm maior aptidão, maior versatilidade, maior vocação para expressar ideias inteligentes em público. E você tem aqueles caras que ficam fechados em uma sala com uma HP e uma planilha em Excel, produzindo conhecimento riquíssimo, mas você põe ele para falar, e ele gagueja. (C1)

Eu acho que não tem preferência, em uma organização, por curso. Eu acho que o caminho, a carreira que aquele profissional vem exercendo dentro da empresa é que vai fazer a diferença. Agora assim, se os três [economista, administrador e contador] viessem disputar uma única vaga ali e, naquele momento, e nunca trabalharam dentro da empresa, talvez o administrador tivesse uma vantagem ali. Eu penso que as pessoas se voltam para a parte administrativa porque pensam que o administrador tem um conhecimento geral de uma empresa. Que eu acredito que o contador poderia fazer melhor até. (C3)

Talvez mais dependa da pessoa, do perfil de cada um, do que possivelmente da formação que ele recebe do ponto de vista formal. (C19)

Ainda que diversas falas considerem a indiferença na profissão com relação a aspectos de liderança, é possível perceber características simbólicas como *status* das outras profissões (C4), estrutura da escola (C9) e perfil (C19). Além disso, C8 ressalta que a liderança não está somente nos cargos de CEO e também pode se apresentar nas funções de professor e, até mesmo, de um dono de escritório de contabilidade. Tudo isso tem relação com o sentimento de realização e as ambições de cada pessoa ao longo de sua história, como poderia ser o caso de muitas pessoas que foram lideranças, que alcançaram o sucesso e sentiram-se realizadas. E que, entretanto, não foram CEO:

E as pessoas falam muito de liderança pensando no cara que está lá na empresa, o presidente deveria ser um bom líder, mas o professor também, e o dono de uma empresa também. Então, assim, eu acho que a gente tem todo.... Às vezes o cara fez contabilidade, aí ele abre um escritório de contabilidade, fica milionário, ganha 200 vezes mais do que o presidente de uma empresa, tem uma equipe de sei lá 5.000 pessoas. Muito mais do que muito presidente de empresa que está com empresa de 500, 1.000 profissionais ou 2.000. (C8)

Eu acho que não está associada ao que a gente escolhe, e sim a pessoa. E, aí, você vai olhar pessoas que estavam junto com Eliseu [Martins], com professor Nelson [Carvalho] e que não se não se tornaram, se tornaram outras. Às vezes, o cara está dentro da FIPECAFI e discutindo as coisas. Às vezes ninguém sabe o nome dele, mas foi ele que desenvolveu tal técnica. (C8)

O referido tópico traz uma discussão entre a formação acadêmica e as posições de liderança. Cabe ressaltar que os entrevistados, em sua ampla maioria, não discordaram da teoria subjacente de Bourdieu sobre os capitais e a distinção, mas apenas ressaltaram o fator profissão como não sendo o único ou principal motivo para que determinados indivíduos alcançassem posições de liderança ao longo de sua vida profissional.

Apura-se que, mesmos entrevistados que informaram a sua origem familiar humilde e até os que não puderam escolher outros cursos em função de restrições financeiras, mantêm um olhar de indiferença com relação à influência de um possível capital simbólico de outras formações. Estas opiniões à luz da teoria bourdieusiana podem significar a reprodução da visão do grupo dominante (Bourdieu, 1989).

4.9.5 Inspirações e superação de desafios

Neste item, foram abordados pelos líderes, exemplos que tiveram nos âmbitos acadêmicos, profissionais e familiares, e que consideraram como relevantes na sua trajetória, seja para a escolha da carreira, seja para o início e a permanência no curso ou, até mesmo, como modelos de competências profissionais. Também foram relatados pelos participantes o fator de superação de desafios como um diferencial para a carreira e o quanto isso pode, também, se tornar um diferencial para o curso por meio do exame de suficiência.

Como exemplos acadêmicos foram citados pelos respondentes C1, C5, C15, C16 e C18 professores que tiveram ao longo da graduação e até professores através de livros, ou figuras públicas que se tornaram uma referência técnica e também de postura para suas respectivas carreiras. E, novamente, surgem indicações do departamento de contabilidade da FEA USP como referências e fonte de inspiração na vida profissional dos contadores (Ribeiro, 2009). Além destes, C15, C16 e C18 apresentaram exemplos familiares que, seja por ser uma referência de sucesso profissional ou de motivação, se tornaram um parâmetro para tais profissionais:

Eu já conhecia bem o professor Eliseu [Martins], já conhecia bem o professor Sérgio [de Iudícibus] e, de repente, eu resolvi fazer o exame da ANPAD para o mestrado. E a minha motivação foi mais ou menos a seguinte: Sérgio e Eliseu são personalidades que eu admiro na vida, respeito o conhecimento, a conduta, a postura moral, a postura ética, a conduta deles com as pessoas com as quais eles se relacionam. (C1)

Você estar próximo de uma pessoa que você admira, uma pessoa que tem um conhecimento extraordinário sobre a profissão, sobre diversos aspectos, não só técnicos da área contábil, mas também... o Professor Nelson [Carvalho], que é economista também conhece muito sobre outros assuntos. Você começa a ter aula com um cara desses, você começa a admirá-lo, você começa a seguir ali, ver o que esse cara fez que fez ele ter tanto conhecimento, tanto reconhecimento hoje. E você acaba falando: - *“Eu vou tentar seguir os mesmos passos, pois eu vou tentar ser assim um dia!”*. E você se inspira. (C15)

E o meu tio foi contador, teve um dos maiores escritórios de contabilidade da cidade, era o lado rico da família. E aquilo me influenciou. (C16)

Em decorrência da importância dos exemplos, e que aparecem na definição de liderança de parte considerável dos entrevistados, cabe uma reflexão sobre o quanto os docentes em ciências contábeis se preocupam em espelhar bons exemplos profissionais para os seus alunos. A mesma reflexão cabe para as instituições de ensino, as entidades contábeis e os contadores no seu aspecto pessoal: estão contribuindo para uma boa imagem profissional que, assim, inspire novos profissionais?

Por se tratar de um curso escolhido por muitos pela empregabilidade, por conta da possibilidade de melhoria na condição financeira familiar, inicialmente, já podem ser imaginadas como contrapartida diversas dificuldades financeiras, familiares e pessoais que tais profissionais enfrentaram e carregaram consigo antes, ao longo do curso e no início da sua carreira. Inicialmente, os entrevistados C2, C6 e C9 relatam experiências familiares, financeiras e pessoais que enfrentaram ao longo da sua trajetória e o quanto tais experiências podem ter contribuído como um diferencial para que tenham alcançado os cargos de liderança ao longo da carreira:

Era difícil? Mas acho que... Não sei, era bem difícil opinar, acho que se não fosse esse cenário, eu não conseguiria fazer as coisas do jeito que como elas aconteceram. (C2)

Porque pobre entrar na universidade pública é um negócio meio complicado. E, pelo que eu estou percebendo, está cada vez mais difícil. Então, isso foi uma coisa complicada. Mas, aí, é bom também que você dá mais valor para aquilo que você conquista, né? Porque eu sempre valorizei muito o fato de estar lá dentro. É por isso que eu passava dias lá estudando, eu valorizava muito o curso. (C6)

Eu acho que, pelo que eu vejo das pessoas que saem da faculdade agora, ou que estão na faculdade atualmente, tem uma diferença muito grande quando você compara as instituições de ensino e a origem econômica. . . . Mas por outro lado, você acaba tendo, se você souber pesquisar e olhar, pessoas que tem mais garra para crescer. (C9)

Além disso, o fator dificuldade do curso também foi relacionado com o retorno do exame de suficiência e uma possibilidade de valorização da área por meio de profissionais mais qualificados e que tenham na prova uma verificação do conteúdo adquirido ao longo da graduação. Isso é relatado pelo entrevistado C12 que aborda também a valorização do curso de engenharia, com o seu respectivo grau de dificuldade:

Sobre o que você falou, que engenheiros são vistos como pessoas líderes, né, pessoas de comando, pessoas que pensam.... É bem, eu vejo assim, quando você tem algo que você conquista que é fácil e que todo mundo tem, isso não tem valor. Porque todo mundo tem. Para você ser engenheiro, não é para qualquer um. Você passa por um processo de qualificação que é para entrar em uma faculdade. Depois, você estuda seis anos e que são só matérias que te exigem muito, você tem N fatores que você fala assim: *“Para você ser um engenheiro é difícil! Para você ser médico é difícil!”*. Então, quando eu dou palestra para alunos que o exame de suficiência é algo bom, é nesse sentido. (C12)

Não é qualquer um que tem uma Ferrari, porque no dia que você sair dessa rua e só ver passar Ferrari, Ferrari já não vai ser mais um carro bom. Então, quando a pessoa fala: *“Eu tenho uma Ferrari!”*.

Você já olha, opa!.... Então, quando um contador fala: “*Sou contador e sou aprovado por um exame no qual só 25% passa...*”. Opa, eu tenho que respeitar esse cara. (C12)

A profissional 1, como engenheira, relata o seu ponto de vista da valorização da profissão na sociedade e, em especial, aos cargos de liderança e de responsabilidades. Tal relato segue em consonância com a abordagem dos próprios contadores sobre os engenheiros na sociedade:

O que eu acho, assim, bom do curso, pelo menos dos cursos de engenharia das universidades públicas, né?, porque eu não conheço as [faculdades] particulares, mas, nas públicas, você tem... É um curso que é bastante difícil. Então, você tem que estudar muito e você tem que se virar muito para passar. As coisas não são fáceis, assim. Então, eu acho que isso dá uma experiência que ajuda em qualquer área que você for trabalhar. Então, eu acho assim, as pessoas: “*Ah é o engenheiro!*”. E dão uma chance para trabalhar em finanças ou trabalhar em sei lá, diversificação, ou outros assuntos, que não são da engenharia porque você acaba tendo que ter bastante, como posso dizer, você tem que desenvolver outras características para você poder fazer o curso, concluir o curso. (O1)

A superação de dificuldades financeiras relatada pelos entrevistados permite verificar o curso e a profissão de contabilidade com uma função de inclusão social, em que diversos profissionais de origem econômica desfavorecida conseguem uma ascensão financeira e uma melhoria no capital econômico. Além disso, a exigência do exame de suficiência ao contador que conclui o seu curso de graduação (C12) permite também uma valorização da classe profissional.

4.9.6 Maior engajamento profissional

É evidente nas falas dos entrevistados a alta demanda de tarefas relacionadas aos profissionais da área contábil. Entretanto, a educação contábil e a maioria dos conteúdos da área contábil estão relacionadas ao viés gerencial, financeiro ou tributário. Por conta disso, ao longo de toda a formação na graduação, outros possíveis focos de atuação profissional podem acabar não recebendo a devida atenção.

Assim sendo, os entrevistados destacaram dois tópicos que merecem a atenção dos profissionais da área e que podem permitir uma melhor atuação perante a sociedade e, por consequência, e também uma visão diferente da população com relação ao estereótipo do contador. São eles: (i) atuação pública; e (ii) desenvolvimento profissional.

No que se refere à atuação pública, os entrevistados C2 e C11 citam o contador em duas possíveis vertentes: primeiramente de atuação no auxílio do combate à corrupção por sua

expertise e também de uma participação mais ativa perante os escândalos na política brasileira após 2015. E, segundo, é citada a possibilidade da contribuição da área para a transparência pública, algo que as empresas listadas em Bolsa já têm como obrigação legal e que os municípios brasileiros ainda não o fazem como poderiam e deveriam fazer:

O fato é que você, nunca antes na história desse país, a gente teve tanta.... Não corrupção, pois corrupção a gente sempre teve, é crônico no nosso país, mas uma necessidade tão grande de profissionais da área da contabilidade. O que me entristece é que os principais líderes, o Conselho Federal de Contabilidade, o Ibracon, os professores.... Ninguém vai tomar a frente disso. Poxa, meu, eu estou falando de corrupção, mas como a corrupção é mensurada? Como uma fraude. (C2)

Em termos de sociedade, o grande passo que o contador deveria dar como grupo, é a questão pública, é a questão de como construir o mesmo nível de sofisticação, o mesmo nível de preocupação com a qualidade da informação que tem no setor privado. Aí a gente sabe, ainda mais nós dois, que estamos vendo isso, na parte mais acadêmica. A gente sabe que tem furos. A gente sabe que tem problemas. Mas o nível de qualidade da informação no setor privado, pelo menos quando eu falo de grandes empresas, ele está anos luz das organizações em termos de controle e tudo mais das organizações públicas.. Aí, eu estou falando das organizações públicas de forma geral, não especificamente das Petrobras da vida, não. (C11)

Ainda, assim, temos também a necessidade da educação continuada. Ainda que o Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC) instituído pelo CFC não seja obrigatório para todos os profissionais registrados, foi abordada pelos profissionais C13 e C18 a necessidade de os contadores, obrigados ou não ao PEPC, se atualizarem constantemente e observarem as práticas contábeis vigentes.

Olha o que eu posso acrescentar mais além disso, eu acho que do ponto de vista da nossa profissão, eu acho que um dos trabalhos que a gente tem que fazer e que a gente quer fazer ainda é fazer inclusive dentro do conselho até é justamente incentivar mais os profissionais a desenvolverem essas habilidades de liderança e de administração. E isso vai certamente fazer parte em breve dos nossos programas de educação continuada. (C13)

Então assim, eu não lembro de nenhuma matéria ou de nenhuma aula em que você tenha esses *cases* mais práticos de contabilidade, você trabalha com a empresa alfa, com o balanço em 31/12/X1. É sempre assim no sentido de fechar o número, de zerar o balancete, de zerar o balanço e emitir o número. (C18)

Dessa forma percebe-se que o contador ainda tem espaços importantes de atuação perante a sociedade e que não estão sendo observados por muitos dos profissionais atuais, os motivos podem ser pela falta de incentivos; a complexidade da legislação e até mesmo a alta demanda de tarefas que faz com que os serviços contábeis foquem apenas nas demandas operacionais do negócio.

Esse maior engajamento do profissional contábil seja através do enfoque em áreas não tradicionais, como a área pública, seja até mesmo através de uma atuação de interface entre as políticas públicas e a sociedade, como é citado no caso dos escândalos políticos, pode representar uma oportunidade de mudança na visão da sociedade em relação ao contador (Hunt

et al., 2004). E assim, permitir aos contadores inspirar jovens profissionais interessados na carreira de negócios e a motivar os atuais contadores para uma mudança de postura profissional.

4.9.7 Diferenças entre as gerações

Além de toda a evolução tecnológica, nos negócios e nas relações a partir dos anos 2000, esse período também foi o início de uma expansão no ensino superior brasileiro e com destaque para o curso de contabilidade, que, em poucos anos viu o seu número de profissionais aumentar em aproximadamente 50% e, em um período de apenas dez anos (2004-2014), foram contabilizados adicionalmente cerca de 150 mil novos profissionais registrados e 11 mil novas sociedades de contabilidade também no mesmo período (CFC, 2016).

Entretanto, no decorrer dessa evolução, existe uma diferença geracional entre os perfis profissionais que estão nas lideranças no momento e as gerações que estão sendo formadas atualmente. Tudo isso é bem complexo e pode gerar novas implicações de relacionamentos e uma nova forma de estruturação de carreira, dado que como os próprios entrevistados mencionam, os jovens da geração Z terão outra mentalidade, conforme abordado por C7:

Basta estudar o que está acontecendo com a contabilidade no mundo, os gestores das empresas que são os tomadores dos serviços de contabilidade, em alguns anos vão ser a geração Z, que é essa agora, então a cabeça dos gestores vai mudar com o tempo, ao longo do tempo, e você não vai mais ter campo para o contador agarrado na forma antiga de mentalidade. (C7)

Sendo assim, nesta seção serão apresentadas as percepções dos entrevistados com relação aos desafios para os futuros profissionais, diferenças para com a geração presente e ressalvas referentes aos seus momentos de escolha, no passado, pela profissão. Alguns entrevistados utilizaram a comparação com os próprios filhos ou alunos em sala de aula para relatar diferenças nas gerações atuais e que podem resultar em diferenças nas estruturas de capitais e também na escolha da profissão. Desse modo, três principais temas surgiram dentro deste tópico: (i) diferença na percepção de vida presente; (ii) escolhas no passado; e (iii) escolhas no futuro.

Com relação às diferenças na percepção de vida os entrevistados C12 e C16 chamam a atenção para as diferenças no capital cultural dos jovens e, sendo assim, futuros profissionais da contabilidade. De acordo com os líderes, a juventude atual tem acesso, com a internet e a globalização, às mais diversas fontes de informações, seja por meio do acesso virtual, seja por

facilidades de viagens e/ou aquisição de conteúdo de diversas culturas, resultando assim em uma outra visão e expectativa de mundo:

Hoje o jovem ele não é mais um materialista, ele não é mais um planejador, ele não tem meta, ele é assim, ele vive o dia. Eu não estou dizendo que está errado, o que eu estou dizendo é que é diferente da minha época, na minha época, eu sempre fui educado em ter um trabalho, conhecer e ter uma esposa, ter filhos e morrer. Então formar uma família era isso. Hoje para eles, eles podem estar aqui e amanhã estar lá na Austrália, poxa, mas e o que você vai fazer? Não sei, amanhã eu vejo. (C12)

Olha culturalmente eu vejo que hoje a geração dos meus filhos, o mais velho tem 21 anos, com muito mais preparo de capital cultural e intelectual que na minha época. (C16)

Porque às vezes tem essas pessoas da sua geração ou de outras antes da sua, muito conhecimento, muita informação, muita cultura, mas pouca maturidade e o mercado de trabalho precisa, como ele é duro, ele cobra entrega, resultado e desempenho. Você pode ter isso tudo, mas se você não tiver gana, não tiver disciplina, não souber engolir sapo, e souber que você vai tomar porrada, mas lá na frente você vai conseguir as coisas, aí você não sobrevive. (C16)

A engenheira O1 também faz uma relação com o filho e aborda a educação básica e fundamental diferenciada que já pensa em futuros líderes e por consequência futuras responsabilidades inerentes à essa posição:

Na escola dele [filho] tem um programa que chama O Líder em Mim, que é um programa para escola, eles fazem uma parceria com a Editora Abril, e implantam o programa. Então já está mudando sabe, ele tem como se fosse com 7 anos, uma formação para ser líder entendeu? (O1)

Dentre os profissionais convidados a participar da pesquisa, a maioria dos entrevistados escolheu a profissão por motivos de possibilidade de emprego e teve também a sua formação no século anterior. Sendo assim, um perfil geracional (geração X) de não ter apoio financeiro dos pais, depender do trabalho para sustentar a família e dificuldade para mudar de área. Situações completamente diferentes da geração Y, conforme destaca a entrevistada C5:

Não é que eu falo que é uma decisão complicada escolher uma profissão, e imagina a situação eu ainda ia ter que escolher um curso que eu ia prestar vestibular e tinha que ser na escola pública porque senão, não teria condições de pagar e também não podia errar. . . . Não tem igual a geração hoje: *“Ah isso aqui não estou gostando, para e vai fazer outra!”*. Se você pode pagar beleza, mas se você não pode não tem como fazer esse tipo de coisa. Então você tinha que acertar. (C5)

Por outro lado, as diversas mudanças nos últimos períodos também representam uma grande incerteza em como será a forma de atuação do contador nos próximos anos e quais serão de fato as profissões relevantes no futuro. Da mesma forma que diversos entrevistados alegaram a escolha da profissão com base no fator empregabilidade, o futuro do profissional contábil deve ser algo a ser levado em consideração pelos futuros ingressantes do curso no sentido de existência e continuidade dessa função, conforme destacam os entrevistados C7, C10, C11 e C12.

É... Você imagina o que vai acontecer quando o contador, eu digo assim nós contadores, eu sou contador, nós contadores, a gente é aquele sadomasoquista que vive reclamando de toda a complexidade,

mas não sabe viver sem ela né? Se tirar isso dele, ele vai cair no abismo, vai entrar em uma depressão, vai tomar tarja preta para o resto da vida né? Antes cedo do que tarde né? (C7)

Então essa expansão desenfreada da formação de contabilidade sem professor apto gerou obviamente uma reprodução daquilo que esses profissionais tinham. Então você continuou com uma visão pequena, mais tacanha da profissão, da prática, que faz com que aquela leva de profissionais que eram técnicos em contabilidade, que era o que tinha no passado. (C10)

O público de contabilidade ele é um pouco diferente, eu tenho alunos que estão fazendo contabilidade porque o pai é contador, eu tenho alunos que estão fazendo contabilidade porque tem mercado, tem emprego e eu tenho alunos que querem galgar alto e eles veem a contabilidade como a escada para isso, são poucos, mas tem. (C11)

Por fim, faz-se necessário tanto líderes quanto profissionais, entidades e academia estarem atentos às diferenças geracionais e aos possíveis impactos no campo dos negócios e no campo contábil. Se voltarmos à definição de campo de Bourdieu (2008; 2011) como sendo um local de disputa de posições e percebermos também que existem profissões com maior destaque na sociedade, fica uma reflexão sobre o quanto os agentes da contabilidade estão se organizando não somente para que o campo contábil profissional e acadêmico aumente em quantidade de contadores registrados e em número de estudantes de ciências contábeis, mas também em representatividade e importância na sociedade.

4.9.8 Disciplinas muito técnicas e falta de gestão e liderança

No Brasil, os cursos devem seguir a Resolução 10 CNE/CES, que determina de um modo geral o conteúdo de contabilidade, além disso, se faz necessária também a observação da proposta do CFC para o currículo de ciências contábeis. Esse caráter legal e normativo, se por um lado, “obriga” as Instituições de Ensino Superior (IES) a aderirem a um determinado currículo e fortalece uma disposição homogênea no ensino de contabilidade dentre as diversas regiões do país, por outro, também pode desencorajar as IES a manter um currículo mais próximo da realidade, com disciplinas que não estejam nas resoluções legais.

Dessa forma, a seguir são elencadas diversas sugestões dos entrevistados C1, C2 e C6 com relação à estrutura de disciplinas:

Eu sou um eterno fanático, apaixonado para que o curso de ciências contábeis tenha a disciplina de econometria. E existe uma certa aversão de alguns professores de ciências contábeis a introduzir mais e mais métodos quantitativos como ferramenta de trabalho do contador. (C1)

Você tem que ter matérias e laboratórios que te proporcionem uma visão mais prática, eu se tivesse uma possibilidade de montar uma grade forte, ia montar uma grade que até o segundo ano do curso de contabilidade o estudante seria apto a fazer todas as operações contábeis básicas, abertura e

encerramento de empresa, contabilização, apuração dos principais impostos, folha de pagamento e a partir do segundo ou terceiro ano ele escolheria uma área de especialização, como uma medicina. (C2)

E também uma formação, a gente falou aqui, o que acontece, o curso de contabilidade hoje é muito técnico, pelo menos era na minha época, muito técnico e pouco focado em gestão, e em formar líder. Que é uma coisa que precisa ser mudada urgente, e financeiro. Eu vejo a contabilidade assim, muito pouco voltada para o financeiro, eu não entendo porque isso. Isso tinha que ser parte. Quando eu falo do técnico contábil tinha que ter essa coisa do financeiro. Então o aluno tem que ter aulas de mercado financeiro. O pessoal tem que conhecer mais isso. (C6)

Ademais, os profissionais C6, C8, C9, C13 e C18 retratam os aspectos técnicos do curso e as suas consequências como por exemplo: desistências, formação operacional e tecnicista e com isso um resultado de pouco valor agregado ao fim do curso nos critérios não técnicos:

Eu me lembro que o curso era muito técnico no primeiro ano. Sabe o que é que isso gerava inclusive? Pessoas com o perfil assim, já com esse viés de querer ser administrador, se tornar um gerente um administrador, alguns até saíam do curso. Porque ele via naquilo realmente essa é uma profissão muito técnica. Eu vi gente, pelo menos uns dois alunos, saírem da nossa turma, e os dois saíram com a mesma informação, dizendo o seguinte: *“Eu vou fazer administração!”*. (C6)

Então o cara senta e ele é responsável por fazer alguns lançamentos contábeis, o colega do lado faz outros lançamentos contábeis e o colega do lado faz outros lançamentos contábeis. E a pessoa fica muito focada naquilo ali o que a torna, na minha opinião, uma especialista. E quando a pessoa tem uma experiência de muitos anos como especialista, ela acaba não desenvolvendo as habilidades de liderança. (C8)

Então assim, qual que é a diferença de uma faculdade para um curso técnico do ponto de vista operacional? Acredito que nenhuma porque você vai ensinar a aprender toda a contabilidade básica, intermediária e avançada. Hoje você tem toda a aplicação dos CPCs, então você vai ter que estudar aquilo, tanto o profissional técnico quanto o profissional de contabilidade eles têm que ter esse conhecimento. Então assim, o que a faculdade deveria diferenciar? (C18)

É importante perceber que a entrevistada O1, engenheira civil, também relata a mesma opinião sobre o seu curso: disciplinas muito voltadas para a parte técnica e nenhum conteúdo voltado para gestão:

Ah não faltou muita coisa, na verdade eu fiz engenharia e quando eu fiz na universidade federal, então quando eu fiz né, já tem um tempinho, era muito assim, era muito técnico o curso. Hoje eu não sei como está, e não tinha assim ferramentas de gestão, não tinha nada disso, era bem técnico. (O1)

Tal afirmação também deixa aberta uma reflexão sobre a existência de um prestígio na sociedade por existência de um capital simbólico (Bourdieu, 2011) e que são notados pelos recrutadores de uma forma diferenciada. Um fator não capturado é a quais alternativas os engenheiros talvez possam recorrer para suprir essa parte não técnica e o que talvez os contadores não estejam observando, já que ambos teriam como ponto de partida uma mesma formação voltada para um lado mais técnico outros possíveis fatores que resultem em que profissionais que tenham uma mesma formação técnica.

Outro fator destacado por uma parte considerável dos profissionais, C4, C6, C9, C10, C11, C14 e C18, é a falta de disciplinas voltadas para aspectos de liderança e gestão ao longo

da graduação, conforme já tratado nas pesquisas de Albernethy et. al (2010); Bloch et al. (2012) e Montano et al. (2001), e o quanto isso pode ser refletido no mercado de trabalho com profissionais que não possuem as competências fundamentais de gestão ou a necessidade de muitos profissionais de recorrer a cursos de especialização ou MBA para suprir tais necessidades:

Podia ser melhor nessa coisa do indivíduo para poder assumir cargos de liderança e tal. E aí quando eu fiz o MBA eu já achei assim o nível melhor mesmo para esse tipo de formação. Aí eu já achei que a formação de líderes, o MBA ajudou mais. (C6)

Então... o administrador, principalmente o administrador e o engenheiro né, talvez o economista pode ser um pouquinho diferente, mas eles já têm uma formação voltada para essa coisa da liderança. E enquanto que o contador não, ele tem a formação voltada para ser contador. Isso é um negócio meio que complicado porque você entra em uma organização e é engraçado que isso aí é uma coisa brasileira.... (C6)

Eu sei que essas coisas também se aprendem, mas eu digo assim o nosso curso ele não ensina essas coisas, o nosso curso não forma, não está apto para formar líderes. Essas atuações que foram acontecendo, elas foram por outras circunstâncias. (C10)

E hoje vou ser bem sincera, o que eu mais tenho dificuldade na área contábil não é técnica, hoje eu posso contratar uma pessoa que saiba zero contabilidade, é o comportamento porque a contabilidade a gente explica para ela. (C14)

E isso a faculdade não ensina, não ensina, é difícil hoje você, por exemplo, eu gostaria de motivar mais o meu time. Onde eu começo? Eu vou ler um livro? Vou assistir um vídeo? Vou assistir um TED? Vou fazer um curso de gestão de pessoas? Vou fazer um curso de liderança? Vou ler um livro de liderança? É difícil. Por onde você começa? (C14)

Adicionalmente a Recrutadora 1 também comenta sobre a competência liderança e o quanto ela é importante no processo seletivo para posições estratégicas que ela lidera. Dessa forma características de liderança já são consideradas um diferencial no início de carreira. Além disso a entrevistada afirma a comum participação de engenheiros em clubes de consultoria e deixa uma questão se os contadores também participam, nesse caso, de empresas júnior:

Falando em competências que a gente analisa, a gente faz sempre assim, o nosso processo seletivo são: perguntas pessoais por competência também, a gente analisa liderança, liderança é superimportante. Dentro de liderança, eu penso em empatia, liderar outros. (R1)

Mas eu fico pensando e o engenheiro que também é na parte técnica? Eu acho que foi uma coisa um pouco orgânica, dos líderes terem começado com engenheiros e aí eles foram sabe, continuando, mas eles também são técnicos, mas eles têm clubes de consultoria. A faculdade tem, mas será que o pessoal de contabilidade participa? (R1)

Em decorrência desse viés tecnicista do curso, registra-se uma preocupação em decorrência do aumento do número de profissionais e do aumento da relevância da função contábil dentro das organizações o quanto o contador está sendo preparado para tais funções que requerem habilidades além das técnicas contábeis. Fica uma reflexão sobre o quanto as instituições de ensino e as entidades contábeis se prepararam para esse momento e estão se

preparando para um possível futuro do contador, seja em função das novas gerações que virão fazer o curso, seja em decorrência de novas demandas profissionais por fatores tecnológicos e competências não técnicas.

Adicionalmente, é possível perceber na fala dos entrevistados que a origem social, assim como destacado na seção “Capital simbólico”, tem um papel de distinção tanto nos objetivos iniciais entre diversos indivíduos como também entre as suas profissões no campo (Richardson, 1987). Conforme mencionado pelo CRC SP que: “Nenhuma decisão de negócio é tomada sem os dados contábeis e somente este profissional dispõe de técnicas para disponibilizar o valor patrimonial e a direção dos negócios” (para. 4). Deste modo, cabe aos cursos de graduação se posicionarem com relação ao currículo de contabilidade.

A Figura 6 relaciona os aspectos do campo e capitais de Bourdieu com os *insights* inerentes a profissão e ao perfil do contador abordados pelos participantes:

Figura 6 - Campo contábil a partir dos *insights* dos participantes

Fonte: Adaptado de Bourdieu (1986)

Por fim, a partir da Figura 6 é possível compreender as diferenças de capitais entre a formação na graduação em ciências contábeis e o líder empresarial. No que diz respeito aos capitais, podemos inferir, de acordo com a maioria dos participantes, um capital cultural de um

curso técnico, capital social bem restrito aos próprios contadores da universidade ou das firmas por onde passaram, capital econômico em sua ampla preponderância de famílias humildes e, por fim, um capital simbólico que, apesar de ser considerado de imenso retorno e reconhecimento, é declarado como uma falta de prestígio do contador na sociedade, porém isso, vem mudando ao longo dos anos e tem-se uma boa perspectiva de futuro da profissão.

Complementarmente, foram citados fatores culturais inerentes ao nosso país e também uma necessidade de reformulação do curso, excesso de disciplinas técnicas e um maior engajamento profissional como fatores limitantes para uma liderança contábil e que tiveram que ser superados pelos nossos entrevistados para que alcançassem suas posições. Muitos dos respondentes citaram uma superação através de inspirações profissionais, familiares ou acadêmicas, e até mesmo por conta de suas origens humildes e que não permitiam muitas oportunidades. Foram citadas também a diferença entre gerações e o quanto isso pode alterar os fatores de escolha do curso e afetar o futuro da profissão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho pretendeu responder à pergunta de pesquisa: **Qual a contribuição da formação profissional em contabilidade para a geração e acúmulo de capitais que permitam o acesso a posições de liderança?** Assim, por meio de entrevistas semiestruturadas, ao se deparar com 19 trajetórias de contadores em posições de liderança e, também, com relato de quatro outros profissionais, foi possível verificar uma série de fatores inerentes à profissão, alguns já levantados pela literatura, outros até então de senso comum, porém, que este trabalho investigou à luz da teoria bourdieusiana.

Além das 19 lideranças contábeis entrevistados com as mais diversas especializações e áreas de atuação dentro da contabilidade, este estudo contou com a participação de dois profissionais recrutadores com anos de experiência em recrutamento e seleção, para que pudessem contribuir com uma visão de mercado com relação à profissão contábil. Além disso, a pesquisa também recebeu a cooperação de dois outros profissionais, sendo uma engenheira civil e um administrador, ambos com experiências boas e ruins com os contadores, para que pudessem auxiliar na sua visão destes profissionais como pares de trabalho do profissional de contabilidade.

Antes de abordar os achados deste estudo é importante destacar que em momento algum pretende-se fazer generalizações dessa obra a partir de tais achados. A contribuição da abordagem qualitativa não é a de reprodução de uma situação ou cenário, mas sim da compreensão do campo através da “voz” (Seidman, 2006) dos próprios agentes desse campo para que assim haja um entendimento em profundidade de determinado fenômeno ou problema. Nessa pesquisa, a grande interrogação se deu sobre o baixo índice de contadores em cargos de liderança.

Também é merecido acentuar que não é objetivo desta pesquisa desmerecer os contadores que não exercem papéis de liderança ou colocá-los em posições inferiores. Inclusive diversos entrevistados retratam a importância dos contadores mais tecnicistas e que discutam as legislações, elaborem trabalhos minuciosos, que são de total relevância para qualquer organização: esse são os especialistas ou *experts*, que contribuem com seu conhecimento técnico para a solução de problemas complexas, exercendo, portanto, outro tipo de liderança. Entretanto, o propósito desse estudo foi verificar como o curso de contabilidade pode (ou não) contribuir para o acesso a posições estratégicas pelos contadores que desejam exercer tais

posições ou, até outros interessados em se tornar líderes, e que não visualizam essa oportunidade na graduação em ciências contábeis.

O fator empregabilidade, que foi citado diretamente ou indiretamente por 16 dentre os 19 contadores em papéis de liderança no seu início de carreira, coloca a contabilidade como um curso que tem uma importante função social. Além disso, 12 líderes declararam origem familiar humilde antes da opção pelo curso. Sendo assim, estes fenômenos precisam também ser discutidos nos cursos, para que, de um modo geral, os formados em contabilidade não saiam restritos somente a um ensino técnico, mas, também, possam desenvolver outras habilidades que são requeridas pelo mercado para o desempenho de posições estratégicas.

Além das análises do campo, *habitus* e capitais, foi possível perceber o quanto o elemento de superação de desafios foi um diferencial na vida daqueles entrevistados que tiveram uma origem familiar simples, enfrentaram diversas adversidades no início da carreira, mas, através da contabilidade como uma primeira oportunidade de aproximação com o mercado de trabalho e abertura social, tiveram uma chance de mostrar o seu talento, força de vontade e capacidade de superação. Tais relatos se confundem com a própria história de Bourdieu que era estrangeiro na França, teve origem humilde e, com muita dificuldade, conseguiu ascender na sociedade e, assim, buscou por meio de suas pesquisas mostrar disposições que, muitas vezes, não são notadas pela sociedade.

Ao definirem liderança, os entrevistados e as entrevistadas, em sua grande maioria, definiram competências interpessoais e, em raras exceções, foram citadas as competências técnicas como um diferencial ou pré-requisito para a liderança. Dessa forma, é possível perceber que ao mesmo tempo os entrevistados relatam em sua maioria uma graduação com abordagem ainda muito técnica, ao apontar características de lideranças, relatam, predominantemente, competências não técnicas (Cardoso et al., 2010). Portanto, é imaginável que exista um enorme desafio para os demais formados em ciências contábeis que não tragam tais habilidades consigo ou não se deem conta da necessidade de buscá-las ao longo da carreira.

Retornando ao tema liderança e solicitando uma autorreflexão dos participantes para se definirem líderes, um respondente não se considerou liderança, cinco respondentes apresentaram neutralidade e 13 participantes se consideraram efetivamente líderes. Sendo assim, além dos fatores dos capitais citados por estes nas perguntas prévias, os motivos de se considerarem líderes se deu a partir de elementos humanos e não tecnicistas, inclusive com alguns entrevistados alertando que essa parte humana é mais difícil de aprender do que a própria

contabilidade e, ainda, muitos afirmaram que não vivenciaram conteúdos relacionados a esses elementos em sua graduação (Myers, 2002).

Uma reformulação do curso também é sugerida pelos entrevistados. Embora grande parte dos respondentes tiveram sua formação há mais de duas décadas, percebe-se que ainda possuem uma percepção crítica sobre o processo de formação da graduação. Inclusive, talvez até melhor atualmente, como profissionais, do que antes, como estudantes, pelo fato de terem mais experiência e de ocuparem posições de liderança e, por consequência, de conhecerem bem as reais necessidades de um profissional da área, para além das atribuições técnicas que de fato são ensinadas na graduação. As principais sugestões foram de aproximar a teoria da prática e a inserção de disciplinas que permitam aos alunos “botar a mão na massa”. Além disso, foram sugeridas disciplinas mais quantitativas que possam fornecer ao contador a base ferramental. Foram igualmente citadas a formação interdisciplinar e a valorização conteúdos humanísticos para a formação de um contador líder (Bloch et al., 2012; Lawson et al., 2013).

Os fatores culturais (Weffort, 2003) tiveram destaque na fala dos respondentes, tanto no sentido da contabilidade no Brasil até o ano de 2007, que marcou a adoção do Brasil às normas internacionais de contabilidade, sendo altamente influenciada pelo fisco em todos os âmbitos, municipais, estaduais e federal. Além disso, é possível notar uma percepção dos próprios contadores com relação à falta de conhecimento da sociedade sobre o que seja a profissão do contador e sobre a própria atuação do profissional contábil, até por exemplos citados por alguns entrevistados, de que ninguém quando mais novo tinha sonhos de ser contador ou, até mesmo, conhecia a função dessa profissão.

Ao abordarem as suas trajetórias e relembrares as suas carreiras não foram poucos os relatos de dificuldades superadas. Especialmente ao recordarem situações econômicas financeiras adversas, tais profissionais deixaram uma contribuição muitas vezes não em palavras, mas sim com um exemplo de trajetória, de que os desafios ajudaram a conquistar tais posições e o quanto esses fatores tiveram importância para o amadurecimento e, posteriormente, como maturidade para as adversidades enfrentadas nas posições de liderança. Como motivação em suas vidas surgiram indicações de inspirações no Departamento de Contabilidade e Atuária da FEAUSP, seja por meio dos seus professores ou pelas obras e livros escritos por professores do departamento (Ribeiro, 2009).

Os participantes consideraram o currículo em contabilidade como ainda sendo muito técnico. Ao se verificar as atividades e competências necessárias aos cargos dos entrevistados

e comparar com o que é abordado na graduação, nota-se uma evidência de diversas competências de gestão, que não estão presentes no currículo do curso de graduação (Albernethy et al., 2010). Visualiza-se, também, um maior sucesso profissional daqueles profissionais que buscaram a contabilidade como fonte de informações para a tomada de decisão, e não apenas com função de registro de dados, para arquivo e para envio ao fisco. Tais posições foram relacionadas a uma passagem por firmas de auditoria e consultoria que propiciam uma outra abordagem da contabilidade, com um maior valor agregado e enorme prestígio (capital simbólico) no mercado.

Ao se abordar o capital econômico perante os entrevistados foi verificado uma predominância de origens econômicas menos favorecidas e apontadas pelos próprios participantes como um fator diferencial para a escolha do curso de contabilidade. Foram abordados pelos entrevistados diversas situações de dificuldades de ordem familiar e que se tornaram um motivo de escolha por ciências contábeis, alguns por já cursarem o ensino técnico, outros por exemplos familiares e profissionais e uns por pesquisas de mercado e perceber nessa profissão uma alta oportunidade de empregabilidade.

Já com relação ao capital cultural de Bourdieu (1998) foi verificado que as lideranças em contabilidade praticamente não demonstraram capitais incorporados e objetivados citados ao longo das entrevistas. Dessa forma, estes resultados corroboram para a distinção humilde dos participantes. Além disso, o esforço para a obtenção do principal capital institucionalizado citado pelos entrevistados: a graduação também possibilita visualizar a importância da formação em contabilidade como uma possibilidade de inserção social dos participantes.

O capital social (Bourdieu, 2011) apresentou retornos diversos dentre tais profissionais, ao mesmo tempo em que alguns (5) relataram a contribuição a partir do curso de ciências contábeis, outros (5) citaram indiferença e alguns outros (6) apontaram o curso como responsável na melhoria de seu capital social. Adicionalmente foi abordado pela recrutadora R2 o perfil do contador como um profissional mais estável e que desenvolve toda a sua carreira muitas vezes em uma única empresa, tais fatores resultam uma rede de contatos profissionais também reduzida para os contadores.

Sobre o capital simbólico foi destacado claramente por 10 entrevistados a sensação de um retorno e de uma avaliação sobre a escolha em contabilidade. Entretanto esse capital simbolizado pelo prestígio tem uma difícil aplicação ao se tratar do perfil dos contadores que já tem como ponto de partida indivíduos que escolheram o curso não por uma afinidade, mas

sim por razões de empregabilidade. Deste modo o retorno alcançado relatado pode ser o de alguém que almejava e conseguiu emprego e não o de alguém que construiu uma carreira em uma profissão que sempre sonhou.

Ao fim conclui-se o curso de graduação em contabilidade como uma verdadeira oportunidade de ascensão social na vida de uma considerável parte dos entrevistados. Sendo destes 19 entrevistados: 16 escolheram por possibilidade de emprego; 12 relataram origem familiar humilde e 10 destacam ter obtido um retorno e reconhecimento após a sua formação em contabilidade. Ainda assim 13 se consideram líderes em suas posições exercidas. Tudo isso corrobora para a compreensão do curso de contabilidade como possibilidade real de melhoria na situação econômico-financeira familiar dos contadores.

As limitações desse estudo é o perfil de candidatos em sua ampla maioria com nascimento, residência ou atuação na região sudeste, em especialmente São Paulo, que além de ser a capital financeira do país, também dispõe de diversas instituições de ensino, cursos e oportunidades de mercado para os contadores. Além de possuir o maior conselho regional de contabilidade, o melhor programa de pós-graduação FEA USP (CAPES, 2017) e também ser o berço do manual de contabilidade societária da FIPECAFI que influenciou tantos e tantos departamentos de contabilidade pelo país (Ribeiro, 2009).

Acrescenta-se como limitação deste estudo 12 entrevistados terem se formado antes dos anos 2.000 e outros 3 antes da adoção do Brasil às normas internacionais de contabilidade que foi citado por muitos entrevistados como um ponto de ruptura na carreira contábil e da aplicação prática da contabilidade, dado que estas normas trouxeram fatores de subjetividade, abandono da cultura de direito baseado em regras (Weffort, 2003) e adoção de uma contabilidade com base na essência econômica sobre a forma jurídica.

Como sugestões de pesquisas futuras poderiam ser abordados os capitais de Bourdieu em uma visão mais abrangente em alguma específica IES, demais regiões do país, abordagem geracional ou uma análise exclusiva do perfil de auditores ou de contadores empresariais. Além disso sugere-se também interagir com docentes e alunos em contabilidade a percepção destes sobre os capitais antes, durante e após o curso de contabilidade e quais são as expectativas de ambas as partes da educação contábil sobre a negociação diária desses capitais na sociedade.

Outra proposta é a interação com as lideranças empresariais destacadas na pesquisa de Campos (2014), seja na figura dos próprios CEOs, ou seja, no diálogo com profissionais

engenheiros, administradores e economistas para que possa se compreender melhor a origem social, o processo de formação e as oportunidades em sequência proporcionada pelo acúmulo de capital destes indivíduos. Também pode ser analisado os currículos e programas pedagógicos das principais instituições citadas na pesquisa de Campos (2014) para que se possa melhor compreender como as competências de liderança são trabalhadas ao longo destes cursos.

REFERÊNCIAS¹

- Abernethy, M. A., Bouwens, J., & Van Lent, L. (2010). Leadership and control system design. *Management Accounting Research*, 21(1), 2-16.
- Ainsworth, P. (2001). Changes in accounting curricula: Discussion and design. *Accounting Education*, 10(3), 279-297.
- American Accounting Association. (2017). *About the AAA*. Recuperado de aaahq.org/About.
- Azevedo, R. F. L. (2010). *A percepção pública sobre os contadores: bem ou mal na foto?* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil). Recuperado de www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-28102010-165136/.
- Baxter, J. & Chua, W.F. (2008). Be(com)ing the chief financial officer of an organization: Experiment with Bourdieu's practice theory. *Management Accounting Research*, 19, 212-230. doi:10.1016/j.mar.2008.06.001.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological methods & research*, 10(2), 141-163.
- Bloch, J., Brewer, P. C., & Stout, D. E. (2012). Responding to the leadership needs of the accounting profession: A module for developing a leadership mindset in accounting students. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 525-554.
- Borinelli, M. L. (2006). *Estrutura Conceitual de Controladoria: sistematização à luz da teoria e da prática*. (Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil). Recuperado de www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-19032007-151637/pt-br.php.
- Bourdieu, P. (1983). *Questões de sociologia*. Rio de Janeiro: Marco Zero.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1989). *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil.
- Bourdieu, P. (1998). *Escritos de educação*. In A. M. Catani & M. A. Nogueira (Coords.). Petrópolis (RJ): Editora Vozes.
- Bourdieu, P. (2003). *Usos sociais da ciência*. São Paulo: Unesp.
- Bourdieu, P. (2005). O campo econômico. *Política & Sociedade*, 6, 15-57. <https://doi.org/10.1590/S0103-33522011000100008>.
- Bourdieu, P. (2006). *A distinção crítica social do julgamento* (2a ed.). Porto Alegre: Editora Zouk.

¹ De acordo com estilo APA (American Psychological Association)

- Bourdieu, P. (2008). *Razões práticas: Sobre a teoria da ação*. (9a ed.). São Paulo: Papirus Editora.
- Bourdieu, P. (2011). *A economia das trocas simbólicas*. (7a ed.). São Paulo: Perspectiva.
- Campos, E. (2014). *Quer ser presidente?* Época Negócios, 05 de maio de 2014. Recuperado de epocanegocios.globo.com/Informacao/Resultados/noticia/2014/05/quer-ser-presidente.html.
- Cardoso, J. L., Souza, M. D., & Almeida, L. B. (2006). Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. *Revista de administração e Contabilidade da Unisinos*, 3(3), 275-284.
- Cardoso, R. L., Riccio, E. L., Mendonça Neto, O. R. D., & Oyadomari, J. C. (2010). Entendo e explorando as competências do contador gerencial: uma análise feita pelos profissionais. *ASAA-Advances in Scientific and Applied Accounting*, 3(3), 353-371.
- Carneiro, J. D., Rodrigues, A. T. L., Bugarim, M. C. C., Moraes, M. L. S., Coelho, J. M. A., França, J. A. de., & Boarin, J. J. (2009). *Proposta nacional de conteúdo para o curso de graduação em ciências contábeis*. Brasília: Fundação Brasileira de Contabilidade.
- Carter, D. & Tauschek, M. (2014). A necessidade de cair na real: a contabilidade e seu papel na construção da realidade. In R. F. Leitão (Org.) *O profissional da contabilidade: desenvolvimento de carreira, percepções e seu papel social* (pp. 73-107). São Paulo: Senac.
- Chartier, R., & Lopes, J. S. L. (2002). Pierre Bourdieu e a história. *Topoi*, 3(4), 139–182. <https://doi.org/http://dx.doi.org/doi:10.1522/cla.due.edu1>.
- Conselho Federal de Contabilidade (2013). *Pesquisa do Profissional da Contabilidade 2012/13*. Recuperado de portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2013/12/livro_perfil_2013_web2.pdf.
- Conselho Federal de Contabilidade (2016). *Quantos Somos?* Recuperado de novoportal.cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/.
- Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (2016). *O profissional da contabilidade, cursos e mercado de trabalho*. Recuperado de www.crcsp.org.br/portal/profissao/o-profissional.htm.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (2017). *Avaliação 2013-2016*. Recuperado de www.capes.gov.br/images/documentos/Relatorios_quadrienal_2017/Administra%C3%A7%C3%A3o_v2.pdf.
- Costa, F. (2016). *A presença do homo academicus na contabilidade: um olhar bourdieusiano sobre o contexto social do desenvolvimento da produção científica contábil brasileira*. (Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade,

Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-07062016-174109/es.php

Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. Sydney: Sage.

De Villiers, R. (2010). The incorporation of soft skills into accounting curricula: Preparing accounting graduates for their unpredictable futures. *Meditari Accountancy Research*, 18(2), 1-22.

Departamento de contabilidade e atuária EAC FEA USP. (2017). *Perfil, missão e valores*. Recuperado de www.fea.usp.br/contabilidade/perfil-missao-valores.

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. (2017). *Pesquisa Alumni FEA USP 2014*. Recuperado de alumni.fea.usp.br/pesquisa-alumni-feausp-2014-1.

Gephart, R. P. (2004). Paradigm and research methods. *Academy of Management Journal*, 4(Summer).

Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos: coleção pesquisa qualitativa*. São Paulo: Bookman Editora.

Gillham, B. (2005). *Research Interviewing: The range of techniques: A practical guide*. London: McGraw-Hill Education.

Godoi, C.K., & Mattos, P.L. de. (2006). Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: Godoi, C.K.; Bandeira-deMello, R.; & Barbosa da Silva, A. (Org.). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais*. São Paulo: Saraiva.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.). *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). London: Sage.

Hsiao, J. (2013). *Abordagem geracional dos fatores de escolha de carreira em ciências contábeis*. (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil). Recuperado de www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-21112013-162549/.

Hunt, S. C., Falgiani, A.A., & Intrieri, R.C. (2004). The Nature and Origins of Students' Perceptions of Accountants. *Journal of Education for Business*, 79 (3), 142-148.

Institute of Management Accountants. (2017). *Our History*. Recuperado de www.imanet.org/about-ima/our-history?ssopc=1.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2016). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2015*. Recuperado de <http://portal.inep.gov.br/superior-censosuperior-sinopse>.

Iudícibus, S. de (2009). *Teoria da contabilidade*. (9a ed.). São Paulo: Atlas.

- Johnstone, K. M., & Biggs, S. F. (1998). Problem-based learning: Introduction, analysis, and accounting curricula implications. *Journal of Accounting Education*, 16(3), 407-427.
- Junior, P. F. H. (2017). A Constituição do Campo Científico e a Baixa Diversidade da Pesquisa Contábil Brasileira. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11(3). doi: [dx.doi.org/10.17524/repec.v11i3.1565](https://doi.org/10.17524/repec.v11i3.1565).
- King, N. (2004a). Using interviews in qualitative research. In C. Catherine, G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 11-19). London: SAGE.
- King, N. (2004b). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Catherine, G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 256-270). London: SAGE.
- Lawson, R. A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Cokins, G., Sorensen, J. E., Stout, D. E., & Wouters, M. J. (2013). Focusing accounting curricula on students' long-run careers: recommendations for an integrated competency-based framework for accounting education. *Issues in Accounting Education*, 29(2), 295-317. doi: 10.2308/iace-50673.
- Lingard, B., & Christie, P. (2003). Leading theory: Bourdieu and the field of educational leadership. An introduction and overview to this special issue. *International Journal of Leadership in Education*, 6(4), 317-333. doi:10.1080/1360312032000150724.
- Lopes, A. B. & Martins, E. (2005). *Teoria da contabilidade: Uma nova abordagem*. São Paulo: Atlas.
- Luizon, C. C., Jesus, L. N. C., Passos, I. C., & Mori, J. S. (2016). O profissional da contabilidade do Município de Araras (SP). *Revista Brasileira de Contabilidade*, 217, 20-35.
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: Playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340. [dx.doi.org/10.1108/AAAJ-02-2015-1984](https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2015-1984).
- Major, M. J. (2017). O positivismo e a pesquisa ‘alternativa’ em contabilidade [Editorial]. *Revista Contabilidade & Finanças*, 28(74), 173-178. doi: 10.1590/1808-057x201790190.
- Malsch, B., Gendron, Y., & Grazzini, F. (2011). Investigating interdisciplinary translations. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(2), 194-228. doi.org/10.1108/09513571111100681.
- Martins, G. de A. & Theóphilo, C.R. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas* (2ª ed). São Paulo: Atlas.
- McCracken, G. (1988). *The Long Interview: Qualitative Research Methods Vol 13*. California: SAGE.

- Montano, J. L. A., Donoso, J. A., Hassall, T., & Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education*, 10(3), 299-313.
- Moreno, A. C. (2017). *Dez carreiras têm quase metade de todos os formados no Brasil*. G1 Educação Guia de Carreiras, 01 de junho de 2017. Recuperado de g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/dez-carreiras-tem-quase-metade-de-todos-os-formados-no-brasil-desde-2001-g1-tera-serie-de-reportagens.ghtml
- Myers, R. (2002). How CFOs stretch boundaries. *Journal of Accountancy*, 193(5), 75-81.
- Neto, O. R. M., Antunes, M. T. P., Oyadomari, J. C. T., & Riccio, E. L. (2011). Ninguém aprende samba no colégio – A contribuição da prática para a formação do conhecimento contábil. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 4(2), 184-200.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership – Theory and practice*. (5th ed.). London: Sage.
- NVivo. (2017a). *O que é NVivo*. Recuperado de www.qsrinternational.com/nvivo-portuguese.
- NVivo. (2017b). *Sobre nós*. Recuperado de help-nv11.qsrinternational.com/desktop/concepts/about_nodes.htm.
- Oliveira, P. P. (2005). Illusio: Aquém e além de Bourdieu. *Mana*, 11(2), 529-543.
- Pati, C. (2016). *Os 10 cursos universitários com mais alunos no Brasil*. Exame Carreira. (2016, 13 de setembro). Recuperado de exame.abril.com.br/carreira/os-10-cursos-universitarios-com-mais-alunos-no-brasil/.
- Portaria FEA 38, de 7 de julho de 2009. (2009, 14 de julho). Aprova o Código de Ética da Pesquisa da FEA USP. *Diário oficial*, seção 1 p.53. Recuperado de https://www.fea.usp.br/sites/default/files/arquivos/portarias-diretrizes/pe_-_38-2009_-_baixa_o_codigo_de_etica_da_pesquisa_da_feausp.pdf.
- Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004. (2004, 28 de dezembro). Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. *Diário oficial*, seção 1 p.15. Recuperado de http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf.
- Resolução CNS 10, de 7 de abril de 2016. (2016, 24 de maio). Dispõe sobre a Ética na Pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais. *Diário oficial*, seção 1 pp.44. Recuperado de portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf.
- Resolução USP 4.871, de 22 de outubro de 2001. (2001, 23 de outubro). Fica aprovado o Código de Ética da Universidade de São Paulo. *Diário oficial*, seção 1 p.22. Disponível em <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-4871-de-22-de-outubro-de-2001>.
- Ribeiro, S. L. S. (Org.). (2009). *Contando história: o Departamento de Contabilidade e Atuária - FEA/USP entre números e palavras*. São Paulo: D'Escrever.

- Richardson, A. J. (1987). Professionalization and intraprofessional competition in the Canadian accounting profession. *Work and Occupations*, 14(4), 591-615. doi: 10.1177/0730888487014004006.
- Sayed, S., & Junior, P. F. H. (2017). *O habitus científico na contabilidade brasileira*. Belo Horizonte.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. doi.org/10.1037/032390.
- Silva, C. N. (2015) *Conte comigo! Características da consultoria contábil aos pequenos negócios*. (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil). Recuperado de www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-18012016-161033/pt-br.php.
- Silva, L. P., Dias, L. C. F., & Silva, J. S. (2015). Ensino superior, mobilidade social e dominação : uma análise à luz dos conceitos de Bourdieu e da teoria institucional. *RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 14(3), 1145–1174.
- Siqueira, J. R. M., & Soltelinho, W. (2001). O profissional de controladoria no mercado Brasileiro: do surgimento da profissão aos dias atuais. *Revista Contabilidade & Finanças*, 12(27), 66-77. [dx.doi.org/10.1590/S1519-70772001000300005](https://doi.org/10.1590/S1519-70772001000300005).
- Smith, M. (2003). *Research Methods in Accounting*. London: Sage.
- Souza, M. A. (2017). O ator social na sociologia contemporânea de Bourdieu e Touraine. *Meu artigo portal Brasil escola*. Recuperado de meuartigo.brasile scola.uol.com.br/sociologia/o-ator-social-na-sociologia-contemporanea-bourdieu-touraine.htm.
- Spencer Stuart. (2015). World's Leading Executive Search Consulting Firms. *Spencer Stuart Board Index*. Recuperado de www.spencerstuart.com/~media/pdf%20files/research%20and%20insight%20pdfs/ssbi-2015_110215-web.pdf.
- Taylor, L. H, Williams, M. (Produtor), & O'Connor, G. (Diretor). (2016). *O Contador* [Filme]. California: Warner Bros Pictures.
- Thiry-Cherques, H. R. (2006). Pierre Bourdieu: the theory in practice. *Revista de Administração Pública*, 40(1), 27-53.
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods*. UK: Wiley-Blackwell.
- Weffort, E. F. J. (2003). *O Brasil e a harmonização contábil internacional: Influências dos sistemas jurídico e educacional, da cultura e do mercado*. (Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil).
- Zambarda, P. (2010). *A formação dos CEOs das 10 companhias mais lucrativas do Brasil*. Exame Carreira. (2010, 10 de dezembro). Recuperado de exame.abril.com.br/carreira/noticias/a-formacao-dos-ceo-s-das-10-companhias-mais-lucrativas-do-brasil#11.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Departamento de Contabilidade (EAC) – FEA USP

Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

Roteiro de Entrevista

Mestrando: Robson Queiroz Pereira – Orientadora: Profa. Dra. Silvia Casa Nova

Contabilizando líderes: Mensurando a contribuição da formação profissional sob a lente dos capitais de Bourdieu

Módulo I – Perfil (Contadores e Recrutadores)

Perguntas básicas iniciais:

- a. *Conte um pouco sobre você, seu nome, idade, cidade onde nasceu, formação (...)*
- b. *Fale sobre a sua atual função profissional, competências necessárias e atribuições do cargo e quantas pessoas lidera.*

Módulo II – Análise da trajetória com base na teoria bourdieusiana (Contadores)

- a. *Como você vê a formação do contador, no âmbito da graduação, em comparação com as competências necessárias para a atuação profissional?*
- b. *Qual a sua percepção sobre a capacidade do contador disputar posições de liderança nas organizações com profissionais de outras formações?*
- c. *Qual a sua percepção sobre o papel dos contadores e a sua função de fato na sociedade, tanto na sua formação quanto no dia-a-dia?*
- d. *Qual a sua percepção sobre os contadores em sentido de organização e a capacidade de representação da profissão junto as demandas da sociedade?*
- e. *Na sua percepção, qual é o papel e quais as funções do profissional de contabilidade junto à sociedade?*
- f. *Fale sobre a sua base de formação cultural (formação e cursos que fez além da graduação e pós). Na sua percepção, qual a influência que essa base de formação teve na sua trajetória?*
- g. *Fale sobre as suas redes de contato e de relacionamento. Na sua percepção, qual a influência de suas redes de contato e de relacionamento em sua trajetória. Como o curso de contabilidade contribuiu para a criação e manutenção dessas redes de contato e de relacionamento?*
- h. *Fale sobre o contexto econômico familiar. Em sua percepção, qual a influência da situação econômico-financeira de sua família em sua trajetória? Em sua percepção o curso teve influência na mudança da sua situação econômico-financeira e de sua família? Qual?*
- i. *Na sua percepção, quais as possibilidades pessoais e profissionais que o curso de graduação em ciências contábeis proporcionou? Na sua percepção, quais as limitações o curso de graduação em ciências contábeis trouxe, caso tenha alguma (comparativamente a outras formações)?*

j. *Em sua percepção, como se qualifica a formação em ciências contábeis comparativamente a outras formações? Quais os hábitos, comportamentos, formas de ser e de fazer atribuídas a esse profissional pela sociedade e como elas afetam as oportunidades profissionais do contador?*

k. *Quais as experiências vivenciadas durante a sua graduação que foram relevantes para ocupar posições de liderança?*

l. *Qual a definição de líder e liderança na sua opinião?*

m. *Você se considera líder? Por quê?*

n. *Sobre a sua trajetória, gostaria de acrescentar algo que considere relevante ou que tenha lembrando posteriormente?*

o. *Você teria profissionais para indicar que considera importante que participem dessa pesquisa?*

Módulo II – Percepção e contatos com contadores com base na teoria bourdieusiana (Recrutadores)

a. *Como você vê a formação do contador, no âmbito da graduação, em relação às competências necessárias para a atuação profissional?*

b. *Qual a sua percepção sobre o desempenho do papel dos contadores e a sua função na sociedade no dia-a-dia?*

c. *Qual a sua percepção sobre a organização e a capacidade de representação da profissão contábil junto à sociedade?*

d. *Na sua percepção, como é a atuação do profissional de contabilidade junto à sociedade?*

e. *Você considera que a formação possibilita muitas oportunidades profissionais? É possível competir por cargos de liderança estratégicas em condições iguais com engenharia, administração e economia?*

f. *Em sua percepção, como se qualifica a formação em ciências contábeis comparativamente a outras formações? Quais os hábitos, comportamentos, formas de ser e de fazer atribuídas a esse profissional pela sociedade e como elas afetam as oportunidades profissionais do contador?*

g. *Quando necessário o recrutamento de posições de liderança, CEO/CFO ou posições executivas estratégicas, você pensa no profissional de contabilidade? Por que?*

h. *Qual a definição de líder e liderança na sua opinião?*

i. *Você se considera líder? Por quê?*

j. *Sobre a sua trajetória, gostaria de acrescentar algo que considere relevante ou que tenha lembrando posteriormente?*

Você teria profissionais para indicar que considera importante que participem dessa pesquisa?

APÊNDICE B – CARTA CONVITE PARTICIPAÇÃO PESQUISA

Universidade de São Paulo – USP

Faculdade de Administração Economia e Contabilidade - FEA

Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade - PPGCC

São Paulo, 28 de Agosto de 2017.

Assunto: Convite – Participação em pesquisa sobre liderança em contabilidade.

Prezado (a), Meu nome é Robson Queiroz Pereira, sou mestrando do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade (PPGCC) da Universidade de São Paulo (USP), orientado pela Profa. Dra. Silvia Casa Nova. Desenvolvo uma pesquisa para o mestrado que tem o interesse de compreender fatores relevantes à formação de lideranças e sua relação com a contabilidade. A pesquisa será realizada por meio de entrevistas com profissionais em posições de liderança e com recrutadores.

Gostaria de convidá-lo(a) para contribuir como entrevistado(a) em minha pesquisa. Para tanto peço que indique os dias e horários mais convenientes para sua participação. Esclareço que a entrevista pode ser feita presencialmente, em local indicado por você, ou por Skype®, se for mais conveniente.

As entrevistas serão gravadas, transcritas e utilizadas para a pesquisa de forma agregada, portanto mantendo o anonimato e a confidencialidade dos(as) participantes. Apenas após a sua revisão e aprovação a transcrição será utilizada. Somente o pesquisador terá acesso aos áudios e às transcrições das entrevistas. A qualquer momento, se for de seu interesse, você poderá solicitar a exclusão de sua participação nessa pesquisa, apenas comunicando essa decisão ao pesquisador. Não existem riscos associados à sua participação nessa pesquisa. Por outro lado, o único benefício que você terá em participar na pesquisa é contribuir para a compreensão dos fatores relevantes para a formação de lideranças e a sua relação com a contabilidade.

Maiores detalhes da pesquisa serão enviados após o aceite.

Contamos com vossa participação!

Atenciosamente,

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRO E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: *Contabilizando líderes – Mensurando a contribuição da formação profissional sob a lente dos capitais de Bourdieu.*

Pesquisador: Robson Queiroz Pereira.

Orientadora: Profa. Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova.

O presente termo tem por base os princípios éticos presentes na Resolução n. 4.871 de 2001 da Universidade de São Paulo (USP), no Código de Ética da Pesquisa da Faculdade de Economia Administração e Contabilidade (FEA USP), nas orientações da Faculdade de Saúde Pública (FSPUSP) e na Resolução n. 510 de 2016 do Conselho Nacional de Saúde, assim como também na literatura de metodologia em pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas, especialmente na área de negócios e contabilidade.

1. **Natureza da pesquisa:** *O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa, que tem como finalidade de investigar os aspectos relacionados as oportunidades e limitações da formação em ciências contábeis.*
2. **Público-alvo:** *Contadores em posição de liderança ou em posições estratégicas dentro de organizações, lideranças estratégicas e recrutadores de lideranças e posições estratégicas.*
3. **Envolvimento na pesquisa:** *Ao participar deste estudo o(a) senhor(a) permitirá que o pesquisador utilize, para as finalidades previstas, as informações que prestar durante as entrevistas. O(A) senhor(a) tem liberdade de se recusar a participar, bem como de desistir a qualquer momento de continuar participando da pesquisa, sem qualquer prejuízo para o(a) senhor(a). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do endereço, telefones ou e-mail do pesquisador do projeto.*
4. **Sobre a entrevista:** *Será gravada via software de celular ou computador, mediante autorização prévia. A entrevista será semiestruturada, em local e data a serem combinados com o(a) senhor(a). Se for conveniente, poderá ocorrer via Skype® ou por meio de ligação telefônica.*
5. **Riscos e desconforto:** *Ao analisar as entrevistas que nos forem concedidas, nossa intenção não é de apenas reproduzir as informações e opiniões prestadas pelos participantes. A despeito desta possibilidade, os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos critérios de ética na pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais, conforme Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e demais resoluções da Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP e Faculdade de Saúde Pública da USP. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade*

e caso sinta-se desconfortável poderá a qualquer momento desistir da entrevista, ou até mesmo solicitar a remoção das informações concedidas para a pesquisa.

6. **Confidencialidade:** *Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o pesquisador terá acesso à íntegra das gravações, e em quaisquer transcrições de falas que venham a ser incorporadas ao manuscrito final as identidades dos participantes serão preservadas. O(A) senhor(a) tem a garantia de que todos os dados obtidos a seu respeito só serão utilizados neste estudo.*
7. **Benefícios:** *Ao participar desta pesquisa o(a) senhor(a) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes a contribuição do curso de ciências contábeis para a formação de líderes. O(A) senhor(a) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.*
8. **Resultados:** *Caso seja de seu interesse, retornaremos um sumário dos resultados deste estudo. Para isso, basta informar o seu e-mail a seguir:*

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

Favor não assinar esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Data: DD/MM/AAAA

Entrevistado

Assinatura

Declaro que obtive, de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Data: DD/MM/AAAA

Robson Queiroz Pereira

Assinatura

Pesquisador responsável:

Robson Queiroz Pereira

Cel: (11) 98200-9901

E-mail: robsonqp@usp.br

Skype: [robsonqp@outlook.com](https://www.skype.com/user/robsonqp/outlook.com)

Av. Prof. Luciano Gualberto, nº 908
FEA/USP – Prédio 3 – Sala 105 c
São Paulo – SP -Brasil
CEP: 05508-010