

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO -
FECAP**

MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PAULO CÉZAR GUIMARÃES

**IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DO
PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE REQUERIDO PELAS
EMPRESAS ATRAVÉS DE OFERTAS DE EMPREGOS NA
REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO**

São Paulo

2006

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO -
FECAP**

MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PAULO CÉZAR GUIMARÃES

**IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DO
PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE REQUERIDO PELAS
EMPRESAS ATRAVÉS DE OFERTAS DE EMPREGOS NA
REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada ao Centro
Universitário Álvares penteado – UNIFECAP,
como requisito para a obtenção do título de
Mestre em Ciências Contábeis.

Orientador: **Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias**

São Paulo

2006

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO - FECAP

Reitor: Prof. Dr. Sergio de Gouveia Franco

Pró-reitor de Graduação: Prof. Jaime de Souza Oliveira

Pró-reitor de Pós-graduação: Prof. Dr. Sergio de Gouveia Franco

Coordenador do Mestrado em Ciências Contábeis: Prof. Dr. Anisio Candido Pereira

FICHA CATALOGRÁFICA

G963i Guimarães, Paulo César
Identificação do perfil profissiográfico do profissional de Contabilidade requerido pelas empresas através de ofertas de empregos na região metropolitana de São Paulo / Paulo César Guimarães. -- São Paulo, 2006. 148 f.

Orientador: Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias.

Dissertação (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP - Mestrado em Ciências Contábeis.

1. Contadores – Mercado de trabalho 2. Contabilidade – Educação continuada.

CDD 657.07

FOLHA DE APROVAÇÃO

PAULO CÉZAR GUIMARÃES

IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE REQUERIDO PELAS EMPRESAS ATRAVÉS DE OFERTAS DE EMPREGOS NA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO

Dissertação apresentada à Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

COMISSÃO JULGADORA:

Professor Dr. Martinho Maurício Gomes de Ornelas
Universidade Federal da Paraíba

Professor Dr. Dirceu Silva
Centro Universitário Álvares Penteado – UNIFECAP

Professor Dr. Ivam Ricardo Peleias
Centro Universitário Álvares Penteado - UNIFECAP
Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

São Paulo, 30 de Agosto de 2006

Dedico este trabalho:

À minha filhinha Júlia Cristina e à
minha esposa Maria Emília. *Amo*
vocês.

AGRADECIMENTOS

Externo meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que essa Dissertação pudesse se tornar realidade, especialmente:

A DEUS, pelo dom da vida e por sua infinita misericórdia;

A meus pais Mariano e Ordília, que souberam me transmitir religiosidade e valores que permitem distinguir o certo do errado;

Aos meus amigos Nobuo Yamamoto, pela paciência e compreensão que teve comigo ao longo do curso, assim como pela imprescindível ajuda que me deu para que eu pudesse realizá-lo; Orlando Massagi Gondo, pelos valerosos conselhos; e Yugo Masuda e Alessandro Ribeiro, pelo apoio nas minhas ausências;

Ao Dr. Orestes Quércia, pelo apoio financeiro concedido para a realização deste curso de Mestrado;

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) pelo apoio financeiro concedido ao projeto “Mercado de Trabalho do Profissional de Contabilidade” do qual faz parte esta pesquisa;

Ao Professor Dr. Ivam Ricardo Peleias por ter cumprido, com rara maestria, seu papel de orientador;

Aos membros da Comissão Examinadora, Professores Drs. Martinho Maurício Gomes de Ornelas e Dirceu Silva pelas críticas e sugestões construtivas;

Aos participantes do projeto “Mercado de Trabalho do Profissional de Contabilidade” Luciana David, Fernanda, Fernando Ribeiro, Telma Cleto e Fabiana Tanihara pelo criterioso trabalho de coleta dos dados;

À Fabíola, pela colaboração recebida através da correção de língua portuguesa deste trabalho;

À sempre solícita Élide, pela valiosa ajuda no SPSS;

À Direção Superior da UNIFECAP – Centro Universitário Álvares Penteado por nos ter proporcionado a oportunidade de concretizar este empreendimento intelectual;

Aos colegas do mestrado, pela inesquecível convivência e pela troca de experiências, em especial ao meu amigo Edson Nogueira Mendes, pelo apoio e incentivo nos momentos difíceis do curso.

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu.

Assim que tenho visto que não há coisa melhor do que alegrar-se o homem nas suas obras, porque essa é a sua porção; pois quem o fará voltar para ver o que será depois dele?

(Eclesiastes 3)

RESUMO

Esta pesquisa objetivou identificar e acompanhar o perfil profissiográfico exigido pelo mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na Grande São Paulo, expresso em ofertas de emprego em jornais de grande circulação na região. Os resultados obtidos se referem ao período de março de 2004 a junho de 2005, e são parte de um projeto de pesquisa financiado pela FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. Foi elaborado, testado e usado um instrumento de pesquisa, que permitiu tabular os anúncios pesquisados, em três níveis hierárquicos e oito grupos de conhecimentos definidos para a pesquisa. Foram obtidos e analisados 4.107 anúncios de ofertas de emprego, publicados no “O Estado de São Paulo”, “Folha de São Paulo” e “Gazeta Mercantil”. No tratamento dos dados, usou-se o Chi-Quadrado para o teste de hipótese, além da análise exploratória e estatística descritiva, com a elaboração de tabelas de dupla entrada. Em 36,3% dos anúncios verificou-se a ausência de exigência de requisitos profissionais. Os resultados obtidos confirmaram a hipótese de que as ofertas de emprego permitem identificar e diferenciar o perfil profissiográfico para os níveis hierárquicos definidos na pesquisa. Dentre os grupos de conhecimento, a experiência profissional destacou-se nos três níveis hierárquicos. A pesquisa revelou, para os três níveis hierárquicos, uma demanda por contadores com perfil mais empresarial do que técnico contábil. As demais informações obtidas com a pesquisa poderão ser usadas pelos profissionais de Contabilidade, estudantes, instituições de ensino superior e órgãos de classe da profissão contábil.

Palavras-chave: Contadores. Mercado de trabalho. Contabilidade. Educação continuada.

ABSTRACT

The aim of this research was to identify the Professiographic profile demanded from the labour market for accountants in São Paulo, showed in job ads published in some local newspapers. The results are referred to a period from March 2004 to July 2005, and are part of a research project funded by the State of São Paulo Research Foundation (FAPESP). It was developed, tested and applied a research tool, so as to compile a table with the studied ads in three hierarchical levels and eight groups of knowledge. About 4107 ads and job offers were obtained and analyzed, all of which published in local newspapers. To treat data, it was used the chi-square test, for testing the hypothesis. Moreover, it was used the exploratory analyzis and the descriptive estatistics, with the compiling of contingency tables. It was verified that, in about 36,3% of the ads, there are no claims for professional features. Through the results, it was proved that the job ads may help to identify and differ the professiographic profile for the determined hierarchical levels. Inside the groups, the professional experience was highlighted in the aforesaid levels. In addition, concerning them, the research has shown that business accountants are preferred to technical workers. Further information may be used by accountants, students, universities and accounting organisms.

Key-words: Accountants. Labor market. Accounting. Continuing education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Anúncio de oferta de serviços de profissional de contabilidade 1850.....	41
Figura 2 – Anúncio de oferta de serviços de profissional de contabilidade 1835.....	42
Figura 3 – Anúncio de emprego para profissional de contabilidade 1889.....	42
Figura 4 – Síntese da Ciência e da profissão Contábil.....	54

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Participação do ramo de atividade no total das empresas da RMSP.....	71
Gráfico 2 – Representatividade da dimensão “NENHUM” nos bancos de dados com 4.017 anúncios e com 2.560 anúncios	85
Gráfico 3 – Representatividade dos Níveis Hierárquicos no total de vagas ofertadas	89
Gráfico 4 – Representatividade das fontes no total de vagas ofertadas.....	90
Gráfico 5 – Representatividade do porte da empresa no total das vagas.....	91
Gráfico 6 – Representatividade do Ramo de Atividade no total das vagas.....	92
Gráfico 7 – Representatividade da origem da empresa no total das vagas.....	94
Gráfico 8 – Representatividade dos anúncios ofertados por mês	95
Gráfico 9 – Representatividade das empresas que Declaram e Não Declaram nome no total das vagas ofertadas	96
Gráfico 10 – Representatividade nas empresas que declaram e não declaram nome por nível hierárquico	96
Gráfico 11 – Habilidades requeridas para o nível de “Auxiliar”	98
Gráfico 12 – Habilidades requeridas para o nível de “Chefia”	99
Gráfico 13 – Habilidades requeridas para o nível de “Gerência”	100
Gráfico 14 – Habilidades requeridas para os níveis hierárquicos de “Auxiliar”, “Chefia” e “Gerência”	100
Gráfico 15 – Participação nos “Grupos de Conhecimentos”, por níveis hierárquicos, da Dimensão “COMPLETO”, dentre as Dimensões “NENHUM”, “MÉDIO” e “COMPLETO”	108
Gráfico 16 – Perfil Hierárquico das Fontes	109
Gráfico 17 – Perfil Profissional requerido por Fonte	110
Gráfico 18 – Representatividade origem da empresa, por fonte	110
Gráfico 19 – Perfil Profissional requerido por Porte	111
Gráfico 20 – Participação da dimensão “COMPLETO” por porte da empresa	111
Gráfico 21 – Perfil Profissional requerido por Ramo de Atividade	112
Gráfico 22 – Participação da dimensão “COMPLETO” por ramos de atividade.....	113
Gráfico 23 – Perfil Profissional requerido por Origem da Empresa	113
Gráfico 24 – Participação da dimensão “COMPLETO” a origem da empresa.....	114
Gráfico 25 – Perfil Profissional requerido por empresas que Declaram/Não Declaram Nome	114

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Itens que apresentaram problema quando da implantação da Sarbanes-Oxley	32
Tabela 2 – Quantidade de deficiência apresentada, por tipo de empresa, quando da implantação da Sarbanes-Oxley	32
Tabela 3 – Participação das ofertas de vagas de emprego, por área, anunciada por empresas americanas	50
Tabela 4 – Cargos que podem ser ocupados pelo profissional de contabilidade	52
Tabela 5 – Taxa de Atividade em dezembro/ 2005 na RMSP (%).....	67
Tabela 6 – População Economicamente Ativa em dezembro/ 2005 na RMSP (%).....	68
Tabela 7 – População Ocupada em dezembro/2005 na RMSP (%)	69
Tabela 8 – Distribuição da População Ocupada por agrupamento de atividade em dezembro/ 2005 na RMSP (%).....	69
Tabela 9 – Distribuição da População ocupada por posição na ocupação em dezembro/ 2005 na RMSP (%).....	69
Tabela 10 – Unidades locais, pessoal ocupado em 31/12/03 e salários e outras remunerações, segundo as seções da classificação de atividade	70
Tabela 11 – Periódicos de edição diária filiados ao IVC.....	80
Tabela 12 – Frequência do Nível Hierárquico nos Bancos de Dados com 4.017 e 2.560.....	84
Tabela 13 – Diferença por ponto percentual, da dimensão “NENHUM” nos “Grupos de Conhecimentos”, entre os Bancos de Dados com 4.017 e 2.560 anúncios	86
Tabela 14 – Valores das Significâncias (p – valores) dos Testes Chi-Quadrado (χ^2) Entre as “Variáveis Determinantes” e os “Grupos de Conhecimentos”	87
Tabela 15 – Comparação de dados da PESQUISA com dados do IBGE – Anúncios x Empresas x Pessoal Ocupado	93
Tabela 16 – Comparação do Perfil Profissional do Nível Hierárquico “Gerência” obtido pelos Bancos de Dados: Fontes Consolidadas X “Estado” e “Folha” X “Gazeta Mercantil”	105
Tabela 17 – Comparação do Perfil Profissional do Nível Hierárquico “Chefia” obtido pelos Bancos de Dados: Fontes Consolidadas X “Estado” e “Folha” X “Gazeta Mercantil”	106
Tabela 18 – Comparação do Perfil Profissional do Nível Hierárquico “Auxiliar” obtido pelos Bancos de Dados: Fontes Consolidadas X “Estado” e “Folha” X “Gazeta Mercantil”	107
Tabela 19 – Perfil Profissiográfico por Nível Hierárquico.....	116

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BACEN	- Banco Central
BOVESPA	- Bolsa de Valores do Estado de São Paulo
CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEBRAP	- Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CEO	- Chief Executive Officer
CES	- Câmara de Educação Superior
CFC	- Conselho Federal de Contabilidade
CFO	- Chief Financial Officer
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	- Código Nacional de Atividade Econômica
CNAEF	- Classificação Nacional de Atividade Econômica e Fiscal
CNE	- Conselho Nacional de Educação
CONCLA	- Conselho Nacional de Classificação
CRC	- Conselho Regional de Contabilidade
CVM	- Comissão de Valores Mobiliários
DCI	- Diário do Comércio e Indústria
DCN	- Diretrizes Curriculares Nacionais
EDI	- Electronic Data Interchange
ERP	- Enterprise Resources Planning
FAPESP	- Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo
FASB	- Financial Accounting Standards Boards
IASC	- International Accounting Standards Committee
IBA	- Instituto Brasileiro de Atuária
IBGC	- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBRACON	- Instituto Brasileiro de Contadores
IEG	- International Education Guideline
IES	- Instituição de Ensino Superior
IFAC	- International Federation of Accountants
IFRS	- International Financial Reporting Standards
INPC	- Índice de Preços ao Consumidor
IVC	- Instituto Verificador de Circulação
LDB	- Lei de Diretrizes e Bases
NBCP	- Norma Brasileira de Contabilidade Profissional
PD	- Prospectus Directive
PEA	- População Economicamente Ativa
PIA	- População em Idade Ativa
PME	- Pesquisa Mensal de Emprego
PNEA	- População Não-Economicamente Ativa
PO	- População Ocupada
RMSP	- Região Metropolitana de São Paulo
SEC	- Securities and Exchange Commission
SIDRA	- Sistema IBGE de Recuperação Automática
SOX	- Sarbanes-Oxley
SPSS	- Statistical Package for the Social Sciences
SUSEP	- Superintendência de Seguros Privados
TOD	- Transparency Obligations Directive

UE - União Européia
UNCTAD - United Nations Conference On Trade And Development
US-GAAP - Unites States Generally Accepted Accounting Principles

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Apresentação	15
1.2 Contextualização	19
1.3 Objetivos a serem alcançados.....	22
1.3.1 Objetivo geral	22
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.4 Contribuições esperadas	23
1.5 Justificativa.....	23
1.5.1 Pesquisas realizadas.....	25
1.5.1.1 No Brasil.....	25
1.5.1.2 No exterior.....	26
1.6 Problema de pesquisa e hipóteses formuladas.....	29
1.6.1 Problema de pesquisa	29
1.6.1.1 Sarbanes-Oxley.....	30
1.6.2 Hipóteses formuladas	35
1.7 Desenvolvimento do trabalho.....	36
2 REFERENCIAL TEÓRICO	38
2.1 A evolução da profissão contábil no Brasil.....	38
2.2 Áreas de atuação do profissional de Contabilidade.....	48
2.2.1 Áreas de atuação nas empresas.....	51
2.3 O perfil do profissional de acordo com a literatura.....	55
2.3.1 A importância da atualização do profissional de Contabilidade	58
2.3.2 Educação profissional continuada	60
2.4 O mercado de trabalho.....	64
2.4.1 O cenário nacional.....	64
2.4.2 Caracterização do mercado de trabalho na RMSM	66
2.4.2.1 População média de 2005	66
2.4.2.2 População dezembro de 2005	67
2.4.2.3 Emprego	68
2.4.2.4 Renda	70
2.4.2.5 Empresas.....	70
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	72
3.1 Apresentação da área de estudo.....	72
3.1.1 A região metropolitana de São Paulo – RMS.....	72
3.2 Método científico.....	73
3.3 Métodos e técnicas de pesquisa.....	74
3.3.1 Abordagem metodológica	74
3.4 O tipo de pesquisa	75
3.5 Procedimentos de coleta de dados e análise do conteúdo	76
3.6 Instrumento de coleta dos dados.....	78
3.7 População e amostra	80
3.8 Limitação da pesquisa	81

4 A PESQUISA E SEUS RESULTADOS	83
4.1 Anúncios sem a descrição de habilidades – exclusão.....	83
4.2 Tratamento dos dados e apresentação dos resultados.....	86
4.3 Análise das frequências	88
4.3.1 Oferta de vagas por nível hierárquico.....	89
4.3.2 Oferta de vagas por fonte	90
4.3.3 Oferta de vagas por porte da empresa	91
4.3.4 Oferta de vagas por ramo de atividade.....	92
4.3.5 Oferta de vagas por origem da empresa	94
4.3.6 Oferta de vagas por data	94
4.3.7 Oferta de vagas por empresa que declara/ não declara nome no anúncio	95
4.4 O perfil profissiográfico	97
4.4.1 Perfil profissional requerido para os níveis hierárquicos	97
4.4.1.1 Análise dos grupos de conhecimento	101
4.4.1.2 Comparação do perfil profissiográfico requerido por nível hierárquico – consolidado das três fontes X “Estado” e “Folha” consolidados X “Gazeta Mercantil”.....	103
4.4.1.3 Representatividade dos níveis hierárquicos quanto à exigência de habilidades.....	107
4.4.1.4 Análise da tendência de perfil hierárquico observada em cada fonte.....	108
4.4.2 Perfil profissional requerido por fonte.....	109
4.4.3 Perfil profissional requerido por porte da empresa	110
4.4.4 Perfil profissional requerido por ramos de atividade.....	112
4.4.5 Perfil profissional requerido por origem da empresa	113
4.4.6 Perfil profissional requerido por empresas que declaram e que não declaram nome....	114
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	115
REFERÊNCIAS	123
APÊNDICE A - Manual de preenchimento do instrumento de coleta e dados.....	134
APÊNDICE B - Instrumento para coleta de dados	136
APÊNDICE C - Descrição de atividades desenvolvidas pelo profissional de Contabilidade.	139
ANEXOS :	
ANEXO A - Visão geral da profissão contábil.....	147

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo tem por objetivo situar o leitor quanto ao assunto tratado no trabalho. Assim, procura descrever o contexto em que está inserido o profissional de contabilidade bem como a profissão contábil, os objetivos a serem alcançados e as contribuições esperadas. O item também apresenta algumas pesquisas similares realizadas no Brasil e no exterior e finaliza com a caracterização do problema da pesquisa e a proposição de hipóteses.

1.1 Apresentação

A universidade exerce um papel relevante no ambiente em que se insere. É seu dever oferecer os meios e recursos para formar cidadãos conscientes de seus direitos e deveres, para que se tornem profissionais eficazes em suas áreas de atuação. Nesse sentido, a Lei 9.394/96 de Diretrizes e Bases (LDB) (BRASIL, 1996) afirma que:

A educação superior tem por finalidade: [...] II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua. (Artigo 43)

Ademais, observa-se que a importância da busca de um perfil profissiográfico que atenda às demandas da sociedade e das organizações é também objeto dos trabalhos da Câmara de Educação Superior (CES) do Conselho Nacional de Educação (CNE). A essa foi conferida, mediante a Lei 9.131/95, a elaboração do projeto de Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN, que orientam os cursos de graduação a partir das propostas enviadas pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação.

A Câmara elaborou as Diretrizes Curriculares Nacionais com o objetivo de servir de referência para as instituições na organização de seus programas de formação, permitindo a flexibilidade e priorização de áreas de conhecimento na construção dos currículos plenos. Dentre outras atribuições, a Resolução CNE/CES 10/2004 (BRASIL, 2004) define um perfil profissional mínimo que o bacharel em Ciências Contábeis precisa ter em sua formação e, para tanto, delimita as competências e habilidades necessárias a esse profissional. Assim, essa resolução define que:

O curso de graduação em Ciências Contábeis deve ensejar condições para que o futuro contabilista seja capacitado a:

I - compreender as questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização;

II - apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais envolvendo apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de inovações tecnológicas;

III - revelar capacidade crítico-analítica de avaliação, quanto às implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação. (Art. 3º Resolução CNE/CES 10/2004, p. 02)

Todavia, vale ressaltar que tanto o texto do artigo 43 da Lei de Diretrizes e Bases quanto a Resolução 10/2004 acima descritos mencionam, em resumo, que a universidade tem como finalidade a formação de diplomados aptos à inserção em setores profissionais.

Entretanto, o entendimento é de que a universidade tem o caráter de formação e não de treinamento, haja vista a dificuldade tempestiva existente entre grades curriculares (elaboradas de acordo com cenário, no máximo, atual à data de sua elaboração), que formarão um bacharel em Ciências Contábeis no futuro (no mínimo quatro anos). Em contrapartida, tem-se o mercado de trabalho com demandas de habilidades atuais.

Outrossim, a criação de disciplinas optativas, com caráter de treinamento, pode minimizar tal disparidade e atender ao dispositivo da LDB, bem como da resolução CNE/CES 10/2004.

Consideradas tais ressalvas, para cumprir seu papel, definido pela Lei de Diretrizes e Bases, a instituição de ensino superior precisa conhecer o perfil profissiográfico¹ requerido pelo seu mercado de trabalho. Tal conhecimento, materializado nas habilidades e competências requeridas, permitirá que as universidades propiciem formação que possibilitem uma inserção eficaz dos contadores no mercado de trabalho.

Esse fato pode ser verificado nas mais diversas profissões, pois as organizações demandam profissionais para atuar em suas várias áreas. Na área contábil, algumas justificativas principais podem ser identificadas:

- a) a Contabilidade é um instrumento para o controle patrimonial e dos atos administrativos, com a finalidade de gerar informações para o processo decisório nas Organizações. Ela ainda permite a avaliação econômica e financeira das organizações,

¹ Neste estudo, o Perfil Profissiográfico é visto como a descrição sistemática, clara e precisa de todas as habilidades necessárias ao profissional para o desempenho adequado de suas funções.

por meio da apuração de seus resultados. Ademais, é um conhecimento em constante evolução, que exige dos profissionais dese

- b) nvolvimentos contínuos acerca da sua profissão. A respeito disso, Favero et al (1997, p.20) destacam que:

[...] ao mesmo tempo em que lançava bases para o desenvolvimento do neocontismo Fábio Besta procurou conceituar a Contabilidade como ciência do controle econômico, que estuda as leis do controle econômico das empresas de todas as classes e deduz as normas oportunas a seguir para que esse controle seja verdadeiramente eficaz, persuasivo e completo.

No mesmo sentido, Herrmann Jr. (1978) citando Fayol explica que a Contabilidade é o órgão visual das empresas e a direção para o futuro. Já Viana (1996, p.15) comenta que essa ciência assume o seu papel de controlador econômico da entidade, acompanhando, controlando e evidenciando os atos e fatos em caráter permanente:

O controle assume maior amplitude no que diz respeito à administração econômica, isto é, às ações que visam à obtenção, à transformação, à circulação e ao consumo de bens. O órgão que acompanha todas as atividades econômicas, que estuda os fenômenos que lhe são inerentes, suas causas e seus efeitos, pondo-os em evidência, que demonstra os efeitos da administração sobre o patrimônio da 'azienda' e que, desta forma, constringe os órgãos da administração a atuarem em consonância com o programa estabelecido, denomina-se o órgão de contabilidade, ou seja, aquele que exerce a função de Contabilidade.

- b) a Contabilidade é o principal sistema de informação das organizações e pode ser usada como elemento de apoio ao processo decisório, ao permitir que os gestores possam simular os efeitos de diversas alternativas de ação. Assim, Iudícibus, Martins e Gelbcke (2003, p. 20) afirma que:

[...] a Contabilidade permite a construção de um “arquivo básico de informação contábil”, cujo objetivo é fornecer informações econômicas para vários usuários, para que estes tomem decisões racionais.

[...] m sistema de informação e avaliação destinado a prover seus usuários com demonstrativos e análises de natureza econômica, financeira, física e de produtividade, com relação à entidade objeto de contabilização.

Já o Instituto Brasileiro de Contadores – IBRACON (1993, p.21), postula que:

[...] a contabilidade é objetivamente um sistema de informação e avaliação destinado a prover seus usuários com demonstrações e análise de natureza econômica, financeira, física e de produtividade... Assim, para que a contabilidade consiga comunicar suas informações, ela necessita definir para quem evidenciá-las, ou seja, toda e qualquer entidade tem o dever de bem informar os seus usuários através dos relatórios contábeis publicados.

- c) a Contabilidade é uma ferramenta de controle interno (CRC-SP: 2000; PELEIAS, 2003, p. 4-5), pois permite identificar os efeitos das decisões dos gestores sobre o

patrimônio e os resultados das empresas. O registro contábil e as formalidades para ele requeridas permitem identificar a origem das decisões e a conseqüente atribuição de responsabilidades;

- d) o atendimento de diversas determinações legais², materializadas nas legislações comercial, societária e tributária, requer a existência de um processo contábil nas organizações.

As justificativas apresentadas demonstram que, independentemente do porte, das necessidades específicas ou da sofisticação da gestão, a Contabilidade é necessária para as empresas. Sua existência para atender às demandas das organizações tem como conseqüência a necessidade de profissionais capacitados, que poderão ser contratados como empregados ou prestadores de serviços, por meio dos escritórios de Contabilidade. Para este trabalho, são relevantes os profissionais contratados como empregados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nelson (1998) ressalta a necessidade de atualização entre os profissionais de Contabilidade, para que atendam com eficácia às necessidades do mercado. Segundo o autor, essa atualização consiste, principalmente, em se adequar às constantes mudanças que vêm ocorrendo na economia mundial que, por conseqüência, afetam o mercado de trabalho. (tradução livre)

O mesmo autor enfatiza que a Contabilidade é vista como um subconjunto restrito de informação disponível para gerentes e investidores, e que os profissionais dessa área são vistos como “*bean counters*” ou “contadores de feijão”³, os quais trazem um valor

² Essas determinações estão, principalmente: na Lei nº 6404/76 – Lei das Sociedades por Ações, no Capítulo XV – Exercício social e demonstrações financeiras, no Capítulo XVI – Lucro, Reservas e Dividendos; em diversos títulos do Decreto Nº 3000/99 – Regulamento do Imposto de Renda; e na Lei nº 10.406/2002–Novo Código Civil, no Cap. III – Seção III – Do contabilista e outros auxiliares- art. 1177 e no Capítulo IV– Da escrituração – arts. 1179 a 1195.

³ “O termo ‘contador de feijão’ é utilizado desde 1975, e se refere especialmente à pessoa que compila registros estatísticos ou contas. É extensamente usado como um termo de desprezo para Contadores, Planejadores Financeiros ou Estatísticos, na medida em que se interessam mais por figuras do que pelos aspectos criativos dos negócios ou qualquer um excessivamente interessado em contas ou figuras. O ‘contador de feijão’ somente considera quantidades quando deveriam ser consideradas qualidades. Suponha-se um editor de um jornal que promove prêmio para o pessoal, baseando-se na quantidade de artigos, não na qualidade. Esse editor é um ‘contador de feijão.’ (AYTO, 1999)

Siegel e Russel (1999), por meio do artigo “*Counting more, counting less: Transformation in the management accounting profession*”, mostraram a relevante evolução do papel do contador na década de 1990 nos Estados Unidos, passando, conforme citam os autores, de contador de feijão (e, neste caso, associado, inclusive, com as

relativamente pequeno à companhia. Em, outras palavras, a ciência é um esteriótipo, que deve ser mudado com a reinvenção da profissão. (tradução livre)

1.2 Contextualização

É possível verificar que o conjunto de transformações no âmbito político e econômico mundial, o dinamismo dos negócios entre mercados e a possibilidade de obtenção de informações em tempo real contribuíram para estabelecer importantes mudanças no mundo corporativo. As Empresas se vêem hoje em um ambiente muito mais competitivo, em que a confiabilidade, clareza e tempestividade das informações são imprescindíveis para a adequada gestão.

Na área da Contabilidade isso não é diferente, pois, do profissional, são requeridos quesitos como o dinamismo, a ética, a competência e, principalmente, o conhecimento e a capacidade de contínua evolução. Para Hendriksen e Van Breda (1999) e Nakagawa (1993), a Contabilidade é considerada como linguagem de negócios, e está intrínseca em todas essas mudanças e evoluções.

A crescente preocupação⁴ das empresas com a qualidade e confiabilidade das informações fornecidas pelos profissionais de contabilidade pode levar ao aumento da busca por um perfil altamente qualificado e compatível com todas essas tendências e oscilações do cenário político, econômico e corporativo.

O envolvimento do Contador de forma definitiva nas questões que dão origem às decisões é cada vez mais importante. Apenas registrar não basta mais, é preciso conhecer, participar, opinar e, principalmente, relacionar-se com as pessoas por meio de um comportamento condizente com a nova realidade.

Na realidade americana, Nelson (1998) salienta que o profissional que deseja ser competitivo, tanto no setor público como no privado, deve ter, além dos cinco anos de estudo para a graduação, uma pós-graduação, preferivelmente um mestrado. O autor afirma que as

terminologias “fiscal de corporações” e “historiador financeiro”), para uma crescente escala de participação das atividades estratégicas. Os autores citam também que os profissionais de contabilidade estão reinventando a profissão e aumentando seu valor dentro das organizações.

Para outras abordagens, vide: Spanyol e Eibel (2004); e Hoffjan (2004).

⁴ Essa preocupação se justifica por decorrência de diversos escândalos ocorridos quase que em cadeia envolvendo várias empresas no mundo (Parmalat, Enron, WorldCom, Banco Santos), que eram auditadas por conceituadas Empresas de Auditoria (KPMG, Artur Andersen, por exemplo).

empresas estão contratando os contadores mais experientes e, de acordo com ele, é provável que essa tendência continue.

Conforme Peixe (2000), o profissional de contabilidade deve ter visão global do ambiente em que está inserido e saber identificar o que é realmente importante, para não perder o foco no cliente. Ainda, deve estar preparado para comunicar informações úteis, tempestivas, oportunas, relevantes, convincentes e seguras, além de ser consciente de suas responsabilidades como cidadão.

Na visão de Abrantes (1998), o contador é um profissional que detém grande conhecimento sobre negócios e suas interpretações, e deve ter características que estejam ligadas às suas habilidades profissionais, ou seja, aquelas que inspirem confiabilidade e honestidade.

Em entrevista para o periódico Diário do Comércio e Indústria - DCI, Spaggiari (2003), o Professor Olívio Koliver afirmou que todos os contadores que praticam a função têm como princípio fundamental se manterem atualizados, principalmente em um país onde as transformações são constantes na legislação.

Nelson (1996) explicita sua preocupação com a qualidade do perfil do profissional de contabilidade e sua capacidade de adequar-se às necessidades de mercado. Todavia, preocupa-se com a forma de aferição da qualidade desses profissionais sem, necessariamente, ter uma definição apropriada de “qualidade”. Para ele, não há nenhuma base para tal reivindicação, nem qualquer meio para medir o progresso de sua correção.

Dentre algumas propostas de medição da qualidade do profissional, o autor acima citado afirma que, na falta de um estudo empírico longitudinal⁵ que identifica e mede as capacidades de sucesso e avanço na profissão ao longo do tempo, o melhor substituto poderia ser a porcentagem de colocação e o fator de competência e de sucesso na profissão de Contabilidade.

É possível que, até de forma natural, o profissional possa identificar a necessidade de adquirir habilidades visando igualar suas competências às necessidades requeridas pelo

⁵ A preocupação com estudos longitudinais também pode ser observada na afirmação de Sedlacek, Barros e Varandas (1999): “A escassez de informações longitudinais e retrospectivas tem limitado sobremaneira os estudos no Brasil sobre mobilidade no mercado de trabalho. Entre os estudos realizados, destaca-se o de Tolosa (1975), que enfoca a mobilidade entre os setores formal e informal na Região Metropolitana de Belo Horizonte, utilizando-se de uma pesquisa domiciliar com quesitos retrospectivos, realizada em 1972.”

mercado. Contudo, pode ser um processo demorado e, de certa forma, causador de prejuízos para ambos os lados.

No que se refere à busca da adequação do perfil profissional às necessidades de mercado, Dutra (2003, p.03) postula que:

As constantes mudanças, inclusive de paradigma, levam as pessoas a se preocuparem em acompanhar o ritmo da mudança. Num primeiro momento, de caráter pessoal, coloca-se em busca de conhecimentos do que está acontecendo na sociedade, que alguns autores chamam de aprendizagem continuada. Em seguida, tem-se o segundo momento, que é a adequação do processo pedagógico.

De todo modo, objetivando a equalização da qualificação do profissional de contabilidade com as habilidades requeridas pelas Empresas, a Conferência das Nações Unidas Sobre Comércio e Desenvolvimento – UNCTAD⁶ divulgou, em 1999, um texto denominado TD / B / COM.2 / ISAR / 5 e TD / B / COM.2 / ISAR / 6. Tal texto visa à contribuição para a formação adequada do perfil necessário ao contador. Além de oferecer abordagens de forma generalizada sobre algumas preocupações quanto à formação do profissional de contabilidade, o documento traz especificidades, conforme resumo, a seguir:

- “conhecimentos e atitudes gerais;
- programa de estudos detalhado para a formação profissional (Técnica);
- exames profissionais;
- experiência prática;
- formação profissional continuada; e
- sistema de certificação”. (p. 03)
(tradução livre)

Koliver (2001, p. 48), ao comentar o referido texto da UNCTAD, afirma o seguinte:

[...] é necessário levar em conta a multidisciplinaridade, ou seja, para garantir que os profissionais exerçam a profissão, é necessário considerar mais do que um simples conhecimento teórico. Deve ser considerado, também, o conhecimento de outras áreas correlatas à contabilidade.

Nos capítulos seguintes, será possível verificar que o ambiente geográfico delimitado para o estudo, a Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), possui uma atividade econômica dinâmica, caracterizada pela grande diversidade e complementaridade das funções econômicas. O local escolhido, segundo estudos da Empresa Paulista de Planejamento Metropolitano (EMPLASA) é um centro financeiro de alcance nacional e internacional, em evolução e constantes mudanças.

⁶ UNCTAD - *United Nations Conference on Trade and Development*. Sigla em Inglês

O profissional de Contabilidade deve considerar o ambiente em que está inserido, já que essa é uma ciência que, historicamente, desenvolveu-se, conforme a evolução da sociedade (FRANCO, 1999). Segundo Coelho (2000), em todas as épocas e em todos os países do mundo, o surgimento da profissão contábil, assim como seu desenvolvimento, sempre estiveram associados à expansão comercial da região.

Iudicibus (1997, p.31) lembra que é “raro a ciência adiantar-se muito em relação ao grau de desenvolvimento econômico, institucional e social das sociedades analisadas em cada época”. Desse modo, enfatiza que o grau de desenvolvimento das teorias contábeis e de suas práticas está diretamente associado, na maioria das vezes, ao grau de desenvolvimento comercial, social e institucional das sociedades, cidades ou nações.

Portanto, entende-se que é papel da Universidade manter as teorias, métodos e metodologias que levam a efeito as prerrogativas da Ciência, em devido compasso com a evolução do comercial, social e institucional das sociedades.

1.3 Objetivos a serem alcançados

Os objetivos esperados para esta pesquisa são os seguintes:

1.3.1 Objetivo geral

Conhecer e oferecer meios para que seja possível acompanhar o comportamento do perfil profissiográfico dos profissionais de Contabilidade desejado pelo mercado de trabalho na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), expresso nas ofertas de emprego em jornais de grande circulação⁷.

⁷ Os periódicos utilizados para a pesquisa têm sua circulação auditada pelo Instituto Verificador de Circulação (IVC), órgão credenciado para aferir a circulação de mídia impressa e eletrônica no país. As auditorias de tiragem e circulação seguem os respectivos critérios, conforme o IVC:

- Contagem física de exemplares nas gráficas no ato de conclusão da produção e mediante a apresentação das respectivas notas fiscais;
- Verificação no caso de praças diversas sobre venda avulsa e assinaturas;
- As empresas filiadas que não possuem oficinas próprias deverão exigir da gráfica impressora todos os elementos comprobatórios necessários, e deverão comprovar o faturamento da impressão;
- O IVC poderá solicitar dos editores todo e qualquer documento e registro contábil, desde que necessário à comprovação das apurações;
- Fora as comprovações acima, o IVC mantém um serviço de controle das publicações, bem como de amostragens junto aos vendedores, distribuidores, assinantes, etc., objetivando maior autenticidade às apurações.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) oferecer contribuição para que os currículos de Ciências Contábeis propiciem formação que permita uma inserção eficaz dos contadores no mercado de trabalho;
- b) que este trabalho possa ser utilizado como base a fim de que a pesquisa possa ser replicada em outras regiões.

1.4 Contribuições esperadas

Com este trabalho, espera-se identificar quais são as habilidades requeridas pelas empresas aos profissionais de contabilidade, de forma a permitir que possam ter um parâmetro de necessidade de atualização e, dessa forma, otimizem os recursos e esforços despendidos para sua adequação às demandas das organizações. O estudo também pretende oferecer contribuições para os profissionais da área acadêmica que trabalham na formulação do currículo do curso de Ciências Contábeis.

1.5 Justificativa

Uma pesquisa é justificada na medida em que seus resultados podem trazer informações e subsídios para:

- a) conhecer de forma apropriada a realidade acerca de determinado objeto de pesquisa;
- b) identificar problemas em determinada realidade, que possam manifestar-se de forma clara ou que precisem de estudo mais aprofundado para compreender suas causas, natureza e conseqüências;
- c) fornecer respostas aos problemas de pesquisa identificados.

Ademais, espera-se um conhecimento mais completo do mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na Grande São Paulo, expresso nas ofertas de empregos e em classificados de jornais de grande circulação. Em uma etapa posterior, sua realização em bases permanentes permitirá criar e fornecer à sociedade da região pesquisada indicadores sobre o comportamento do mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na RMSP.

Marion (2002) aborda a importância do estudo da Contabilidade para o sucesso profissional dos futuros contadores e, como uma justificativa, aponta diversas possibilidades de atuação para os estudantes dessa ciência. Em sua obra, o mesmo autor (2002, p. 35) apresenta uma tabela intitulada “Visão Geral da Profissão Contábil” (Anexo A) que identifica as várias possibilidades que um contador de nível superior pode ter, dentre as quais a atuação como empregado nas organizações.

Outro fato que reitera a importância da realização desta pesquisa está relacionado à percepção que parte da população alheia à profissão contábil tem do profissional, da profissão e das funções desenvolvidas. Apesar de terem conhecimento da importância do papel do contador; muitas não sabem definir qual é esse papel. As pesquisas destacadas a seguir revelam essa afirmação.

Dias (2003) sugere que as opiniões a respeito do contador e da Contabilidade fundamentam-se em bases mais inconscientes do que conscientes, e que pode haver um imaginário coletivo sobre esse profissional e sua ciência. A autora afirma que “as opiniões sobre o contador e a Contabilidade se expressam de maneira que nem sempre conferem com o papel do contador e da sua própria atividade”.

Nogueira e Cunha (2005), em uma pesquisa sobre a percepção de alunos de outros cursos de graduação a respeito do contador e do curso de Contabilidade, evidenciou que a maioria dos alunos (70%) declara conhecer pouco do que faz o contador, embora considere importante o trabalho desse profissional para a sociedade (94%) e para o exercício de suas profissões futuras (49%).

Sobre o curso de Contabilidade, a pesquisa do mesmo autor revelou que 72% dos respondentes necessitam de mais informações para opinar sobre o mercado de trabalho que se abre para o futuro contador. Revelou também que 62% admitem não ter condições de afirmar se o curso é bom ou não, e 96% nunca ouviram falar de um evento ligado ao curso.

Assim, cabe aos profissionais e estudiosos da área evidenciar claramente seu papel nas empresas, assim como alinhar-se ao perfil adequado para o desenvolvimento eficaz da profissão.

1.5.1 Pesquisas realizadas

Este item apresenta um resumo de pesquisas realizadas no Brasil e no Exterior sobre o mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade. Nota-se o fato de o tema ser pouco pesquisado no Brasil, razão que reitera a justificativa deste trabalho.

1.5.1.1 No Brasil

As mudanças promovidas no ensino superior brasileiro com a promulgação da Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e da Lei no. 9394/96, extensivas ao ensino superior de Contabilidade, trouxeram a preocupação para definir o perfil profissiográfico do aluno a ser formado e a necessidade de as instituições de ensino superior considerarem esse aspecto primordial na formação de suas grades curriculares, disciplinas e conteúdos de cursos superiores. Além da Nova LDB, para todos os cursos superiores aplica-se o disposto nos Pareceres⁸ CNE/ CES nos. 146/2002, nos Pareceres CNE/ CES no. 289/2003 e 269/2004 e na Resolução CNE/ CES no. 10/2004.

Fundamentando-se no Parecer CES/ CNE n° 0289/2003 (BRASIL, 2003, p.04) e nos princípios do Projeto Pedagógico Institucional, o Perfil desejado do profissional deve ensejar:

Um profissional de formação generalista, com visão holística, humanista, empreendedora, criativo, ágil de raciocínio, participativo, capaz de trabalhar em equipe, gerenciar pessoas, desenvolver pensamento crítico e manter-se atualizado, possuidor de senso de responsabilidade, ética e apto a tomar decisões em tempo hábil de acordo com o contexto social, político e econômico no qual está inserido, com a plena utilização de inovações tecnológicas, revelando capacidade crítico-analítico para avaliar as implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação.

Os impactos provocados pela regulamentação no ensino superior de Contabilidade no Brasil e seus reflexos no mercado de trabalho na RMSB foram elementos estudados nos trabalhos realizados por Brussolo (2002), Brussolo e Peleias (2003), Silva (2003) e Kounrouzan (2003). Esses autores estudaram as demandas do mercado de trabalho, procurando identificar as habilidades e competências requeridas, ressaltando a importância de

⁸ Entre a promulgação da Lei n° 9394/96 e a do Parecer CNE/ CES n° 146/2002, houve a edição de diversos diplomas legais relativos ao ensino superior brasileiro que não serão aqui mencionados, pois os aspectos principais que afetam a realidade atual estão espelhados a partir do Parecer CNE/ CES n° 146/2002.

sua contemplação na grade curricular e nos conteúdos oferecidos nos cursos de Ciências Contábeis.

Outros trabalhos realizados no Brasil, tais como os de Siqueira (2000) e Siqueira e Soltelinho (2001), analisaram o mercado de trabalho do Rio de Janeiro durante as décadas de 60, 70, 80 e 90 do século XX. Esses autores analisaram o desenvolvimento da atividade econômica no período mencionado e procuraram estabelecer um paralelo entre esse desenvolvimento e a demanda por profissionais de Controladoria. É oportuno lembrar que a área de Controladoria é uma nas quais os profissionais de contabilidade podem atuar.

Coelho (2000) estudou a relação entre o ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho do profissional contábil no município do Rio de Janeiro, avaliando a adequação dos currículos dos cursos de Ciências Contábeis diante das exigências do mercado de trabalho. Uma das conclusões da pesquisa aponta que 40% dos profissionais indicam a crescente participação do profissional contábil na gestão das empresas como principal causa na mudança de perfil do contador. Para eles, o profissional deixou de ser um mero escriturador (guarda-livros);

Coelho (2001) ainda visou a conhecer a adequação dos cursos de Ciências Contábeis ao mercado de trabalho da cidade do Rio de Janeiro. Assim, realizou uma pesquisa e, por meio de uma entrevista estruturada, perguntou aos professores e aos profissionais atuantes quais são as habilidades requeridas do profissional em questão para ingressar nesse mercado.

Verificou-se que, na opinião dos profissionais atuantes, é necessário aos contadores ter conhecimento em Contabilidade Geral (aproximadamente 30% das respostas) e em legislação Fiscal/ Tributária (aproximadamente 25% das respostas). Já para os professores, o resultado apresentou discrepância: o profissional de contabilidade deve ter conhecimento em Gestão Empresarial (22% das respostas) e Auditoria (15% das respostas). Disso, pode-se observar também a preocupação com a identificação das necessidades do mercado de trabalho em outras áreas.

1.5.1.2 No Exterior

No cenário internacional, identifica-se a preocupação com o mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade. Os temas pesquisados são variados, dentre os quais:

- a) trabalhos que identificam a necessidade de as instituições de ensino superior posicionarem-se de forma estratégica para atender às demandas de seu meio;
- b) aqueles que abordam a necessidade de integrar as demandas do mercado de trabalho aos currículos dos cursos de Contabilidade;
- c) aqueles que identificam a Internet como uma fonte de busca de emprego, as mudanças no cenário dos negócios e seus impactos sobre o perfil profissiográfico dos profissionais de Contabilidade e as estratégias usadas por profissionais em início de carreira para obter colocação no mercado de trabalho;
- d) pesquisas específicas sobre o mercado para os profissionais de contabilidade.

Nelson, Bailey e Nelson (1998) identificam três fatores que causaram fortes mudanças na educação contábil nos Estados Unidos: a determinação de que os profissionais tenham pelo menos 150 horas anuais de educação continuada, um forte movimento por mudanças na educação contábil em função da queda na procura da profissão por estudantes e da insatisfação de muitos empregadores e a mudança nos padrões de confiança dos cursos superiores de graduação e pós-graduação oferecidos.

Para tal, os autores analisaram os modelos de posicionamento estratégico oferecidos por Hofer e Schendel (1978) e Porter (1985). Após a identificação de oportunidades de melhoria em tais proposições, ofereceram um modelo de posicionamento estratégico aplicável a instituições de ensino superior, composto por dez etapas, das quais a primeira requer o conhecimento do mercado potencial das instituições. Para eles, esse conhecimento permite identificar quais cursos podem ser oferecidos e quais conhecimentos e habilidades profissionais são requeridos pelo ambiente em que as instituições estão inseridas.

Sergenian e Pant (1998) pesquisaram as demandas de entidades públicas e privadas que pediam a incorporação de requisitos “não contábeis” nos currículos de Contabilidade. Esses requisitos deveriam permitir aos estudantes competir em disputados processos de recrutamento.

Foram inseridos requisitos sobre conhecimento da carreira, práticas de busca de emprego, de aprendizado grupal e melhoria na capacidade de comunicação. Os estudantes elaboraram e apresentaram seus currículos, criaram meios para identificar ofertas de trabalho, realizaram entrevistas simuladas e reais, analisaram os trabalhos de seus colegas e fizeram e revisaram apresentações orais. Os resultados alcançados indicam que os estudantes obtiveram significativas melhorias na busca por uma oportunidade profissional.

Friedman e Lewis (1999), ao analisarem a Internet como fonte de pesquisa para oportunidades de emprego para contadores, desenvolveram uma extensa relação de sites de ofertas de emprego (alguns de acesso gratuito e outros em que os candidatos pagam uma taxa) Para eles, as empresas contratantes podem oferecer vagas pela Internet ao mesmo tempo em que avaliam a capacidade de os candidatos usarem esse meio eletrônico.

De acordo com Welfle e Keltyka (2000), há diversos desafios impostos aos contadores em um cenário de competição global. Alguns desses são:

- a) a necessidade de atuar como membros de equipes gerenciais (*team members*), capacidade de identificar e analisar problemas industriais e de produção,
- b) familiaridade com sistemas EDI (*electronic data interchange*),
- c) convivência em ambientes de compra e venda baseados na Internet e outras situações em que se exige uma atuação integrada dos contadores com outros profissionais.

As autoras mencionam que tais desafios são publicamente expressos por grandes corporações, o que leva à redefinição de requisitos que os profissionais devem atender para obter e manter sua empregabilidade.

Kimmel, Keltyka e Olsen (2003) analisaram as formas usadas por estudantes e recém formados em Contabilidade para buscar oportunidades de ingresso no mercado de trabalho. As fontes principais identificadas são os anúncios de classificados, sites de ofertas de empregos e das empresas contratantes. Para os autores, apesar de muitos pensarem que os anúncios classificados não são uma fonte muito boa de ofertas de emprego, grande parte dos estudantes membros da Beta Alpha Psi, associação de fraternidade para profissionais de finanças, usa esse recurso para obter suas primeiras oportunidades.

Uma matéria publicada no *Accounting Today*, em 25 de novembro de 2004, informou que o índice de confiança dos profissionais de Contabilidade e Finanças no mercado de trabalho aumentou em setembro daquele ano, de acordo com dados obtidos do *Hudson Employment Index*, índice que mede a confiança dos trabalhadores no mercado.

Segundo a reportagem, o aumento desse índice de confiança dos “trabalhadores contábeis” ocorreu em função de três fatores no mesmo período: do crescimento por eles observado no mercado de trabalho geral, da queda geral na preocupação com a perda de emprego e da redução geral na porcentagem de profissionais procurando colocação no mesmo período.

A pesquisa aqui proposta tem relação direta com os trabalhos de mesma natureza já realizados no Brasil, uma vez que se pretende aprofundar e expandir os estudos já realizados, usar maior rigor metodológico e criar um instrumento permanente para monitoramento, análise e informação sobre o mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na RMSP. A partir do alcance de tais objetivos, será possível evoluir para os aspectos identificados no cenário internacional.

1.6 Problema de pesquisa e hipóteses formuladas

Neste item estão representadas algumas mudanças, no que se refere à legislação e regulamentação e que impactam de forma relevante o desenvolvimento da profissão contábil. Essas representações foram aqui evidenciadas para consubstanciar a caracterização do problema da pesquisa, e por consequência a formulação das hipóteses.

1.6.1 Problema de pesquisa

Cada vez mais, o atual cenário de negócios vem impondo desafios às organizações, que precisam superá-los para garantir sua sobrevivência, continuidade e crescimento. Os desafios postos requerem a existência de uma gestão profissionalizada, em que a Contabilidade exerça um papel relevante. Essa relevância no novo cenário de negócios pode ser verificada na medida em que são observadas determinadas ocorrências nas organizações.

Uma primeira ocorrência observável é o esforço de muitas empresas na definição e manutenção de padrões de governança corporativa⁹, que requerem a compatibilização entre as necessidades de gestão e de controle interno. Exemplos podem ser identificados em sociedades anônimas de capital aberto, que procuram adaptar-se aos níveis de governança corporativa definidos pela Bolsa de Valores de São Paulo – BOVESPA. Outra ocorrência é o esforço de as empresas que mantêm operações com o exterior adaptarem-se às determinações impostas pela Lei Sarbanes-Oxley (SOX).

⁹ Na definição do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, a governança corporativa é o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre Acionistas/ Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal. As boas práticas de governança corporativa têm a finalidade de aumentar o valor da sociedade, facilitar seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade. A expressão é designada para abranger os assuntos relativos ao poder de controle e direção de uma empresa, bem como as diferentes formas e esferas de seu exercício e os diversos interesses que, de alguma forma, estão ligados à vida das sociedades comerciais. (fonte: www.ibgc.org.br, consultado em 15/04/1005).

Por decorrência das relevantes mudanças oriundas do advento da SOX, pretende-se, com o item a seguir, proporcionar, mesmo que de forma resumida, um melhor entendimento da questão.

1.6.1.1 Sarbanes-Oxley

A lei Sarbanes-Oxley, que homenageia os congressistas Paul S. Sarbanes e Michael Oxley, foi promulgada em 25 de julho de 2002, e é reconhecida como a maior reforma na legislação de mercado de capitais desde a introdução de sua regulamentação na década de 30, após a quebra da bolsa de Nova York em 1929.

Composta por onze capítulos, a SOX estende todos os requisitos de controles internos a todas as empresas que tenham títulos negociados na bolsa de valores americana, a *Securities Exchange Commission* – SEC¹⁰, incluindo suas subsidiárias em outros países. A lei aumenta as responsabilidades desde o presidente e a diretoria até as auditorias e empresas de advocacia contratadas, e requer que o principal executivo da unidade e o executivo financeiro (*chief executive officer* – CEO e *chief financial officer* – CFO) certifiquem trimestralmente suas responsabilidades.

A SOX, em seu conjunto, busca garantir a criação de mecanismos de auditoria e segurança confiáveis nas empresas, incluindo regras para a criação de comitês e comissões encarregadas de supervisionar suas atividades e operações, de modo a mitigar riscos aos negócios, evitar a ocorrência de fraudes ou ter meios de identificá-las quando ocorrem, garantindo a transparência na gestão das empresas.

A necessidade de uma nova regulamentação surgiu após os episódios envolvendo algumas das maiores empresas norte-americanas (Enron, WorldComm), fato que deixou um rastro de prejuízos financeiros e uma perda de credibilidade na contabilidade e nas práticas de divulgação de resultados.

A adequação à SOX permite que as empresas negociem seus papéis em bolsas de valores internacionais, como, por exemplo, as norte-americanas, ou mesmo que atendam aos novos padrões de reporte definidos por suas matrizes. No Brasil, cerca de 150 empresas estão

¹⁰ A *Securities and Exchange Commission* - SEC - é a Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos. Trata-se de uma agência federal criada em 1934 pelo Congresso norte-americano para regulamentar o mercado de capitais.

no foco das mudanças, incluindo 34 nacionais com ações negociadas na Bolsa de New York (ROSA; NIERO; MOREIRA, 2004).

As seções 302 e a 404 são as de maior discussão em torno dessa lei, e tratam, respectivamente, da declaração pessoal de responsabilidade pelos controles internos e procedimentos de divulgação e determinação da avaliação anual dos controles e procedimentos internos para a emissão de relatórios financeiros.

A lei está baseada em três pontos chaves: responsabilidade compartilhada, controle interno e divulgação transparente. Assim, diante desse cenário, o papel do contador incorpora um conceito de transparência, visando garantir o ambiente de controle e as informações completas sobre processos contábeis, responsabilizando cada envolvido e buscando sempre as boas práticas de governança corporativa.

A referida lei tem causado muito trabalho para os contadores brasileiros, que trabalham em empresas que têm papéis negociados na SEC. Uma pesquisa realizada nos EUA mostra que 9,1% das empresas americanas com a necessidade de atender às exigências da Sarbanes-Oxley informam que os principais complicadores para a adequação tempestiva são suas deficiências internas. Figurando no topo das áreas responsáveis, aparece a Contabilidade de operações de *leasing* (22,5% dos casos), seguida das práticas e políticas contábeis (18,2 %).

Outra pesquisa ¹¹ realizada com empresas americanas objetivou identificar os problemas no cumprimento das exigências da SOX. A tabela 1, a seguir, apresenta os itens que mais causaram problemas quando da implantação da lei. Pela tabela verifica-se que, no total de 1.713 deficiências apontadas pelas empresas, 630 (36,8%) estão diretamente relacionado à Contabilidade.

¹¹ Gupta e Leech, 2004.

Tipos de Deficiência	Ocorrências	%
Problemas de contabilização de reconhecimento da Receita, estoques, etc.	328	19,1
Revisão interna ou processo de monitoramento não pontual e/ou deficiente	212	12,4
Falta de pessoal capacitado e/ou perito (Contabilidade e Financeiro)	192	11,2
Problemas no fechamento contábil e/ou nos relatórios financeiros	166	9,7
Outros	165	9,6
Políticas e procedimentos não documentados, deficientes ou não existentes	162	9,4
Reconciliações contábeis deficientes e/ou fora do período adequado	110	6,4
Sistemas de informações/tecnologia	99	5,8
Falta de documentação	92	5,4
Falta de segregação de funções	83	4,8
Deficiências relativas a impostos	78	4,6
Estimativas contábeis	26	1,6
	1713	100%

Tabela 1 – Itens que apresentaram problema quando da implantação da SOX

Fonte: Gupta e Leech (2004)

A tabela 2, a seguir, apresenta a quantidade e o tipo de deficiência reportada pelas empresas por ramo de atividade. Neste quadro, observa-se que as empresas do ramo de eletrônicos, software & serviços apresentam maior número de deficiências, enquanto empresas do setor público são as que menos apresentam problemas:

Industry	Deficiency Type												Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
Banking & Finance	15	15	13	7	3	21	9	5	5	5	7	2	107
Communications & Media	18	19	18	13	7	29	7	11	0	9	13	7	151
Electronics, Software & Services	48	59	58	48	21	98	25	32	6	38	53	18	504
Energy & Chemicals	15	26	18	22	7	37	8	19	3	8	22	17	202
Food, Retail & Distribution	13	25	14	15	4	33	9	9	4	8	12	10	156
Global Manufacturers	25	31	30	26	20	60	25	18	6	13	29	9	292
Health Care & Pharmaceuticals	14	27	23	23	11	24	11	11	1	7	16	11	179
Insurance	5	4	5	3	2	5	0	1	0	2	2	3	32
Public Sector	4	3	4	5	3	2	3	2	0	1	2	0	29
Real Estate	5	3	9	4	5	19	2	2	1	1	9	1	61
Total	162	212	192	166	83	328	99	110	26	92	165	78	1713

Tabela 2 – Quantidade de deficiência apresentada, por tipo de empresa, quando da implantação da Sarbanes-Oxley

Fonte: Gupta e Leech (2004)

Código de Deficiência de Controle Interno

- A. Políticas e procedimentos não documentados, deficientes ou não existentes.
- B. Revisão interna ou processo de monitoramento não pontual e/ ou deficiente.
- C. Falta de pessoal capacitado e/ ou perito (Contabilidade e Financeiro).
- D. Problemas no fechamento contábil e/ ou nos relatórios financeiros.
- E. Falta de segregação de funções.
- F. Problemas de contabilização de reconhecimento da Receita, estoques, etc.
- G. Sistemas de informações/ tecnologia.
- H. Reconciliações contábeis deficientes e/ ou fora do período adequado.
- I. Estimativas contábeis.
- J. Falta de documentação.
- K. Outros.
- L. Deficiências relativas a impostos.

Outra ocorrência que evidencia a relevância da Contabilidade é que, a partir de 01/06/2005, começou a vigorar nos 25 países que compõem a União Europeia - UE, a Lei *Prospectus Directive* - PD¹², que regula o mercado de ações naqueles países e abrange, por consequência, emissores de ações e de títulos de dívida naquela comunidade.

A Lei prevê que, a partir do ano de 2007, os emissores externos serão obrigados a publicar o balanço no modelo internacional, International Financial Reporting Standards - IFRS¹³. A regulamentação visa, principalmente, à proteção do investidor, da transparência e eficiência de mercado e da criação de um único mercado europeu para ações e serviços financeiros.

Na mesma linha da PD, também associada ao *disclosure*, outra mudança envolvendo os emissores na UE decorre da promulgação da lei *Transparency Obligations Directive* – TOD¹⁴. A referida lei exigirá relatórios anuais e semestrais no formato IFRS das empresas estrangeiras com títulos na UE, e entrará em vigor no segundo semestre de 2006.

O objetivo principal da TOD é melhorar o acesso a investidores individuais e institucionais com a criação de responsabilidades adicionais para os emissores. Outras propostas são:

- a) veiculação rápida e tempestiva de fatos que afetam o valor das ações;
- b) criação de um mecanismo central de armazenamento para o arquivo de relatórios anuais e provisórios, prospectos e notícias que afetam preços de ações (*price-sensitive*). (Fonte: www.epfsf.org)

¹² Directiva 2003/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa ao prospecto a publicar em caso de oferta pública de valores mobiliários ou da sua admissão à negociação e que altera a Directiva 2001/34/CE. Regulamento (CE) n.º 809/2004 da Comissão, de 29 de Abril de 2004, que estabelece normas de aplicação da Directiva 2003/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito à informação contida nos prospectos, bem como os respectivos modelos, à inserção por remissão, à publicação dos referidos prospectos e divulgação de anúncios publicitários. Fonte: <<http://cmvm.pt/NR/rdonlyres/4CEEf83C-A034-410B-BB69-4A14AF91D39C/5933/livroDirectivasUE.pdf>>. Para uma melhor abordagem sobre *Prospectus Directive*. vide Newsletter “The European Prospectus Directive disponível em <http://www.legaleye.nl/frameset.asp>.

¹³ IFRS (*International Financial Reporting Standards*). Normas Internacionais de Contabilidade promulgadas pelo “*International Accounting Standards Board*”. Teve sua primeira inserção em julho/ 2003, com o objetivo de internacionalizar as informações, proporcionando comparabilidade, precisão e transparência.

¹⁴ Directiva 2004/109/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Dezembro de 2004, relativa à harmonização dos requisitos de transparência no que se refere às informações respeitantes aos emitentes, cujos valores mobiliários estão admitidos à negociação em um mercado regulamentado e que altera a Directiva 2001/34/CE.

Nas empresas financeiras, observa-se o esforço dos bancos em atender aos requisitos de controle interno e gerenciamento de riscos, exigidos a partir da promulgação da Circular BACEN no. 2.554, de 1998.

Esse normativo determinou aos bancos brasileiros a adoção dos parâmetros propostos pelo Comitê de Basileia em seus processos de negócios como meio de obter um melhor ambiente de controle e promover a mitigação dos diversos riscos aos quais os bancos estão expostos. De forma análoga, as seguradoras brasileiras passaram, a partir da promulgação da Circular SUSEP no. 249 de 2004, a ter a obrigatoriedade de atender diversos requisitos de controle.

Outro desafio a ser superado pelas empresas é a necessidade de atender às determinações legais brasileiras, principalmente as relativas ao cálculo e pagamento dos diversos tributos. Nos diversos meios de comunicação, é possível perceber a insatisfação da sociedade com a alta carga tributária atualmente em prática.

No ambiente organizacional, tal problema pode ser melhor tratado pelo planejamento tributário, cujo objetivo principal é a elisão fiscal ou o pagamento do menor valor possível de tributos dentro de uma legalidade estrita. O exercício da elisão fiscal requer profissionais com apurada formação empresarial, contábil e tributária.

Em muitas empresas, observa-se também um esforço para definir seus processos de negócios e usar a tecnologia da informação, por meio dos sistemas ERP – Enterprise Resources Planning, para viabilizar a ocorrência dos processos de forma padronizada, com eficiência, agilidade e segurança operacional. O uso eficiente desses sistemas permite que as empresas operem com menores custos administrativos e que eliminem duplicidade de esforços e redundância de tarefas.

Os profissionais de Contabilidade exercem um papel relevante na seleção e implantação de tais soluções, pois a eles cabe definir os requisitos de controle interno. Isso para que as transações processadas sejam registradas no sistema contábil e a apuração mensal dos resultados seja feita no menor tempo possível, a partir da entrada em operação e estabilização do sistema.

Os aspectos do novo cenário de negócios identificados e analisados têm grande impacto sobre as competências e habilidades exigidas do profissional de Contabilidade. Tal fato pode ser verificado pela análise e acompanhamento das ofertas de emprego expressas nos

anúncios classificados. Em função do exposto, o problema proposto para esta pesquisa pode ser apresentado da seguinte maneira:

Qual é o perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho da RMSP dos profissionais de contabilidade, expresso nas ofertas públicas de anúncios de emprego?

1.6.2 Hipóteses formuladas

A realização de pesquisas científicas requer o estabelecimento de condições operacionais que possibilitem a sua realização e a identificação dos possíveis resultados a serem atingidos. Uma maneira de visualizar e identificar os possíveis resultados de uma pesquisa é por meio da formulação e teste de hipóteses.

Pela leitura de Cooper e Schindler (2003), depreende-se que uma hipótese é um enunciado conjectural, que descreve a relação entre duas ou mais variáveis. A formulação de hipóteses é uma tentativa de antecipar o resultado esperado para um problema proposto, cuja operacionalização ocorre por meio da pesquisa. As hipóteses possuem diversas funções:

- a) orientam a direção do estudo;
- b) permitem identificar fatos relevantes e não relevantes;
- c) sugerem qual forma de planejamento de pesquisa pode ser a mais adequada;
- d) fornecem uma estrutura para organizar as conclusões resultantes do tratamento e a análise dos dados coletados ao longo da pesquisa.

Outros aspectos relevantes na formulação de hipóteses em projetos de pesquisa referem-se à sua qualidade e testabilidade. Relativamente à qualidade, uma hipótese precisa possuir três requisitos:

- a) ser adequada ao seu propósito;
- b) oferecer a possibilidade de ser testada;
- c) ser melhor do que outras hipóteses concorrentes.

Ainda nas palavras de Cooper e Schindler (2003, p. 390), há dois métodos de testes de hipóteses: o método clássico, ou teoria de amostragem, e o modelo bayesiano. Para esta pesquisa, apenas o primeiro é relevante. Esse método representa uma visão objetiva da

probabilidade em que se baseia a tomada de decisão em uma análise de dados das amostragens disponíveis. Pelo uso do método clássico, as hipóteses nula e alternativa são estabelecidas, de forma a rejeitar uma das duas, com base nos dados coletados.

Uma hipótese nula (H_0) é uma declaração de que não existe diferença entre o parâmetro (uma medida determinada por um senso da população ou uma mensuração prévia de uma amostra da população) e a estatística com a qual ela está sendo comparada (a medida de uma amostra tirada recentemente da população). De forma contrária, a hipótese alternativa (H_1) é aquela que permite inferir, para a amostra pesquisada, que existem diferenças entre o parâmetro e a estatística com a qual essa é comparada.

Assim sendo, objetiva-se saber se existe uma diferença significativa entre o Determinante Nível Hierárquico e os “Grupos de Conhecimentos” (habilidades requeridas), de forma a permitir a identificação do perfil para cada nível hierárquico.

Em função do exposto, é possível formular as hipóteses a seguir apresentadas, que serão testadas no momento do tratamento estatístico e da análise dos dados coletados. No primeiro caso, será formulada a hipótese estatística H_0 , com o único objetivo de invalidá-la ou rejeitá-la:

H_0 – as ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade na região da Grande São Paulo não permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho.

Como hipótese alternativa, formulou-se que:

H_1 – as ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade na região da Grande São Paulo permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho.

1.7 Desenvolvimento do trabalho

O trabalho foi dividido em 5 capítulos, anexos, apêndices e bibliografia consultada, e abrangeu verificações e levantamentos referentes às ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade na RMSP, veiculadas nos Periódicos “Folha de São Paulo”, “O Estado de São Paulo” e “Gazeta Mercantil”, no período de março/ 2004 a junho/ 2005. Segue sintetizado o conteúdo dos referidos capítulos:

No Capítulo 1, é apresentada a introdução com a contextualização, as justificativas para a realização da pesquisa, os objetivos a serem alcançados e os resultados esperados, as pesquisas já realizadas na área contábil e em outras áreas (nacional e internacional), que têm similaridade com o tema proposto, a definição do problema da pesquisa e a proposição das hipóteses.

No Capítulo 2, é apresentado o referencial teórico, com a explanação sobre a evolução da profissão e do ensino contábil no Brasil, a apresentação das áreas de atuação do profissional de Contabilidade nas empresas, o perfil do profissional de contabilidade na visão dos autores, a importância da atualização do profissional de Contabilidade, a educação profissional continuada e o cenário atual do mercado de trabalho na RMSP.

No Capítulo 3, estão delineadas as etapas da pesquisa e as premissas utilizadas para que os objetivos da dissertação sejam atingidos. Assim, neste capítulo, serão mostrados os métodos e as técnicas da pesquisa, o instrumento de coleta de dados, a amostra, a população e a apresentação da área geográfica de estudo. Este capítulo também contempla a limitação do estudo.

No Capítulo 4, são evidenciados os resultados da pesquisa e sua análise por meio de gráficos, de forma a facilitar o entendimento do leitor.

No capítulo 5, são apresentadas as considerações finais da Dissertação e as sugestões para futuros trabalhos sobre o mercado de trabalho do profissional de Contabilidade.

Além desses capítulos, ao final do trabalho constam as bibliografias citadas e referenciadas no texto, os anexos e os apêndices agregados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, será apresentada a fundamentação teórica da pesquisa. As abordagens serão divididas em quatro seções.

Primeiramente, será contemplada a evolução da profissão contábil no Brasil com a demonstração dos principais eventos ocorridos que delinearão o desenvolvimento da atividade contábil, e um histórico dos principais ordenamentos legais, que também determinaram para a posição atual da profissão contábil.

Na seqüência, será caracterizada a área de atuação do profissional de contabilidade, com ênfase na definição das atividades desenvolvidas por esse profissional conforme determinado na Resolução 560/83 do Conselho Federal de Contabilidade - CFC.

A terceira abordagem evidenciará a revisão da literatura respeitante ao perfil do profissional de contabilidade necessário, com vistas a atender às demandas do mercado de trabalho, assim como a necessidade de atualização desse profissional. Por fim, um resumo das características do mercado de trabalho da área geográfica em estudo.

2.1 A evolução da profissão contábil no Brasil

A evolução da Contabilidade está diretamente associada à evolução da sociedade e, no Brasil, isso não foi diferente. Com o surgimento e desenvolvimento da profissão contábil, surgiram as primeiras regulamentações do seu exercício e as organizações que fomentam o desenvolvimento da profissão, como escolas, órgãos regulamentadores e de classe. Esses institutos tiveram por objetivos a sistematização, padronização e regulamentação da profissão.

Dessa forma, neste item, seguem evidenciados os eventos relevantes na determinação do desenvolvimento da profissão contábil no Brasil, de forma a facilitar o entendimento da mudança de perfil profissional do Contador ao longo da história da Ciência em questão. Isso para que se possa chegar ao foco principal do trabalho, relativo à identificação do perfil profissiográfico atual desse profissional. Sobre a profissão contábil, podem ser observadas algumas afirmações.

Franco (1999, p. 86) afirma que as expectativas da sociedade crescem continuamente, uma vez que ela vê a profissão contábil como capaz de enfrentar os desafios do futuro e de cumprir suas responsabilidades. O autor salienta ainda que:

A profissão tem, portanto, de avaliar e reconhecer até onde ela pode atender às expectativas da sociedade, sempre crescentes adaptando-se às novas situações, seu crescimento será assegurado. Isso exigirá constante comparação entre as expectativas da sociedade e a capacitação dos membros da profissão para atender a essas expectativas. Ela terá, portanto, de atualizar constantemente seus conhecimentos para justificar sua afirmação de que pode atender às necessidades da sociedade.

Ainda a respeito disso, Isayama (2003, p.1) menciona que:

A profissão contábil sempre foi e será o esteio de uma economia forte. Pois somente ao profissional da contabilidade são dadas as ferramentas que dão transparência aos números. E hoje, principalmente no mercado globalizado e competitivo, a figura do profissional contábil é imprescindível.

A evolução da Contabilidade no Brasil ocorreu sob a influência das escolas que predominaram no mundo. Sobre essa evolução, Iudícibus (1993, p.7) comenta que:

Assim, diríamos que a Contabilidade no Brasil evoluiu sob a influência da Escola italiana, não sem aparecerem traços de uma escola verdadeiramente brasileira, até que algumas firmas de auditoria de origem anglo-americana, certos cursos de treinamento em Contabilidade e Finanças, oferecidos por grandes empresas, tais como o excelente BTC da General Eletric, e a Faculdade de Economia e Administração, em seu curso básico de Contabilidade Geral, acabaram exercendo forte influência, revertendo a tendência.

Além dos fatos acima citados, muitos foram os eventos que participaram de forma determinante para o desenvolvimento da profissão contábil no Brasil.

Na perspectiva de Serra Negra (2000, p.7), o primeiro documento oficial produzido em território nacional, a carta de Pero Vaz de Caminha ao rei de Portugal Dom Manuel, teria sido também o primeiro documento contábil produzido no país. A respeito disso, o autor diz que:

Pelas interpretações da carta constatamos quatro grandes áreas de relatos: técnica náutica, aspectos sociais (relacionamento entre a tripulação e nativos), aspectos morfológicos (geografia, fauna e flora) e aspectos contábeis (prestação de contas da viagem e inventário de bens).

Essa é uma informação a ser considerada; todavia, o que será tratado neste item é a evolução da profissão contábil no tocante ao aspecto de sua regulamentação e estruturação.

É provável que os profissionais de contabilidade já exercessem suas atividades desde o início da colonização do país, já que em 1549 ocorreu a primeira nomeação feita por Dom João III para contador geral e guarda-livros (COELHO, 2000). Todavia, o primeiro relato contábil é datado do ano de 1770, quando o rei de Portugal expediu uma carta determinando a necessidade de matricular todos os guarda-livros. Essa, portanto, pode ser considerada a primeira regulamentação da profissão contábil no país. Nesse sentido, o mesmo autor postula que:

Dom José, rei de Portugal, expediu Carta de Lei a todos os domínios lusitanos (incluindo o Brasil, que ainda não havia obtido sua independência). Nela, fica estabelecida a necessidade de matrícula de todos os guarda-livros na Junta do Comércio, em livros específicos, ficando claro que a não inclusão do profissional no referido livro o tornaria inapto a obter empregos públicos, impedindo-o também de realizar escriturações, contas ou laudos. A lei proibia¹⁵ que os escritórios das casas de negócios contratassem guarda-livros sem matrícula e ainda exigia que, na Contadoria Pública, só fossem aceitos profissionais que tivessem cursado as aulas de comércio (COELHO, 2000, p. 43-44)

O desenvolvimento da profissão contábil no Brasil começou a ser efetivado de forma mais robusta, em virtude da expansão do comércio com a chegada da corte portuguesa em 1807 e com a instalação do governo provisório de D. João VI, em 1808, coincidindo com a decretação da abertura dos portos. No mesmo ano de 1808, foi publicado um alvará, que obrigou os Contadores Gerais da Real Fazenda a aplicar o método das partidas dobradas na escrituração mercantil, conforme prevê o inciso I do Título II, o qual postula que:

I. Para que o método de escripturação e fórmulas de contabilidade da minha Real Fazenda não fique arbitrário, e sujeito à maneira de pensar de cada um dos Contadores Geraes, que sou servido crear para o referido Erário: ordeno que a escripturação seja a mercantil por partidas dobradas, por ser a única seguida pelas Nações mais civilizadas, assim pela sua brevidade para o maneio de grandes sommas, como por ser a mais clara, e a que menos lugar dá a erros e subterfúgios, onde se esconda a malicia e a fraude dos prevaricadores. (ALVARÁ DE D. JOÃO VI, 28.06.1808)

O Alvará também relaciona os livros contábeis a serem utilizados pelas contadorias gerais e demais repartições da Real Fazenda, conforme inciso II do Título II, assim descrito, o qual postula que:

II. Portanto haverá em cada uma das Contadorias Geraes um Diário, um Livro Mestre, e um Memorial ou Borrador, além de mais um Livro auxiliar ou de Contas Correntes para cada um dos rendimentos das Estações de Arrecadação, Recebedorias, Thesourarias, Contratos ou Administrações da minha Real Fazenda. E isto para que sem delongas se veja, logo que se precisar, o estado da conta de cada um dos devedores ou exactores das rendas da minha Coroa e fundos públicos. (ALVARÁ DE D. JOÃO VI, de 28/06/1808)

Schimidt (2000) considera esse fato um marco inicial. Para o autor, embora não constitua o exato início da contabilidade no Brasil, esse teria sido o início de sua regulamentação. Dentre os eventos relevantes, o mesmo autor cita a obra do Visconde de Cairu, de 1809, em que apresenta seus estudos do comércio e um sistema de direito comercial.

¹⁵ Essa determinação ainda é vigente e contemplada na Resolução do CFC nº 560/83, por meio do **Art. 1º** “O exercício das atividades compreendidas na Contabilidade, considerada essa na sua plena amplitude e condição de Ciência Aplicada, constitui prerrogativa, sem exceção, dos contadores e dos técnicos em contabilidade legalmente habilitados, ressalvadas as atribuições privativas dos contadores.”

No ano de 1850, com o advento do Código Comercial por meio da Lei nº 556, de 25 de julho, constituiu-se a obrigatoriedade da escrituração contábil e da elaboração anual da demonstração do Balanço Geral. (SCHIMIDT, 2000). Tal evento representa uma das grandes manifestações em termos de legislação, e serviu como propulsor do desenvolvimento contábil brasileiro. O autor ressalta ainda que, por não adotar padrão, a norma levou os contadores brasileiros à experimentar as mais variadas tendências doutrinárias para a execução de suas atividades.

Em 22 de agosto de 1860, foi editada a Lei Imperial nº 1.083 (conhecida com Lei dos entraves). Conforme Iudícibus e Ricardino Filho (2002), é a primeira Lei das Sociedades por Ações. Essa Lei criou a Caixa Econômica da Corte e mecanismos, para possibilitar ao governo reger a política monetária do país. Depois dessa lei, somente o Banco do Brasil podia emitir moeda.

Regulamentada pelo Decreto 2.679 de 03 de novembro de 1860, a Lei acima objetivou corrigir alguns aspectos do Código Comercial e determinou a obrigatoriedade de publicar e remeter ao Governo dentro dos prazos e, conforme os modelos estabelecidos, os balanços, as demonstrações e os documentos determinados por esses (IUDÍCIBUS; RICARDINO FILHO, 2002).

Em 1870, por meio do Decreto Imperial nº 4.475, houve a primeira regulamentação contábil realizada em território brasileiro, pelo reconhecimento oficial da Associação dos Guarda-Livros da Corte. Coelho (2000) salienta que esse decreto representa um marco, pois caracteriza o guarda-livros como a primeira profissão liberal regulamentada no país.

Desse modo, podem ser observadas algumas qualificações demonstradas por profissionais de contabilidade e empresas da época, conforme se verifica nas figuras 1 e 2 e 3.



Figura 1 – Anúncio de oferta de serviços de profissional de contabilidade 1850

Fonte: Classificados do Jornal do Commercio, Rio de Janeiro 23/01/1850. Extraída da Dissertação de Coelho (2000, p. 45).

OFFERECE-SE huma pessoa com boa letra para apromptar alguma escripturação mercantil, ou para ajudar algum outro escripturario. Annunciem ou procurem na rua do Ouvidor n. 63.

Figura 2 – Anúncio de oferta de serviços de profissional de contabilidade 1835

Fonte: Classificados do Jornal do Commercio, Rio de Janeiro, 13/10/1835. Extraída da Dissertação de Coelho (2000, p. 45).

Guarda-livros

Uma casa importante d'esta praça precisa de um habil, perito e activo guarda-livros, preferindo um portuguez, solteiro, de idade de 35 a 45 annos e que saiba bem o portuguez e francez e seja affiançado por um ou dous negociantes considerados n'esta cidade.

Far-se-lhe-ha um ordenado de 5:000\$ a 6:000\$ por anno. Não se quer, porém, que seja fidalgo, sim que seja trabalhador, serio e applicado, sujeitando-se a vir para o escriptorio ás 7 horas da manhã e sahindo das 9 ou 10 da noite, segundo a exigencia do trabalho, visto que, qualquer dono de casa que de seus deveres se compenetra, assim o faz. Deseja-se uma pessoa que possa representar o dono ou substituil-o, quer como caixa, quer como gerente, e que assim deseje ser associado à dita casa ou em seu exercicio merecendo a confiança do dono, mostrando-se apto e capaz.

Quem pretender, estiver nos casos de sujeitar-se ás condições deixe carta fechada com as iniciaes P. Q., declarando onde mora, á rua dos Ourives n. 42, com as precisas declarações de modo a ser procurado e saber-se quaes os negociantes que o abonam. (.

Figura 3 – Anúncio de emprego para profissional de contabilidade 1889

Fonte: Classificado da "Gazeta de Noticias", Rio de Janeiro, 18/7/1889. Extraída da Dissertação de Coelho (2000, p. 45).

Em 1880, Veridiano de Carvalho publicou o Manual mercantil, que ficou caracterizado, segundo Schmidt (2000), como uma das primeiras e mais importantes colaborações para a divulgação e consolidação das partidas dobradas no Brasil.

Em 1902, com influência da Escola Italiana, a profissão contábil teve uma valiosa contribuição com a fundação, em 20 de abril, da Escola Prática de Comércio.

No ano de 1907, a Escola Prática de Comércio teve novamente seu nome mudado, agora para Escola de Comércio Álvares Penteado, sendo essa a primeira escola de contabilidade do Brasil. De acordo com Schmidt (2000), essa Escola “foi responsável pela formação de muitos dos primeiros professores de Contabilidade de destaque no cenário nacional, como é o caso de Francisco D’Auria e Frederico Herrman Júnior”.

Em 1919, foi criado o Instituto Paulista de Contabilidade, que viria ser o Sindicato dos Contabilistas de São Paulo.

Em 1931, o Decreto nº 20.158, de 30 de junho, organizou o ensino contábil e regulamentou a profissão de contador que, somente em 1945, viria a ser considerada uma carreira universitária com a criação das faculdades de Ciências Contábeis. Com a organização do ensino contábil, foi instituído o curso de contabilidade, que formava o chamado “perito-contador”, e aqueles que efetivassem dois anos de curso obteriam o título de guarda-livros

Em 1932, pelo Decreto Lei nº 21.033/32, de 08 de fevereiro, foram estabelecidas novas condições para o registro de contadores e guarda-livros, tornando obrigatória a assinatura dos livros comerciais. Peleias e Bacci (2004) afirmam que o decreto cumpriu “determinações do Código Comercial e da Lei de Falências vigentes à época” e, segundo os autores, “determinou outras regalias e exigências para o exercício da profissão contábil”.

Em 1939, o Decreto-Lei 1539, de 23 de agosto, alterou a denominação do curso de Perito-Contador para Contador.

No ano de 1940, por meio do Decreto-Lei nº 2.627, foi instituída a segunda Lei das Sociedades por Ações brasileira. A referida Lei estabeleceu procedimentos para a contabilidade nacional, como regras para avaliação de ativos, e para a apuração e distribuição de lucros, criação de reservas e padrões para a publicação do balanço e da demonstração de lucros e perdas.

Vale ressaltar que, também em 1940, o Decreto-Lei nº 2.416, de 17 de julho, que estabeleceu as normas sobre a Contabilidade para os Estados e Municípios, definiu o modelo

padrão de balanço orçamentário e as normas financeiras aplicáveis à gestão dos recursos públicos.

Em 1943, o Decreto-Lei 5.844/43 implantou o imposto de renda no Brasil, tendo como base de cálculo inicial o lucro real apurado pela contabilidade das empresas, coincidente com o lucro contábil. Porém, o evento principal veio pelo Decreto Lei nº 6.171, regulamentado pelo Decreto Lei nº 14.373, que objetivava promover a elevação do curso de contador ao nível superior. Naquele ano, o ensino superior passou por nova reformulação, destinando-se à preparação de auxiliares de escritório, para atender à demanda das empresas à época.

Em 1945, com a promulgação do Decreto Lei nº 7.988, a profissão adquiriu um status de carreira universitária, com o surgimento das faculdades de Ciências Contábeis. O referido Decreto Lei instituiu o curso de Ciências Contábeis e Atuariais, que conferia aos formandos a titulação de bacharel em Ciências Contábeis e Atuariais, assim como o título de doutor em Ciências Contábeis e Atuariais àqueles que, dois anos após a graduação, defendessem tese original.

Em 1946, por meio do Decreto-Lei 9.295/46, foram criados o Conselho Federal de Contabilidade - CFC e os Conselhos Regionais de Contabilidade – CRCs. O Decreto também definiu o efetivo perfil dos profissionais de contabilidade e delimitou as atribuições dos contabilistas.

Da criação da segunda lei das Sociedades por Ações em 1940 até a criação dos órgãos regulamentadores da classe Contábil, em 1946, percebeu-se a existência de uma lacuna, atribuída por Oliveira (1995) à ausência de profissionais com maiores conhecimentos técnicos. Tal lacuna deveria ser preenchida com o ensino superior.

Na cronologia até 1946, acima referida, alguns aspectos merecem destaque:

- a) a influência da legislação societária e tributária sobre a prática contábil;
- b) a implantação do Imposto de Renda;
- c) a edição das Leis das Sociedades por Ações;
- d) a implantação de alguns cursos que se tornaram referência do ensino de contabilidade no Brasil;
- e) a criação, em 1902, da primeira escola especializada no ensino da contabilidade, a Escola de Comércio Álvares Penteado;

f) a criação de importantes órgãos de classe, como Sindicato dos Contabilistas de São Paulo, o Conselho Federal de Contabilidade - CFC e os Conselhos Regionais de Contabilidade - CRCs.

Em 1958, a Lei nº 3.384/58 deu uma nova denominação à profissão de guarda-livros, que passou a integrar a categoria profissional de técnico em contabilidade. A referida Lei não faz menção às atribuições dos técnicos em contabilidade, permitindo a realização, por parte desses profissionais, de todas as atividades contábeis requeridas dos graduados nos cursos de Ciências Contábeis. Naquele mesmo ano, a Resolução nº 94/58 declarou como atividade privativa dos Contabilistas a escrituração dos livros fiscais.

Em 1964 o professor José da Costa Boucinhas introduziu um novo método de ensino, inspirado nos moldes norte-americanos, o que levou a uma reestruturação do ensino da contabilidade na Faculdade de Economia e Administração da USP (IUDÍCIBUS, 1997). SCHMIDT (2000) ressalta que a atuação do professor José da Costa Boucinhas liderou a mudança de orientação didática do ensino da contabilidade geral da metodologia anterior a 1964 para a que vigorou a partir daquela data.

Para a profissão contábil, a atuação do professor Boucinhas foi decisiva, já que, a partir de seu método, houve uma redução gradativa da influência das escolas de pensamento italianas sobre a contabilidade no Brasil, substituindo-as pela escola norte-americana.

Em 1965, por meio da Lei nº 4.728/65, foi regulamentado o mercado de capitais, assim como o surgimento da função de auditor independente, a qual viria a ser regulamentada em 1972, por intermédio da Resolução nº 220/72 do Banco Central do Brasil.

No ano de 1969, o Decreto-Lei 486/69, de 03 de março de 1969, determinou a todo comerciante a obrigatoriedade de seguir uma ordem uniforme de escrituração, mecanizada ou não, utilizando os livros e papéis adequados, cujo número e espécie ficariam a seu critério. O referido Decreto-Lei foi regulamentado pelo Decreto 64.567/69, de 22 de maio de 1969 que, dentre outras providências, definiu que nas localidades onde não houvessem contabilistas legalmente habilitados, a escrituração ficaria a cargo do comerciante ou de uma pessoa por esse designada.

Em 1969, foi promulgado o Decreto-Lei nº 1.040, de 21 de outubro de 1969. Esse Decreto definiu o seguinte: a forma de constituição e regulação da eleição dos membros do CFC, o período de mandato, as regras para a aplicação da receita dos CRC's e do CFC e o

regime jurídico a ser aplicado aos servidores do CRC's e CFC (CLT). Ademais, determinou a elaboração e aprovação do Código de Ética Profissional dos Contabilistas.

Em 1970, a Resolução do CFC nº 290/70, de 4 de setembro, aprovou o Código de Ética Profissional. Essa Resolução foi alterada em 1996, pela Resolução CFC nº 803/96, de 10 de outubro, que dispõe sobre a ética profissional do contabilista.

Em 1976, dois fatos ficaram caracterizados como grandes marcos da profissão contábil no Brasil. O primeiro foi a aprovação da Lei nº 6 404/76, chamada de Lei das Sociedades Anônimas, que alterou de forma substancial a estrutura contábil até então existente no país, e o segundo, a criação da Comissão de Valores Mobiliários - CVM, por meio da Lei nº 6.385 de 07 de dezembro de 1976, nos moldes da *Securities Exchange Commission* – SEC, o que enraizou por completo a visão norte-americana de contabilidade no Brasil. A respeito da referida lei, Oliveira (1995, p.23) comenta que:

Essa lei, além de se revestir da maior importância não só para a Contabilidade e Auditoria como para o mundo dos negócios em geral, contribuiu ao ingresso do Brasil, como pioneiro, numa área especialíssima que é a correção monetária integral das referidas demonstrações financeiras. Este assunto tem repercussão internacional, estando sendo estudado atualmente em vários países e tem como referência a experiência brasileira.

A CVM assumiu algumas atribuições do Banco Central e passou a regular, prestar consultoria e julgar, em instância administrativa, operações relativas a órgãos, entidades e/ ou profissões sob sua jurisdição, dentre as quais as sociedades anônimas e os auditores independentes.

Coelho (2000) afirma que, a partir de então, a profissão ficou muito mais bem estruturada, e os profissionais passaram a reconhecer que era preciso manter-se sempre atualizados, caso quisessem usufruir as vantagens que tais eventos causaram na expansão da profissão e na maior oferta de empregos no mercado do trabalho.

Sobre o assunto, Peleias e Bacci (2004, p.52) observam que “à medida que o desenvolvimento se intensificou com os passar dos anos e, principalmente, a partir do século XX, novas situações se apresentaram, exigindo respostas mais rápidas e consistentes da Contabilidade e de seus profissionais”.

As Décadas de 80 e 90 não trouxeram fatos de ordem relevante para o desenvolvimento da profissão. Milanesi (2003) relaciona alguns eventos:

- a) o Conselho Federal de Contabilidade iniciou a fixação constante dos Princípios Fundamentais de Contabilidade e das Normas brasileiras de Contabilidade;

- b) o agigantamento das empresas tornou a contabilidade um instrumento imprescindível de prestação de contas de administradores de patrimônios coletivos;
- c) a multinacionalização das empresas passou a exigir a uniformização de normas e princípios contábeis e também de padrões de ética e de exercício profissional;

De todo modo, vale ressaltar algumas prerrogativas instituídas nessas décadas, que tiveram por objetivo a evolução da profissão:

- a) em 1983, a Resolução nº 560/83, que Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, definiu as atividades privativas e compartilhadas do profissional de contabilidade. A resolução também visa à revisão das Resoluções CFC nºs 107/58, 115/59 e 404/75, objetivando a sua adequação às necessidades de um mercado de trabalho dinâmico e ao saneamento de problemas ocorrendo na aplicação dessas Resoluções;
- b) em 1996, foi criada a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro, que definiu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.
- c) em 1999, entrou em vigor o Decreto 3.000/99, que regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Ainda em 1999, por meio da Resolução CFC nº 853/99, foi instituído o Exame de Suficiência como requisito para obter o Registro Profissional em CRC, que mais tarde foi revogada.
- d) em 2002, a Resolução CFC Nº 948/02 versou sobre a não-concessão de Registro Profissional em CRC aos portadores de certificados e diplomas de nível técnico na área de Contabilidade (profissional de gestão), definido na Lei nº 9.394, de 20/12/96, que concluíssem o curso após o exercício de 2003.
- e) em 2003, por meio do Parecer CNE/ CES nº 289/2003, foi elaborado o projeto de Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN, que orienta os cursos de graduação a partir das propostas a serem enviadas pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação ao CNE, tal como viria a estabelecer o inciso VII do art. 9º da nova LDB 9.394/96, de 20 de dezembro.
- f) em 2004, o Parecer CNE/ CES nº 269/2004 teve por objetivo alterar o Parecer CNE/ CES 289/2003 e a Resolução CNE/ CES nº 6/2004, relativa às Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis. A alteração visa principalmente a desvincular as atividades da profissão de Atuário das atividades inerentes ou compartilhadas do profissional de contabilidade, ou seja, o documento do

Instituto Brasileiro de Atuária (IBA) registra que a Ciência Contábil não deve ser confundida com a Ciência Atuarial, por possuírem fundamentos teóricos distintos.

A explanação retro, levada a efeito, permitiu observar um considerável dinamismo na evolução da profissão contábil, até pelo motivo de ter que se alinhar à evolução da sociedade. A respeito desse desenvolvimento, segundo Franco (1999, p. 443), “ o progresso da contabilidade como técnica, como doutrina e como profissão tem sido sem precedentes nos últimos anos, como resultado do desenvolvimento do qual a contabilidade pode ser considerada causa e efeito”. Já Peleias e Bacci (2004, p.) complementam que:

[...] o desafio de adaptação à realidade é permanente e cada vez maior, e o sucesso da Contabilidade e de seus profissionais em grande parte está ligado à capacidade de percepção e de oferecimento de respostas aos desafios que lhes forem apresentados. Este dinamismo marca o desenvolvimento da sociedade, e por consequência da Contabilidade e de seus profissionais.

Assim, a Contabilidade já não pode mais preocupar-se apenas com registros e balanços. Ela deve revelar, pelas demonstrações contábeis, todos os fenômenos da dinâmica das entidades econômicas, mediante a aplicação dos Princípios e Normas emanados da doutrina contábil.

2.2 Áreas de atuação do profissional de Contabilidade

É fato que a informação contábil é indispensável na gestão das organizações, com finalidades desde planejamento e controle passando por subsídios de gerenciamento e tomadas de decisões.

O profissional de contabilidade desenvolve uma série de atividades, como o suporte tributário e fiscal, mercantil e de gestão, por meio de demonstrativos financeiros, gráficos explicativos, análises de balanço, fluxo de rotinas e mapeamento de riscos existentes. Esses são alguns exemplos da aplicabilidade e importância do contador e da Contabilidade na geração de informações para a tomada de decisão e continuidade dos negócios. Sobre o tema, Durante (2004, p. 5) salienta que:

Uma empresa sem contabilidade é uma entidade sem memória, sem identidade e sem as mínimas condições de sobreviver ou de planejar seu crescimento. Impossibilitada de elaborar demonstrativos contábeis por falta de lastro na escrituração, por certo encontrará grandes dificuldades em obter empréstimos bancários ou de preencher uma simples informação cadastral.

É relevante a gama de atividades que geram essas informações, constituindo um campo de trabalho com amplitude considerável. Nesse sentido, Marion e Robles (1998, p. 29) ensinam que:

Freqüentemente os responsáveis pela administração estão tomando decisões quase todas importantes, vitais para o sucesso do negócio. Por isso, há necessidade de dados, de informações corretas, de subsídios que contribuam para uma boa tomada de decisão. [...] a contabilidade é um grande instrumento que auxilia a administração a tomar decisões.

Echeverria (2000, p.8) ressalta a amplitude do campo de atuação do profissional de contabilidade, afirmando que em qualquer objeto de atividade do segmento empresarial privado haverá um contador. Segundo o autor, o profissional atua na organização em sua criação, seu acompanhamento, desenvolvimento e, inclusive, no encerramento. Salienta ainda um princípio que, para ele, permanecerá válido:

[...] a todo tempo, as áreas promissoras serão aquelas em que o profissional tiver a oportunidade de usar seu conhecimento combinado com a criatividade individual. São áreas onde a informática e a reengenharia nunca conseguirão eliminar a necessidade de trabalho analítico e criativo.

Todavia, na opinião de Marion (2002), existem ainda muitas empresas e profissionais que não se utilizam da contabilidade em sua plenitude, não se beneficiando, portanto, do vasto campo oferecido por essa ciência. Assim, o autor (2002) afirma que o mercado de trabalho para o profissional de contabilidade mostra-se como um dos mais amplos, no que se refere à quantidade de atividades que podem ser desenvolvidas por tal profissional.

Iudícibus (1997, p.21), ao definir a amplitude do mercado para o profissional de contabilidade, postula que:

A contabilidade, na qualidade de metodologia especialmente concebida para captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de qualquer ente, seja este pessoa física, entidade de finalidades não-lucrativas, empresa, ou mesmo pessoas de direito público, tais como: Estados, Municípios, União, Autarquias etc., tem um campo de atuação circunscrito às entidades supramencionadas, que equivale a dizer, muito amplo.

Koliver (2005, p.36) salienta que os recursos contábeis podem ser utilizados em outras atividades, e que, de certa forma, o desenvolvimento dessas atinge diretamente a contabilidade, pois afeta o patrimônio e o réditio, eminentemente contábil. Assim, o autor comenta que:

[...] sejam quais forem os conhecimentos e técnicas adicionalmente necessários para a preparação de informações adequadas a uma correta tomada de decisões, sempre será imprescindível a utilização dos recursos específicos da Contabilidade na análise e preparação dos dados finais, pela singela razão de que, em qualquer circunstância,

se estará sempre tratando de elementos que se refletirão em demonstrações contábeis, pois, finalmente, as projeções sempre se referirão a variações patrimoniais quantitativas e qualitativas, já acontecidas ou previstas, constituindo, pois, a parte essencial do sistema de informações da entidade.

A pesquisa feita em 2000 pelo site www.jobtrack.com (especializado em estudantes e recém-formados) nos Estados Unidos sobre o mercado de trabalho para os jovens que acabaram de sair da faculdade mostra que, no quesito quantidade de vagas disponibilizadas, a área de contabilidade e finanças aparece em terceiro lugar, com 11,7% do total, conforme tabela 3, a seguir:

ÁREAS	PARTICIPAÇÃO
Computação	13,8% das vagas
Educação	13,0% das vagas
Contabilidade e finanças	11,7% das vagas
Vendas/marketing	11,1% das vagas
Administração	10,8% das vagas
Engenharia	10,5% das vagas
Trabalho em igrejas	6,3% das vagas
Comunicações	5,5% das vagas
Outros	17,3% das vagas

Tabela 3 – Participação das ofertas de vagas de emprego, por área, anunciada por empresas americanas

Fonte: www.jobtrack.com.br

O CFC (1983, p.2), por meio da Resolução 560/83, artigo 2º, define uma série de condições nas quais o profissional de contabilidade pode enquadrar-se para exercer suas atividades:

O profissional de contabilidade pode exercer as suas atividades na condição de profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela CLT (com vínculo empregatício¹⁶), de servidor público, de militar, de sócio de qualquer tipo de sociedade, de diretor ou de conselheiro de quaisquer entidades, ou, em qualquer outra situação jurídica definida pela legislação, exercendo qualquer tipo de função.

O mesmo artigo 2º ainda prevê os cargos que podem ser ocupados pelo profissional de contabilidade e que levam a efeito as condições acima mencionadas. O referido artigo menciona que essas funções poderão ser exercidas em cargos como os de chefe, subchefe, diretor, responsável, encarregado, supervisor, superintendente, gerente, subgerente, de todas as unidades administrativas onde se processem serviços contábeis.

¹⁶ O art. 3º da CLT define o empregado como: "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Trabalhador subordinado, que recebe ordens, é pessoa física que trabalha todos os dias ou periodicamente, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando esporadicamente e é assalariado e presta pessoalmente os serviços".

Os referidos cargos podem ter, segundo a Resolução acima, as seguintes titulações:

Quanto à titulação, poderá ser de contador, contador de custos, contador departamental, contador de filial, contador fazendário, contador fiscal, contador geral, contador industrial, contador patrimonial, contador público, contador revisor, contador seccional ou setorial, contadoria, técnico em contabilidade, departamento, setor, ou outras semelhantes.

2.2.1 Áreas de atuação nas empresas

Com o objetivo de proporcionar uma melhor idéia do campo de atuação, foram relacionadas as atividades que podem ser desenvolvidas pelo profissional de contabilidade nas empresas. Não foram contempladas atuações no setor público, na área acadêmica, nos organismos internacionais e nas instituições extraterritoriais¹⁷.

Para levar a efeito a referida descrição, foram utilizadas como suporte as seguintes bases de informação:

- a) a Classificação Nacional de Atividade Econômica Fiscal - CNAEF versão 1.1., aprovada e divulgada pelo Conselho Nacional de Classificação - CONCLA nº 7, de 16 de dezembro de 2002. A CNAEF é oficialmente adotada pelo sistema estatístico nacional e pelos órgãos gestores de cadastros e registros da administração pública do País. A classificação é utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em pesquisas envolvendo quantitativos de empresas.
- b) a Resolução 560, de 28 de outubro de 1983, que especificou as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-Lei 9.295, de 27 de maio de 1947, o qual regulamentou a profissão contábil no Brasil;
- c) a Descrição de Cargos e Salários da Pesquisa Manager de Remuneração, Volume 3, Edição de maio/ 2005;

As áreas que comportam cargos que podem ser ocupados pelo profissional de contabilidade foram definidas com base em uma estrutura hierárquica simples, cujos níveis seguem destacados na tabela 4. As atividades oriundas dos referidos cargos estão evidenciadas no Apêndice C:

¹⁷ Atividades de enclaves diplomáticos ou similares (embaixadas, consulados, representações de organismos internacionais) no Brasil, em que se enquadram os organismos localizados no país dentro do conceito de extraterritorialidade, ou seja, o local físico em que operam não é considerado território sob as leis nacionais.

A	Presidente/ Vice Presidente
B	Diretor Administrativo e Financeiro/ Controller
C	Gerente/ Chefe/ Supervisor Financeiro
D	Analista/ Assistente Financeiro e Econômico-Financeiro
E	Gerente/ Chefe de Auditoria
F	Auditor
G	Gerente de Controladoria
H	Gerente/ Chefe (Contador)/ Supervisor de Contabilidade
I	Analista/ Assistente Contábil
J	Chefe/ Analista/ Assistente de Ativo Fixo
K	Chefe/ Analista/ Assistente de Escrituração Fiscal
L	Chefe/ Analista/ Assistente de Custos
M	Gerente/Chefe/Analista/Assistente de Orçamentos

Tabela 4 – Cargos que podem ser ocupados pelo profissional de contabilidade nas Empresas

Fonte: o Autor com base na Resolução CFC 560/83 e na Pesquisa Manager de Remuneração Vol. 3 Ed. maio/2005

Embora seja uma quantidade considerável, a descrição de áreas e cargos acima mencionados e das atividades descritas no Apêndice C não visa a constituir um todo quanto ao campo de trabalho do profissional de contabilidade nas empresas. Para tal, são necessários estudos mais aprofundados, especificamente a respeito do tema. Embora isso seja verdade, existe a possibilidade de não se chegar à relação completa das atividades.

Koliver (2005, p.35) comenta a delimitação das atividades feitas pela resolução 560/83 e relaciona outras, cujo exercício, embora compartilhado com outras profissões, é amplamente desenvolvido por profissionais de contabilidade. Sobre o assunto, comenta que:

A delimitação analítica das atividades inerentes à Contabilidade, segundo consta na Resolução CFC nº 560-83, não constitui elemento impeditivo do reconhecimento da existência de tarefas cujo exercício é compartilhado com outras profissões. Nesse sentido, um ótimo exemplo é o do **planejamento tributário**, que demanda o uso de recursos técnicos de outros ramos do Conhecimento, como o Direito e a Economia, além do instrumental disponibilizado pela Matemática e a Estatística. Entretanto, mesmo nesse caso, a preparação das informações que possibilitem a tomada de decisões fundamentadas por parte dos gestores da entidade deverá alicerçar-se na Contabilidade, por envolver necessariamente análises da formação do réditto.

Ainda a respeito da extensão das atividades do profissional de contabilidade, o mesmo autor ensina que, analisando o conteúdo das tarefas realizadas nos setores de controladoria, pode-se afirmar que esses, em sua maioria, pertencem ao campo da contabilidade.

Da leitura de Catelli (2001), depreende-se que a Controladoria, enquanto unidade organizacional, ao suprir os gestores com informações necessárias ao suporte do processo de gestão, congrega um grande número de atividades, que podem ser desenvolvidas pelo profissional de Contabilidade.

Já para Marion (2002), a Contabilidade é uma das profissões que mais proporciona oportunidades para o profissional, e salienta que o estudante que optou por um curso superior de Contabilidade terá inúmeras alternativas.

Enfim, com o objetivo de evidenciar a importância e grandeza das atividades que podem ser desenvolvidas pelo profissional de contabilidade, recorreu-se à afirmação de Koliver (2005), o qual ensina que as condições imprescindíveis para a geração de informações adequadas à tomada de decisões corretamente fundamentadas passam pelos institutos de Contabilidade. O autor evidencia sua afirmação por meio de um esquema, conforme a Figura 4, que sugere uma síntese do desenvolvimento e do exercício da profissão contábil com vistas à satisfação das necessidades dos gestores da entidade e dos usuários externos.

Da referida Figura 4, depreende-se que o exercício da profissão contábil orienta-se por três vertentes, a saber:

- a) pelas teorias e doutrinas contábeis e a epistemologia, metodologia e a lógica que definem a contabilidade como Ciência Social com objeto no patrimônio das entidades e com objetivo nas variações patrimoniais quantitativas e qualitativas. Para a satisfação desse objetivo utiliza-se de métodos específicos norteados pelos Princípios Fundamentais de Contabilidade e ordenamentos sobre aplicações profissionais concretas da Contabilidade;
- b) pelas atividades legalmente definidas como prerrogativas dos contabilistas propostas pelo Conselho Federal de Contabilidade;
- c) pelos princípios éticos norteados pelas normas comportamentais no exercício profissional específico, bem como pelo estudo das relações do contabilista com os usuários de seus serviços e institutos que permeiam o profissional e que resultam no código de ética profissional do contabilista.

A seguir, a referida figura:

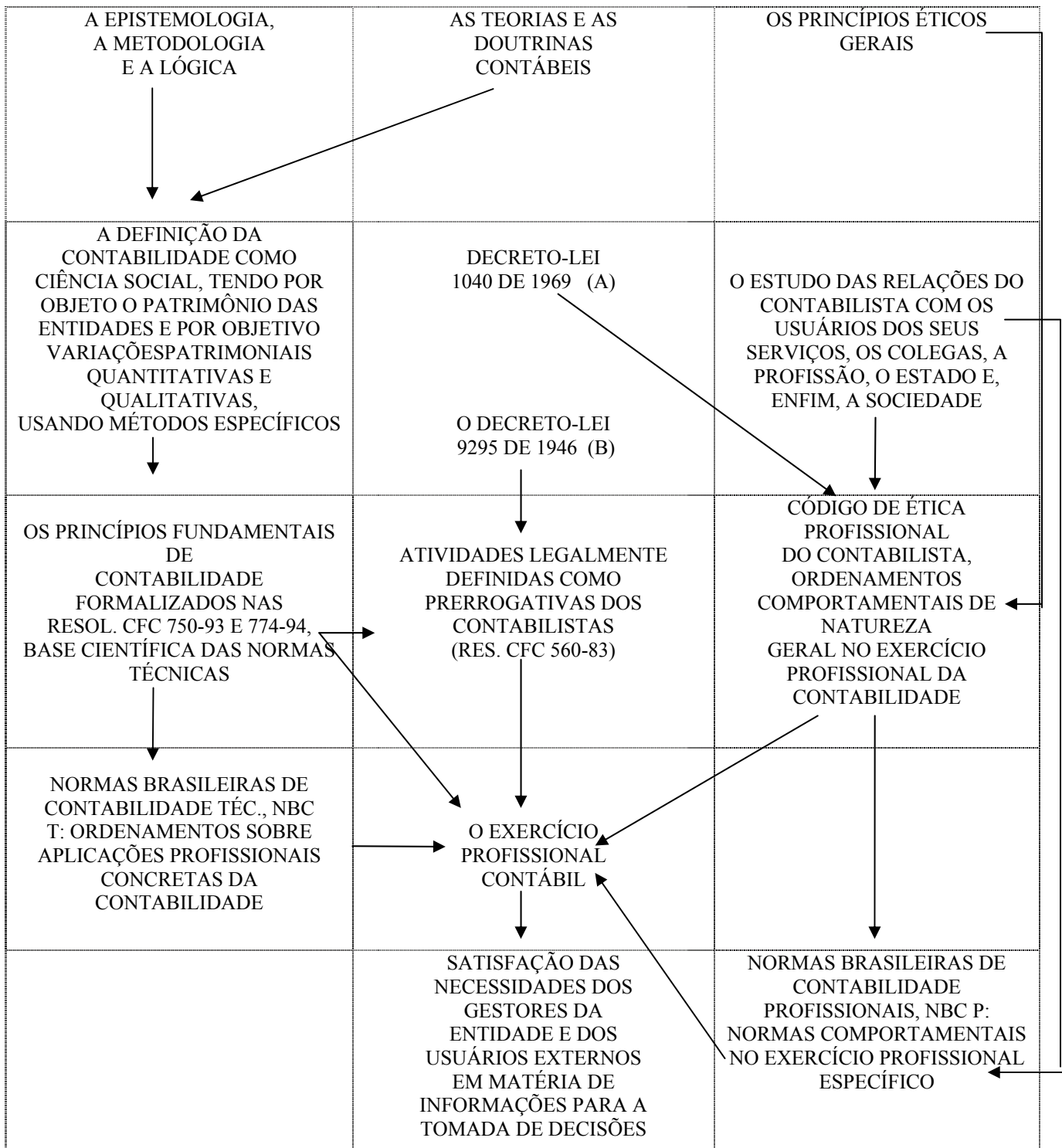


Figura 4 – Síntese da Ciência e da profissão Contábil

Fonte: Koliver (2005, p. 38)

- (A) Dispõe sobre os Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, regula a eleição de seus membros e dá outras providências.
- (B) Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros e dá outras providências

2.3 O Perfil do profissional de acordo com a literatura

Neste item, objetiva-se apresentar, conforme a verificação da bibliografia, o perfil do profissional de contabilidade.

Conforme conta a história, os seres humanos pré-históricos, por não conseguirem entender os fenômenos da natureza, tinham reações de medo e espanto. Com a evolução da inteligência, passaram à tentativa de explicar esses fenômenos, mesmo que muitas vezes de forma equivocada. Todavia, evoluíram para buscar respostas por meio de caminhos que pudessem ser comprovados, nascendo, portanto, a ciência metódica, a qual sempre procura uma aproximação com a lógica.

Em função da necessidade de se explicar os fenômenos ocorridos em seu ambiente e de adequar-se à rapidez com que as organizações tomam suas decisões e atender às demandas que o dinâmico mercado e a sociedade lhe impõem, torna-se indispensável ao profissional de contabilidade a atualização, o aperfeiçoamento e a reciclagem contínua de seus conhecimentos.

Desde os primeiros momentos do desenvolvimento da Contabilidade no Brasil, verifica-se uma constante modificação nas organizações: as transações ultrapassaram as barreiras geográficas e tornaram-se cada vez mais complexas. Porém, no decorrer desse desenvolvimento, surgiu a preocupação com a qualificação do contador, o que contribuiu para a discussão sobre o perfil do profissional de contabilidade, o ensino superior e os aspectos relacionados à qualidade da prestação de serviços por contadores no Brasil e no mundo.

Franco (1999, p. 82-83), quando aborda o perfil do profissional de contabilidade, vai além dos conhecimentos técnicos ao afirmar que esse profissional precisa criar um balanceamento entre a formação teórica e a experiência prática. Para ele, o “Contador da atualidade precisa também desenvolver habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e à administração, criando um balanceamento adequado entre a formação teórica e a experiência prática”.

Dentro de uma organização, o contador é um “comunicador” em potencial, pois se relaciona com todas as áreas da empresa. Nesse sentido, Nasi (1994, p.5) enfatiza que:

[...] o contador deve estar no centro e na liderança deste processo, pois, do contrário, seu lugar vai ser ocupado por outro profissional. O contador deve saber comunicar-se com as outras áreas da empresa. Para tanto, não pode ficar com os conhecimentos restritos aos temas contábeis e fiscais. O contador deve ter formação cultural acima da média, inteirando-se do que acontece ao seu redor, na sua comunidade, no seu

Estado, no seu País e no mundo. O contador deve ter um comportamento ético e profissional inquestionável. O contador deve participar de eventos destinados à sua permanente atualização profissional. O contador deve estar consciente de sua responsabilidade social e profissional.

Para Cosenza (2001, p.58), houve uma mudança no perfil do profissional contábil dos anos 60 para os anos 80, passando de especialista para generalista. Contudo, o autor observa que o período atual é de adaptação, isto é, não basta saber muito, é necessário que o profissional “goste de aprender sempre e rápido”. Assim, diz que:

Nos anos 60, o perfil profissional foi voltado para o especialista (entendia de tudo sobre uma coisa só) e nos anos 80 foi o generalista (entendia de tudo um pouquinho), a palavra chave no terceiro milênio será a ‘adaptação’. E, para isso, um dos requisitos principais será o ‘saber muito’, acompanhado do ‘gostar de aprender sempre mais e rápido’.

Atualmente, espera-se que o contador evolua constantemente e adquira uma série de atributos indispensáveis nas diversas especializações da profissão contábil. Para Montaldo (1995, p.32), o profissional da área contábil é um agente de mudanças, devendo mostrar suas habilidades. Sobre isso, assevera que:

[...] o contador deve desempenhar aqui um papel importante nas negociações inter-regionais, assessorando, pesquisando, trazendo informações e elementos que assegurem o fluxo de informação contínua, que leva a uma tomada de decisão racional, devendo oferecer um serviço socialmente útil e profissionalmente eficiente, que não seja apenas fruto da experiência e da formação universitária recebida, mas também de seu compromisso de incrementar e renovar constantemente o caudal de seus conhecimentos em prol da unidade regional.

Laranja (2005, p.4), ao comentar a dinâmica empresarial, considera que, pela sua própria natureza, essas mudanças “exigem um Contador de Negócios”. A autora afirma que são amplos os caminhos que o contador pode seguir; porém, ressalta que a demanda das empresas é cada vez mais voltada para um gestor dos dados contábeis e, para isso, é necessário que esse profissional desenvolva e assuma uma visão empresarial. Dessa forma, afirma que:

Os caminhos que um profissional de contabilidade pode seguir são amplos. Mas tanto especialistas do mercado como professores de alta qualificação concordam num ponto: a tendência é que o contador assuma uma visão empresarial. As empresas demandam por um gestor das informações contábeis, trabalhando com análise dos dados da contabilidade e que colabore para a tomada de decisões dos empresários.

As opiniões de vários especialistas, coletadas pela referida autora (2005, p.4), concordam com a afirmação da amplitude da área de atuação do profissional de Contabilidade e com a permanente necessidade de atualização frente às necessidades do mercado:

Além de preparar os dados contábeis, o contador tem que ser um conhecedor da causa, ele é por excelência um gerente de informações...” Ernani Ott, Professor e

coordenador do mestrado em Ciências Contábeis da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos).

Nota-se que, pela afirmação acima, o contador é conhecedor, pelo menos deve ser, de toda e qualquer transação ocorrida na entidade.

A autora ainda menciona que as atividades mencionadas pelos especialistas e desenvolvidas pelo profissional de contabilidade estão intrínsecas ao princípio de maior transparência, com controles internos e governança corporativa. Ademais, diz que outras áreas valorizadas são as consultorias de planejamento tributário e da legislação societária.

Segundo Andrade, A. G. (2001), é necessário que o profissional contábil, empregado ou prestador de serviços, assuma seu papel de consultor dentro das organizações. A vantagem é obtida por seu envolvimento com as informações e com o desempenho das empresas, seus conhecimentos de impostos, de contratos, de custos etc, que fazem dele um participante completo no processo decisório das organizações.

Já Martinez e Ferreira (2005) defendem que a base mínima de conhecimento que o profissional de contabilidade deve ter atualmente, dentre outras, inclui economia brasileira e contas nacionais. Conforme os autores, os conhecimentos devem abranger também produtos e serviços do mercado financeiro, matemática financeira, contabilidade gerencial, sistema tributário nacional, economia internacional e conhecimento geral de tecnologia da informação, com ênfase em suas funções financeiras e estatísticas e seus recursos de simulação.

Castelo Branco (2005, p. 1) observa que, atualmente, o profissional de contabilidade opera em um ambiente que cada vez mais exige informações úteis, completas, corretas e em um curto espaço de tempo. Assim, ao listar as habilidades que o profissional deve trazer em seu bojo para ter uma adequada visão de mundo, menciona que:

O profissional contábil deve possuir um perfil e uma formação humanística, uma visão global que o habilita a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido, tomando decisões em um mundo diversificado e interdependente. Deve ter uma formação técnica e científica para desenvolver atividades específicas da prática profissional, com capacidade de externar valores de responsabilidade social, justiça e ética. Deve ter competência para compreender ações, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações, compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional, desenvolvimento da autoconfiança e capacidade de transformar.

A Resolução CNE/ CES 10/2004, já citada neste trabalho, sistematiza, por meio do Artigo 4º, o perfil do profissional de contabilidade a ser formado, Em um desses perfis, aparece a visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil e seu desenvolvimento

calçado no expressivo domínio das funções contábeis. A Resolução inclui ainda noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais.

Além disso, seu objetivo é viabilizar aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade (Resolução CNE/ CES 10/2004).

É possível verificar, portanto, que especialistas concordam quando se afirma que o campo do profissional de contabilidade é vasto, que é necessária uma busca constante na atualização do profissional e também uma adequada identificação do seu papel na organização. A respeito disso, Neves e Bazzo (2004, p.2) discorrem que:

O profissional da contabilidade, rebocado pelas influências da globalização e pelo acentuado processo de homogeneização sócio-cultural, em especial por essa rápida evolução e difusão do uso da tecnologia da informação nas empresas de um modo em geral, aliada a complexidade dos controles que o mercado passou a exigir, especialmente aqueles relacionados às legislações tributária, trabalhista e previdenciária, viu-se obrigado a mudar seu enfoque de mero *guarda-livros*, ou ligado à *arte de escrever*, para um enfoque muito mais moderno, voltado para a assessoria daqueles que detêm o poder decisório na burocracia.

Não basta mais ao profissional da contabilidade limitar-se ao registro e ao fornecimento de dados, mas, principalmente, mediante percepções, interpretar o produto gerado pela tecnologia da informação, funcionando como um *tradutor* dos dados e informações produzidas junto à cúpula organizacional, visando a auxiliar os gestores na elaboração das projeções futuras. O Contabilista deve buscar continuamente atualizar os seus conhecimentos, buscar ser criativo no sentido de apresentar aos superiores soluções e alternativas, não apenas problemas, bem como se comprometer com o sucesso do órgão ou entidade em que trabalha, independentemente de comando político ou partidário.

2.3.1 A importância da atualização do profissional de Contabilidade

O conhecimento não é estante, é dinâmico e renovável. Há sempre algo novo a ser descoberto ou desenvolvido em qualquer área profissional, ainda que seja apenas uma nova forma de tratar o mesmo objeto de estudo. Essa afirmação ganha mais importância quando se trata da Contabilidade, que tem como base as atividades alicerçadas em conhecimento teórico e prático e está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento da sociedade.

Segundo Iudícibus (1997, p. 7), são amplos os assuntos abrangidos pela Contabilidade e, dessa forma, o autor enfatiza a atualização do profissional, ao dizer que:

Para seu benefício profissional e como cidadão, o contador deve manter-se atualizado não apenas com as novidades de sua profissão, mas de forma mais ampla,

interessar-se pelos assuntos econômicos, sociais, políticos que tanto influem no cenário em que se desenrola a profissão.

Vale ressaltar que a necessidade de uma maior erudição quanto aos assuntos que norteiam a profissão, além de atender às necessidades da sociedade, também está voltada ao retorno que tal investimento pode trazer; nesse caso, trata-se do retorno financeiro.

Barros e Varandas (1987) constataram, empiricamente, que muitos trabalhadores com carteira assinada recebem salários, em média, bem mais elevados do que aqueles sem carteira. Para os autores, essa discrepância está atribuída ao fato de que os trabalhadores registrados são os que possuem, em média, maior nível de educação e de experiência no mercado de trabalho, o que, de certa forma, os tornaria mais produtivos e explicaria, em parte, a referida discrepância.

Ademais, essa constatação pode ser identificada nas afirmações a seguir, as quais evidenciam a necessidade de o contador atualizar-se na área de gestão. Apesar de ser o profissional responsável pelo gerenciamento da informação, ele não será menos responsável pelas decisões tomadas com suporte nessas informações. Nesse sentido, as afirmações coletadas por Laranja (2005, p. 4) asseveram que:

Esse novo perfil está ligado cada vez mais à área de controladoria. A área de finanças também é interessante, está muito relacionada à contabilidade empresarial e ao orçamento...” Ernani Ott (Unisinos).

Ele passa a ser visto como um assessor do empresário, principalmente em temas financeiros como, capital de giro. Selia Gräbner, Professora e coordenadora do departamento de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

De acordo com Kyrillos (1998, p. 106), as empresas culpam-se pela falta de trabalhadores adequadamente treinados e pelo fato de que algumas competências requeridas poderiam ser melhores trabalhadas, tais como:

1. desenvolver o *pensamento criativo*, no sentido de que o educando entenda que uma atuação profissional implica *entender o todo* e utilizar esta visão ampliada nas suas atividades no mundo do trabalho, procurando formas construtivas de desafiar o formato usual de ver as coisas;
2. trabalhar o *pensamento analítico*, utilizando métodos que permitam ao futuro profissional perceber semelhanças em questões aparentemente não relacionadas, e perceber, também, de que maneira elas realmente se relacionam.

Assim, cabe reiterar que a Contabilidade passa por uma renovação à medida que o próprio meio social renova-se e lhe impõe desafios. Poucos exemplos são necessários para suportar a afirmação de que é necessário ao profissional dessa área evoluir em suas habilidades de acordo com as necessidades do mercado.

Em entrevista à jornalista Laranja (2005, p. 4), o professor Ernani Ott faz as seguintes considerações sobre a questão:

Como toda ciência de base social, a Contabilidade se renova à medida que a sociedade impõe novos desafios à profissão e dela exige soluções. Algumas discussões têm aparecido com força na área, como a avaliação de ativos intangíveis. É preciso saber identificar, mensurar e divulgar esses valores. Hoje os balanços não trazem essa informação.

Assim como a questão citada acima, em que se faz necessário o desenvolvimento de novas formas de evidenciação quanto ao valor da empresa para o meio em que ela está inserida, questões relativas ao meio ambiente, incentivos fiscais, planejamento tributário e muitos outros assuntos novos são demonstrativos que devem conscientizar o Contador da importância de uma educação profissional continuada.

2.3.2 Educação profissional continuada

Com esta dissertação, pretende-se identificar o perfil do profissional de contabilidade requerido pelas empresas, para que, com base nessas informações, este busque equalizar sua condição profissional com as necessidades do mercado. É necessário considerar que o aperfeiçoamento e a manutenção do conhecimento são elementos do processo de educação, cujo objetivo é garantir ao Contador o exercício de sua profissão. Desse modo, é possível evidenciar as informações sobre possibilidades de formação permanente, ou seja, a Educação Profissional Continuada.

A Educação Profissional Continuada tem sido um conceito bastante difundido; uma conseqüência da constante evolução pela qual passam as diversas áreas do conhecimento, impulsionadas por novas descobertas científicas, novas tecnologias e novos processos. Pode ser considerada como a apropriação de todo e quaisquer aspectos conceituais e instrumentos que possibilitam a atuação competente em cada profissão ou como a “extensão dos conhecimentos da área de cada profissional”. (TARAPANOFF, 1997, p. 58).

A educação profissional continuada torna-se importante em toda e qualquer profissão na medida em que, conforme já citado, constantes e rápidas mudanças são apresentadas no ambiente profissional alterando seu escopo, a base do conhecimento e, de certa forma, a metodologia da profissão.

Um exemplo dessa mudança de escopo é o impulso dado a todas as áreas profissionais a partir da revolução tecnológica da microinformática que, em poucas décadas,

tornou obsoletas várias técnicas e métodos utilizados na produção de bens ou na prestação de serviços.

Para Salvagni (2003, p.1), o indivíduo somente consegue a equalização dos seus conhecimentos com as necessidades requeridas pelo mercado. Dessa forma, enfatiza que:

o conhecimento, a tecnologia, as exigências da profissão crescem continuamente, e cada vez mais rápido. Isso obriga o indivíduo que deseja se manter competente (e competitivo) a acompanhar essa evolução. E como se consegue isso? Aprendendo continuamente.

Já para Andrade, C. C. B. M. (2002), cabe ao profissional de contabilidade otimizar sua adaptação ao atual perfil desejado pelo mundo dos negócios, sob pena de estar fadado ao insucesso. Nessa mesma linha, Cheibub (2003, p. 38) recomenda que:

a capacidade da profissão em atender a demanda mutante e cada vez mais sofisticada é que determinará seu valor para a sociedade. Assim, o contabilista é obrigado a enfrentar grandes desafios para manter-se competente. As corporações da profissão têm a responsabilidade de participar ativamente para que isso seja alcançado .

Monteiro (2001, p. 62) vê as referidas adaptações como uma exigência do processo natural de evolução da sociedade. Sobre isso, comenta que:

A Educação Permanente acaba sendo imposta neste final de século por exigência do desenvolvimento da própria sociedade; onde, a máquina e o homem terão funções distintas. A primeira realizará trabalhos de execução pura e simples enquanto o segundo deverá ser preparado para encontrar soluções criativas para os problemas apresentados.

Figueiredo e Fabri (2000, p. 40) expressam a preocupação com a educação continuada, definindo os novos padrões para a formação do cidadão contador, que são:

- a). missão direcionada à formação de um profissional com critério científico e com capacidade para encarar responsabilidade, maturidade para adaptar-se às novas perspectivas do mercado, desenvolvendo-se como um agente de mudanças;
- b). reconhecimento da diversidade humana;
- c). foco centrado nos processos fundamentais de constante aperfeiçoamento;
- d). ênfase na instrução: o trabalho de aquisição de conhecimento é um trabalho de fabricação de habilidade.

A Educação Profissional Continuada tem por premissa a idéia de que a transmissão do processo de aprendizagem ocorre durante toda a vida. Um dos pressupostos da graduação é aprender a aprender, e aqueles que continuam no mercado de trabalho devem prosseguir no estudo e aprendizado por toda a vida.

Com a rápida evolução do conhecimento, faz-se necessário conservar e ampliar as habilidades em um processo de aprendizado perene. A respeito, Koliver (1997, p.91) afirma que:

[...] é cada vez maior, entre os especialistas, o número daqueles que reconhecem ser inaceitável a autorização para o exercício profissional pleno e permanente em razão da simples posse do diploma de graduação, porquanto o nível de competência que ele representa está aquém daquele exigido pelo mercado.

Segundo Fernandes (2003), as entidades de classe devem conscientizar-se de que a Educação Continuada deve ser perseguida em caráter constante e obrigatório.

A sistematização da Educação Profissional Continuada deu-se a partir da preocupação da International Federation of Accountants – IFAC, que abordou a questão por intermédio da *International Education Guideline* – IEG n.º 2, revisada em 1986, e pela IEG n.º 9 de 1996, intitulada *Prequalification Education, Assessment of Professional Competence and Experience Requirements of Professional Accountants*. Seu intuito é manter e melhorar o conhecimento dos Contadores e traçar os conhecimentos requeridos de cada um, como:

- a) conhecimentos gerais, especialmente na área humanística;
- b) conhecimentos teórico-doutrinários e aplicados de Contabilidade;
- c) conhecimentos de tecnologia da informação;
- d) conhecimentos de tributação;
- e) conhecimentos de disciplinas afins.

No Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade – CFC instituiu o Programa de Educação Profissional Continuada¹⁸, que visa a implementar medidas para assegurar aos profissionais da área uma pós-formação mais consistente. Esse programa é voltado apenas para Auditores Independentes, embora exista um consenso da necessidade de implementação de medidas que garantam aos novos profissionais da área uma pós-formação mais aprofundada.

¹⁸ Programa criado pela Resolução CFC n.º 945/02, que aprova a Norma Brasileira de Contabilidade Profissional – NBCP 4. Essa Resolução teve nova redação dada pelas Resoluções CFC n.º 995/04 e 1.014/05. Essas Resoluções (945/02, 995/04 e 1.014/05) foram revogadas pela Resolução CFC n.º 1.060 de 09 de dezembro de 2005, que dá nova redação à NBC P 4.

Os Auditores Independentes, para atender ao programa, devem cumprir os requisitos a seguir, conforme elenca o Conselho Federal de Contabilidade – CFC, atividades essas consideradas como Educação Profissional Continuada:

- a) aquisição de conhecimentos por meio de cursos certificados, seminários, conferências ou palestras, painéis, simpósios, congressos, convenções nacionais e outros eventos de mesma natureza, cursos de pós-graduação e programas de extensão com disciplinas relacionadas à profissão contábil;
- b) docência em cursos de pós-graduação, graduação e cursos de extensão, participação em eventos relacionados ao treinamento, reciclagem e especialização ou atualização na área contábil, todos promovidos pelo CFC, CRCs, Ibracon, IES e capacitadoras;
- c) atuação como participante em comissões técnicas e profissionais no Brasil ou no exterior, com temas relacionados à Contabilidade e à profissão, participação em comissão de defesa de monografia, dissertação ou tese;
- d) produção intelectual por meio de publicação de artigos em revistas nacionais e internacionais, produção de estudos ou trabalhos de pesquisa apresentados em congressos nacionais ou internacionais, autoria, co-autoria e tradução de livros relacionados à Contabilidade e à profissão contábil publicados.

Os desafios colocados pela profissão são muitos, já que o produto do trabalho dos contadores destina-se a suprir seus clientes de informações, as quais os auxiliem em seus processos decisórios. A realidade das organizações segue a esteira das mudanças no cenário sócio-econômico e tecnológico, por isso, torna-se necessário que os profissionais da contabilidade também busquem a educação profissional continuada.

Conforme já mencionado, as rápidas mudanças no cenário global não mais permitem que os profissionais fiquem inertes, sem buscar o constante aperfeiçoamento e a sintonia com os valores que orientam a sua atuação profissional. Dessa forma, em virtude das constantes modificações nas organizações e importância da elevação da valorização profissional, seria salutar que a educação profissional continuada, que atualmente tem sua regulamentação apenas para cargo de Auditores Independentes, fosse instituída formalmente para a profissão contábil como um todo.

2.4 O mercado de trabalho

A partir deste ponto, será apresentado um breve relato sobre a dinâmica do mercado de trabalho, além de fatores determinantes para essa dinâmica, como o contexto político e sócio-econômico. Serão destacados no âmbito nacional episódios que contribuíram para relevantes mudanças no mercado e, em seguida, na RMSP, com dados que mostram sua grandeza nessa Região.

Com o texto a seguir, objetiva-se que o leitor tenha uma noção do comportamento do mercado de trabalho, conheça um pouco o contexto em que estão inseridas as empresas e, por consequência, o profissional de Contabilidade.

2.4.1 O cenário nacional

É possível verificar que, ao longo do tempo, mais especificamente a partir da década de 80, houve no Brasil diversas mudanças, principalmente na área da economia. Foram muitas as tentativas baseadas em modelos e planos de governo¹⁹, envolvendo também as regras de mercado, que tiveram como principal objetivo a estabilidade econômica.

Outro fator determinante para alterações no mercado ocorreu no início da década de 90, em que a economia brasileira passou por um processo de liberalização comercial único em sua história (SERVO; SOARES; ARBACHE, 2001). Segundo os autores, foram eliminadas barreiras tarifárias e não-tarifárias²⁰, resultando em um aumento da participação das exportações e importações no Produto Interno Bruto (PIB). Ainda sobre o assunto, para os autores, “houve, também, forte processo de liberalização financeira. Em suma, a liberalização comercial foi rápida e extensa, afetando quase todos os setores da economia brasileira”.

Na década de 1990, os efeitos da Constituição de 1988 ainda eram sentidos. Na opinião dos autores citados, embora o texto constitucional date de 1988, a implementação de importantes mudanças ocorreu nos dois ou três anos que se seguiram à sua promulgação. Assim, destacam (2001, p.11) que:

Houve redução na idade e no tempo de contribuição para a aposentadoria e conseqüente aumento na contribuição previdenciária, elevando o custo do trabalho.

¹⁹ Plano Cruzado em fevereiro/ 1986, Plano Bresser em junho/ 1987, Plano Verão em Janeiro/ 1989, Plano Collor I em março/ 1990, Plano Collor II em fevereiro/ 1991 e Plano Real em fevereiro de 1994.

²⁰ Sobre a abertura comercial, Kume et al (2000) afirma que a média da tarifa efetiva ponderada pelo valor adicionado caiu de 67,8% em 1987 para 37% em 1990 e, finalmente, para 10,4%, em 1995.

Houve a universalização da aposentadoria rural, mudando o mercado de trabalho rural, e a introdução do Regime Jurídico Único, incorporando ao regime estatutário grande parte dos trabalhadores do setor público.

Os autores ainda citam as mudanças regulatórias em vários setores da economia, incluindo o mercado de trabalho como banco de horas, *lay-off* e contrato temporário, por exemplo.

O Cenário acima relatado levou as Empresas a buscarem ajustes aos padrões produtivos e gerenciais e novas formas de organização de produção e de trabalho. O objetivo foi a adaptação às novas exigências de competitividade, a fim de garantir sobrevivência no novo modelo de abertura de mercados. Algumas das mudanças feitas pelas empresas foram relacionadas por Pochmann (1999, p.35-36):

[...] redução do emprego direto na produção e maior subcontratação de trabalhadores; alteração da organização da produção (just in time, lay out, logística, redução do tamanho da planta, terceirização e parcerias com fornecedores), que implica na redução do emprego no controle de qualidade, na manutenção, na administração e controle de estoques, entre outras; alteração da organização interna do trabalho: há redução de hierarquia, trabalho em ilhas, trabalho mais qualificado nas atividades secundárias, que implica na redução do emprego nos segmentos administrativos e de supervisão e maior treinamento dos empregados, eventual estabilidade e alteração na jornada de trabalho, informatização do trabalho nos postos secundários e a redução do emprego regular nas atividades secundárias (segurança, alimentação, transporte, limpeza, entre outros).

Dessa forma, é possível notar um crescimento quanto ao setor informal, de modo a complementar a renda, assim como um aumento da participação da Mão-de-Obra feminina e o de menores.

Cardoso Jr. e Fernandes (2000) observam essa inversão de tendência e destacam que os anos 70 tiveram uma lenta formalização do mercado de trabalho. Segundo os autores, a partir de 1990 o número de empregados sem carteira e empregados por conta própria começou a aumentar mais rapidamente que o número de empregados com carteira no Brasil.

O elevado nível de competitividade, ocorrido principalmente após a abertura comercial, também é outro ponto a ser considerado. Segundo dados do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), esse fator levou as empresas a investirem mais em tecnologia da informação e a exigirem dos seus profissionais maior qualificação profissional e polivalência. Esse fenômeno reduziu os postos de trabalho, enquanto o número de pessoas desempregadas, em idade economicamente ativa, cresceu²¹ (CEBRAP, 2005).

²¹ A taxa de desemprego no país apresentou aumento, saindo de 5% (1992), 8% (1998), 10,5% (2002) e chegando a 10,9% (2003). Em dezembro/ 2004 reduziu para 9,6% e para 8,3% em dezembro/ 2005. Na RMSP, o

Após a liberalização comercial, ocorrida no início da década de 90, observou-se uma corrida das empresas para a reestruturação do seu processo produtivo, o que implicou também em mudanças no mercado. Diversas alterações de estrutura e de tecnologia, organizacionais e produtivas refletem-se no âmbito do trabalho.

Para Mattoso (1995), isso é chamado de Terceira Revolução Industrial, com o progresso tecnológico objetivando o aumento na produtividade. Conseqüentemente, tem-se a competitividade de um lado e, de outro, um mercado de trabalho cada vez mais seletivo no que se refere às qualificações exigidas, e mais competitivo. Isso, de certa forma, traz insegurança ao trabalhador. Na medida em que cresce o nível de produção flexível, pode crescer o nível de desemprego.

Todas essas mudanças, segundo Pochmann (1999), são refletidas na oferta de empregos. Na visão do autor, o dinamismo das mudanças envolve, principalmente, a necessidade de maior produtividade e competitividade; portanto, a redução do emprego é quase que natural.

2.4.2 Caracterização do Mercado de Trabalho na RMSP

Freire (2005) afirma que essa dinâmica mais geral da economia brasileira, detalhada acima, se repetiu, em menor ou maior grau, em vários espaços regionais. Contudo, segundo o autor, em decorrência das particularidades de cada localidade, tais processos podem ter acontecido em intensidades, velocidades e mesmo em padrões distintos dos nacionais. A explanação a seguir, visa, portanto, identificar as particularidades locais e apresentar um retrato das características do mercado de trabalho na RMSP.

2.4.2.1 População – Média de 2005

A média mensal de 2005 da População em Idade Ativa - PIA²² na RMSP foi de 15,805 milhões (em 2002, a PIA era de 14,884 milhões, crescimento de 6,1%). A PIA do

comportamento da taxa de desemprego foi de 11,7% em dezembro/ 2002, 11,8% em dezembro/ 2003, 9,8% em dezembro/ 2004 e de 7,8 em dezembro/ 2005. (Pesquisa Mensal de Emprego-PME (IBGE-SIDRA).

²² A População em Idade Ativa-PIA compreende dois tipos: População Economicamente Ativa-PEA e População Não-Economicamente Ativa-PNEA, formada, principalmente, por aposentados, donas-de-casa, estudantes, inválidos e crianças (Fonte: IBGE).

gênero feminino representa 53,1% do total, e está concentrada na faixa etária de 25 a 49 anos, com 7,235 milhões de pessoas ou 45,7% do total.

A média mensal de 2005 da PEA²³ na RMSP foi de 9,368 milhões de pessoas (em 2002 a PEA era de 8.503 mil, crescimento de 9,2%). A PEA representa 59,2% do total da PIA, sendo que, sua maior parte está concentrada na faixa de 25 a 49 anos, com 5,776 milhões de pessoas (61,6% do total). Em 2002, esse número era de 5,265 milhões, e representava 61,9% do total. A classe masculina ainda é determinante, com representatividade de 55,0% da PEA ou 5,157 milhões de pessoas.

2.4.2.2 População – dezembro de 2005

A tabela 5, a seguir, evidencia que, em dezembro/ 2005, a Taxa de Atividade (parcela da população em idade ativa que se encontrava economicamente ativa) era de 58,0%, dentre as quais 68,3% são do gênero masculino, e 78,0% concentravam-se na faixa dos 25 aos 49 anos.

DISCRIMINAÇÃO	TAXA DE ATIVIDADE NA RMSP (%)
TOTAL	58,0
Gênero	
MASCULINO	68,3
FEMININO	48,7
Faixa Etária	
10 A 14 ANOS	2,5
15 A 17 ANOS	28,0
18 A 24 ANOS	72,8
25 A 49 ANOS	78,0
50 ANOS OU MAIS	40,0

Tabela 5 – Taxa de Atividade em dezembro/ 2005 na RMSP (%)

Fonte: www.ibge.gov.br (acesso em: 2006)

Relativamente à População Economicamente Ativa, observa-se que no mês de Dezembro/ 2005, do total da PEA, 55,8% são do gênero masculino, enquanto 61,1% concentram-se nas idades de 25 a 49 anos, conforme tabela 6.

²³ A População Economicamente Ativa (PEA) é definida como a população com idade igual ou superior a 10 anos de idade que, na semana de referência da pesquisa, estava ocupada ou procurando emprego. Abrange os empregados e empregadores, os trabalhadores autônomos e os trabalhadores temporariamente desempregados (Fonte IBGE). É possível verificar que o critério adotado pelo IBGE para a composição do grupo de pessoas que compõem o PEA vai de encontro ao Estatuto da Criança e do Adolescente, na medida em que considera idade economicamente ativa a partir de 10 anos. O Artigo 2º do referido Estatuto considera criança, para os efeitos da Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos. O mesmo estatuto, em seu artigo 60, proíbe qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

DISCRIMINAÇÃO	POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA NA RMSP (%)
Gênero	
MASCULINO	55,8
FEMININO	44,2
Faixa etária	
10 A 14 ANOS	0,4
15 A 17 ANOS	2,8
18 A 24 ANOS	19,0
25 A 49 ANOS	61,1
50 ANOS OU MAIS	16,7

Tabela 6 – População Economicamente Ativa em dezembro/ 2005 na RMSP (%)

Fonte: www.ibge.gov.br (acesso em: 2006)

2.4.2.3 Emprego

Da PEA de 9,368 milhões de pessoas, 8,410 milhões estavam ocupadas e 6,485 milhões tinham trabalho principal, na semana de referência. Isso demonstra uma taxa de desemprego na Região de 10,2% (População Ocupada (PO) / População Economicamente Ativa (PEA) ou aproximadamente 1,113 milhões de pessoas.

O desemprego atinge mais as mulheres que os homens, com taxas de 10,6% e 6,9%, respectivamente. Atinge, também, com mais intensidade, a população jovem, cuja taxa de desocupação é 30,6% nas idades de 15 a 17 anos; 17% de 18 a 24 anos, 6,1% entre 25 e 49 anos 3,5% acima de 50 anos.

Quando se trata de taxa de desocupação por ano de estudo, a pesquisa mostra uma curva côncava: pessoas com 8 anos ou menos de estudo aparecem com taxa de desocupação de 7,1%; 8 a 10 anos com taxa de 12,2% e, na faixa de 11 anos ou mais de estudo, a taxa cai para 8,1%. A questão da qualidade do emprego é também significativa, já que, das 8,410 milhões de pessoas ocupadas, 6,485 milhões tinham trabalho principal, com carteira assinada.

A tabela 7, a seguir, mostra que, do total da população ocupada no mês de dezembro/ 2005, 56,3% é do gênero masculino. A faixa etária de 25 a 49 anos é predominante, com 62%. Pessoas com 11 anos ou mais de estudo representam 52,5% do total das pessoas ocupadas:

DISCRIMINAÇÃO	POPULAÇÃO OCUPADA NA RMSP (%)
Gênero	
MASCULINO	56,3
FEMININO	43,7
Faixa etária	
10 A 14 ANOS	0,4
15 A 17 ANOS	2,3
18 A 24 ANOS	17,1
25 A 49 ANOS	62,6
50 ANOS OU MAIS	17,6
Anos de estudo	
SEM INSTRUÇÃO E COM MENOS DE 1 ANO	2,6
COM 1 A 3 ANOS	5,4
COM 4 A 7 ANOS	22,0
COM 8 A 10 ANOS	17,4
COM 11 ANOS OU MAIS	52,5
1 ANOS INDETERMINADOS	0,1

Tabela 7 – População Ocupada em dezembro/2005 na RMSP (%)

Fonte: www.ibge.gov.br (acesso em: 2006)

Na tabela 8, a seguir, é possível observar que, do total da população ocupada, 21,% concentram-se na indústria e nas empresas de distribuição de água, gás e luz. Quando se verifica a distribuição da população ocupada por posição na ocupação, observa-se, conforme a tabela 9, a seguir, que 23,8% do total no setor privado não têm carteira assinada.

DISCRIMINAÇÃO	DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADE NA RMSP (%)
Indústria, água, luz e gás	21,4
Construção	7,0
Comércio, rep. veículos aut. objetos pessoais, etc	19,5
Intermediação financeira e ativ. imobiliária, etc	15,0
Adm. pública, defesa, seguridade, educação, saúde	12,7
Serviços domésticos	7,9
Outros serviços	16,1

Tabela 8 – Distribuição da População Ocupada por grupamento de atividade em dezembro/ 2005 na RMSP (%)

Fonte: www.ibge.gov.br (acesso em: 2006)

DISTRIBUIÇÃO	DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NA RMSP (%)
Com carteira (setor Privado)	47,4
Sem carteira (setor Privado)	23,8
Conta Própria	16,9
Empregador	5,4

Tabela 9 – Distribuição da População ocupada por posição na ocupação em dezembro/ 2005 na RMSP (%)

Fonte: www.ibge.gov.br (acesso em: 2006)

2.4.2.4 Renda

O Rendimento médio real²⁴ do trabalho principal das pessoas ocupadas na semana de referência apresentou queda de 10,9 % no período de 2002 a 2005, passando de R\$ 1.246,2 para R\$ 1.110,2.

2.4.2.5 Empresas

Uma análise do mercado de trabalho da RMSPP, baseada na seção de atividade do trabalho principal das pessoas ocupadas na semana de referência²⁵ (tabela 10), mostra que, em números absolutos, as principais características de ocupação são setores de serviços e comércio, com 2,334 e 1,236 milhão de pessoas ocupadas, respectivamente. Todavia, para a quantidade média de pessoas ocupadas por empresa, destaca-se a Indústria, com 14,53 pessoas contra 6,97 no setor de Serviços e 3,67 no Comércio.

Unidades locais, pessoal ocupado em 31.12.03 e salários e outras remunerações, segundo as seções da classificação de atividades					
REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO					
Seção da Classificação de Atividades	Número de unidades locais	% Unidades Locais	Pessoal ocupado em 31.12.03		
			Total	Média por Empresa	Assalariado
COMÉRCIO	336 710	44%	1 235 977	3,67	759 473
SERVIÇOS	335 155	44%	2 334 594	6,97	1 806 592
INDÚSTRIA	74 619	10%	1 084 454	14,53	967 920
FINANCEIRO	21 292	3%	197 653	9,28	175 632
TOTAL	767 776	100%	4 852 678	6,32	3 709 617

Tabela 10 – Unidades locais, pessoal ocupado em 31/12/03 e salários e outras remunerações, segundo as seções da classificação de atividade

Fonte: Cadastro Central de Empresas - PME – IBGE (2003)

²⁴ Para o cálculo do rendimento médio real, o deflator utilizado para cada área é o Índice de Preços ao Consumidor - INPC da respectiva região metropolitana, produzido pelo IBGE.

²⁵ Seguindo a classificação de atividades econômicas (CNAE domiciliar), em um total de 54 objetos de atividades, o IBGE utilizou como metodologia a aglutinação de 16 grupamentos de atividades. Com o objetivo de atender às necessidades da pesquisa, a Tabela 10 traz esses grupamentos de atividades, classificados em 5 grandes grupos: Indústria, Comércio, Serviço, Financeiro e Outros.

O Gráfico 1 evidencia o percentual de participação de cada segmento no total das empresas existentes na RMSP:

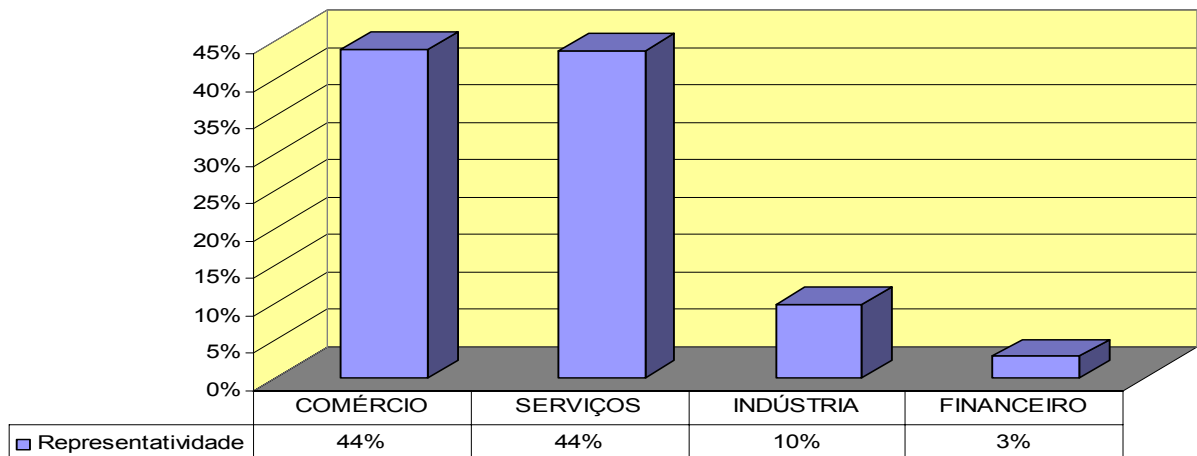


Gráfico 1 – Participação do ramo de atividade no total das empresas da RMSP

Fonte: PME-IBGE (2003) – Modificado

Levado a efeito, o exame acima permite identificar algumas características principais do mercado da RMSP: a taxa de desocupação considerável, a natureza heterogênea do mercado da área, com destaque para a situação mais precária das mulheres e dos jovens, o ingresso, em número elevado, de pessoas no grupo de PIA, a discrepância da quantidade de empresas quando se compara comércio e serviços com os setores da indústria e financeiro, a média baixa de empregados por empresa no setor do comércio (3,67 por empresa, pois, na indústria, esse número é de 14,53) e a queda do rendimento real de 2002 para 2005.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este tópico tem como finalidade descrever a metodologia utilizada na construção da dissertação, definir a população, delimitar e apresentar a área geográfica de estudo, limitar a amostra e delimitar os objetivos do estudo, assim como detalhar o instrumento de coleta de dados, as formas de tratamento dos referidos dados e os procedimentos adotados para a realização da coleta de dados.

Selltiz et al (1975) atestam que, uma vez que os objetivos de pesquisa tenham sido formulados de maneira suficientemente clara, para que se possam especificar os tipos de informação necessária, o pesquisador precisa criar seu planejamento de pesquisa.

3.1 Apresentação da área de estudo

Tornam-se oportunas algumas considerações sobre os dados da região-objeto do estudo, a fim de situar o leitor em um contexto que possibilite uma maior compreensão de suas características.

3.1.1 A região metropolitana de São Paulo - RMSP

A RMSP foi instituída pela Lei Complementar federal nº 14, de 08/07/1973²⁶, e disciplinada pela Lei Complementar estadual nº 94, de 29/05/1974. A Lei Complementar Estadual nº 332, de 21/11/1983 integrou à RMSP a área territorial do Município de Vargem Grande Paulista. Em 30 de dezembro de 1991, por força da Lei Estadual nº 7.664, também foi integrado o Município de São Lourenço da Serra, pelo desmembramento do Município de Itapeverica da Serra. Atualmente, a RMSP congrega 39 municípios, conforme se verifica na Lei 7.664/91:

Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba,

²⁶ Essa lei instituiu ainda as regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Curitiba, Belém e Fortaleza. A criação de Regiões Metropolitanas tem suporte no artigo 164 da Constituição Federal, que prevê: “A União, mediante lei complementar, poderá, para a realização dos serviços comuns, estabelecer regiões metropolitanas, constituídas por Municípios que, independentemente de sua vinculação administrativa, façam parte da mesma comunidade sócio-econômica”.

Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Lourenço da Serra, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista. (Lei 7.664 de 30 de dezembro de 1991)

Os 39 municípios estão distribuídos em um território de 8,051 mil km². Segundo o último censo do IBGE efetuado em 2000, verificou-se que a quantidade de habitantes é de 17,8 milhões, o que corresponde a 10,5% da população do Brasil e 64,1% maior que a população da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, a segunda maior do país com 10,8 milhões. Assim, a RMSP continua sendo um dos três maiores aglomerados urbanos do mundo ao lado de Tóquio, com 29 milhões de habitantes, e Cidade do México, com 18 milhões de habitantes. Com cerca de 12,4 milhões de eleitores, a RMSP representa cerca de 50% do eleitorado estadual e 11% do eleitorado nacional.

Conforme já mencionado no capítulo 1, a região destaca-se pela grande diversidade e complementaridade de funções econômicas em virtude de seu alto grau de diversificação de produtos e serviços para consumo pessoal, além de ser tida como centro financeiro de alcance nacional e internacional de serviços e negócios. Destacam-se na RMSP Centros Universitários de Pesquisa e Desenvolvimento científicos e tecnológicos, com ênfase às mais variadas áreas, como energia, recursos naturais, construção civil, segurança industrial, meio ambiente e ciências sociais aplicadas.

Dados do Ministério do Trabalho mostram que, em 2000, 50% dos empregos do estado estavam concentrados na RMSP, com predominância para comércio e serviços. Relativamente à educação, aproximadamente 5 milhões de alunos estavam matriculados nos três níveis de educação: infantil, fundamental e médio. Tais números concentram a metade do atendimento do estado nas 3 modalidades de ensino.

3.2 Método científico

De acordo com Dutra (2003), as atividades humanas carecem de uma seqüência lógica para serem compreendidas por seus pares. Nisso está implícito que toda atividade do indivíduo deve ter início, meio e fim. Assim, quando se pensa em ciências, essa lógica no modo de pensar é chamada “método científico”, e método significa “a maneira de agir”.

No entendimento de Hegenberg (1976), a referida palavra é o "caminho pelo qual se chega a determinado resultado, ainda que esse caminho não tenha sido fixado de antemão de modo refletido e deliberado".

3.3 Métodos e técnicas de pesquisa

Pode-se afirmar que a preocupação da pesquisa em questão é mais entender do que propriamente mensurar. Desse modo, o objetivo é entender a relação entre as variáveis, utilizando a ferramenta numérica. Verifica-se que, normalmente, as pesquisas qualitativas tendem a tratar de fenômenos que envolvem as relações entre os indivíduos, visto que as preferências dos seres humanos são subjetivas, não podendo, de certa forma, ser mensuradas numericamente. Para Soares (2002) a pesquisa quantitativa é recomendada nas seguintes situações:

- a) pesquisas de opinião;
- b) determinar perfis demográficos;
- c) captar percepções, motivações e processos de interação de usuários.

No que se refere à distinção entre quantitativo e qualitativo, Lalande (1996, p.899) afirma que “o estudo qualitativo de uma curva, por exemplo, é a descrição de seu aspecto geral e, por assim dizer, físico, por oposição ao estudo quantitativo que analisa a sua equação”.

3.3.1 Abordagem metodológica

A pesquisa científica permite que o pesquisador e a comunidade interessada nos resultados obtidos conheçam melhor o objeto pesquisado. Kerlinger (1979) define a pesquisa científica como “uma investigação sistemática, controlada, empírica, e crítica de proposições hipotéticas sobre as relações presumidas entre fenômenos naturais”. Para Selltiz et al. (1975), o objetivo da pesquisa é descobrir respostas para perguntas, o que é feito pelo uso dos processos científicos.

Segundo Moreira (2002), a pesquisa científica consiste em uma transformação de informações: o pesquisador planeja a coleta de dados (informações) para solucionar determinado problema de pesquisa, processa esses dados (ou seja, processa informações) e obtém o produto final, isto é, os resultados da pesquisa (que também são informações). Com base nas assertivas dos autores acima mencionados, é possível concluir que o produto final é o resultado da pesquisa, que permitirá melhor conhecimento sobre o objeto de estudo.

Esta pesquisa materializa a continuidade de trabalhos já desenvolvidos no âmbito do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis do Centro Universitário Álvares Penteado – UniFECAP, como parte de um projeto de pesquisa denominado “Análise do Mercado de Trabalho Para Profissionais de Contabilidade na Região da Grande São Paulo”. Esse projeto foi encaminhado à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP, em janeiro de 2005 e, após a análise e as recomendações do avaliador ad hoc, foi aprovado em julho de 2005.

O projeto não será finalizado com esta pesquisa, pois visa ter um caráter permanente. Os dados continuarão sendo coletados das fontes selecionadas e serão objeto de novas pesquisas, assim como na definição de um indicador sobre o perfil profissiográfico do profissional de contabilidade.

3.4 O tipo de pesquisa

De acordo com Malhotra (2001), a pesquisa é descritiva, pois:

- a) procurará observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos sem interferir ou manipulá-los. Assim, serão descritas características específicas do mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na Região da Grande São Paulo;
- b) será baseada em uma amostra representativa, composta por anúncios de empregos publicados em três jornais de grande circulação.

Para o mesmo autor (2001), a pesquisa descritiva requer a enunciação clara do problema (apresentado no item 1.6.1), a formulação de hipóteses específicas (apresentadas no item 1.6.2) e a necessidade detalhada de informações, o que será possível com o uso do instrumento de pesquisa apresentado no Apêndice B deste projeto e do manual para preenchimento do instrumento de pesquisa, apresentado no Apêndice A.

A pesquisa é também documental, uma vez que teve como insumo os anúncios de emprego para profissionais de Contabilidade. Os dados foram coletados nos jornais publicados aos domingos (“Estado” e “Folha”) e às terças feiras (“Gazeta Mercantil”). Os dados necessários para a pesquisa estão transcritos no instrumento de pesquisa apresentado no Apêndice B.

Conforme Malhotra (2001), Babbie (2003) e Appolinário (2004), a pesquisa é ainda longitudinal, porque pretende medir, de forma repetida, em uma perspectiva temporal, a amostra selecionada. Um de seus objetivos é mostrar quadros que forneçam uma visão em profundidade do segmento de mercado de trabalho pesquisado e das mudanças que o perfil profissiográfico pode sofrer ao longo do tempo;

Já para Babbie (2003), é de tendência, porque requer longos períodos de coleta de dados, o que foi feito por pesquisadores selecionados e treinados. Isso permite a análise secundária dos dados obtidos ao longo do tempo e a formação de uma base que possibilitará examinar tendências nas relações entre as variáveis estudadas. Ademais, essa análise poderá ser realizada em trabalhos futuros.

3.5 Procedimentos de coleta de dados e análise do conteúdo

Para a coleta de dados, foram utilizadas escalas de mensuração de atitudes tipo Likert, a fim de classificar os níveis hierárquicos (“Auxiliar”, “Chefia” e “Gerência”) e os níveis de exigência para as oito áreas de conhecimentos definidas, de acordo com as proposições de Cooper e Schindler (2003).

Os mesmos autores (2003) enfatizam que a atribuição dos códigos definidos para as áreas de conhecimento é feita por meio da análise de conteúdo para tabular o que é pedido nos anúncios publicados, haja vista que esses apresentam informações de caráter interpretativo. Há, portanto, a necessidade da definição de critério a fim de nortear sua análise, para evitar diferentes conclusões sobre anúncios com mesma formatação. Os critérios para a análise do conteúdo estão representados no Manual de Preenchimento do Instrumento de Coleta de Dados (Apêndice A).

Ademais, a análise do conteúdo possibilitou, também, a identificação de informações não previstas pelo manual de preenchimento, como as habilidades requeridas nos anúncios, consideradas no Instrumento de Coleta de Dados como “Conhecimentos Diversos”. A descrição dessas habilidades está evidenciada no item 4.4.1.1.

A análise de conteúdo, originalmente, consistiu em uma técnica quantitativa aplicada à descrição do conteúdo manifesto de uma comunicação. Um exemplo é a definição dada por Berelson (1952, p.18), que diz que é “uma técnica de pesquisa que tem por finalidade permitir a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação”. Essa

definição, porém, tem mudado ao longo do tempo, conforme se observa em Bardin (2004, p.31, 34, 38), que a define como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações.[...] A descrição analítica funciona segundo procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. [...] A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não).

Sobre a análise do conteúdo, Martins e Lintz (2000, p. 54) afirmam que ela consiste:

[...] na técnica de estudar e analisar a comunicação de maneira objetiva, sistemática e quantitativa. Buscam-se as inferências confiáveis de dados e informações com respeito a determinado contexto, a partir dos discursos escritos e orais de seus autores.

Segundo Bardin (2004, p. 89), a análise do conteúdo deve passar por três etapas:

- pré análise: coleta e organização do material a ser analisado;
- descrição analítica: estudo aprofundado do material orientado pelas hipóteses e referencial teórico. Escolha das unidades de análise (a palavra, o tema, a frase, o símbolo, etc). Essas unidades são juntadas segundo algum critério e definem as categorias. Por exemplo, um discurso poderia ser classificado como otimista ou pessimista, como liberal ou conservador. As categorias devem ser exaustivas e mutuamente excludentes. Das análises de frequência das categorias surgem quadros de referências.
- Interpretação inferencial: com os quadros de referências, os conteúdos (manifesto e latente) são revelados em função dos propósitos do estudo. (p. 89)

Cooper e Schindler (2003) oferecem diversos exemplos de aplicações para medir o conteúdo semântico de uma comunicação, inclusive anúncios.

Para viabilizar a pesquisa, foi formada uma equipe composta por alunos da graduação de Ciências Contábeis da FECAP, que realizou a leitura e posterior digitação dos anúncios. A criação deste grupo de pesquisa permitiu alcançar os seguintes resultados:

- a) obter, em um curto espaço de tempo, uma massa de dados sobre o mercado de trabalho que permitiu o tratamento estatístico levado a efeito no Capítulo 4;
- b) a integração entre a graduação e a pós-graduação do Centro Universitário Álvares Penteado – UniFECAP, elemento requerido pelas novas diretrizes curriculares, e principalmente pela CAPES. Este aspecto tem relação direta com as atividades desenvolvidas pelas Pró-Reitorias de Pós-Graduação e de Extensão e Desenvolvimento da UniFECAP;
- c) identificar nos trabalhos anteriormente realizados, pontos e aspectos que ensejassem correções ou melhorias, para se obter melhores resultados com a pesquisa;

3.6 Instrumento de coleta dos dados

A coleta dos dados foi feita com o uso do instrumento apresentado no APÊNDICE B, construído com o uso de escalas ordinais. O instrumento permitiu identificar as fontes pesquisadas, as dimensões requeridas para as áreas de conhecimentos e os dados das empresas contratantes, como nome, ramo de atividade, porte e origem.

As fontes de pesquisa foram os “cadernos de empregos” e as páginas de classificados nos jornais de grande circulação em São Paulo, (“Folha de São Paulo”, Estado de São Paulo e “Gazeta Mercantil”), editados aos domingos (Estado e Folha) e às terças feiras (“Gazeta Mercantil”) em seus “Cadernos de Empregos” e páginas de classificados;

Foram consideradas todas as ofertas identificadas, independentemente do tipo, porte ou origem da empresa contratante. Para viabilizar a coleta e tabulação dos dados, a primeira estratificação realizada foi por fonte pesquisada, período de coleta e níveis hierárquicos requeridos. Na seqüência, foi feita a tabulação e a análise dos anúncios pesquisados em relação ao nível hierárquico das vagas. Para tanto, foram criados três níveis diferentes:

- a) gerência: foram identificadas, tabuladas e analisadas as ofertas de emprego para as funções gerenciais, contemplando os cargos de Diretoria (Financeira, Administrativa Financeira, de Controle ou de Controladoria), Gerente de Contabilidade, Gerente de Controladoria, *Controller*, Gerente Financeiro, Gerente Administrativo Financeiro, Gerente de Custos, Gerente de Auditoria e outros cargos de gerência oferecidos a profissionais da área contábil;
- b) chefia: agrupa os cargos que possuem um nível hierárquico abaixo da “Gerência”, como Contador, Chefe, Encarregado, Supervisor, Coordenador e Técnico;
- c) auxiliar: são os cargos de natureza operacional, como Estagiários, Auxiliares, Assistentes e Analistas de Contabilidade ou de setores ligados à Contabilidade.

A tabulação e a análise foram executadas operacionalmente em duas etapas, a partir da coleta, análise e ajuste dos dados coletados:

- a) 1ª. etapa: avaliar, dentre as ofertas selecionadas, o percentual representativo dos níveis hierárquicos definidos;
- b) 2ª. etapa: identificar, tabular e analisar os conhecimentos e habilidades exigidos pelas ofertas de empregos para cada nível hierárquico.

Para viabilizar o conhecimento das habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho da Região da Grande São Paulo, foi necessário tipificar áreas de conhecimento, a seguir especificadas²⁷:

- a) **Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária:** considera os anúncios que solicitam conhecimentos mais técnicos da profissão, como contabilidade geral (classificação, conciliação e análise contábil, elaboração de demonstrações contábeis), legislação tributária - ICMS, ISS, IPI, IRPJ, escrituração fiscal, abertura e encerramento de empresas, apuração de impostos (PIS, COFINS, IRRF, ICMS, IPI) e cumprimento de obrigações tributárias principais e acessórias (DCTF, GIA, CAGED);
- b) **Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial:** inclui os conhecimentos contábeis mais complexos e sobre gestão de empresas, como planejamento e controle, análise de demonstrações contábeis, custos, fluxo de caixa, elaboração de relatórios gerenciais, avaliação de desempenho, sistemas de informação gerencial, controladoria, orçamentos e visão global da empresa;
- c) **Normas Contábeis Internacionais:** abrange as ofertas de emprego que pedem conhecimentos sobre normas para conversão e tradução das demonstrações contábeis em moeda estrangeira, como US-GAAP, FASB, IASC e conhecimentos sobre a Lei Sarbanes-Oxley;
- d) **Tecnologia da Informação:** considera as ofertas de emprego para candidatos hábeis no uso da tecnologia da informação, como conhecimentos de planilhas eletrônicas e processadores de textos, vivência em sistemas integrados, sistemas de simulação, elaboração e acompanhamento orçamentário e os demais conhecimentos ligados à tecnologia da informação;
- e) **Administração, Economia e Finanças:** inclui os conhecimentos requeridos dos profissionais de Contabilidade em áreas não específicas em Contabilidade, como Recursos Humanos, Contas a Pagar, Contas a Receber, Produção, Logística e Marketing;
- f) **Idiomas:** essa área de conhecimento procura averiguar a necessidade de o profissional de Contabilidade dominar outros idiomas, ao verificar as ofertas de

²⁷ Os grupos de Conhecimentos pré-estabelecidos tipificam as atividades que foram identificadas empiricamente na pesquisa de BRUSSOLO (2002), através de anúncios de emprego para profissionais de contabilidade.

emprego que coloquem o conhecimento de outras línguas como condição indispensável para o preenchimento da vaga;

- g) **Conhecimentos Diversos:** considera outros conhecimentos ainda não especificados nas áreas acima e que demandem habilidades pessoais, como trabalho em equipe, liderança, atuação em um ambiente de pressão, habilidades de apresentação, comunicação oral e escrita;
- h) **Experiência Profissional:** abrange as ofertas de emprego que mencionem experiência anterior na sua área de atuação.

As áreas de conhecimento definidas apareceram em todos os níveis hierárquicos e em percentuais diferenciados, de acordo com o posicionamento do nível na estrutura organizacional das empresas anunciantes. Os dados foram classificados e tabulados para os cargos identificados pelas áreas de conhecimento, procurando destacar os conhecimentos exigidos e seu comportamento ao longo do tempo.

3.7 População e amostra

De acordo com Colauto e Beuren (2003, p.118), “população ou universo da pesquisa é a totalidade de elementos distintos que possui certa paridade nas características definidas para determinado estudo”.

A população pesquisada é composta pelos anúncios de vaga de emprego na RMSSP para profissionais de contabilidade, veiculados nos periódicos com circulação diária, editados na referida região e filiados ao Instituto Verificador de Circulação – IVC, conforme a tabela 11:

CÓDIGO NO IVC	PERIÓDICO
0333	Agora São Paulo
0265	Diário de São Paulo
0748	Diário de Suzano
0273	Folha de São Paulo
0280	Gazeta Mercantil
0283	Jornal da Tarde
0304	O Estado de São Paulo
0858	Valor Econômico

Tabela 11 – Periódicos de edição diária filiados ao IVC

Fonte: o autor com base no Instituto Verificador de Circulação - IVC

Gil (1999) sustenta que as pesquisas sociais abrangem um universo tão grande que se torna impossível trabalhar com sua totalidade, por essa razão se trabalha com amostra. O autor define amostra como subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população.

Dessa forma, foram extraídos 3 itens, a título de amostra, da população acima mencionada, a saber: “O Estado de São Paulo”, “Folha de São Paulo” e “Gazeta Mercantil”, que representam 37,5% da referida população. Tais fontes foram escolhidas por representarem periódicos de grande circulação e referências no seu segmento.

3.8 Limitação da pesquisa

Dadas as características da pesquisa é importante lembrar o seu caráter regional e longitudinal. Especialmente o estudo está circunscrito aos anúncios de empresas na RMSP e remontam o período de março de 2004 a junho de 2005. Portanto, recomenda-se àqueles que farão uso deste trabalho, seja para fins acadêmicos ou empresariais, que observem tais limitações. Considera-se também como fator limitativo o caráter de ineditismo da pesquisa enquanto falta de discussões, abordagens, métodos e resultados de pesquisas anteriores.

Cabe observar que as conclusões da pesquisa são válidas para profissionais de Contabilidade dadas às particularidades das atividades pré-definidas nos “Grupos de Conhecimentos”.

A temática escolhida para o presente trabalho, a definição do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade, requerido pelas empresas por meio de anúncios de emprego ofertados em periódicos de grande circulação na RMSP, é de grande complexidade e representa apenas uma parte dos seus mandamentos. Assim, outras abordagens de relevante importância não foram tratadas neste trabalho, com destaque para:

- a) atividades desenvolvidas por profissionais de contabilidade como empresário, professor, pesquisador e perito, por exemplo, já que a pesquisa foi realizada no âmbito das empresas;
- b) a comparação do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade com os programas das IES;

É importante observar, também, a dificuldade em se obter ofertas de empregos anunciadas pelas empresas nos *Sites* de recolocação. Em função do exposto, esses anúncios

não foram considerados na pesquisa. Os *Sites* de recolocação contatados foram Manager On Line e Michael Page, porém não se obteve êxito na obtenção dos dados necessários à pesquisa. Assim, a pesquisa foi realizada com fontes impressas já mencionadas: “O Estado de São Paulo”, “Folha de São Paulo” e “Gazeta Mercantil”.

4 A PESQUISA E SEUS RESULTADOS

Para conhecer o perfil do profissional de contabilidade, apresenta-se, a seguir, o resultado da pesquisa efetuada a partir dos anúncios de empregos na Região Metropolitana de São Paulo, para profissionais de contabilidade, veiculados pelas empresas nos periódicos “O Estado de São Paulo”, “Folha de São Paulo” e “Gazeta Mercantil” no período de março/2004 a junho/2005.

A digitalização dos dados foi feita na planilha eletrônica Excel, aplicativo do Office, pela facilidade de manuseio que a ferramenta oferece. Para a tabulação desses dados, foram utilizados elementos da estatística descritiva (apoiada no aplicativo de estatística Statistical Package for the Social Sciences – SPSS), já que essa ferramenta fornece uma série de recursos propícios ao tratamento dos dados coletados.

Os resultados a seguir apresentados foram obtidos a partir do tratamento dado aos anúncios de emprego para profissionais de contabilidade, coletados das três fontes de pesquisa, conforme descrito no capítulo destinado à metodologia da pesquisa aplicada. Esses resultados compõem-se dos seguintes itens:

- a) anúncios sem a descrição de habilidades – Exclusão
- b) tratamento dos dados e apresentação dos resultados;
- c) análise das frequências;
- d) análise do perfil profissiográfico.

Abaixo, segue a descrição de cada um.

4.1 Anúncios sem a descrição de habilidades - exclusão

O total de anúncios coletados das três fontes foi 4.017. Desse número, foram excluídos 1.457, ou 36% dos anúncios, como representado na tabela 12. Isso ocorreu pelo fato de os anúncios não trazerem qualquer exigência quanto ao “Grupo de Conhecimentos”, ou seja, não mencionavam qualquer habilidade profissional como pré-requisito para o candidato disputar a vaga.

Apesar de não considerados, sua coleta foi efetuada de modo a serem contados, para se obter a estatística dos anúncios válidos para a pesquisa em relação ao total ofertado.

Nota-se que a distribuição dos anúncios nos níveis hierárquicos permaneceu quase que a mesma após a segregação, o que significa que o nível hierárquico não teve influência na formatação dos anúncios pelas empresas.

NÍVEL HIERÁRQUICO	4.017 ANÚNCIOS		2.560 ANÚNCIOS		DIFERENÇA	
	VAGAS	%	VAGAS	%	VAGAS	%
AUXILIAR	2782	69%	1726	67%	1056	72%
CHEFIA	730	18%	488	19%	242	17%
GERÊNCIA	505	13%	346	14%	159	11%
TOTAL	4017	100%	2560	100%	1457	100%

Tabela 12 – Freqüência do Nível Hierárquico nos Bancos de Dados com 4.017 e 2.560 anúncios

Fonte: Pesquisa

Diante do exposto, verificou-se que uma parcela considerável de empresas não explicita as habilidades necessárias para a atuação do profissional que pretende contratar. Alguns motivos são apresentados como possíveis causas da não descrição detalhada das habilidades profissionais requeridas pela empresa:

- a) a empresa tem por objetivo uma economia de recurso financeiro quando da confecção do anúncio, considerando que o valor da inserção está diretamente relacionado à quantidade de linhas existentes na veiculação;
- b) desconhecimento das habilidades necessárias para o profissional ocupar a vaga- objeto do anúncio;
- c) preferência por não delimitar as habilidades necessárias à ocupação do cargo, visando a receber o maior número de currículos para análise;
- d) empresas de características de Micro e Pequeno Porte querem um profissional com o máximo de habilidades possível, já que a segregação de função torna-se inviável em determinadas estruturas organizacionais.

Vale ressaltar, porém, que esse expediente pode trazer os seguintes problemas:

- a) recebimento pela empresa de uma grande quantidade de currículos que não apresentam o perfil desejado;
- b) tempo gasto pelo profissional de recrutamento e seleção na avaliação dos currículos e eleição daqueles que realmente atendam às necessidades da função. Nesse caso, pode

existir o risco de gastar mais com o trabalho da área de recrutamento e seleção do que com um possível direcionamento do recurso para a confecção de um anúncio mais bem elaborado e adequadamente delimitado às necessidades do cargo e da empresa;

c) risco de contratar um profissional que não atende às necessidades da empresa.

Após a segregação dos anúncios que apresentavam Dimensão “NENHUM” para todos os “Grupos de Conhecimentos”, a representatividade dessa Dimensão no total das Dimensões (“NENHUM”, “MÉDIO” e “COMPLETO”) teve uma conseqüente redução, conforme apresentado no Gráfico 2, que compara essa representatividade entre os dois bancos de dados, ou seja, com 4.017 e 2.560 anúncios.

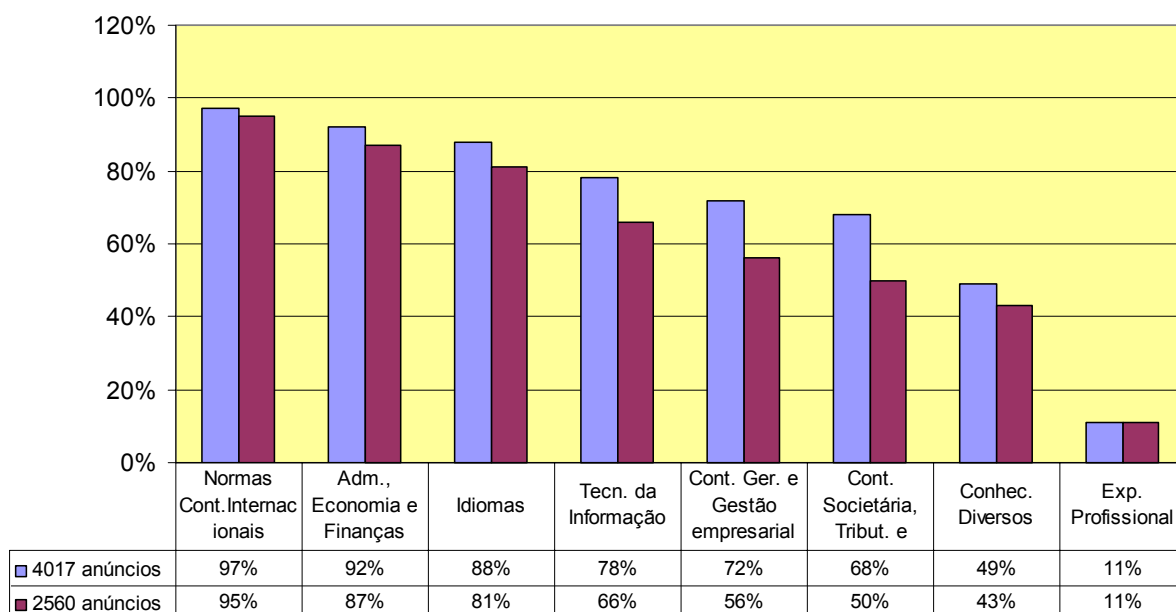


Gráfico 2 – Representatividade da dimensão “NENHUM” nos bancos de dados com 4.017 anúncios e com 2.560 anúncios

Fonte: Pesquisa

Com base nos dados apresentados no Gráfico 2, foram extraídas as diferenças, por pontos percentuais, apresentadas na tabela 13. É possível observar que os “Grupos de Conhecimentos” “Tecnologia da Informação”, “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e “Contabilidade Societária, Tributária e Legislação Societária” apresentaram relevantes quedas na participação da oferta de vagas dentre os “Grupos de Conhecimentos”.

As habilidades acima constituem competências importantes para o desenvolvimento das atividades do profissional contábil. Assim, é possível inferir que as diferenças sejam atribuídas ao fato de as empresas considerarem tais competências como pré-requisito e já estarem intrínsecas nos cargos de natureza contábil/ financeira. Portanto, não são mencionadas nos anúncios.

“GRUPOS DE CONHECIMENTOS”	REDUÇÃO POR PONTO PERCENTUAL
Normas Contábeis Internacionais	2 pp.
Administração, Economia e Finanças	5 pp.
Idiomas	7 pp.
Tecnologia da Informação	12 pp.
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	16 pp.
Contabilidade Societária, Tributária e Legislação	18 pp.
Conhecimentos Diversos	6 pp.
Experiência Profissional	-

Tabela 13 – Diferença por ponto percentual, da dimensão “NENHUM” nos “Grupos de Conhecimentos”, entre os Bancos de Dados com 4.017 e 2.560 anúncios

Fonte: Pesquisa

A partir dessa segregação, as análises a seguir foram realizadas sobre um total de 2.560, ou 64% dos anúncios coletados, de modo a trazer para o leitor informações mais consistentes e confiáveis quanto ao perfil profissional requerido pelas empresas.

4.2 Tratamento dos dados e apresentação dos resultados

Os dados foram analisados descritivamente, baseando-se na distribuição de frequência dos resultados apresentados pela captação dos anúncios. O teste estatístico Chi-quadrado (χ^2) foi utilizado para verificar o nível de significância das diferenças entre os “Grupos de Conhecimentos” (Habilidades Requeridas) em relação às “Variáveis Determinantes” (Nível Hierárquico, Fonte, Nome, Ramo, Porte, Origem e ano de publicação do anúncio). Nesse caso, a questão a ser respondida é se a diferença entre as frequências observadas e esperadas é tão grande ao ponto de se rejeitar a hipótese nula (H_0).

Segundo Siegel (1979), o teste em questão permite a análise de variáveis em nível nominal, como é o caso das variáveis coletadas para este estudo.

Ao se usar o nível de significância (α) de probabilidade de ocorrência de 5%, pode-se verificar que a tabela 14, com algumas exceções, apresenta que $p < 0,0001$. Assim, do total de 56 comparações entre as “Variáveis Determinantes” e os “Grupos de Conhecimentos”, em

45 ou 80,3% dos casos, o teste rejeita H_0 (As ofertas de empregos para profissionais de contabilidade na Região Metropolitana de São Paulo não permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho).

Desse modo, pode-se concluir estatisticamente que há diferença significativa na comparação entre as “Variáveis Determinantes” “Nível Hierárquico”, “Fonte” e “Origem da Empresa” com todos os 8 “Grupos de Conhecimentos”, o que implica na aceitação de H_1 (as ofertas de emprego para profissionais de contabilidade na região da Grande São Paulo permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho).

Observou-se também que, na comparação entre as “Variáveis Determinantes” (“Nome da Empresa”, “Ramo da Empresa”, “Porte da Empresa” e “Ano de Publicação”) e os “Grupos de Conhecimentos”, houve situações que não apresentaram diferenças significantes. Entretanto, no conjunto, mantém-se a aceitação de H_1 , uma vez que a frequência de ocorrências onde $p < 0,0001$ é de 21 do total de 32 comparações.

	1	2	3	4	5	6	7	8
Nível Hierárquico	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Fonte	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Nome da Empresa	0,314	0,491	0,000	0,177	0,000	0,000	0,000	0,000
Ramo da Empresa	0,013	0,083	0,158	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
Porte da Empresa	0,002	0,501	0,238	0,187	0,933	0,000	0,002	0,097
Origem da Empresa	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Ano de Publicação	0,000	0,635	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000

Tabela 14 – Valores das Significâncias (p – valores) dos Testes Chi-Quadrado (χ^2) Entre as “Variáveis Determinantes” e os “Grupos de Conhecimentos”

Fonte: Pesquisa – Testes χ^2 realizados no SPSS. Obs.: 0,000 significa que $p < 0,0001$

- 1 - Contabilidade Societária, Tributária e Legislação Societária
- 2 - Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial
- 3 - Normas Contábeis Internacionais
- 4 - Tecnologia da Informação
- 5 - Administração, Economia e Finanças
- 6 - Idiomas
- 7 - Conhecimentos Diversos
- 8 - Experiência Profissional

Após o teste de Chi-Quadrado, realizou-se a análise de dados. Para Gil (1999), os objetivos da análise e da interpretação passam pelos seguintes tópicos:

- Objetivo da análise: organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitemos fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação;
- Objetivo da interpretação: a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos. (p. 168).

Dessa forma, partiu-se de uma leitura geral dos dados por meio de cruzamentos preliminares (pré-análise), com o intuito de verificar quais os diferentes aspectos apontados pelas fontes, os níveis hierárquicos, as habilidades requeridas, o ramo de atividade, o porte e a origem da empresa. Esse momento teve como objetivo reconhecer e organizar as idéias apresentadas e buscar uma maior interação com o instrumento de coleta dos dados.

A Estatística Descritiva permitiu análises de freqüência, e as escalas ordinais intervalares permitiram identificar em que medida os conhecimentos e habilidades são requeridos dos postulantes às ofertas de emprego. Em função do volume de dados a ser obtido e das análises estatísticas e multivariadas necessárias, foi usado o *Software* SPSS para o tratamento dos dados. O tratamento proposto possibilitou:

- a) a identificação das ofertas de trabalho para o mercado de trabalho da Região da Grande São Paulo e para os níveis hierárquicos oferecidos – “Auxiliar”, “Chefia” e “Gerência”;
- b) oferecer indicadores e informações sobre a realidade e o comportamento desse segmento do mercado de trabalho em relação à dinâmica do cenário de negócios.

4.3 Análise das freqüências

Neste item, apresenta-se as freqüências e os dados preliminares dos anúncios coletados, de forma que a informação sirva de base para o conhecimento dos números e percentuais apresentados quando dos cruzamentos das “Variáveis Determinantes” com os “Grupos de Conhecimentos”, mostrados nos itens a seguir. Não obstante, os testes aqui evidenciados trouxeram resultados que podem ser objetos de validação em outras pesquisas. Assim, conforme exposto, este item foi dividido em sete partes:

- a) oferta de vagas por Nível Hierárquico;
- b) oferta de vagas por Fonte;
- c) oferta de vagas por Porte da Empresa;
- d) oferta de vagas por Ramo de Atividade;
- e) oferta de vagas por Origem da Empresa;
- f) oferta de vagas por Data;

g) oferta de Vagas por empresa que Declara/ Não Declara Nome.

Abaixo, segue uma descrição de cada um

4.3.1 Oferta de vagas por nível hierárquico

Do total das vagas ofertadas, 67,4% são direcionadas para o nível de “Auxiliar”, conforme mostra o Gráfico 3. O restante está segregado em 19,1%, para “Chefia”, e 13,5%, para “Gerência”. A diferença pode estar relacionada à própria natureza dos cargos contemplados pelo Nível Hierárquico “Auxiliar”, cuja natureza é o desenvolvimento de atividades de caráter operacional, o que demanda, portanto, um número maior de pessoas.

Por consequência do exposto, a incidência de rotatividade, em número absoluto, tende a ser maior. É possível também que, para níveis hierárquicos mais baixos, seja mais barato um processo de demissão e de contratação do que para níveis maiores, os quais solicitam, inclusive, a contratação de consultorias especializadas. Especificamente para cargos de nível de “Gerência”, o processo de contratação na organização pode acontecer em caráter de confidencialidade, sem que haja o anúncio da vaga em jornais.

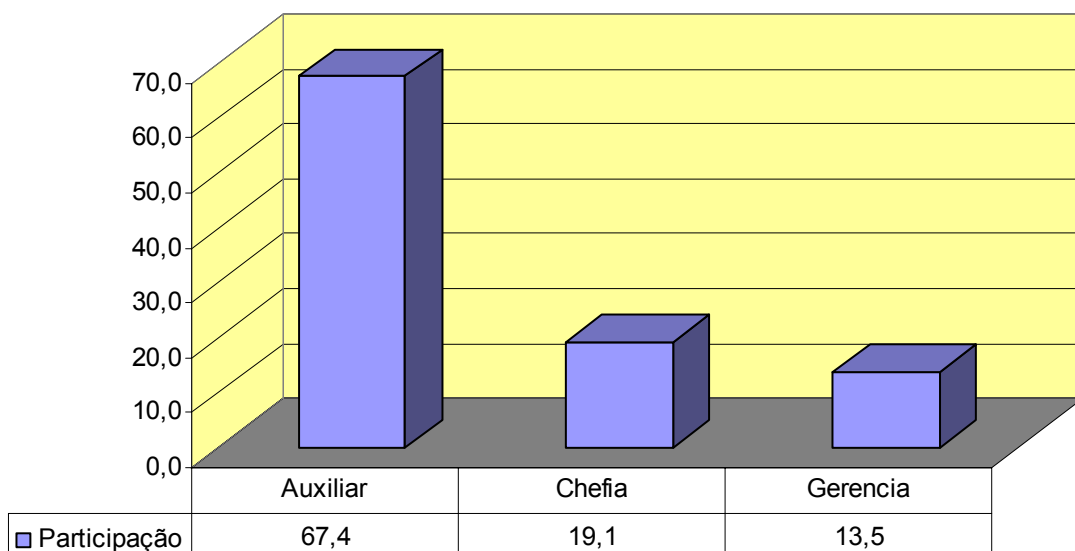


Gráfico 3 – Representatividade dos Níveis Hierárquicos no total de vagas ofertadas

Fonte: Pesquisa

4.3.2 Oferta de vagas por fonte

O Gráfico 4, a seguir, mostra que 60,1% ou 1.536 anúncios são oriundos do periódico “O Estado de São Paulo”. A fonte “Folha de São Paulo” participou com 33,6% da oferta de anúncios ou 870, enquanto os anúncios coletados no periódico “Gazeta Mercantil” representaram 6,3% do total, ou seja, 154 anúncios.

Não é possível nesse momento afirmar, por exemplo, que a Fonte “O Estado de São Paulo” tem o perfil dos anúncios voltados aos profissionais de contabilidade ou que tem maior quantidade de anúncios no geral. Para tanto, é necessário investigar a representatividade desses para profissionais de contabilidade no total veiculado.

É importante ressaltar que os anúncios de empregos veiculados na “Gazeta Mercantil” são provenientes apenas da empresa de recolocação *Michael Page* e, portanto, não são considerados classificados de emprego, motivo pelo qual pode ser justificada a baixa quantidade de anúncios.

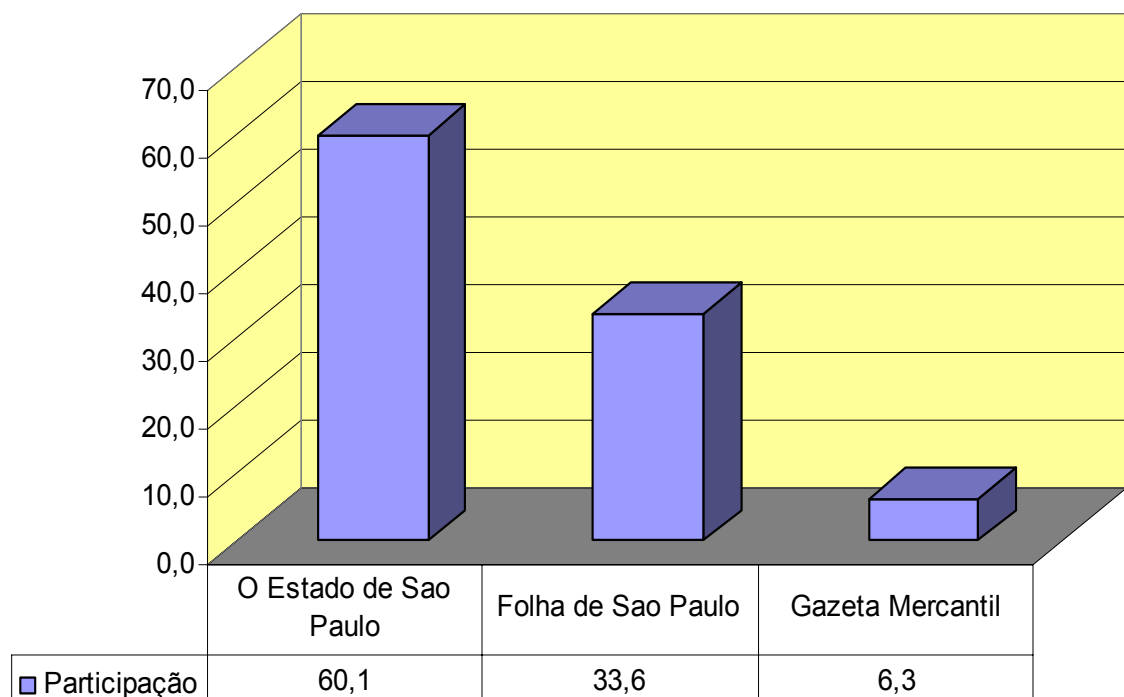


Gráfico 4 – Representatividade das fontes no total de vagas ofertadas

Fonte: Pesquisa

4.3.3 Oferta de vagas por porte da empresa

Para a análise da representatividade do porte da empresa, foi excluído do banco de dados o item “Não Mencionado/ Identificado” dentre os originalmente definidos “Pequeno”, “Médio” e “Grande” e “Não Mencionado/ Identificado”. Tal item representa 2.196 anúncios e se refere à ofertas de vagas que não mencionaram ou não apresentaram indícios²⁸ para a adequada identificação do porte da empresa, conforme define o Manual de Preenchimento. O item “Não Mencionado” representa 85% do total dos anúncios.

O Gráfico 5, a seguir, evidencia que as Empresas de Grande Porte tendem a veicular mais vagas de emprego para profissionais de contabilidade, com 85%, de anúncios, enquanto as empresas de pequeno porte e de médio porte aparecem com 11% e 3%, respectivamente.

A diferença pode ser atribuída a possíveis fatores, como:

- empresas de Pequeno e de Médio Porte podem adotar expedientes de contratação menos onerosos, como a indicação de funcionários; ou
- empresas de Grande porte podem congregam maior quantidade de funcionários e, naturalmente, apresentam, em números absolutos, maior rotatividade.

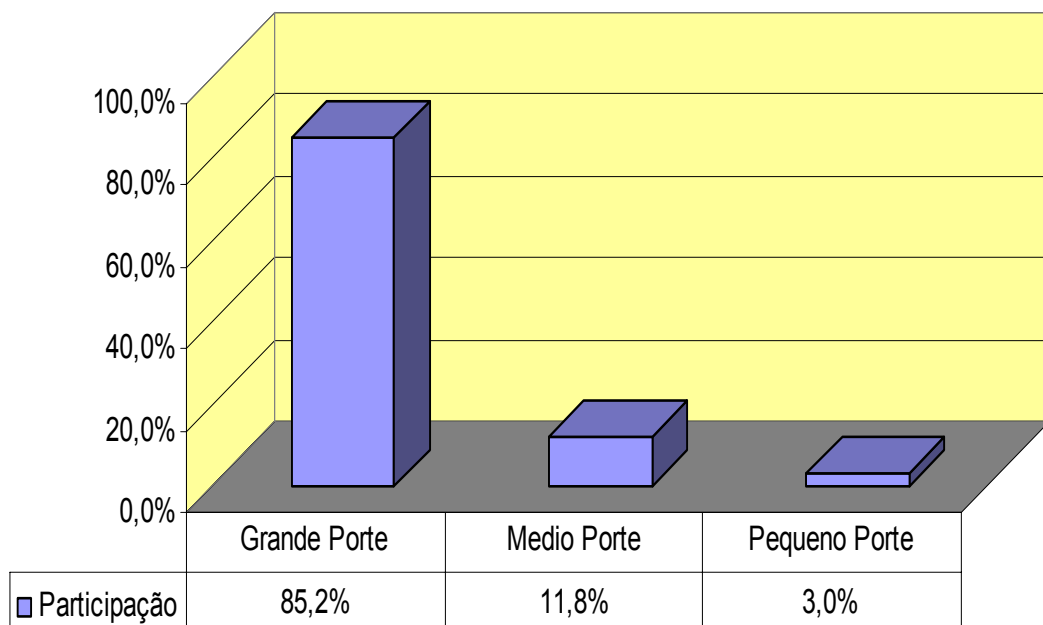


Gráfico 5 – Representatividade do porte da empresa no total das vagas

Fonte: Pesquisa

²⁸ Esses indícios, que permitem a identificação do porte da empresa, estão descritos no manual de preenchimento do ferramental de pesquisa. São evidências para a identificação o faturamento da empresa e a centimetragem do anúncios, se a empresa for multinacional; outros que podem ser interpretados mediante o contato com o anúncio.

4.3.4 Oferta de vagas por ramo de atividade

Para a análise da representatividade do ramo de atividade, o qual traz os itens “Serviços”, “Indústria”, “Comércio”, “Financeiro” e “Outros”, foi excluído do banco de dados o item “Outros”, que representa 72,2% ou 1.900 anúncios, e se refere à inserções que não traziam a informação do Ramo de Atividade ou não possibilitavam tal identificação pelo texto.

A análise do Gráfico 6, a seguir, permitiu identificar, para os anúncios que mencionavam o Ramo de Atividade, que o setor de serviços oferece maior número de vagas para o profissional de contabilidade, com 54% dos anúncios. O setor de indústria aparece com 32%, e o do comércio com 9%. O segmento financeiro ofertou apenas 4% do total das vagas.

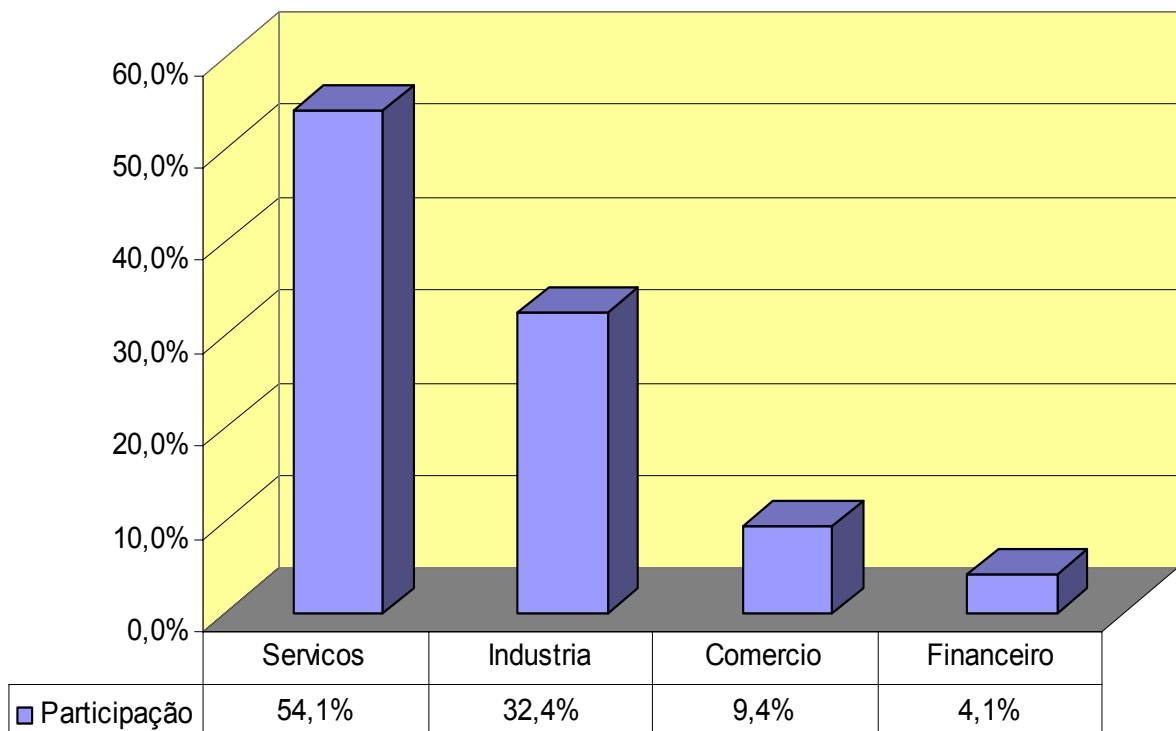


Gráfico 6 – Representatividade do Ramo de Atividade no total das vagas

Fonte: Pesquisa

Na tabela 15, é possível observar a comparação entre as participações percentuais por segmento de anúncios ofertados x empresas existentes x pessoal ocupado. O objetivo é identificar, para cada ramo de atividade, se existe compasso entre as quantidades de anúncios ofertados x empresas x pessoal ocupado.

Ramo de Atividade	% de Oferta de Anúncios PESQUISA	% de Empresas IBGE	Qtd. Pessoal Ocupado IBGE	% Pessoal Ocupado IBGE
Serviços	54,1%	43,9%	2.334.594	48,1%
Indústria	32,4%	9,7%	1.084.454	22,3%
Comércio	9,4%	43,6%	1.235.977	25,5%
Financeiro	4,1%	2,8%	197.653	4,1%

Tabela 15 – Comparação de dados da PESQUISA com dados do IBGE – Anúncios x Empresas x Pessoal Ocupado

Fonte: www.ibge.gov.br (acesso em: 2006)

A respeito, verifica-se que:

- a) os setores de Serviço e Comércio representam, 43,9% e 43,6%, respectivamente, do total das empresas na RMSP. Todavia, o setor de Serviços oferta 54,1% das vagas, e o de Comércio, 9,4%;
- b) embora com, praticamente, a mesma participação em quantidade de empresa (43,9% para o setor de Serviços e 43,6% para o Comércio), o primeiro congrega 48,1% do total das pessoas ocupadas, enquanto que o segundo, 25,5%;
- c) o Segmento de Indústria participa na RMSP com 9,7% no total das empresas, mas oferece 32,4% das vagas para profissional de contabilidade;
- d) comparativamente com o Comércio, a Indústria ocupa 22,3% da Mão-de-Obra total contra 25,5% do Comércio, mas oferece 32,4% das vagas contra 9,4% ofertadas pelo segmento de Comércio;
- e) o setor Financeiro mantém percentuais de participação alinhados de oferta de vagas, quantidade de empresas e de pessoal ocupado.

Ao considerar as observações acima, pode-se acreditar que:

- a) as empresas do ramo de Comércio tendem a terceirizar os serviços desenvolvidos por profissionais de contabilidade, o que aumenta a participação do setor de serviços;
- b) o processo de seleção, utilizado pelas empresas do ramo de Comércio, tende a não utilizar inserções em periódicos quando da contratação de seus profissionais;
- c) o setor de Indústria tende a utilizar mais a mídia impressa para a divulgação das vagas para profissionais de contabilidade;
- d) o setor de Indústria pode apresentar maior rotatividade de pessoal do que o de Comércio.

4.3.5 Oferta de vagas por origem da empresa

O Gráfico 7, a seguir, mostra a distribuição das ofertas de vagas por origem da empresa (Nacional e Multinacional), e evidencia que 87% dos anúncios são oriundos de empresas nacionais e 11% de empresas multinacionais. Cerca de 0,6% dos anúncios não mencionavam a origem e/ ou não possibilitavam a adequada identificação. Certamente, essa diferença pode ser justificada pela própria diferença na quantidade de empresas entre as origens.

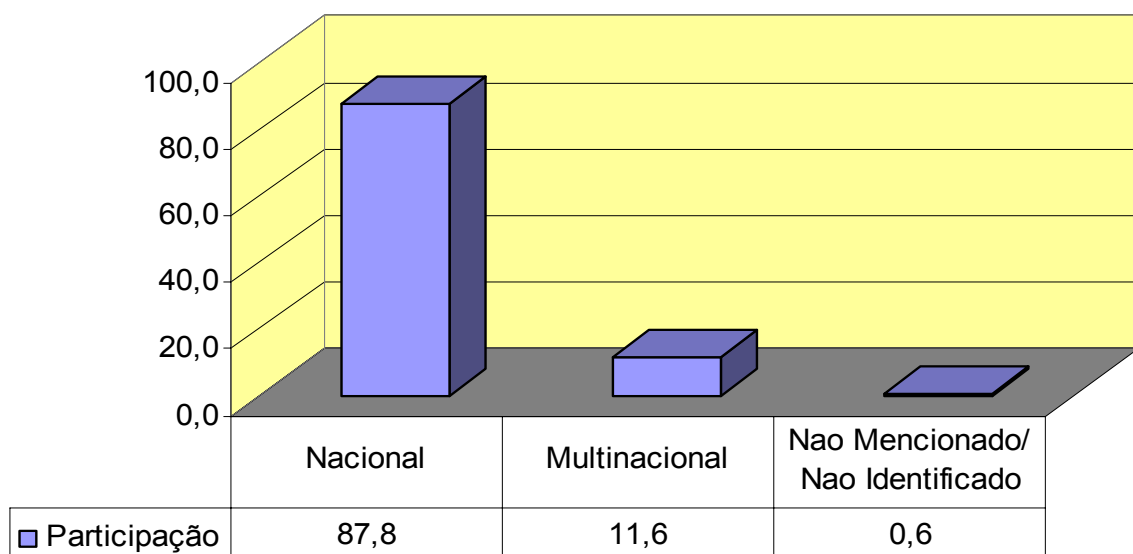


Gráfico 7 – Representatividade da origem da empresa no total das vagas

Fonte: Pesquisa

4.3.6 Oferta de vagas por data

O Gráfico 8, a seguir, apresenta a participação da quantidade de vagas ofertadas por mês no período coberto pela pesquisa. Salienta-se, entretanto, que os dados existentes ainda não permitem uma avaliação a respeito da sazonalidade de ofertas de vagas, assim, seguem apenas a título de demonstração:

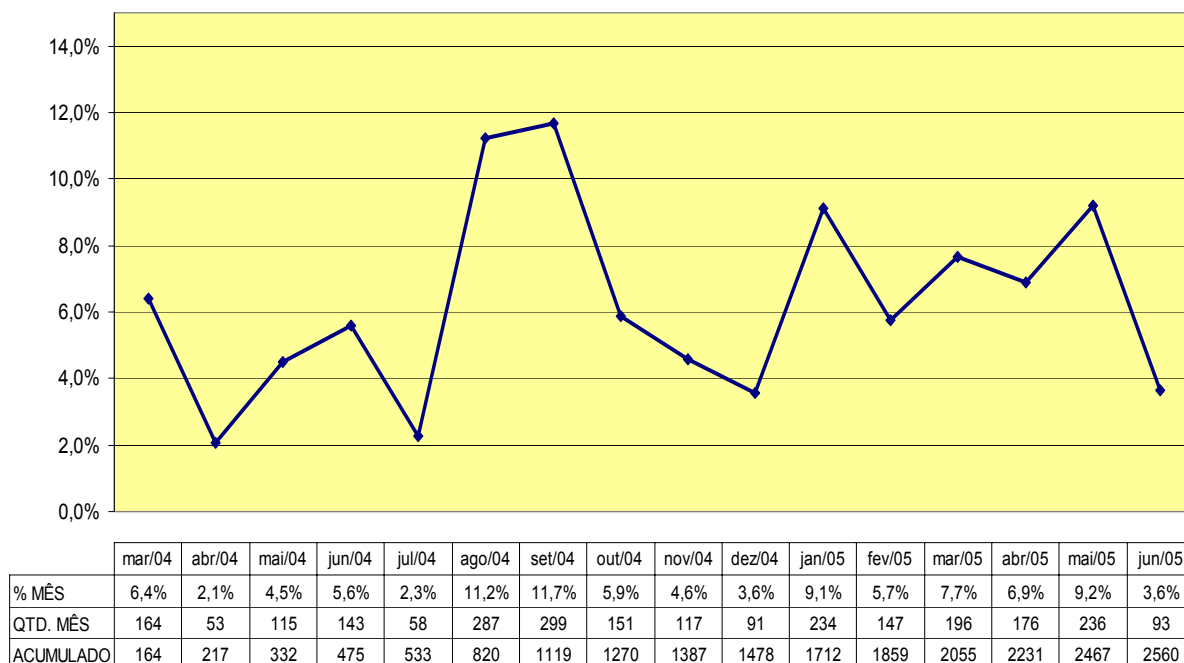


Gráfico 8 – Representatividade dos anúncios ofertados por mês

Fonte: Pesquisa

4.3.7 Oferta de vagas por empresa que declara/ não declara nome no anúncio

O Gráfico 9, a seguir, evidencia que do total dos anúncios coletados e utilizados na pesquisa, 93,4% não traziam o nome da empresa que ofertava a vaga. Alguns fatores podem justificar o comportamento identificado:

- a) evitar especulações dos próprios funcionários relativo à vaga disponível;
- b) a empresa pretende trocar determinado funcionário e por isso mantém o sigilo para não afetar o ocupante da vaga;
- c) a divulgação do nome da empresa não se configura diferencial na oferta da vaga;

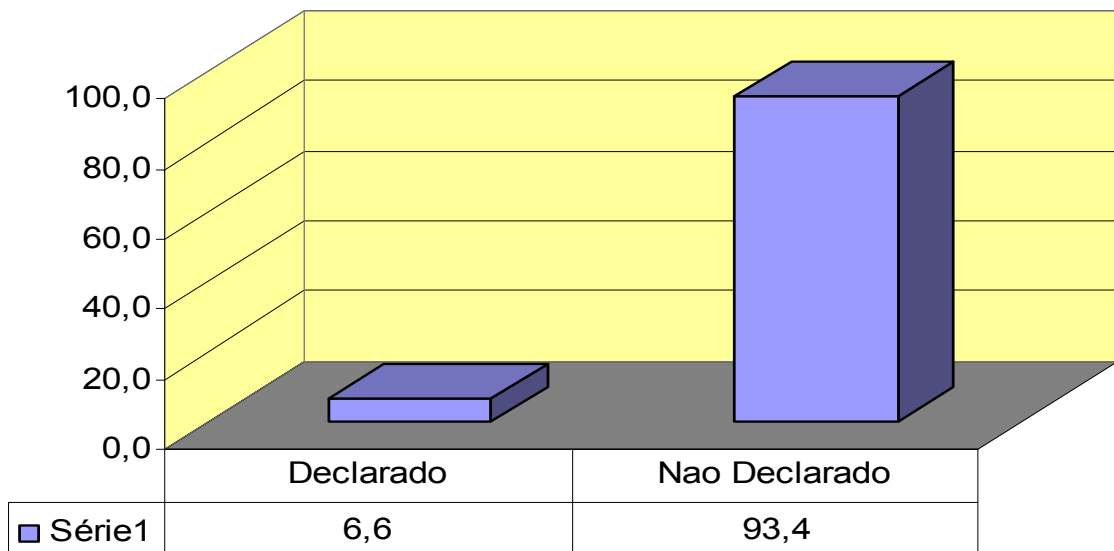


Gráfico 9 – Representatividade das empresas que Declaram e Não Declaram nome no total das vagas ofertadas

Fonte: Pesquisa

O Gráfico 10, a seguir, evidencia que o nível hierárquico está diretamente relacionado à declaração de nome da empresa na oferta de vaga de emprego. Verifica-se que, enquanto para o nível de “Auxiliar” 5,7% das empresas declaram o nome, para o nível de “Gerência” 9,8% declaram nome.

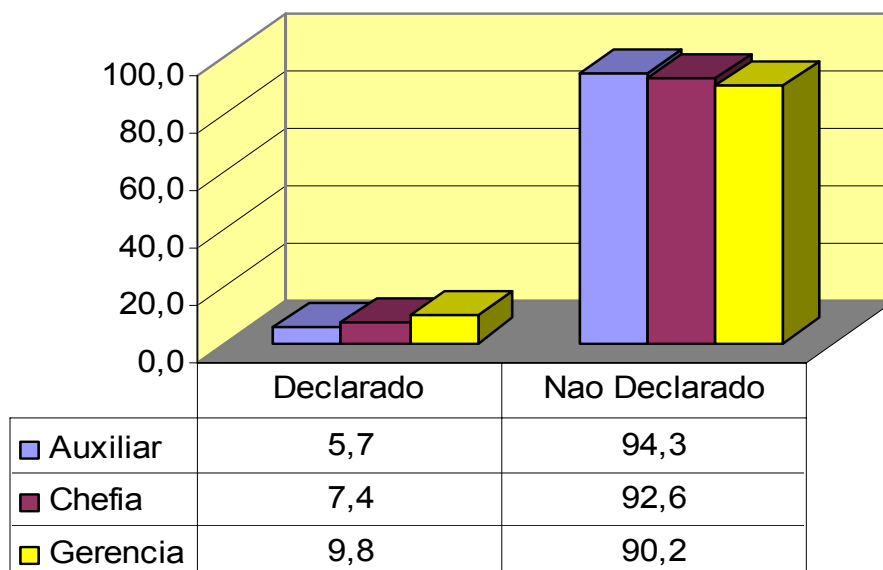


Gráfico 10 – Representatividade nas empresas que declaram e não declaram nome por nível hierárquico

Fonte: Pesquisa

4.4 O perfil profissiográfico

Neste item, objetivou-se responder ao problema da Dissertação, cuja meta é identificar o perfil profissiográfico do profissional de contabilidade requerido pelas empresas, por meio de anúncios de empregos na RMSP.

Desse modo, a fim de viabilizar a identificação de tal perfil, as análises foram realizadas com base na representatividade da Dimensão “COMPLETO”, comparativamente ao total das Dimensões (1-”NENHUM”, 2-”MÉDIO” e 3- “COMPLETO”) para “Grupos de Conhecimentos”. Os dados apresentados são resultados de testes descritivos baseados em cruzamentos das “Variáveis Determinantes” com os “Grupos de Conhecimentos”. Para facilidade de entendimento, este item foi dividido da forma a seguir:

- a) perfil profissional requerido para Níveis hierárquicos;
- b) análise dos “Grupos de Conhecimentos”;
- c) comparação do Perfil Profissiográfico Requerido por Nível Hierárquico – Consolidado das Três fontes X “Estado” e “Folha” Consolidados X “Gazeta Mercantil”
- d) representatividade dos Níveis hierárquicos;
- e) análise da tendência de Perfil Hierárquico e cada fonte;
- f) perfil profissional requerido por Fonte;
- g) perfil profissional requerido por Porte da empresa;
- h) perfil Profissional Requerido por Ramo de Atividade;
- i) perfil Profissional Requerido por Origem da empresa;
- j) perfil profissional requerido por Empresas que Declaram/ não Declaram Nome;

4.4.1 Perfil profissional requerido para os níveis hierárquicos

Os Gráficos 11, 12 e 13, a seguir, apresentam a participação da Dimensão “COMPLETO” dentro dos “Grupos de Conhecimentos” e evidenciam a posição de cada “Grupos de Conhecimentos”, ou seja, qual habilidade é mais ou menos requerida para os

Níveis Hierárquicos de “Auxiliar”, “Chefia” e “Gerência”. Essas informações seguem consolidadas no Gráfico 14.

- a) **auxiliar** - esse nível contempla os cargos de natureza operacional, como Estagiários, Auxiliares, Assistentes e Analistas de Contabilidade ou de setores ligados à Contabilidade. A pesquisa evidenciou que cargos de nível “Auxiliar” são os mais buscados (Gráfico 3, pg.89) dentro dos três níveis hierárquicos;

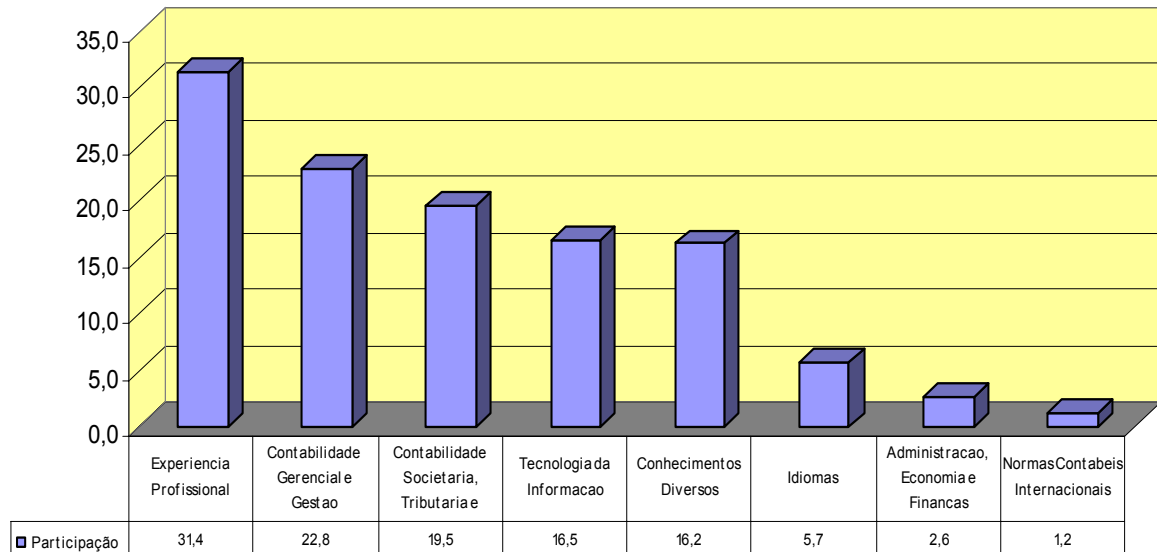


Gráfico 11 – Habilidades requeridas para o nível de “Auxiliar”

Fonte: Pesquisa

- b) **chefia** – o nível de “Chefia” agrupa os cargos que possuem um nível hierárquico abaixo da “Gerência”, como Contador, Chefe, Encarregado, Supervisor, Coordenador e Técnico. No que se refere à quantidade de vagas ofertadas, verifica-se que este nível é intermediário, ficando em um patamar inferior ao de “Auxiliar” e superior ao da “Gerência”;

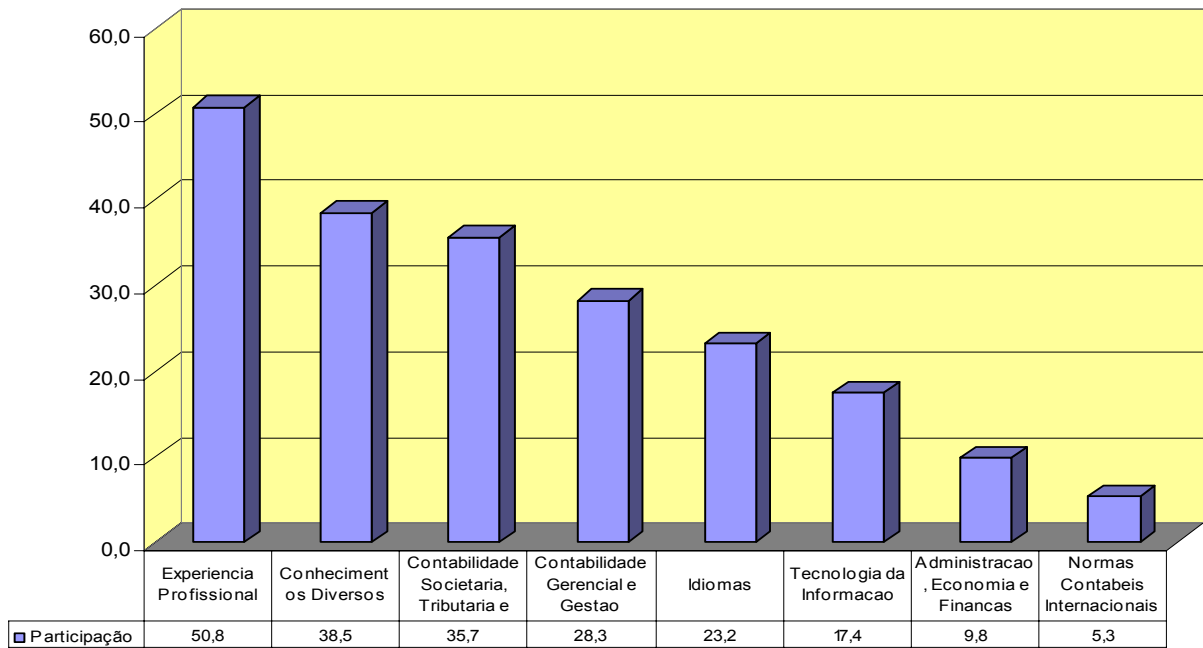


Gráfico 12 – Habilidades requeridas para o nível de “Chefia”

Fonte: Pesquisa

c) gerência - foram identificadas, tabuladas e analisadas as ofertas de emprego para as funções gerenciais, contemplando os cargos de Diretoria (Financeira, Administrativa Financeira, de Controle ou de Controladoria), Gerente de Contabilidade, Gerente de Controladoria, *Controller*, Gerente Financeiro, Gerente Administrativo Financeiro, Gerente de Custos, Gerente de Auditoria e outros cargos de gerência oferecidos a profissionais da área contábil. O Nível Hierárquico está inversamente relacionado à quantidade de vagas ofertadas, sendo esse o de menor quantidade de vagas ofertadas;

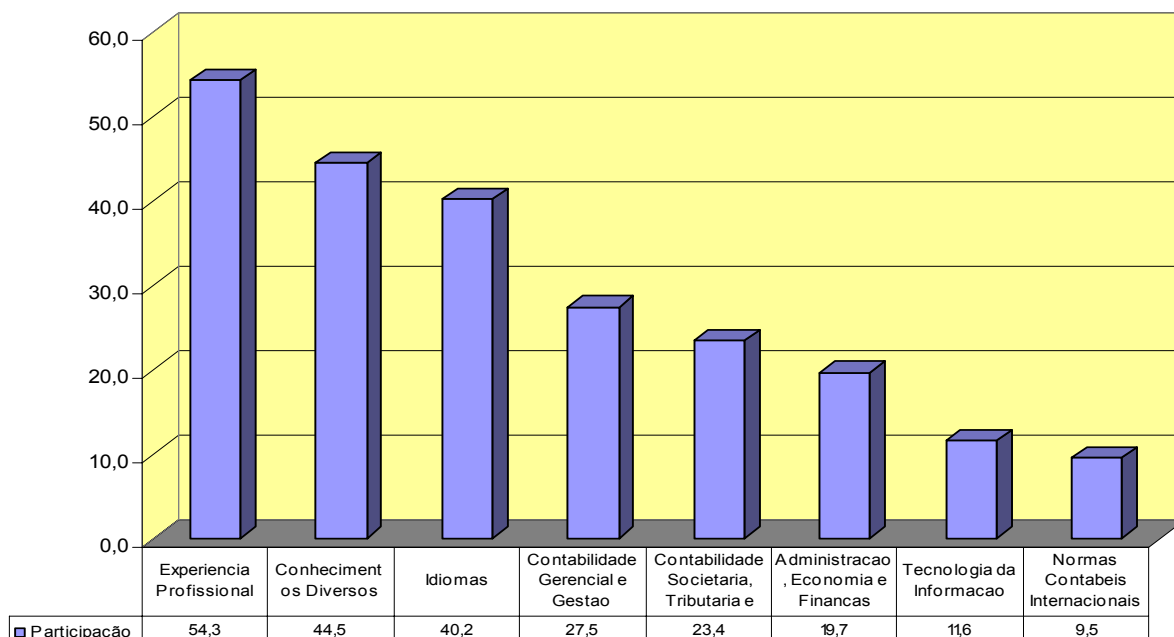


Gráfico 13 – Habilidades requeridas para o nível de “Gerência”

Fonte: Pesquisa

d) consolidado – O gráfico a seguir permite fazer a comparação das habilidades requeridas com os Níveis Hierárquicos;

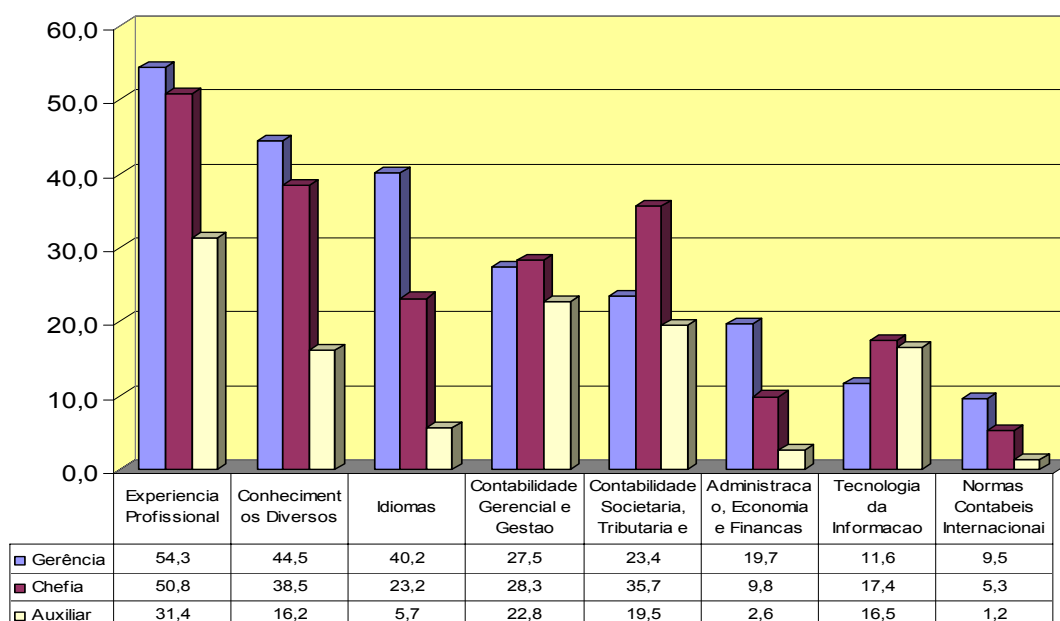


Gráfico 14 – Habilidades requeridas para os níveis hierárquicos de “Auxiliar”, “Chefia” e “Gerência”

Fonte: Pesquisa

4.4.1.1 Análise dos “Grupos de Conhecimentos”

Neste item, pretende-se estudar as relações entre o nível de participação de cada habilidade no total dos “Grupos de Conhecimentos” e sua associação entre os níveis hierárquicos.

- a) experiência profissional:** para todos os níveis hierárquicos, a habilidade “Experiência Profissional” aparece como a de maior incidência dos “Grupos de Conhecimentos”, demonstrando que as empresas podem não estar dispostas a investir em treinamento. Isso se deve tanto ao fator financeiro como ao fato de que a oferta de emprego é menor do que a demanda, isto é, pode existir muita mão-de-obra qualificada à procura de emprego. Ao pesquisar as ofertas de emprego para profissionais de contabilidade no período de janeiro a dezembro/2002, Silva (2003, p.179) afirmou o seguinte sobre a questão:

Percebe-se que a experiência requerida tem a conotação de um período considerado necessário para a aquisição dos conhecimentos e habilidades que possibilitam a completa familiarização com o campo de trabalho contábil. Os cargos mais elevados exigiram experiências, na maioria dos anúncios, de dez anos e quase nunca menos do que cinco anos.

Verifica-se que essa habilidade está diretamente relacionada ao nível hierárquico, em que, conforme aumenta o nível, cresce também essa exigência.

- b) conhecimentos diversos:** Para os níveis de “Chefia” e de “Gerência”, a segunda habilidade de maior exigência é a de “Conhecimentos Diversos”, que ficou em um patamar superior aos Grupos de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, conforme já mencionado;
- c) Idiomas:** A área de conhecimento “Idiomas” procura averiguar a necessidade de o profissional contábil dominar outros idiomas, quando da verificação de ofertas de emprego que coloquem o conhecimento de outras línguas como condição indispensável para o preenchimento da vaga. A pesquisa mostrou que, principalmente para o Nível de “Gerência”, a habilidade “Idiomas” destaca-se como a terceira na linha de “Grupos de Conhecimentos”. Para os níveis de “Chefia” e de “Auxiliar”, o conhecimento aparece atrás de outras habilidades, como Contabilidade Societária, Tributária e Legislação, “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”,

Administração e Economia e Finanças. Verifica-se que, conforme cresce o nível hierárquico, cresce a exigência dessa habilidade. Vale ressaltar que, para anúncios de empresas Multinacionais, essa habilidade aparece em segundo lugar nos “Grupos de Conhecimentos”, enquanto para empresas Nacionais, em sexto, como já apresentado no Gráfico 23;

- d) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial:** Verificou-se que, para o nível de “Auxiliar”, a segunda habilidade de maior exigência é “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, ficando inclusive à frente da habilidade Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária, que tem mais relação com o nível de “Auxiliar” por compreender tarefas que requerem conhecimentos mais técnico/operacionais. As tarefas agregadas na Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária estão muito associadas ao nível hierárquico de “Auxiliar”, como contabilidade geral (classificação, conciliação e análise contábil, elaboração de demonstrações contábeis), legislação tributária - ICMS, ISS, IPI, IRPJ, escrituração fiscal, abertura e encerramento de empresas, apuração de tributos (PIS, COFINS, IRRF, ICMS, IPI) e cumprimento de obrigações tributárias principais e acessórias (DCTF, GIA, CAGED). Para os níveis de “Chefia” e “Gerência”, tal exigência aparece em terceiro e quarto lugar, respectivamente, ficando atrás de “Grupos de Conhecimentos”, como “Idiomas” e “Conhecimentos Diversos”;
- e) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária:** Este “Grupo de Conhecimentos” contempla os anúncios que requerem as habilidades mais técnicas da profissão, como contabilidade geral (classificação, conciliação e análise contábil, elaboração de demonstrações contábeis), legislação tributária - ICMS, ISS, IPI, IRPJ, escrituração fiscal, abertura e encerramento de empresas, apuração de tributos (PIS, COFINS, IRRF, ICMS, IPI) e cumprimento de obrigações tributárias principais e acessórias (DCTF, GIA, CAGED). Para os cargos de “Chefia” e “Auxiliar”, a pesquisa mostrou que o referido conhecimento apresenta-se em terceiro lugar. Para o cargo de “Gerência”, essa habilidade aparece em quinto lugar nos “Grupos de Conhecimentos”;
- f) Administração, Economia e Finanças:** Este “Grupo de Conhecimentos” prevê habilidades requeridas dos profissionais contábeis em áreas não específicas da

Contabilidade, como Recursos Humanos, Contas a Pagar, Contas a Receber, Produção, Logística e Marketing. Assim, observa-se que sua intensidade é menor, permanecendo, para os níveis de “Chefia” e de “Auxiliar”, na penúltima posição, ou seja, na sétima colocação entre os “Grupos de Conhecimentos”. Para o nível de “Gerência”, essa habilidade aparece na sexta colocação;

g) Tecnologia da Informação: Este “Grupo de Conhecimentos” considera as ofertas de emprego que trazem exigências como conhecimentos de planilhas eletrônicas e processadores de textos, vivência em sistemas integrados, sistemas de simulação, elaboração e acompanhamento orçamentário e os demais conhecimentos ligados à tecnologia da informação. Isso posto, a pesquisa mostra uma relação inversa com os níveis hierárquicos, em que, conforme cresce o nível, diminui a intensidade da exigência de tal habilidade. Para o nível de “Auxiliar”, ela aparece em quarto lugar, para a “Chefia”, em sexto lugar, e para a “Gerência”, em sétimo lugar;

h) Normas Contábeis Internacionais: Verifica-se que o conhecimento em “Normas Contábeis Internacionais” é a habilidade menos requisitada para os três níveis hierárquicos. É possível observar que, na medida em que cresce o nível hierárquico, aumenta a exigência desta habilidade.

4.4.1.2 Comparação do perfil profissiográfico requerido por nível hierárquico – consolidado das três fontes X “Estado” e “Folha” Consolidados X “Gazeta Mercantil”

As análises do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade identificado através da coleta dos anúncios foram efetuadas com base na consolidação dos anúncios das fontes “Gazeta Mercantil”, “O Estado de São Paulo” e “Folha de São Paulo”. Todavia, Identificou-se, através do Gráfico 16 (Perfil Hierárquico das Fontes), contemplado no item 4.4.1.4. e Gráfico 17 (Perfil Profissional Requerido Por Fonte), objeto do item 4.4.2., que os anúncios veiculados na fonte “Gazeta Mercantil” apresentam caráter diferenciado dos anúncios inseridos nas fontes “O Estado de São Paulo” e “Folha de São Paulo”.

Em comparação com as outras fontes, as principais características que diferenciam a fonte “Gazeta Mercantil” são:

- a) superioridade no nível de exigência da dimensão “Completo”, conforme se observa nas Tabelas 16, 17 e 18, a seguir;
- b) superioridade nas ofertas de emprego para cargos contemplados pelo nível hierárquico de “Gerência”, conforme se observa no Gráfico 16, item 4.4.1.4.;
- c) superioridade dos anúncios de ofertas de empregos veiculados por empresas multinacionais, conforme observado no Gráfico 18, item 4.4.2.;
- d) superioridade na exigência de habilidades como “Idiomas” e “Normas Contábeis Internacionais”.

Assim, por decorrência das diferenças apresentadas, o tratamento dos dados para a obtenção do perfil profissiográfico, foi, também, efetuado com a segregação da fonte “Gazeta Mercantil”.

Para uma melhor evidenciação das diferenças, as Tabelas 16, 17 e 18, “Gerência”, “Chefia” e “Auxiliar”, respectivamente, apresentam os resultados obtidos pelo tratamento dos seguintes bancos de dados:

- a) consolidação das três fontes de pesquisa;
- b) consolidação das fontes “O Estado de São Paulo” e “Folha de São Paulo”;
- c) apenas a fonte “Gazeta Mercantil”.

Pela Tabela 16, é possível verificar que, para o nível de “Gerência”, com exceção às habilidades “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e “Contabilidade Societária, Tributaria e Legislação Societária”, todas as outras habilidades, comparando as fontes “Consolidado” com o consolidado “Estado” e “Folha”, apresentam a mesma ordem de exigências.

Quando se considera a fonte “Gazeta Mercantil”, a afirmativa acima é verdadeira, com exceção das habilidades “Normas Contábeis Internacionais” que na “Gazeta Mercantil” tem prioridade à habilidade “Tecnologia da Informação”.

GERÊNCIA					
CONSOLIDADO		"ESTADO" e "FOLHA"		GAZETA MERCANTIL	
Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência	Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência	Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência
1	54,3	1	44,1	1	91,9
2	44,5	2	32,4	2	89,2
3	40,2	3	28,3	3	83,8
4	27,5	5	21,0	4	52,7
5	23,4	4	20,6	5	32,4
6	19,7	6	17,6	6	27,0
7	11,6	7	13,6	8	24,3
8	9,5	8	5,5	7	4,1

Tabela 16 – Comparação do Perfil Profissional do Nível Hierárquico “Gerência” obtido pelos Bancos de Dados: Fontes Consolidadas X “Estado” e “Folha” X “Gazeta Mercantil”

Fonte: Pesquisa

“Grupos de Conhecimentos”:

1. Experiência Profissional
2. Conhecimentos Diversos
3. Idiomas
4. Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial
5. Contabilidade Societária, Tributária e Legislação Societária
6. Administração, Economia e Finanças
7. Tecnologia da Informação
8. Normas Contábeis Internacionais

Para o nível hierárquico de “Chefia”, as habilidades “Conhecimentos Diversos” e “Idiomas” são as únicas que não se apresentam na mesma ordem de exigência, na comparação fontes “Consolidado” com o consolidado de “Estado” e “Folha”. Para fonte “Gazeta Mercantil”, apenas os “Grupos de Conhecimentos” “Experiência Profissional” e “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” aparecem alinhados ao mesmo nível de exigências dos bancos de dados fontes “Consolidado” e “Estado” e “Folha” consolidados, conforme se observa na Tabela 17.

CHEFIA					
CONSOLIDADO		"ESTADO" e "FOLHA"		GAZETA MERCANTIL	
Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência	Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência	Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência
1	50,8	1	47,1	1	88,6
2	38,5	5	36,0	2	88,6
5	35,7	2	33,6	3	75,0
4	28,3	4	27,0	4	40,9
3	23,2	3	18,0	6	40,9
7	17,4	7	17,6	5	31,8
6	9,8	6	6,8	8	25,0
8	5,3	8	3,4	7	15,9

Tabela 17 – Comparação do Perfil Profissional do Nível Hierárquico “Chefia” obtido pelos Bancos de Dados: Fontes Consolidadas X “Estado” e “Folha” X “Gazeta Mercantil”

Fonte: Pesquisa

“Grupos de Conhecimentos”:

1. Experiência Profissional
2. Conhecimentos Diversos
3. Idiomas
4. Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial
5. Contabilidade Societária, Tributária e Legislação Societária
6. Administração, Economia e Finanças
7. Tecnologia da Informação
8. Normas Contábeis Internacionais

Para o nível hierárquico “Auxiliar”, na comparação dos resultados obtidos pelo banco de dados fontes “Consolidado” com “Estado” e “Folha” consolidados, não se observam diferenças na ordem de exigências para os “Grupos de Conhecimentos”. Verifica-se similaridade inclusive nos percentuais obtidos na dimensão “Completo”. Todavia, quando se compara os resultados de ambos os bancos de dados citados com os resultados obtidos do banco de dados “Gazeta Mercantil”, nota-se diferença na ordem de exigência para quase todos os “Grupos de Conhecimentos”, à exceção da habilidade “Experiência Profissional”, conforme Tabela 18, a seguir.

AUXILIAR					
CONSOLIDADO		"ESTADO" e "FOLHA"		GAZETA MERCANTIL	
Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência	Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência	Grupos de Conhecimentos	Nível de Exigência
1	31,4	1	30,0	1	86,0
4	22,8	4	22,4	2	83,7
5	19,5	5	19,3	3	76,7
7	16,5	7	16,8	4	37,2
2	16,2	2	14,4	5	27,9
3	5,7	3	3,9	6	23,3
6	2,6	6	2,1	8	20,9
8	1,2	8	0,7	7	7,0

Tabela 18 – Comparação do Perfil Profissional do Nível Hierárquico “Auxiliar” obtido pelos Bancos de Dados: Fontes Consolidadas X “Estado” e “Folha” X “Gazeta Mercantil”

Fonte: Pesquisa

“Grupos de Conhecimentos”:

1. Experiência Profissional
2. Conhecimentos Diversos
3. Idiomas
4. Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial
5. Contabilidade Societária, Tributária e Legislação Societária
6. Administração, Economia e Finanças
7. Tecnologia da Informação
8. Normas Contábeis Internacionais

4.4.1.3 Representatividade dos níveis hierárquicos quanto à exigência de habilidades

O Gráfico 15, a seguir, mostra que, para os cargos contemplados pelo nível hierárquico de “Gerência”, a exigência de habilidades (dimensão “Completo” para os “Grupos de Conhecimentos”) é maior, representando uma média de 42% de participação dentre as Dimensões, seguido de “Chefia”, com 38%, e de “Auxiliar”, com 21%.

Conclui-se que, conforme cresce, em nível hierárquico, o cargo a ser ocupado pelo profissional de contabilidade, cresce também o nível de exigência para os “Grupos de Conhecimentos”.

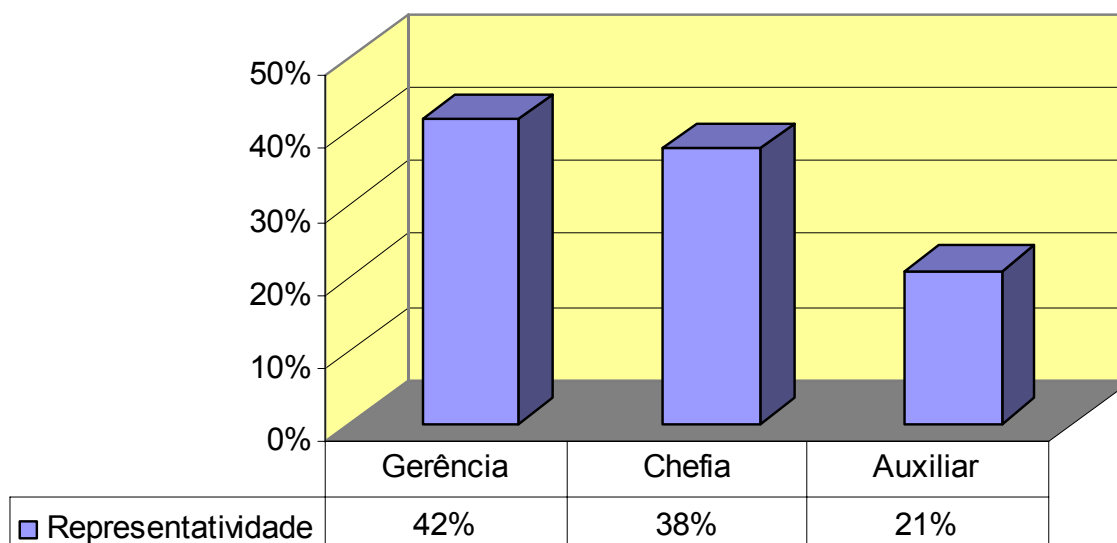


Gráfico 15 – Participação nos “Grupos de Conhecimentos”, por níveis hierárquicos, da Dimensão “COMPLETO”, dentre as Dimensões “NENHUM”, “MÉDIO” e “COMPLETO”

Fonte: Pesquisa

4.4.1.4 Análise da tendência de perfil hierárquico observada em cada fonte

Com relação ao perfil hierárquico das fontes, ou seja, a representatividade do nível hierárquico no total de anúncios de cada fonte, objeto do Gráfico 16, verifica-se que a “Folha de São Paulo” veicula mais anúncios para o nível de “Auxiliar”, com 80% das vagas ofertadas, seguida da fonte “O Estado de São Paulo”, com 60% das vagas e, por último, a Fonte “Gazeta Mercantil”, com 26,7%.

No entanto, a posição se inverte quando se trata do nível de “Gerência”, em que a “Gazeta Mercantil” aparece em primeiro lugar, com 46,0%, seguida das fontes “O Estado de São Paulo” e “Folha de São Paulo”, com 14,2 e 6,3%, respectivamente.

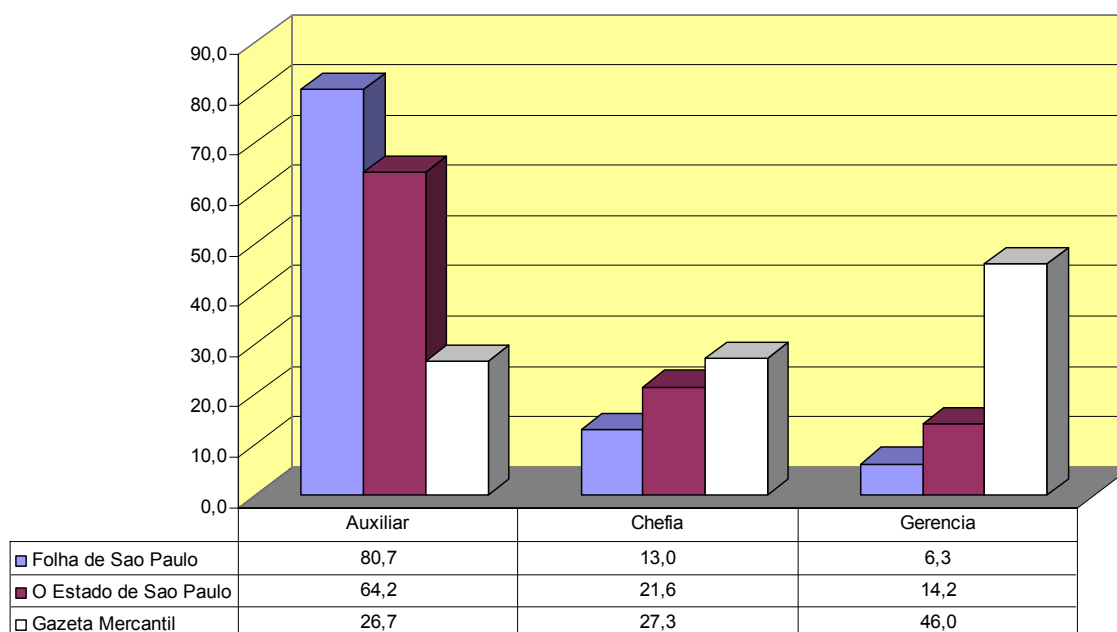


Gráfico 16 – Perfil Hierárquico das Fontes

Fonte: Pesquisa

4.4.2 Perfil profissional requerido por fonte

É possível verificar pelo Gráfico 17 que as empresas que veiculam na “Gazeta Mercantil” são mais exigentes quanto aos “Grupos de Conhecimentos” para, praticamente, todas as habilidades profissionais. Por exemplo, verifica-se uma considerável diferença na exigência de “Normas Contábeis Internacionais”. A “Gazeta Mercantil” aparece com 23%, contra 2% e 0,8% das fontes “O Estado de São Paulo” e “Folha de São Paulo”, respectivamente. Outra habilidade é “Idiomas”, com 79% na “Gazeta Mercantil”, contra 11% e 5%, no Estado de São Paulo e “Folha de São Paulo”, respectivamente.

Essas diferenças podem ser atribuídas à considerável participação de anúncios oriundos de empresas multinacionais veiculados na fonte “Gazeta Mercantil”, com 72% de empresas multinacionais e 18% de empresas nacionais (Gráfico 18). Nas outras fontes, essa relação é praticamente inversa, conforme o Gráfico 17.

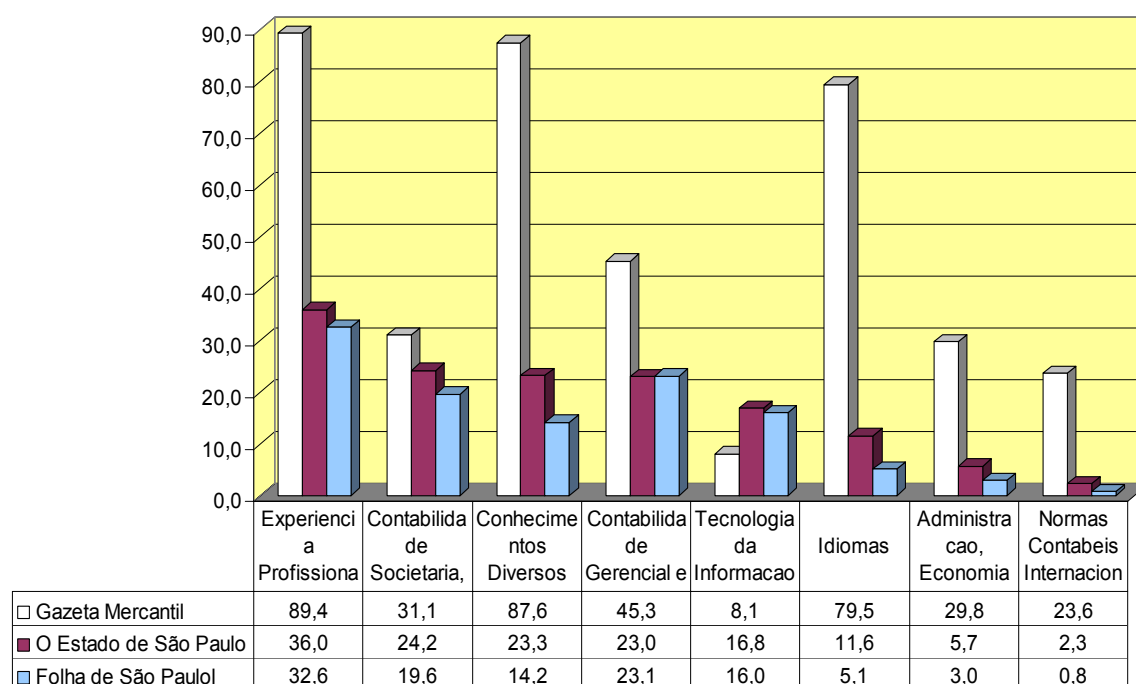


Gráfico 17 – Perfil Profissional requerido por Fonte

Fonte: Pesquisa

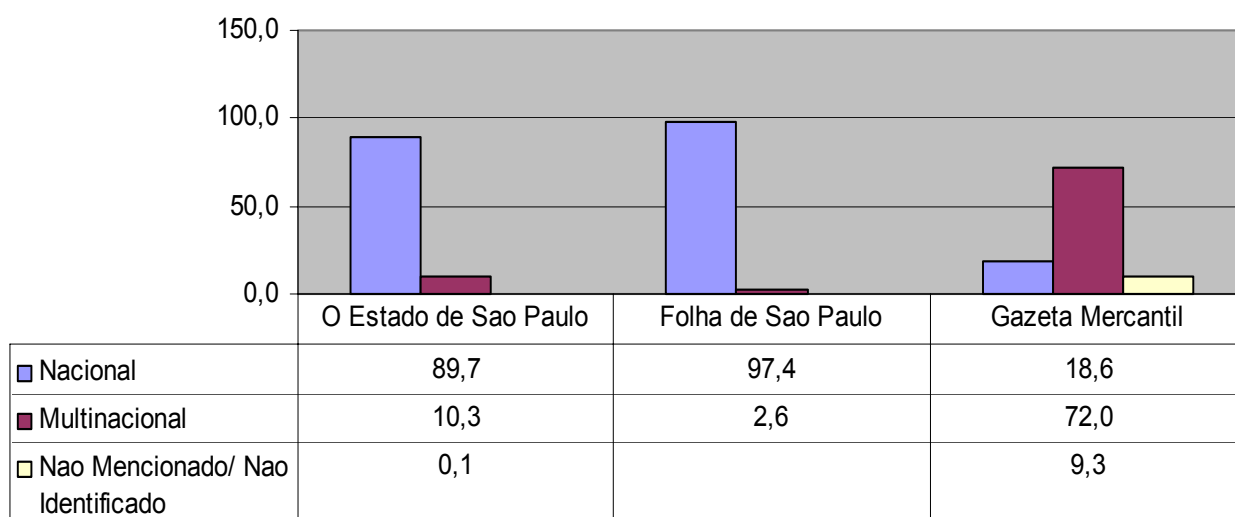


Gráfico 18 – Representatividade origem da empresa, por fonte

Fonte: Pesquisa

4.4.3 Perfil profissional requerido por porte da empresa

O Gráfico 19, a seguir, mostra que as empresas de grande porte tendem a apresentar maior exigência quanto aos “Grupos de Conhecimentos”. As exceções são para as habilidades

“Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária, as quais aparecem nas Empresas de pequeno porte como mais exigidas.

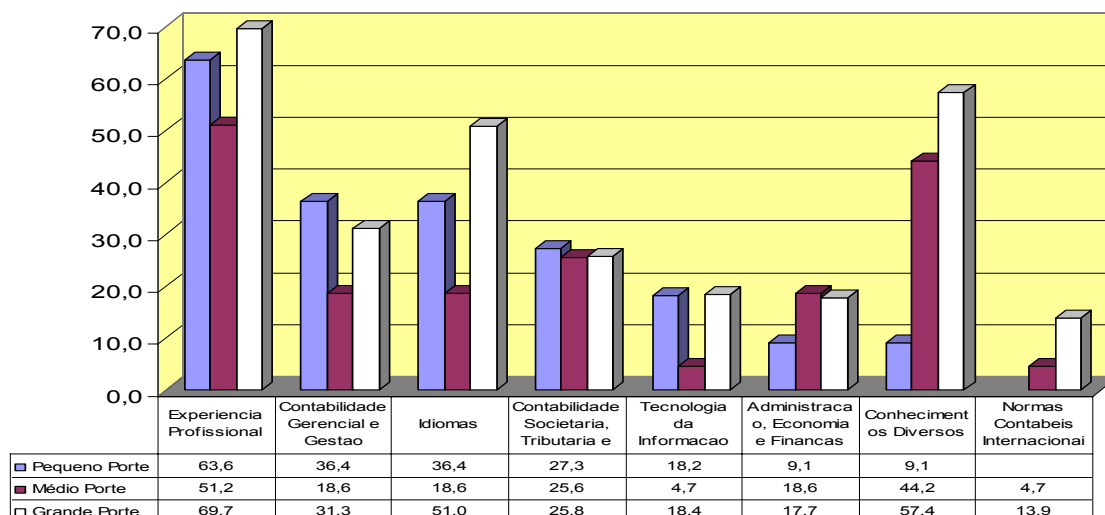


Gráfico 19 – Perfil Profissional requerido por Porte

Fonte: Pesquisa

Na média, conforme o Gráfico 20, as empresas de grande porte tendem a exigir mais a habilidade “COMPLETO”, com 42%, seguidas das empresas de pequeno porte, com 29% e, por último, as de médio porte, com representatividade de 27%. Destaca-se que as empresas de pequeno porte costumam exigir mais do que as de médio porte..

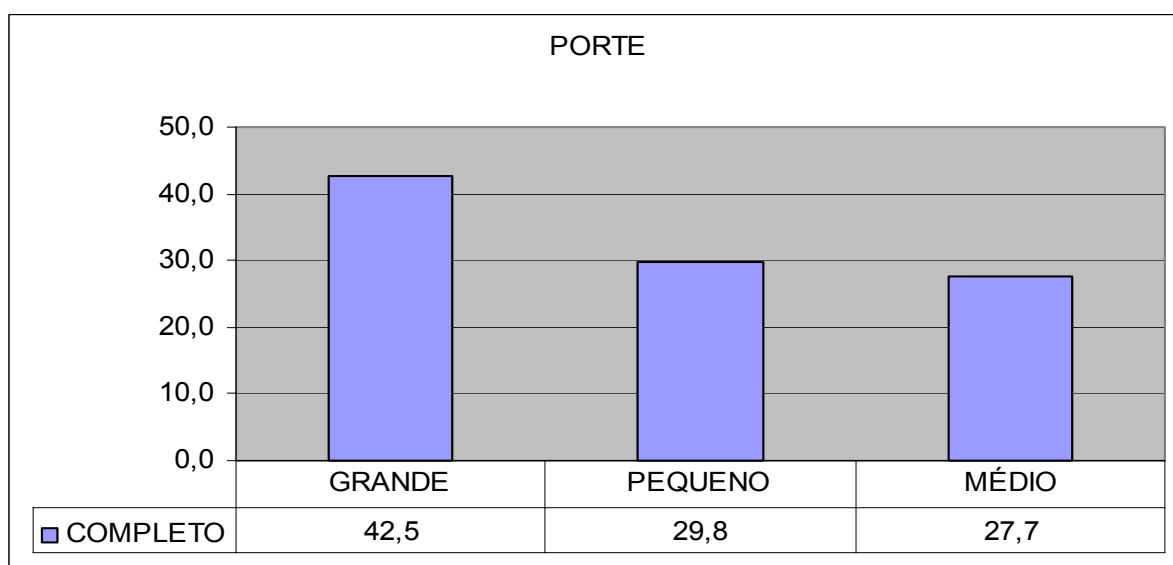


Gráfico 20 – Participação da dimensão “COMPLETO” por porte da empresa

Fonte: Pesquisa

4.4.4 Perfil profissional requerido por ramo de atividade

Na análise da dimensão “COMPLETO” por ramo de atividade, objeto do Gráfico 21, é possível perceber que o segmento da Indústria, à exceção dos Grupos “Idiomas”, “Conhecimentos Diversos” e Contabilidade Societária, tende a veicular anúncios com maior exigência de habilidade. As habilidades “Idiomas” e Conhecimentos são mais exigidas pelo setor Financeiro, enquanto o setor de Comércio costuma exigir mais conhecimento em Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária.

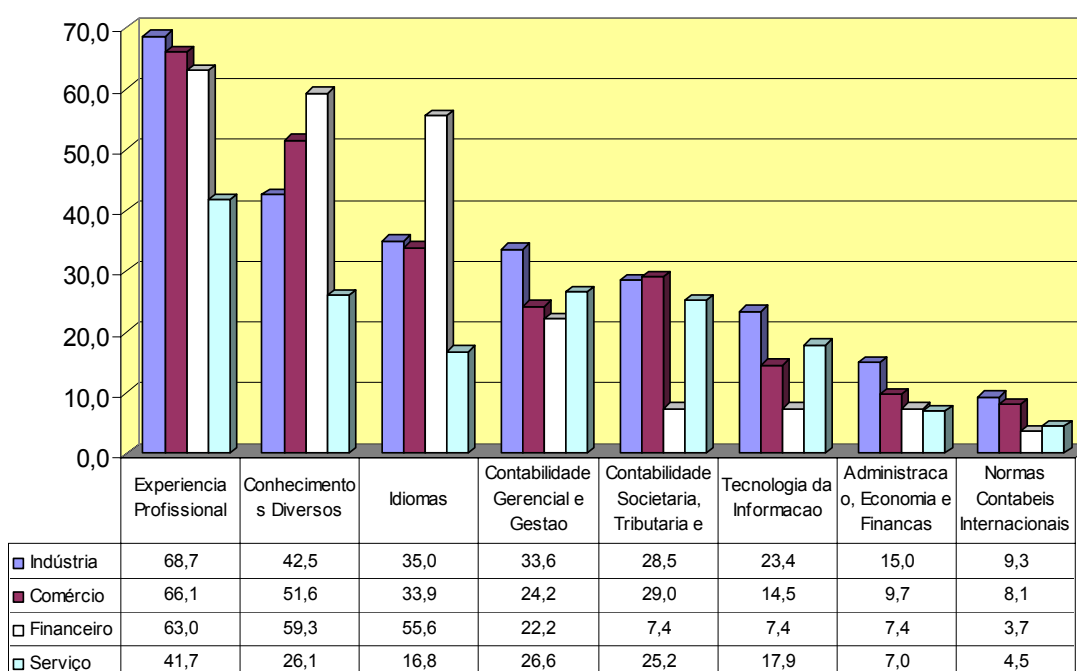


Gráfico 21 – Perfil Profissional requerido por Ramo de Atividade

Fonte: Pesquisa

Na média, conforme mostra o Gráfico 22, a Indústria tende a ter maior exigência dos “Grupos de Conhecimentos”. O motivo pode estar relacionado à profissionalização das áreas de recrutamento e seleção das indústrias.

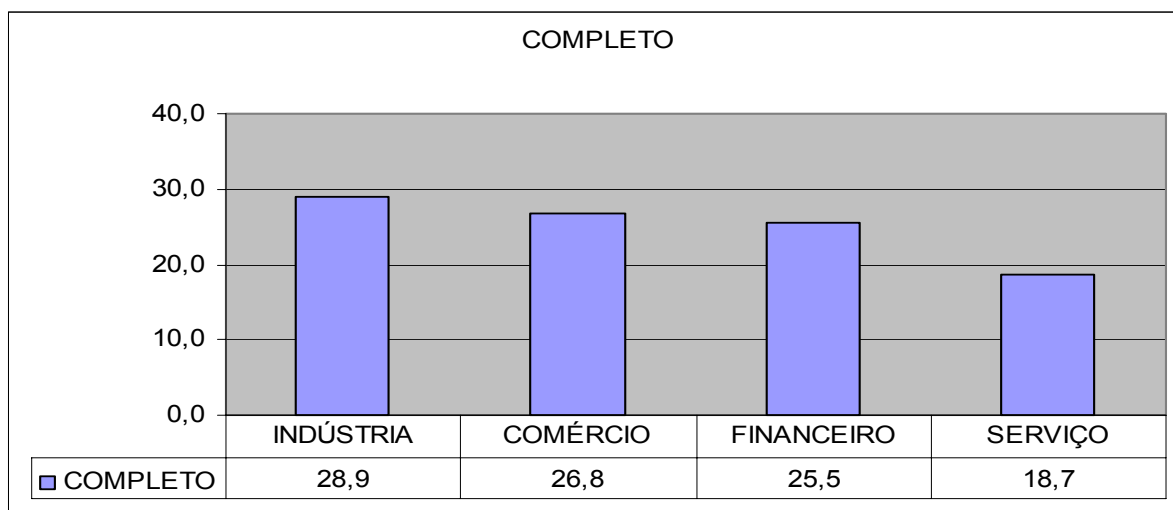


Gráfico 22 – Participação da dimensão “COMPLETO” por ramos de atividade

Fonte: Pesquisa

4.4.5 Perfil profissional requerido por origem da empresa

Os Gráficos 23 e 24 a seguir mostram, de forma detalhada por “Grupos de Conhecimentos” e na média, que as empresas multinacionais são mais exigentes no que se refere às habilidades requeridas. Nota-se que a Dimensão “COMPLETO” representa, na média, 70,9% para as empresas multinacionais, e nas empresas nacionais esse percentual cai para 29,1%.

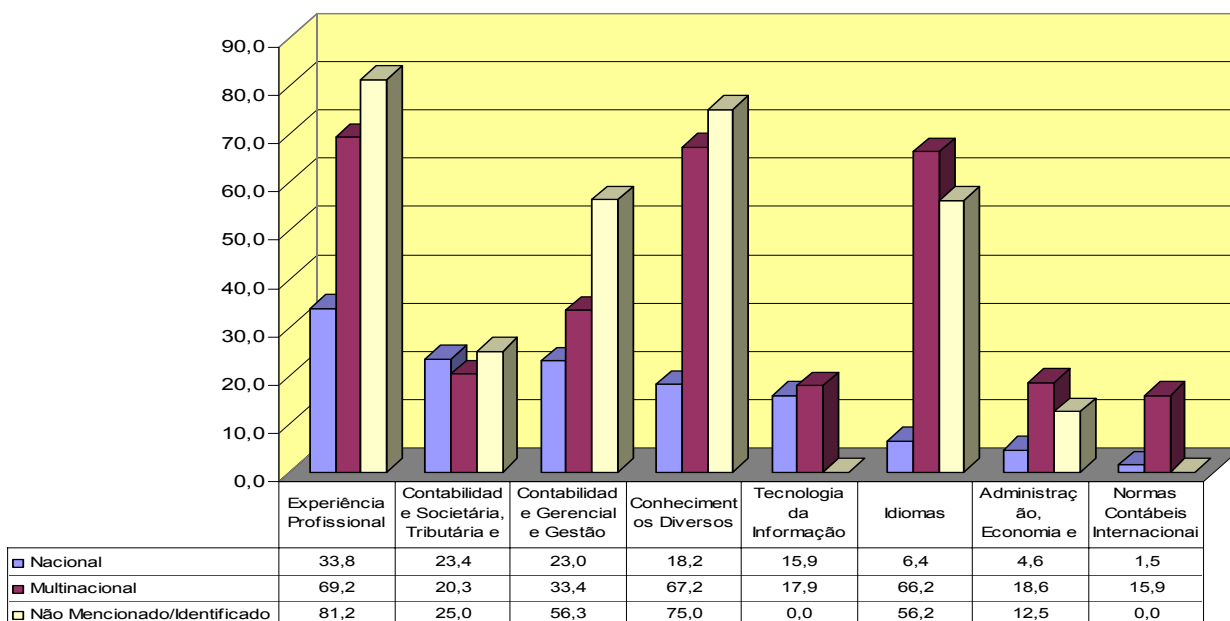


Gráfico 23 – Perfil Profissional requerido por Origem da Empresa

Fonte: Pesquisa

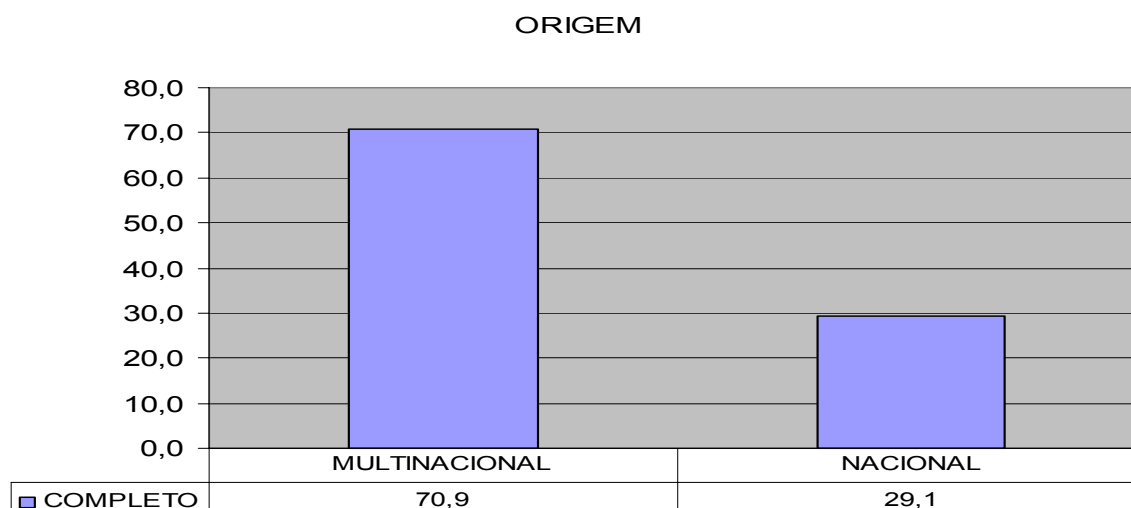


Gráfico 24 – Participação da dimensão “COMPLETO” a origem da empresa

Fonte: Pesquisa

4.4.6 Perfil profissional requerido por empresas que declaram e que não declaram nome

O Gráfico 25 evidencia que, com exceção às habilidade “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e “Contabilidade Societária, Contabilidade Tributária Legislação”, todos os “Grupos de Conhecimentos” são mais exigidos pelas empresas que declaram nome.

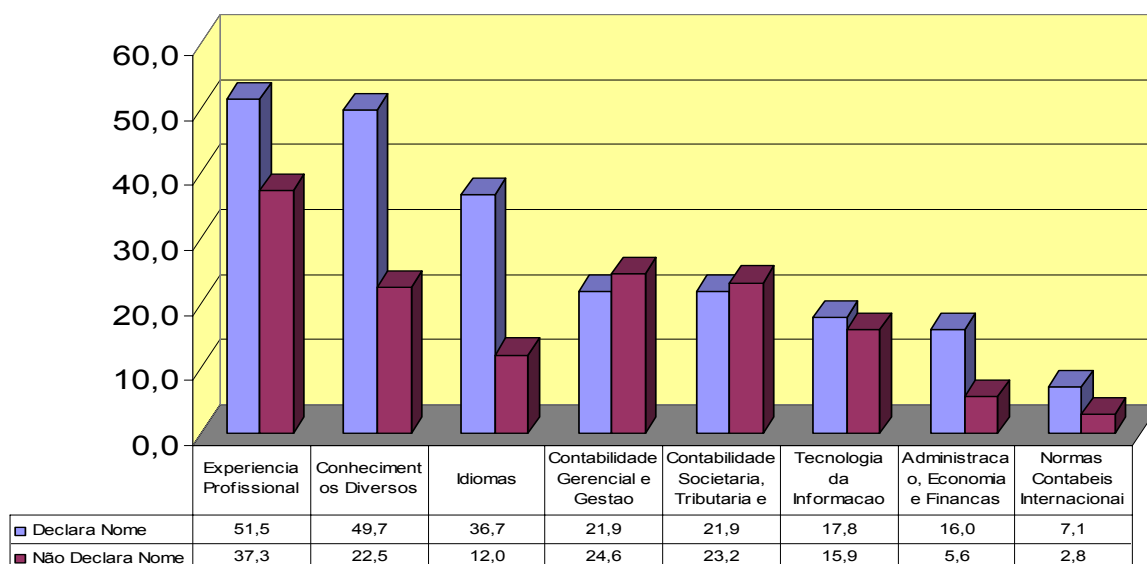


Gráfico 25 – Perfil Profissional requerido por empresas que Declaram/Não Declaram Nome

Fonte: Pesquisa

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, apresenta-se a realização das análises, para que se possa tirar algumas conclusões, dos resultados obtidos e apresentados no item anterior, mediante o tratamento dos anúncios para profissionais de contabilidade veiculados nas fontes de pesquisa “O Estado de São Paulo”, “Folha de São Paulo” e “Gazeta Mercantil”.

Todavia, antes de apresentar as conclusões decorrentes do tratamento e análise dos dados, faz-se necessário lembrar o “Problema” no qual se norteou a presente pesquisa:

Qual é o perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho da RMSP dos profissionais de contabilidade, expresso nas ofertas públicas de anúncios de emprego?

Com base no problema retro-mencionado, era necessário, então, saber se as ofertas públicas de anúncios de emprego coletadas permitiam ou não a identificação do perfil profissional. Deste modo, foram formuladas as seguintes “Hipóteses”:

H₀ – as ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade na região da Grande São Paulo não permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho.

Como hipótese alternativa, formulou-se que:

H₁ – as ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade na região da Grande São Paulo permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho.

As hipóteses, conforme demonstrado no item 4.2. “Tratamento dos Dados e Apresentação dos Resultados”, foram submetidas ao teste estatístico Chi-Quadrado (χ^2), cujos resultados possibilitaram concluir que há diferenças significantes na comparação entre as variáveis determinantes e os grupos de conhecimentos, o que implicou na aceitação de **H₁**, e, por consequência, na rejeição de **H₀**.

Com a aceitação de H_1 , realizou-se os trabalhos de tabulação dos dados, cujos resultados revelaram o perfil profissiográfico do profissional de contabilidade, conforme demonstrado na Tabela 19 a seguir, de forma que foi respondido o “Problema” e, por consequência, atendeu-se ao “Objetivo Geral” da pesquisa.

Vale observar que, para o atendimento pleno dos Objetivos Específicos é necessária a divulgação dos resultados obtidos com esta pesquisa.

“Grupos de Conhecimentos”	Gerência		Chefia		Auxiliar	
Experiência Profissional	1°	54,3	1°	50,8	1°	31,4
Conhecimentos Diversos	2°	44,5	2°	38,5	5°	16,2
Idiomas	3°	40,2	5°	23,2	6°	5,7
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	4°	27,5	4°	28,3	2°	22,8
Contabilidade Societária, Tributária e Legislação	5°	23,4	3°	35,7	3°	19,5
Administração, Economia e Finanças	6°	19,7	7°	9,8	7°	2,6
Tecnologia da Informação	7°	11,6	6°	17,4	4°	16,5
Normas Contábeis Internacionais	8°	9,5	8°	5,3	8°	1,2

Tabela 19 – Perfil Profissiográfico por Nível Hierárquico

Fonte: Pesquisa

- a) **experiência profissional:** Essa é a habilidade de maior exigência nos anúncios para os três níveis hierárquicos. A constatação pode decorrer do fato de que as empresas não estão interessadas em assumir os dispêndios ao tornar esse profissional apto a ocupar o cargo na empresa. O uso desse expediente pelas empresas está associado ao descompasso entre a forte demanda por emprego e pouca oferta de vagas. Embora se apresente na mesma ordem de exigência, vale ressaltar que a busca das empresas por essa habilidade está diretamente relacionada ao nível hierárquico, onde, na medida em que cresce o nível hierárquico, aumenta o nível de exigência dessa habilidade. Essa afirmativa pode ser uma evidência da existência de tolerância dada ao profissional que entra no mercado de trabalho e que, normalmente, assume funções de níveis hierárquicos menores (Auxiliar, Assistente, Analista);
- b) **conhecimentos diversos:** A Análise de Conteúdo possibilitou observar que esse grupo “Conhecimentos Diversos” congrega habilidades, como facilidade de relacionamento, administração de conflitos, capacidade de liderança, espírito de equipe e visão de futuro. A habilidade, para o nível de “Auxiliar”, aparece em quinto lugar nas exigências, mostrando que, para esse nível, o perfil acima não é primordial.

Todavia, para “Gerência” e “Chefia”, a habilidade aparece como a segunda mais exigida. Conclui-se que cargos cujo objetivo é conduzir pessoas requerem níveis de habilidades voltadas às questões humanas, assim como confirma também a busca de um profissional eclético e generalista;

- c) **idiomas:** Observa-se que, conforme aumenta o nível hierárquico, cresce também a busca por profissionais com essa habilidade. Depreende-se, portanto, que a exigência considerável desse conhecimento, principalmente para o nível de “Gerência”, decorre do crescente dinamismo de negócios entre mercados, e seu conhecimento é determinante para tornar o profissional apto a atuar no mercado global;
- d) **Contabilidade gerencial e gestão empresarial:** Para o nível hierárquico de “Auxiliar”, esse “Grupo de Conhecimentos” ficou na segunda colocação dos Grupos de maior exigência. O fato é um alerta para que o profissional de contabilidade busque em sua formação, além do conhecimento técnico contábil, obter um perfil de natureza empresarial, para ter condições de promover o apoio gerencial, ou seja, o devido auxílio à gerência para a tomada de decisões importantes. Para o nível de “Gerência” e “Chefia”, essa habilidade aparece em quarto lugar nas exigências. Pela natureza das atividades agregadas por esse “Grupo de Conhecimentos”, pode-se inferir que, no entendimento das empresas, tais conhecimentos deveriam ser considerados pré-requisitos ao perfil do profissional que procura por vagas desses níveis hierárquicos, o que levaria as empresas a não veicular a exigência de tal habilidade. As tarefas englobadas por esse “Grupo de Conhecimentos” estão relacionadas a conhecimentos contábeis mais complexos e sobre gestão de empresas, como planejamento e controle, análise de demonstrações contábeis, custos, fluxo de caixa, elaboração de relatórios gerenciais, avaliação de desempenho, sistemas de informação gerencial, controladoria, orçamentos e visão global da empresa. A constatação apresenta convergência com a literatura. Conforme já mencionado no item 2.2, Laranja (2005, p. 4), ao comentar a dinâmica empresarial, faz a seguinte afirmação:

Os caminhos que um profissional de contabilidade pode seguir são amplos. Mas tanto especialistas do mercado como professores de alta qualificação concordam num ponto: a tendência é que o contador assuma uma visão empresarial. As empresas demandam por um gestor das informações contábeis, trabalhando com análise dos dados da contabilidade e que colabore para a tomada de decisões dos empresários;

- e) **Contabilidade societária, tributária e legislação societária:** Esse conhecimento tem um peso considerável nas habilidades requeridas, principalmente para os níveis “Auxiliar” e “Chefia”. Essa habilidade apresenta, além de constantes mudanças, um alto nível de complexidade, motivo pelo qual o profissional deve estar atento para que mantenha sua adequada proficiência. Para “Gerência”, essa habilidade aparece em quinto lugar nas exigências. A característica das tarefas englobadas nesse “Grupo de Conhecimentos”, de natureza operacional, explica a pouca exigência para nível hierárquico maior e muita exigência para os níveis hierárquicos menores. Há que se considerar, todavia, que as empresas podem entender que a própria natureza do cargo traz, tacitamente, a exigência de tais conhecimentos;
- f) **administração, economia e finanças:** Embora a exigência desse conhecimento apareça em sexto lugar para “Gerência” e sétimo para “Chefia” e “Auxiliar”, a demanda de tal habilidade pelas empresas mostra que o profissional de contabilidade, cada vez mais, deve expandir seus conhecimentos, objetivando atender às necessidades da sociedade, a qual o vê como uma figura generalista, que entende de “quase” todas as questões administrativas da empresa. Essa visão não é de todo errada, visto que a Contabilidade registra eventos ocorridos em unidades organizacionais. Portanto, esse profissional deve possuir uma visão geral dessas unidades. Outro fato comum observado é a participação de profissionais de contabilidade em assuntos que têm por objetivo a tomada de decisões de cunho estratégico. Essas decisões requerem a visão geral da empresa, do cenário econômico e financeiro externo, que envolve a entidade e conhecimentos de gestão;
- g) **tecnologia da informação:** Embora o conhecimento em tecnologia da informação seja, atualmente, um recurso estratégico do negócio (SILVA, 2003), as atividades desenvolvidas nesses sistemas têm caráter mais operacional e, normalmente, são realizadas por níveis inferiores. Pelo tratamento dos dados, identificou-se que, na medida em que cresce o nível hierárquico, diminui a exigência de atividades englobadas nesse “Grupo de Conhecimentos”. Vale ressaltar que os recursos tecnológicos têm, dentre seus objetivos, a eliminação de re-trabalhos e, com níveis cada vez maiores de parametrizações, a consequência é a eliminação de atividades antes desenvolvidas manualmente pelo profissional de contabilidade. Isso posto, esse profissional deve sempre desenvolver a capacidade de análise, de forma que o

software faça a parte operacional e o profissional faça a parte analítica. Echeverria (2000, p. 42), ao comentar o assunto, postula que:

[...] a todo tempo, as áreas promissoras serão aquelas em que o profissional tiver a oportunidade de usar seu conhecimento combinado com a criatividade individual. São áreas onde a informática e a reengenharia nunca conseguirão eliminar a necessidade de trabalho analítico e criativo.

Para que os cursos formem o contador com o perfil mais próximo possível do exigido pelo mercado de trabalho, é razoável que esse conhecimento seja oferecido nas Instituições de Ensino Superior – IES;

h) **Normas Contábeis Internacionais:** Essa habilidade é, para os três níveis hierárquicos, a de menor exigência pelas empresas nas ofertas de vagas para profissionais de contabilidade. Embora apareça na mesma ordem de exigência, verifica-se que a intensidade para “Gerência” é maior (9,7%), seguida de “Chefia” (5,3%) e “Auxiliar” (1,2%). A exigência dessa habilidade em último lugar nos “Grupos de Conhecimentos” apresenta um paradoxo quando comparada com a exigência de “Idiomas”, que aparece em terceiro, quinto e sexto lugar, respectivamente, para “Gerência”, “Chefia” e “Auxiliar”, na ordem das habilidades requeridas. Ademais, mesmo que em menor grau de exigência, a identificação dessa habilidade nos anúncios mostra a demanda das empresas por profissionais que apresentam habilidades inerentes a esse “Grupo de Conhecimentos”, principalmente subsidiárias de multinacionais, que se obrigam a reportar informações às matrizes, orientadas pelas normas observadas nos respectivos países de origem.

Com suporte na análise dos grupos de conhecimentos, supramencionadas, observa-se que o perfil requerido para os diferentes níveis hierárquicos apresenta poucas convergências. Apenas as habilidades “Experiência Profissional” e “Normas Contábeis Internacionais” aparecem na mesma ordem de exigências na comparação entre os três níveis hierárquicos, o que mostra que a formatação dos anúncios é devidamente alinhada ao nível hierárquico buscado pelas empresas.

Já o resultado da comparação entre os níveis hierárquicos “Gerência” e “Chefia” apresenta maior quantidade de habilidades requisitadas pelas empresas que guardam similaridade na ordem de exigência, ou seja, “Experiência Profissional”, “Normas Contábeis Internacionais”, “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e “Conhecimentos Diversos”.

Todavia, quando se comparam os níveis hierárquicos “Gerência” e “Auxiliar”, apenas as habilidades “Experiência Profissional” e “Normas Contábeis Internacionais” aparecem na mesma ordem de exigência.

Assim, é possível afirmar que as habilidades para os três níveis hierárquicos não guardam similaridades na ordem em que são exigidas. Um dado que chamou a atenção foi observado na habilidade “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” que, para o nível “Auxiliar”, aparece em segundo lugar nas exigências das empresas; porém, para “Gerência”, figura em quarto lugar. Esse dado configura-se em um alerta para que os cursos formem contadores com perfil de natureza mais empresarial, além do conhecimento técnico contábil.

Com base dos dados acima, é possível inferir que as empresas buscam um profissional de contabilidade que demonstre capacidade de participação na gestão das empresas e que acompanhe, em termos de qualificação profissional, o dinamismo das mudanças havidas no cenário macroeconômico. Tais mudanças decorrem, principalmente, do fenômeno da Globalização e do avanço tecnológico, que pode implicar mudanças na legislação e adequação em aplicativos específicos.

A legislação profissional cada vez mais regulamentada é outro fator que leva as empresas a buscar um profissional de Contabilidade cujo perfil atenda tanto às necessidades técnicas quanto aos princípios éticos e morais.

A rapidez com que ocorrem novos acontecimentos, que causam mudanças relevantes no cenário em que está envolvido o profissional de contabilidade, é cada vez maior. Compatibilizar os conhecimentos necessários ao profissional de contabilidade para o atender adequadamente às necessidades impostas por essas mudanças é um fato que deve ser levado em consideração no momento em que o profissional vai buscar conhecimentos, seja nas universidades, seja nos cursos de extensão.

É possível verificar a ocorrência de iniciativas, principalmente por intermédio de legislações, que visam a necessária confiabilidade dos controles internos, atribuindo, cada vez mais, responsabilidades ao profissional de contabilidade. Observa-se, todavia um descompasso dessas necessidades com a formação dos profissionais de contabilidade. Atualmente não se forma bacharel em Ciências Contábeis, apto, por exemplo, a evitar fraudes.

Esses fatores, associados a outros de mesma intensidade, podem servir de alerta e, por conseqüência, de argumentação para o discente, na busca de uma formação mais próxima da realidade da profissão Contábil.

Do texto da Lei de Diretrizes e Bases, depreende-se que a universidade tem o papel de formar o egresso apto a atender a necessidades do mercado. O texto guarda, inclusive, o devido alinhamento às necessidades observadas pelo mercado de trabalho, através dos anúncios de emprego (BRUSSOLO, 2002).

Todavia, vale observar que a universidade tem por objetivo formar o profissional da área, de acordo com as teorias da Ciência Contábil, estimular o espírito crítico, incentivar o trabalho de pesquisa, suscitar o desejo de aperfeiçoamento cultural e promover a divulgação de conhecimentos (COELHO, 2000). Essas características não se confundem com o aspecto de treinamento exigido pelo mercado de trabalho. Ademais, a amplidão das exigências do referido mercado abre uma considerável distância entre suas necessidades e as possibilidades que tem a universidade em atendê-las, haja vista a diferença das necessidades entre mercados, regiões, empresas, atividades, por exemplo. Quantas disciplinas optativas seriam necessárias para atender essas necessidades?

Nos dados obtidos na pesquisa, observou-se que a habilidade mais requerida para todos os níveis hierárquicos foi “Experiência Anterior”. Ou seja, as empresas buscam o bacharel em Ciências Contábeis, porém, já devidamente treinado.

Fica, portanto, a questão: de quem é o papel de treinar o profissional, de forma a dar-lhe expediente para desenvolver tarefas que, embora norteadas pelas teorias obtidas na universidade, exigem metodologias próprias para serem satisfeitas?

Os respondentes da pesquisa sobre mercado de trabalho feita por Coelho (2000) apontaram que o caminho para a solução desse problema está na adequação curricular com forte presença de metodologias modernas e coerentes com os novos tempos e fortemente apoiada nos trabalhos práticos. Para Camargo (1991) é de extrema importância o conhecimento pleno da área de atuação do profissional de contabilidade, para que seja mantida uma estreita relação entre o ensino e o mercado

No entanto, outra questão merece a devida análise: Qual profissional teria maior aceitação pelo mercado de trabalho: aquele treinado na universidade, por meio de disciplinas optativas orientadas às metodologias modernas exigidas pelas tarefas do dia-a-dia no trabalho, ou aquele que adquiriu o conhecimento das referidas metodologias por meio de experiência anterior em outras empresas?

Vale ressaltar que, até mesmo aquele profissional que adquiriu experiência através da prática do dia-a-dia nas empresas pode não estar totalmente apto a atender às necessidades do mercado de trabalho.

Conclui-se, portanto, que o profissional de contabilidade deve complementar, por meio do expediente da educação profissional continuada, os conhecimentos obtidos na universidade. Mesmo habilidades que foram identificadas como menos requeridas no “Grupos de Conhecimentos” devem fazer parte da formação do profissional contábil, de modo que se obtenha um perfil apto a atender de forma eficaz às necessidades do mercado de trabalho.

O profissional de contabilidade deve atualizar-se não apenas com as novidades inerentes à profissão, mas interessar-se por assuntos econômicos, sociais e políticos, os quais influenciam no cenário em que se desenrola a profissão (IUDÍCIBUS, 1990).

REFERÊNCIAS

ABRANTES, J. S. O futuro da contabilidade e do contabilista. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano XXVII, nº 11, p. 15-18, maio-junho. 1998.

ACCOUNTING worker's confidence rebounds to new high. **Accounting Today**, v. 18, n. 4, p. 4, 25 Oct. 2004,

ANDRADE, A. G. Profissão contábil no Brasil: primórdios, perspectivas e tendências. **Boletim do IBRACON**, São Paulo, v. 24, n. 282, nov. 2001.

ANDRADE, C. C. B. M. **Gestão do processo de educação em Contabilidade: estudo comparativo entre as normas do parecer Câmara de Educação Superior (CES)/Conselho Nacional de Educação (CNE) 146/2002 do Ministério da Educação (MEC) e os pronunciamentos da IEG 9 da International Federation of Accountants (IFAC)**. 2002. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. Editora Atlas, São Paulo, 2004, 300 pág.

AYTO, J. **20th Century words: the story of new words in English over the last 100 years**. New York: Oxford University Press, 1999. Disponível em: <http://www.phrases.org.uk/bulletin_board/20/messages/1309.html>. Acesso em: 11 fev. 2005.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARROS, R. P.; VARANDAS, S. A carteira de trabalho e as condições de trabalho e remuneração dos chefes de família no Brasil. **Revista da ANPEC**, São Paulo, dez. 1987. Disponível em <<http://www.anpec.org.br/revista/revista.htm>>. Acesso em: 20/05/2006.

BASSANI CAMPOS, F. et al. **Regulamento do imposto de renda: decreto nº 3000/99, atualizado até 25/07/2001**. São Paulo: Resenha Editora, 2001.

BERELSON, B. **Content analysis in communication research**. Glencoe: The Free Press, 1952.

BRASIL, **Alvará de 28 de junho de 1808**, Cria o Erário Régio e o Conselho da Fazenda. Disponível em www.planalto.gov.br

_____, **Lei 556** de 25 de junho de 1850, Código Comercial. Disponível em www.planalto.gov.br

_____, **Lei 20.158** de 30 de junho de 1931, Organiza o ensino Comercial, Regulamenta a Profissão de Contador e dá Outras Providências. Disponível em www.planalto.gov.br

_____, **Lei 20.033** de 08 de fevereiro de 1932, Estabelece Novas Condições Para o Registro de Contadores e Guarda-Livros e dá Outras Providências. Disponível em www.planalto.gov.br

_____, Decreto-Lei 2.627 de 26 de setembro de 1940, **Dispõe Sobre as Sociedades Por Ações**. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Decreto-Lei 5.452** de 01 de maio de 1943, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Decreto-Lei 5.844** de 26 de setembro de 1943. Dispõe Sobre a Cobrança e Fiscalização de Imposto de Renda. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Lei 8.069** de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e dá outras providências. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Decreto-Lei 9.295** de 27 de maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, Define as atribuições do Contador e do Guarda-Livros, e Dá Outras Providências. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Lei 4.728** de 14 de julho de 1965, Disciplina o mercado de capitais e estabelece medidas para o seu desenvolvimento. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Decreto-Lei 486** de 03 de março de 1969, Dispõe Sobre Escrituração de Livros mercantis e Dá Outras providências. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Decreto 64.567** de 22 de maio de 1969, Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 486, de 3 de março de 1969, que dispõem sobre a escrituração e livros mercantis e dá outras providências. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Lei Complementar Federal de 08 de junho de 1973**, Estabelece as regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Curitiba, Belém e Fortaleza. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Lei 6.385** de 07 de dezembro de 1976, Dispõe sobre o mercado de valores mobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Lei nº 6404** de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades Por Ações. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Lei 9.131** de 24 de novembro de 1995, Altera dispositivos da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e dá outras providências. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____, **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em www.planalto.gov.br.

_____. Ministério da Educação e do Desporto. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CES nº 146/2002**, de 03 de abril de 2002. Diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em Direito, Ciências Econômicas, Administração, Ciências Contábeis,

Turismo, Hotelaria, Secretariado Executivo, Música, Dança, Teatro e Design. Disponível em www.portal.mec.gov.br.

_____. _____. **Parecer CNE/CES nº 67/2003**, de 11 de março de 2003. Referencial para as diretrizes curriculares nacionais – DCN dos cursos de graduação. Disponível em www.portal.mec.gov.br.

_____. _____. **Parecer CNE/CES nº 108/2003**. Duração dos cursos presenciais de bacharelado. www.portal.mec.gov.br.

_____. _____. **Parecer CNE/CES nº 289/2003**. Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis. Disponível em www.portal.mec.gov.br.

_____. _____. **Parecer CNE/CES nº 06** de 06 de março de 2004. Institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em www.planalto.gov.br.

BRUSSOLO, F. **As diretrizes curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis x o mercado de trabalho através das ofertas de emprego para a área contábil na Grande São Paulo: uma análise crítica**. 2002. 142 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica) - Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2002.

_____; PELEIAS, I. R. A evolução hierárquica do profissional de Contabilidade nas organizações: uma visão do mercado de trabalho e sua correlação com os estudos da Administração. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

CAMARGO, Y. A. O ensino da contabilidade e o futuro da profissão. **Revista CRCRS**, Porto Alegre, v. 20, n. 66, p. 39-46, 1991.

CARDOSO JR., J. C.; FERNANDES, S. **A informalidade revisitada: evolução nos últimos 20 anos e mais uma hipótese para pesquisa**. Nota Técnica. São Paulo: IPEA/DISOC, 2000.

CASTELO BRANCO, J. C. R. **O profissional contábil na era do conhecimento**. [2005]. Disponível em: <<http://www.aespi.br/revista/contabil.htm>>. Acesso em 17 mar. 2005.

CATELLI, A. (Coord.). **Controladoria: uma abordagem da gestão econômica - GECON**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO-CEBRAP. **Globalização, transformações metropolitanas e os desafios da equidade: as novas formas do emprego e do desemprego**. São Paulo, mar. 2005.

CHEIBUB, P. T. **Currículos plenos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis: uma análise de grades curriculares recentes**. 2003. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, Brasília 2003.

COELHO, C. U. F. Uma análise do ensino superior de Contabilidade e o mercado de trabalho no município do Rio de Janeiro. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo**, São Paulo, n. 5, mar. 2001.

_____. **O ensino superior de Contabilidade e o mercado de trabalho**: uma análise no município do Rio de Janeiro. 2000. 176 f. Dissertação (mestrado) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

COLAUTO, R. D.; BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

COLUMBIA UNIVERSITY LANSDOWNE RESORT. **The future of the Accounting profession**. In: AMERICAN ASSEMBLY. VIRGINIA, 103., 2003, Virginia. Disponível em: <http://www.aicpa.org/cpcaf/download/accounting_report_report_file>. Acesso em: 20 jan. 2006.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, **Resolução nº 945** de 08 de outubro de 2002. Aprova a NBC P 4 – Normas para Educação Profissional Continuada. Disponível em www.cfc.org.br

_____, **Resolução nº 290** de 04 de setembro de 1970. Aprova o Código de Ética Profissional. Disponível em www.cfc.org.br

_____. **Resolução nº 560**, de 28 de Outubro 1983. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.925, de 1946. Disponível em www.cfc.org.br

_____. **Resolução nº 803**, de 10 de Outubro 1996. Dispõe Sobre a Ética profissional do Contabilista. Disponível em www.cfc.org.br

_____. **Resolução nº 853** de 29 de outubro de 1999. Institui o Exame de Suficiência como requisito para obtenção de Registro Profissional em CRC. Disponível em www.cfc.org.br

_____. **Resolução nº 853** de 31 de dezembro de 2002, Dispõe sobre a não-concessão de Registro Profissional em CRC aos portadores de certificados e diplomas de nível técnico na área de Contabilidade (profissional de gestão), definido na Lei nº 9.394, de 20/12/96, que concluírem o curso após o exercício de 2003. Disponível em www.cfc.org.br

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Resolução CNE/CES 289** de 06 de Novembro de 2003. Regulamenta Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis. Disponível em www.portal.mec.gov.br.

_____. **Resolução CNE/CES 269** de 16 de Setembro de 2004. Alteração do Parecer CNE/CES nº 289/2003 e da Resolução CNE/CES nº 6/2004, relativa a Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis. Disponível em www.portal.mec.gov.br.

_____. **Resolução CNE/CES 10** de 16 de Dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado e dá outras providências. Disponível em www.portal.mec.gov.br.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

COSENZA, J. P. Perspectivas para a profissão contábil num mundo: Um estudo a Partir da Experiência Brasileira. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v. 30, n. 130, pgs. 44-64, jul.-ago. 2001.

DIAS, G. M. **Representações sociais que contribuem para a construção do imaginário coletivo sobre o contador e a contabilidade**: um estudo empírico. 2003. (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

DINIZ, M. H. **Código civil anotado**. 9. ed. revisada e atualizada de acordo com o novo código civil (Lei nº. 10.406 de 10-01-2002). São Paulo: Saraiva, 2003.

DURANTE, J. C. A burocracia, as pequenas empresas e o contabilista. **Boletim CRCSP**, São Paulo, v. 39, n. 151, p. 4-5, jun. 2004.

DUTRA, O. T. **Proposta de uma matriz curricular para o curso de Ciências Contábeis na Grande Florianópolis**. 2003. Dissertação (mestrado) - Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

ECHEVERRIA, I. O profissional da Contabilidade e o mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v. 39, n. 122, pág. 87-91, mar.-abr. 2000.

EDWARDS, D.; EDWARD, M.; MATTHEWS, D. Accountability in a free-market economy: the British Company Audit, 1886. **Abacus**, Oxford, v. 33, n. 1, p. 1-25, Mar. 1997.

THE EUROPEAN prospectus directive. Newsletter 2004. Disponível em: <<http://www.legaleye.nl/frameset.asp>>. Acesso em: 15/05/2006.

FAVERO, H. L. et al. **Contabilidade**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 1997.

FERNANDES, M. A. A qualificação do profissional contábil no Brasil diante da globalização: um desafio nacional. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

FIGUEIREDO, S.; FABRI, P. E. **Gestão de empresas contábeis**. São Paulo: Atlas, 2000.

FRANCO, H. **A Contabilidade na era da globalização**: temas discutidos no XV Congresso Mundial de Contadores, Paris, de 26 a 29-10-97. São Paulo: Atlas, 1999.

FREIRE, J. A. **Dinâmica e características do mercado de trabalho de natal**: uma contribuição à política municipal de emprego e renda. Natal: Departamento de Estudos e Pesquisas. Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão Estratégica. Prefeitura Municipal de Natal, 2005

FRIEDMAN, H. H.; LEWIS, B. J. L. Important and useful websites for the accounting profession. **National Public Accountant**, Alexandria, v. 44, n. 4, p. 28-32, June 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUPTA, P. P.; LEECH, T. Control Deficiency Reporting: Review and analysis of filings during 2004. **Financial Executives Research foundation**. Outubro, 2004.

HEGENBERG, L. **Explicações científicas: introdução à filosofia da ciência**. São Paulo: E.P.U.: EDUSP, 1976.

HENDRIKSEN, E. S.; VAN BREDA, M. F. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

HERRMMAN JR., F. **Contabilidade superior (teoria econômica da Contabilidade)** 9. ed. São Paulo: Atlas, 1972.

HOFFJAN, A. **The image of the Accountant in a German context: accounting and the public interest**. Sarasota: American Accounting Association, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisas de emprego e renda. www.ibge.gov.br: Acesso em: 2006

INTERNACIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). **Guideline on continuing professional education**. 1986. (IEG; 02). Disponível em: <<http://www.ifac.org/Education/Pronouncements.php>>. Acesso em: 15 mar. 2006.

_____. **Prequalification education, assessment of professional and experience requirements of professional accountants**. 1996. (IEG; 09). Disponível em: <<http://www.ifac.org/Education/Pronouncements.php>>. Acesso em: 15 mar. 2006.

ISAYAMA, H. **Exame de suficiência: uma necessidade do próprio mercado de trabalho!** Rede Contábil. Entrevista concedida a Maíta Arêdes. [2003]. Disponível em: <<http://www.redecontabil.com.br/entrevista/entrevista.asp?entrevista=9>>. Acesso em: 05 mar 2006.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____; MARTINS, E. **Contabilidade: uma visão crítica e o caminho para o futuro**. São Paulo: CRCSP, 1990.

_____; _____; GELBCKE, E. R. **Manual de Contabilidade das sociedades por ações - FIPECAFI**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____; RICARDINO FILHO, Á. A. A primeira lei das sociedades anônimas no Brasil. **Revista de Contabilidade e Finanças**, São Paulo, v. 12, n. 29, p. 7-25, maio/ago. 2002.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: E.P.U., 1979.

KIMMEL, S. L.; KELTYKA, P. K.; OLSEN, D. Accounting graduate's job searchin strategies. **The CPA Journal**, New York, v. 73, n. 4, p. 72-73, Apr. 2003.

KOLIVER, O. **A Contabilidade e a controladoria, tema atual de alta relevância para a profissão contábil**: Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, mar. 2005.

_____. O ensino universitário, os exames de competência e a educação continuada na busca da excelência e do exercício profissional pleno. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 91, out./dez. 1997.

_____. A formação e o exercício profissional dos contadores e a multidisciplinaridade. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 107, dez. 2001.

KOUNROUZAN, M. K. **Contribuição à melhoria da atuação do contador na cidade de São Paulo**: pesquisa sobre as exigências do mercado de trabalho. 2003. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica) - Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2003.

KUME, H.; PIANI, G.; SOUZA, C. F. **A política brasileira de importação no período 1987-98**: descrição e avaliação. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (mimeo)

KYRILLOS, S. L. **O ensino profissionalizante na área de mecânica: novas práticas face às mudanças no mercado de trabalho**: a ótica de professores, alunos e profissionais de R.H. 1998. 139 p. (Mestrado) - Universidade Bandeirante de São Paulo - Uniban, São Paulo, 1998.

LALANDE, A. **Vocabulário técnico e crítico da filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

LARANJA, L. Dinâmica empresarial exige um contador de negócio. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, 03 ago. 2005. p. 04.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANDL, C. Sarbanes-Oxley pode reduzir emissões nos EUA. **Valor Econômico**, São Paulo, 14 jun. 2005. Disponível em www.valoreconomico.com.br.

MARION, J. C. **Contabilidade empresarial**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____; ROBLES JUNIOR, A. A busca da qualidade no ensino superior de contabilidade no Brasil. **Revista de Contabilidade do CRCSP**, São Paulo, v. 1, n. 5, jul. 1998.

MARTINEZ, M. P., FERREIRA, I. B. **A arbitragem como nova oportunidade de trabalho para o profissional de Contabilidade**. Fev. 2005. Disponível em: <<http://www.sapiens.com/sapiens/comunidades/cofiarti.nsf>>. Acesso em: 26 set. 2005.

MARTINS, G. A.; LINTZ, A. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

MATTOSO, J. E. L. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MILANESI, A. **Atuação empreendedora do profissional de escritórios de Contabilidade da Grande Vitória – ES**. 2003. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

MONTALDO, O. A realidade econômica internacional e a profissão contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v. 24, n. 92, mar-abr. 1995.

MONTEIRO, Ana Fátima Bernardo da Silva. “Educação a distância – uma modalidade da educação permanente”. In **Revista de Ciências, Educação e Artes Don Domênico**. V.1. nº 2, agosto/dezembro. 2001.

MOREIRA, D. A. **O método fenomenológico na pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

NAKAGAWA, M. **Introdução à controladoria: conceitos, sistemas e implementação**. São Paulo: Atlas, 1993.

NASI, A. C. A Contabilidade como instrumento de informação, decisão e controle da gestão. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v. 23, n. 77, abr./jun. 1994.

NELSON, I. T. Should you get 150 hours. **New Accountant**, Oxford, v. XIV, p. 6-8. Set. 1998.

_____. A tetrahedral view of Accounting education: how can we improve the quality of our graduates. **Journal of Accounting Education**, Oxford, p. 227-236, 1996.

_____. What's happening in the job market. **New Accountant**, Oxford, p. 19-24, Mar.-Abr. 1998.

_____; BAILEY, J. A.; NELSON, T. Changing accounting education with purpose: market-based strategic planning for departments of accounting. **Issues in Accounting Education**, Sarasota, v. 13, n. 2, p. 301-326, May 1998.

NEVES, W. P.; BAZZO, A. L. **Contabilistas: o perfil necessário para o sucesso profissional**. 2004. Disponível em: <<http://www.crcsc.org.br/artigo/arquivos/artigo5.pdf>>. Acesso em: 20/04/2006.

NOGUEIRA, E. P.; CUNHA, M. A. C. **A percepção dos alunos dos outros cursos de graduação da Universidade Católica de Brasília - UCB para com o curso de Ciências Contábeis da UCB**. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2005.

OLIVEIRA, M. C. **A formação e a inserção no mercado de trabalho dos bacharéis em Ciências Contábeis graduados do Município de Fortaleza**. 1995. (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.

PEIXE, B. C. S. Balanço social: o poder de difusão da informação. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v. 39, n. 122, p. 60-69, mar./abr. 2000.

PELEIAS, I. R. Falando sobre controle interno. **Boletim IOB: Caderno Temática Contábil e Balanços**, São Paulo, v. 50, p. 1-9, 2003.

PELEIAS, I. R.; BACCI, J. **Pequena cronologia do desenvolvimento contábil no Brasil: Os primeiros pensadores, a padronização contábil e os congressos brasileiros de contabilidade**. Revista Administração On Line – FECAP - Volume 5 Nº 3, p 39-54 jul/ago/set 2004

PESQUISA MANAGER DE REMUNERAÇÃO. São Paulo, v. 3., maio 2005.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Hucitec, 1999.

ROSA, J. L.; NIERO, N.; MOREIRA, T. Empresas gastam para se adaptar à lei americana. **Jornal. Valor Econômico**, São Paulo, 06 abr. 2004. Disponível em: <<http://www.valoronline.com.br/valoreconomico/285/primeirocaderno/Empresas+gastam+para+se+adaptar+a+lei+americana+,150%20empresas%20est%c3%a3o%20no%20foco,62,2324122.html>>. Acesso em: 15/12/2005.

SALVAGNI, R. B. A educação continuada e o sucesso profissional. **Revista Eletrônica Techoje**, 2003. Disponível em: <<http://www.ietec.com.br>>. Acesso em: 20 fev. 2006.

SÃO PAULO, **Lei Complementar Estadual nº 94** de 29 de maio de 1974, Disciplina a Lei Complementar Federal nº 14 que instituiu as Regiões Metropolitanas do país. Disponível em www.sp.gov.br.

_____, **Lei Complementar Estadual nº 332** de 21 de novembro de 1983, integrou à Região Metropolitana de São Paulo a área territorial do Município de Vargem Grande Paulista. Disponível em www.sp.gov.br.

SCHMIDT, P. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

SEDLACEK, G. L.; BARROS, R. P.; VARANDAS, S. **Segmentação e mobilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma análise da área metropolitana de São Paulo**. Rio de Janeiro: IPEA, ago. 1999.(Textos Para Discussão; 173).

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU: EDUSP, 1975.

SERGENIAN, G. K.; PANT, L. W. Increasing student's professionalism: a careers project for accounting majors. **Issues in Accounting Education**, Sarasota, v. 12, n. 2, p. 429-443, May 1998.

SERRA NEGRA, C. A. 500 anos de Contabilidade. **Jornal do CRCMG**, Belo Horizonte, p. 7, jun. 2000.

SERVO, L. M. S.; SOARES, S.; ARBACHE, J. S. **O que não sabemos sobre abertura comercial e mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para Discussão; 843).

SIEGEL, S. **Estatística não paramétrica**: para as ciências do comportamento. São Paulo: McGraw Hill, 1979.

SIEGEL, G. H.; RUSSEL, K. A.; KULESZA, C. S. Counting more, counting less: transformations in the management accounting profession. **Management Accounting Quarterly**, Montvale, v. 1, n. 1, p. 1-7, Autumn 1999.

SILVA, M. R. **Uma contribuição à melhoria da atuação do contador no mercado de trabalho de São Paulo**: período: janeiro a dezembro de 2002. 2003. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica) - Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2003.

SIQUEIRA, J. R. M. O perfil do controller no Brasil: uma pesquisa exploratória no período de 1960-1989. **Archétypon**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 22, p-103-134, jan./abr. 2000.

_____; SOLTELINHO, W. O profissional de Controladoria no mercado de brasileiro: do surgimento da profissão aos dias atuais. **Revista de Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 16, n. 27, p. 66-77, set./dez. 2001.

SOARES, E. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2002.

SPAGGIARI, A. Contabilista aposta na especialização. **DCI**, São Paulo, 02 de out. 2003.

SPANYI, A.; EIBEL-SPANYI, K. Nurturing innovation. **Strategic Finance**, Montvale, v. 86, n. 2, p. 25-29, Aug. 2004.

SPIEGEL, M. **Estatística**. 2. ed. São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil, 1985.

TARAPANOFF, K. M. A. **Perfil do profissional da informação no Brasil**: diagnóstico de necessidades de treinamento e educação continuada. Brasília: IEL, 1997.

UNCTAD. Conferencia de Las Naciones Unidas sobre Comércio y Desarrollo. Internacional Standards of Accounting and Reporting – ISAR: TD / B COM / ISAR / 5. **Directiva para la Elaboración de un Programa Mundial de Estudios de Contabilidad y Otras Normas y Requisitos de Cualificación**. Ginebra, 1999. Disponível em: <<http://www.unctad.org/sp/docs/c2isard5.sp.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2005.

_____. _____. Internacional Standards of Accounting and Reporting – ISAR: TD / B COM / ISAR / 6. **Plan de Estudios Mundial para la Formacion de Contables Profesionales**. Ginebra, 1999. Disponível em: <<http://www.unctad.org/sp/docs/c2isard6.sp.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2005.

VIANA, C. R. **Teoria geral da Contabilidade**. 3. ed. Porto Alegre: Sulina, 1996.

VIEIRA, C. V. Contabilidade é maior deficiência pós-SOX. **Valor Econômico**, São Paulo, 05 set. 2005.

WELFLE, B.; KELTYKA, P. Global competition: the new challenge for management accountants. **The Ohio CPA Journal**, Dublin, v. 59, n. 1, p. 30-36, Jan./Mar. 2000.

WILLSON, J. D. et al. **Controllership**: the work of the managerial accountant. 5th ed. New York: John Wiley & Sons, 1995.

APÊNDICE A – Manual de preenchimento do instrumento de coleta e dados

Orientações para coleta e tabulação dos anúncios colhidos nos jornais e sites pesquisados

1. Instrumento de coleta de dados: Baseado em uma escala ordinal intervalar, com as seguintes dimensões requeridas para os conhecimentos solicitados:

- 1 – nenhum;
- 2 – médio;
- 3 – completo.

Quanto os anúncios não especificarem as dimensões, os critérios de seleção e tabulação serão os seguintes:

- O anúncio não menciona – 1 – nenhum;
- O anúncio menciona desejável – 2 – médio;
- O anúncio menciona indispensável – 3 – completo.

2. Além dos pesos para a escala ordinal intervalar, foram criados outros códigos, para permitir a mais completa leitura possível sobre o mercado de trabalho. Os códigos são os seguintes:

a) Fontes consultadas:

- 1 – O Estado de São Paulo
- 2 – Folha de São Paulo
- 3 – Gazeta Mercantil

b) Nome da empresa:

- 1 – declarado
- 2 – não declarado

Quando o texto da empresa permitir determinar ou inferir com razoável grau de certeza o nome da empresa, o pesquisador deverá indicar 1 – declarado.

c) Ramo de atividade:

- 1 – indústria
- 2 – comércio
- 3 – serviços
- 4 – financeiro
- 5 – outro

Quando o texto do anúncio permitir determinar ou inferir com razoável grau de certeza o ramo de atividade, o pesquisador deverá selecionar um código de 1 a 5.

d) Porte da empresa

- 1 – pequeno

- 2 – médio
- 3 – grande
- 4 – não mencionado

Quando o anúncio não especificar o porte da empresa, o pesquisador poderá determiná-lo desde que o anúncio contenha as expressões a seguir apresentadas:

- em fase de expansão – pelo menos médio
- líder em seu setor de atuação – pelo menos médio

Outra forma para determinar o porte da empresa é o tamanho²⁹ do anúncio. Os critérios são os seguintes:

- tamanho de até 5,00 cm x 10,00 cm – pelo menos médio porte
- tamanho acima de 5,00 cm x 10,00 cm – grande porte

Outra forma para determinar o porte da empresa é o tamanho de seu faturamento, que poderá ser obtido nas publicações “Melhores e Maiores” o “Balço Anual”. Os critérios são os seguintes:

- Pequeno porte – até R\$ 10 milhões / ano
- Médio porte – até R\$ 10,1 a 50,0 milhões / ano
- Grande porte – acima de R\$ 50,1 milhões / ano

Havendo necessidade de outros parâmetros para determinar o porte da empresa, poderá ser usada a notoriedade da marca mencionada no anúncio.

e) Origem da empresa

- 1 – nacional
- 2 – multinacional
- 3 – não mencionado

Quando o anúncio não pedir conhecimentos de “Idiomas”, considerar como empresa nacional.

²⁹ Este critério foi definido durante a realização do levantamento experimental realizado em 2004, pela observação dos anúncios, e verificação de seu tamanho combinado com a informação do porte da empresa.

APÊNDICE C – Descrição de atividades desenvolvidas pelo profissional de Contabilidade

(Fonte: O autor com base na Resolução CFC 560/83 e na Pesquisa Manager de Remuneração, Volume 3, Edição maio/2005)

Áreas/Atividades

Seguem relacionadas as atividades que podem ser desenvolvidas pelo profissional de contabilidade, tanto atividades provativas quanto as atividades compartilhadas:

a) Presidente/Vice-Presidente

- Planejamento, Direção, Organização e Controle de todas as Atividades inerentes à Empresa;
- Definição de políticas e planos de ação de forma a maximizar os resultados econômicos-financeiros;
- Monitoramento de indicadores de desempenho;
- Comando das atividades administrativas e operacionais da organização.

b) Diretor Administrativo e Financeiro/Controller

- Planejamento, organização e definição de normas e diretrizes das áreas de contabilidade, controladoria, auditoria, tesouraria, contabilidade de custos, contas a pagar, crédito e cobrança e planejamento financeiro orçamentário;
- Controle da posição Financeira;
- Análise Econômica e financeira dos investimentos propostos;
- Orientação das atividades jurídicas sobre aplicação das Leis e exigências legais;

c) Gerente/Chefe/Supervisor Financeiro

- Gerenciamento, coordenação e planejamento das atividades administrativas e financeiras;
- Supervisão, acompanhamento e controle da posição financeira, aplicações do capital disponível e concessão de créditos;
- Análise dos resultados obtidos de forma a propor modificações que objetivem assegurar a proteção econômico-financeira da empresa;
- Participação na elaboração de relatórios gerenciais de controle da posição financeira;
- Controle de documentação financeira, negociação de taxas de aplicação e de seguros e leasing;
- Elaboração de Fluxo de Caixa.

- Preposto da empresa assinando procurações e cheques, e controlando e liberando o fluxo de numerários e documentos diversos;

d) Analista/Assistente financeiro e econômico-financeiro

FINANCEIRO

- Geração e análise do sistema de informações gerenciais;
- Execução e acompanhamento do sistema de planejamento financeiro;
- Assistência aos processos ligados ao faturamento, contas a pagar e a receber, crédito e cobrança, tesouraria, resultados financeiros, balanço, Fluxo de caixa, custos, despesas administrativas e índices financeiros;
- Condução de estudos nos campos de micro e macroeconomia;
- Analisa os dados e a situação da empresa e levanta e atualiza índices e indicadores econômico-financeiros;
- Acompanhamento da situação do mercado de capital e projeta e controla valores de financiamento;
- Análise do comportamento das receitas;
- Determinação de capacidade econômico-financeira das entidades, inclusive nos conflitos trabalhistas e de tarifa;

CRÉDITO E COBRANÇA

- Gerenciamento, planejamento e coordenação das atividades de crédito e cobrança;
- Análise e assessoramento à área de vendas quanto a aplicação da legislação e a expansão dos negócios e seus efeitos sobre o crédito;
- Controle da movimentação de cheques e borderôs recebidos;
- Encaminhamento de processos atrasados para a área jurídica;
- Verificação da relação de duplicatas vencidas, liquidadas e a vencer, em carteira e/ou em bancos;
- Analisa o crédito de novos clientes;
- Assiste o setor de contas a receber mantendo contato com clientes e bancos, controlando duplicatas pagas em cartório e providenciando recebimento de juros;

TESOURARIA

- Gerenciamento, planejamento e coordenação da área de tesouraria;
- Controla e executa recebimentos em cheques ou em dinheiro, posição financeira do caixa e previsões de pagamentos e recebimentos mensais;

- Conferência e análise de relatórios diários e mensais;
- Controla a posição financeira do caixa;
- Registro de todas as informações de entradas e saídas de valores;
- Manutenção de arquivo dos documentos.

CONTAS A PAGAR / RECEBER

- Supervisão, administração, distribuição de funções, serviços e tarefas da área;
- Correção nos processos dos pagamentos divergentes;
- Constatação da origem e exatidão dos pagamentos;
- Orientação e execução de relatórios e controles dos títulos e demonstrativos da posição das obrigações da organização;
- Conciliação diária dos saldos bancários;

FATURAMENTO

- Supervisão, coordenação e controle das atividades de faturamento;
- Execução dos trabalhos de faturamento, preparação de romaneios de volume, espelhos de notas fiscais e duplicatas, boletins de demonstrativos de faturamento e borderôs;
- Conferência dos documentos gerados na área;

e) Gerente/Chefe de Auditoria

- Gerenciamento, planejamento e controle das atividades de Auditoria Interna e Externa, elaborando programas de auditoria, desenvolvendo técnicas e processos que viabilizem a análise das transações, documentos e registros;
- Supervisão dos trabalhos de auditoria; Revisão das demonstrações financeiras e declaração do imposto de renda da empresa;
- Suporte à Diretoria opinando sobre operações fiscais e tributária.
- Avaliação dos testes de controles internos, procedimentos administrativos, comerciais e contábeis;

f) Auditor Interno

- Execução de auditorias fiscal, contábil e operacional;
- Preparação de relatórios das auditorias realizadas;
- Assessoria a superiores, testando e analisando procedimentos gerais.

g) Gerente de Controladoria.

- Gerencia, planeja e coordena as atividades da área de controladoria, orientando os responsáveis de cada área no desenvolvimento e na manutenção dos procedimentos necessários ao controle dos negócios da empresa;
- Gerencia a elaboração das demonstrações financeiras consolidadas da empresa e suas subsidiárias (Balanço Patrimonial, Demonstrativo dos Resultados; Demonstrativo das Mutações do Patrimônio Líquido e Demonstrativos das Origens e Aplicações de Recursos nas versões LS, CMI e Dólar
- Coordenação de processos de manutenção das atualizações ocorridas na área fiscal e tributária (PIS, COFINS, IPI, ISS, IRPJ, IRRF, CSSL, ATP, II, por exemplo);
- Coordenação e controle do planejamento tributário da empresa.
- Integração de balanços, inclusive consolidações, também de subsidiárias do exterior;
- Reavaliações e medição dos efeitos das variações do poder aquisitivo da moeda sobre o patrimônio e o resultado periódico de quaisquer entidades;
- Tradução, em moeda nacional, das demonstrações contábeis originalmente em moeda estrangeira e vice-versa;
- Controle, avaliação e estudo da gestão econômica, financeira e patrimonial das empresas e demais entidades;
- Avaliação do desempenho das entidades e exame das causas de insolvência ou incapacidade de geração de resultado;
- Estudo sobre a destinação do resultado e cálculo do lucro por ação ou outra unidade de capital investido;
- Acompanhamento da execução de orçamentos-programa, tanto na parte física quanto na monetária;
- Organização e operação dos sistemas de controle interno;
- Organização e operação dos sistemas de controle patrimonial, inclusive quanto à existência e localização física dos bens;
- Organização e operação dos sistemas de controle de materiais, matérias-primas, mercadorias e produtos semifabricados e prontos, bem como dos serviços em andamento;
- Assistência aos conselhos fiscais das entidades, notadamente das sociedades por ações;

- Elaboração de planos técnicos de financiamento e amortização de empréstimos, incluídos no campo da matemática financeira;
- Elaboração de orçamentos macroeconômicos.

h) Gerente/Chefe (Contador)/Supervisor de Contabilidade.

- Execução dos serviços de escrituração em todas as modalidades específicas, conhecidas por denominações que informam sobre o ramo de atividade conforme mencionado no item **1) Empresas**;
- Gerenciamento, coordenação, acompanhamento e controle das atividades da área contábil envolvendo classificação, lançamentos e conciliações contábeis, preparação de balancetes e balanço mensal, preenchimento do imposto de renda, confecção do plano de contas e apuração do resultado mensal;
- Atuação como procurador, assinando cheques, autorizando pagamentos diversos, aplicações financeiras, resgates e contratos de câmbio;
- Preparação de relatórios gerenciais mensais;
- Contabilização em moeda estrangeira das empresas coligadas no exterior e controles extras contábeis das mesmas;
- Participa dos processos de auditorias externas e do exterior, prestando esclarecimentos;
- Controle mensal das contas de faturamento, custos e produção;
- Fechamento mensal do budget da empresa confrontando dados do realizado com o orçado;
- Assessoramento no fechamento das informações mensais, trimestrais e anuais requeridas pelos órgãos legais (DCTF, DMOB, DIRF e outras);
- Assegura as corretas práticas de apuração de dados e emissão de documentos, em conformidade com a legislação vigente e diretrizes traçadas pela empresa;
- Abertura e encerramento de escritas contábeis;
- avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal;
- Apuração de haveres e avaliação de direitos e obrigações, do acervo patrimonial de quaisquer entidades, em vista de liquidação, fusão, cisão, expropriação no interesse público, transformação ou incorporação dessas entidades, bem como em razão de entrada, retirada, exclusão ou falecimento de sócios, quotistas ou acionistas;

- controle de formalização, guarda, manutenção ou destruição de livros e outros meios de registro contábil, bem como dos documentos relativos à vida patrimonial;
- elaboração de balancetes e de demonstrações do movimento por contas ou grupos de contas, de forma analítica ou sintética;
- levantamento de balanços de qualquer tipo ou natureza e para quaisquer finalidades, como balanços patrimoniais, balanços de resultados, balanços de resultados acumulados, balanços de origens e aplicações de recursos, balanços de fundos, balanços financeiros, balanços de capitais, e outros;
- Revisões de balanços, contas ou quaisquer demonstrações ou registros contábeis;
- Organização dos serviços contábeis quanto à concepção, planejamento e estrutura material, bem como o estabelecimento de fluxogramas de processamento, cronogramas, organogramas, modelos de formulários e similares;
- Planificação das contas, com a descrição das suas funções e do funcionamento dos serviços contábeis;
- Concepção, redação e encaminhamento, ao Registro Público, de contratos, alterações contratuais, atas, estatutos e outros atos das sociedades civis e comerciais;
- Análise da legislação tributária com vistas à realização de planejamento de forma a ter o menor ônus tributário dentro das variadas possibilidades legais;
- Especialista em Fusões, Incorporações, Cisões e Transformações de Empresas;
- Orientador Contábil e Financeiro na Sucessão e venda de Empresas;
- Investigação de fraudes fiscais e tributária, cometidas através de artifícios contábeis;
- Orientador dos processos tributários;
- Contabilidade de gestão ambiental. Elaboração e análise de informações sobre o impacto ambiental da empresa no meio-ambiente;
- Elaboração do dimensionando o impacto social da empresa, com sua agregação de riqueza e seus custos sociais, produtividade e distribuição da riqueza;
- Elaboração e análise de projetos de viabilidade de longo prazo, com a estimativa do fluxo de caixa e o cálculo de sua atratividade para a empresa.

i) Analista/Assistente Contábil.

- Implementação de procedimentos e viabiliza o cumprimento das normas e políticas que regem a contabilização geral dos negócios da empresa;
- Elaboração e conferência de Balancetes e do balanço anual;

- Análise, classificação e avaliação das despesas e analisa, classifica e concilia as contas do ativo e/ou passivo;
- Análise de fechamentos contábeis e relatórios;
- Integra e fornece instruções para as áreas de custos, ativo fixo, contas a pagar e planejamento financeiro;
- Classifica e confere as despesas.

j) Chefe/Analista de Ativo Fixo.

- Supervisão dos lançamentos e registros de mapas imobiliários, instalações e outros;
- Providencia lançamentos fiscais tributários;
- Contabilização, controle, reavaliação e avaliação, contagem e demais procedimentos referentes a cada bem do ativo fixo;
- Preparação de mapa de evolução do imobilizado, controlando as depreciações, diferido, entradas e saídas;

k) Chefe/Analista de Escrituração Fiscal.

- Supervisão, coordenação e orientação das atividades de escrituração fiscal;
- Conferência da escrita dos livros fiscais (IPI, ICM, ISS e outros) e preenchimento das respectivas guias;
- Elaboração de cálculos mensais necessários á apuração de impostos;
- Elaboração das informações mensais, trimestrais e anuais requeridas pelos órgãos legais (DCTF, DMOB, DIRF e outras);
- Atualização quanto às alterações na legislação;
- Elaboração de relatórios gerenciais;

l) Chefe/Analista de Custos.

- Supervisão e coordenação dos trabalhos da área de custos;
- Apuração, cálculo e registro de custos, em qualquer sistema ou concepção: custeio por absorção global, total ou parcial; custeio direto, marginal ou variável; custeio por centro de responsabilidade com valores reais, normalizados ou padronizados, históricos ou projetados, com registros em partidas dobradas ou simples, fichas, mapas, planilhas, folhas simples ou formulários contínuos, com processamento manual, mecânico, computadorizado ou outro qualquer, para todas as finalidades, desde a avaliação de estoques até a tomada de decisão sobre a forma mais econômica sobre como, onde, quando e o que produzir e vender;

- Análise de custos e despesas, em qualquer modalidade, em relação a quaisquer funções como a produção, administração, distribuição, transporte, comercialização, exportação, publicidade, e outras, bem como a análise com vistas à racionalização das operações e do uso de equipamentos e materiais, e ainda a otimização do resultado diante do grau de ocupação ou do volume de operações;
- Análise de custos com vistas ao estabelecimento dos preços de venda de mercadorias, produtos ou serviços, bem como de tarifas nos serviços públicos, e a comprovação dos reflexos dos aumentos de custos nos preços de venda, diante de órgãos governamentais;
- Definição das necessidades de matéria-prima via programa de produção;
- Cooperação nos trabalhos de mapas analíticos.

m) Gerente/Chefe/Analista de Orçamentos.

- Gerenciamento, planejamento e coordenação das atividades da área de planejamento financeiro e orçamentário;
- Planeja e coloca em prática premissas a serem utilizadas na elaboração do orçamento assim como diretrizes das revisões orçamentárias;
- Elabora os procedimentos na execução do orçamento operacional e de investimentos;
- Emite relatórios financeiros sobre a posição do orçamento;
- Fornecimento de projeções mensais do acompanhamento orçado x real e análise das variações orçamentárias;

ANEXO A – Visão geral da profissão contábil

(Fonte: do livro de Contabilidade Empresarial, do prof. José Carlos Marion, do Departamento de Contabilidade da FEA/USP, lançado pela Editora Atlas, 9ª Edição, 2002.

QUADRO 2.1
VISÃO GERAL DA
PROFISSÃO
CONTÁBIL

