

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS DE SÃO PAULO**  
**MESTRADO EM CONTROLADORIA E CONTABILIDADE ESTRATÉGICA**

**MARLI ROSENDO DA SILVA**

**CONTRIBUIÇÃO À MELHORIA DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL**  
**DO CONTADOR NA CIDADE SÃO PAULO: PESQUISA FACE ÀS**  
**EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO**

**São Paulo**

**2003**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO – UNIFECAP**

**MESTRADO EM CONTROLADORIA E CONTABILIDADE ESTRATÉGICA**

**MARLI ROSENDO DA SILVA**

**CONTRIBUIÇÃO À MELHORIA DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL  
DO CONTADOR NA CIDADE DE SÃO PAULO: PESQUISA FACE  
ÀS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Centro Universitário Álvares Penteado – UNIFECAP, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade Estratégica.

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

**São Paulo**

**2003**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO- UNIFECAP

Reitor: Prof. Manuel José Nunes Pinto

Vice-Reitor: Prof. Luiz Fernando Mussolini Júnior

Pró-reitor de Extensão : Prof. Dr. Fábio Appolinário

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

Pró-reitor de Pós Graduação : Profª Drª Maria Sylvia Macchione Saes

Coordenador do Curso de Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica : Prof. Dr. João Bosco Segreti

### FICHA CATALOGRÁFICA

SILVA, Marli Rosendo da  
S 586c Contribuição à melhoria da atuação profissional do contador na cidade de São Paulo:  
pesquisa face às exigências do mercado de trabalho / Marli Rosendo da Silva . São  
Paulo: UniFecap, 2003  
226p.

Orientador: Prof.Dr. Ivam Ricardo Peleias

Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário Álvares Penteado - UniFecap - Mestrado  
em Controladoria e Contabilidade Estratégica – FECAP

1. Ensino da Contabilidade 2. Formação profissional 3. Mercado de Trabalho 4.  
Contabilidade

CDD 657.092

## FOLHA DE APROVAÇÃO

**MARLI ROSENDO DA SILVA**

### **CONTRIBUIÇÃO À MELHORIA DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO CONTADOR NA CIDADE DE SÃO PAULO: PESQUISA FACE ÀS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Centro Universitário Álvares Penteado –UNIFECAP, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade Estratégica

#### **COMISSÃO JULGADORA**

---

Prof. Dr. Napoleão Verardi Galeale  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP

---

Prof. Dr. João Bosco Segreti  
Centro Universitário Álvares Penteado - UNIFECAP

---

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

**São Paulo, 04 de agosto de 2003**

## DEDICATÓRIA

*A minha mãe, pela presença constante durante todas às etapas da minha vida, ajudando sempre de uma forma tão simples e natural, portanto muito especial, que sequer percebeu a importância que isso teve para a minha formação humana e profissional.*

*Ao meu pai ( in memorian ) que partiu enquanto eu desenvolvia este trabalho, mas nunca vai deixar de estar comigo, porque deixou exemplos de coragem, de força de vontade e de caráter que eu jamais devo esquecer.*

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela oportunidade de vida, pela saúde .

Aos meus pais pela educação, pelos ensinamentos que me proporcionaram através dos exemplos e pela dedicação.

Ao Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias , pelo profissionalismo, pela seriedade na orientação, pelas correções do trabalho quando fez-se necessário.

Aos professores doutores Napoleão Verardi Galegale e João Bosco Segreti membros da Banca Examinadora , pelas sugestões que contribuíram para melhora da qualidade do trabalho desenvolvido.

Ao Prof. Dr. Anísio Cândido Pereira pelas correções efetuadas durante os créditos que contribuíram o tempo todo no desenvolvimento deste trabalho.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

## **UM AGRADECIMENTO ESPECIAL**

Ao Adriano , pela ajuda , pelo apoio, pelo companheirismo, pela dedicação integral , pelo carinho .... por tudo.

## EPÍGRAFE

*Adaptação significa não se agarrar a métodos fixos, mas mudar convenientemente em consonância com os eventos; significa agir segundo os ditames do que é oportuno.*

*Zhang Yu, general e estrategista chinês, séc. XI*



## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo identificar qual a qualificação exigida de um Contador e analisá-la no atual mercado de trabalho na cidade de São Paulo. Para isso usou-se como pesquisa publicações da área, anúncios publicados em jornais e sites da Internet, buscando por este profissional no período de janeiro a dezembro de 2002. Os resultados das pesquisa apontaram quais os conhecimentos e às habilidades requeridas do Contador no atual contexto econômico , onde o avanço tecnológico e a velocidade de troca de informações exigem novas posturas e soluções para os problemas enfrentados por este profissional . A tendência observada foi a de um Contador que saiba atuar gerencialmente, com perspectiva ampla na tomada de decisões dos negócios e que tenha uma postura ética. A partir destes dados pode-se levá-lo a repensar o seu papel e extrair elementos para se preparar e obter um desempenho competitivo como profissional .

## **ABSTRACT**

The scope of this research work is to identify the requirements of the market, define the necessary qualifications for the position of an Accountant, and analyse it in the professional market of São Paulo city. For this purpose, literature in the field gave the theoretical grounds and job advertisements published in newspapers or shown in Internet seeking for an accountant in the period of jan through dec 2002 were used. The results of the research pointed out what Knowledge and skills are required from an accountant in the present economical context, where technology and quick information exchange demand new attitudes and solutions to problems faced by such professionals. The trend shown is that the Accountant has a broader managerial performance taking part of the decision making of the business, with a high ethical attitude. From these data, it is possible to rethink the role of the accountant and extract elements of how to better get prepared for a competitive performance in the field.

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1. Contexto Atual .....	15
1.2. Objetivo.....	18
1.3. Justificativa.....	19
1.4. O Problema .....	23
1.5. A Hipótese.....	24
1.6. Metodologia.....	25
1.7. Delimitação.....	27
1.8. Estrutura do Trabalho.....	27
<b>CAPÍTULO 2 - TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS E MERCADO DE</b>	
<b>TRABALHO.....</b>	<b>29</b>
2.1. O Mercado de Trabalho e o Mercado de Recursos Humanos.....	29
2.1.1. O Mercado de Trabalho.....	30
2.1.2. O Mercado de Recursos Humanos.....	31
2.2. Funcionamento do Mercado de Trabalho.....	32
2.3. A Influência do Capitalismo no Mercado de Trabalho do Brasil nas Décadas de 80 e 90.....	36
2.4. Posicionamento Atual do Mercado de Trabalho de São Paulo.....	37
2.5. Principais Fatores que afetam o Mercado de Trabalho na Atualidade..	39
2.5.1. Globalização.....	39
2.5.1.1. A Importância da Atuação Profissional do Contador no Contexto Econômico da Atualidade .....	41
2.5.1.2. A Importância da Contabilidade no Contexto Econômico Atual.	42
2.5.2. Tecnologia.....	44
2.5.2.1. As Inovações Tecnológicas como Ferramenta de Fortalecimento no Segmento Contábil e a Importância do Contador no Processo de	

Tomada de Decisão.....	47
2.5.2.2. A Importância da Atuação do Contador em um Sistema Integrado.....	48
2.5.3. Informação.....	53
2.5.4. Conhecimento.....	55
2.5.5. Serviços .....	58
2.6. O Mercado de Trabalho para o Contador.....	59
2.6.1. Campo de Atuação da Profissão do Contador.....	63
2.6.1.1. Sistemas de Informações – um novo Campo de Atuação para o Profissional Contábil .....	67
<b>CAPITULO 3 - A NOVA VISÃO DE RECURSOS HUMANOS PELA EMPRESA NO CONTEXTO ATUAL.....</b>	<b>71</b>
3.1. Empresa.....	72
3.1.1. Recursos Empresariais.....	72
3.2. A Empresa como um Sistema Aberto.....	77
3.3. As Diferentes Épocas das Empresas e a Visão de Recursos Humanos.....	79
3.4. O Significado do Capital Humano dentro do Sistema Empresa no Cenário Atual.....	83
3.5. Como a Empresa Gerencia o seu Capital Humano.....	86
3.5.1. O Novo Estilo de Liderança .....	88
3.6. A Importância da Área Contábil para a Empresa.....	90
3.7. A Importância Profissional do Contador na Empresa dentro do Contexto Econômico Atual .....	92
<b>CAPÍTULO 4 – CONTADOR - O ESTRATEGISTA GERENCIAL.....</b>	<b>93</b>
4.1. Contador.....	93
4.2. O Desenvolvimento da Profissão do Contador.....	94
4.3. A Regulamentação da Profissão Contábil no Brasil.....	98
4.3.1. O Registro Profissional do Contador.....	103

4.4. As Instituições de Ensino Superior de Ciências Contábeis e a Competência Profissional do Contador.....	104
4.4.1. Problemas Vividos pelo Ensino de Contabilidade no Brasil.....	107
4.4.1.1. Criação de Instituições de Ensino Superior sem Condições Adequadas.....	108
4.4.1.2. Falta de Preparo do Corpo Docente e Discente.....	108
4.4.1.3. Falta de Avaliação Efetiva dos Cursos de Ciências Contábeis e dos Recém Formados.....	111
4.4.2. As Reformulações Legais ocorridas nos cursos de Ciências Contábeis, visando melhor adequação do Profissional Contábil junto ao Mercado de Trabalho.....	112
4.4.2.1. Resolução 3/92 .....	112
4.4.2.2. Edital nº 4/97 .....	114
4.4.2.3. Parecer nº CES/CNE 146/02 .....	115
4.4.3. O Conteúdo da Resolução 3/92 do Conselho Federal da Educação e o Mercado de Trabalho.....	119
4.4.4. Sugestões para que as IES forneçam melhores Cursos de Ciências Contábeis.....	122
4.5. A Competência Profissional do Contador.....	124
4.5.1. Habilidades e Conhecimentos Exigidos do Contador no Contexto Econômico Atual.....	128
4.5.1.1. Habilidades Necessárias ao Desenvolvimento da Profissão do Contador.....	131
4.5.1.2. Conhecimentos Necessários ao Desenvolvimento da Profissão do Contador.....	136
4.5.2. A Necessidade da Qualificação Globalizada.....	139
4.6. A Profissão Contábil no Contexto Internacional.....	141
4.6.1. Visão Australiana.....	141
4.6.2. Visão Irlandesa.....	143

4.6.3. Visão Norte Americana .....	146
4.6.4. A Tendência para a Profissão Contábil .....	156
4.7. A Aquisição da Competência Profissional.....	159
<b>CAPÍTULO 5 - ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>163</b>
5.1. Considerações sobre a Forma de Recrutamento Utilizada pelo Mercado de Trabalho Pesquisado .....	176
5.2. Análise dos Conhecimentos e das Habilidades exigidas pelo Mercado de Trabalho na cidade de São Paulo para o Contador .....	178
5.2.1. Exigência de Experiência Anterior.....	179
5.2.2. Conhecimentos Técnicos.....	180
5.2.3. Conhecimentos de Tecnologia da Informação.....	181
5.2.4. Conhecimentos de Idiomas.....	183
5.2.5. Conhecimentos de Normas Internacionais de Contabilidade.....	183
5.2.6. Conhecimentos de Outras Áreas.....	184
5.2.7. Outros Conhecimentos.....	186
5.2.8. Outras Habilidades Exigidas para a Atuação Profissional do Contador na Atualidade.....	186
5.2.9. Conhecimentos de Vários Ramos da Contabilidade.....	187
5.2.10. Análise das Habilidades Técnicas, Pessoais e Conceituais.....	187
5.2.11. Algumas Considerações Finais sobre os Conhecimentos Exigidos durante o período pesquisado e a posição Atual do Mercado de Trabalho na cidade de São Paulo.....	189
5.3. Sugestões para à Melhoria da Empregabilidade do Contador.....	195
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>205</b>
<b>SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....</b>	<b>214</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>216</b>

## LISTA DE FIGURAS

Figura – 1. As relações entre mercado de recursos humanos e mercado de trabalho.....	32
Figura – 2. Processo Contábil.....	54
Figura – 3. Os elementos de um sistema.....	75
Figura – 4. O cenário no qual a empresa está inserida.....	78
Figura – 5. Componentes básicos da Competência Profissional.....	127
Figura - 6. Competência: interação entre conhecimentos e habilidades.....	196

## LISTA DE QUADROS

Quadro - 1. Quadro de cargos.....	26
Quadro - 2. Visão geral da profissão contábil.....	64
Quadro - 3. Resultado do 6º Exame de Suficiência .....	121
Quadro - 4. Resultado do 6º Exame de Suficiência em São Paulo.....	121
Quadro - 5. Visão das habilidades por cargos .....	188



## LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico – 1. Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo.....	38
Gráfico – 2. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o Cargo de Contador.....	164
Gráfico – 3. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Analista Contábil.....	165
Gráfico – 4. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Assistente Contábil .....	166
Gráfico – 5. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para os cargos de Controller/Supervisor de Custos e ou Orçamento .....	167
Gráfico – 6. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para os cargos de Supervisor Contábil/Fiscal/Tributário; Subcontador.....	168
Gráfico – 7. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Gerente Contábil / Fiscal.....	169
Gráfico – 8. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Gerente de Controladoria.....	170
Gráfico – 9. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Gerente de Custos.....	171
Gráfico – 10. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Gerente de Consultoria Tributária.....	172
Gráfico – 11. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Supervisor de Controladoria.....	173
Gráfico – 12. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para os cargos de Gerente Administrativo/Financeiro, Diretor Administrativo/Financeiro.....	174

Gráfico – 13. Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Auditor..... 175

## **1 . INTRODUÇÃO**

### **1.1. Contexto Atual**

O século XX findou deixando várias inovações, mudanças e transformações que surpreendem à sociedade, às empresas e as profissões, entre elas a do Contador.

A globalização traz constantemente novas situações e abre novos mercados, onde a evolução tecnológica cresce e ocorrem transações econômicas por meio do comércio eletrônico, da Internet, com fatos ocorrendo em locais diferentes simultaneamente, exigindo decisões mais rápidas que determinam novas maneiras de pensar e atuar dentro da área contábil.

Na década de 90 do século XX ocorreram grandes mudanças que obrigaram o aumento da concorrência entre às empresas, e conseqüentemente entre a força de trabalho.

Às empresas e os profissionais estão inseridos num contexto econômico e tecnológico que ocasiona transformações importantes na maneira de negociar, agir, pensar e trabalhar, onde a Contabilidade como atividade universal e indispensável em qualquer ambiente econômico sofreu, as conseqüências dessas mudanças, gerando maior e melhor necessidade de registros, controles,

evidenciações e gerenciamento, inevitavelmente atingindo o exercício da profissão do Contador.

Passa-se a exigir desse profissional uma atuação mais cautelosa e dinâmica , melhor preparo técnico, intelectual , humanístico e versatilidade geral, para que possa acompanhar toda e qualquer mudança ocorrida neste ambiente e se qualifique para enfrentar o mercado de trabalho.

O exercício da profissão do Contador exige o curso de graduação em Ciências Contábeis e a qualificação adquirida através do Exame de Suficiência instituído através da Resolução CFC nº 853/99 ,como requisito indispensável para a obtenção do registro profissional perante os Conselhos Regionais de Contabilidade –CRC´s.

O Exame de Suficiência tem como objetivo comprovar a obtenção de conhecimentos médios exigidos para o desenvolvimento da profissão, onde o candidato deverá obter, no mínimo 50% de acerto, e após o registro no Conselho Regional de Contabilidade de seu Estado, este é considerado habilitado para o exercício de sua profissão.

A formação acadêmica fornece muitos conhecimentos técnicos, porém não atende e não oferece todos os requisitos necessários para o exercício

profissional do Contador no que se refere às exigências requeridas pelo mercado de trabalho.

Hoje há uma constante busca da modernidade pelas empresas para o alcance de seus objetivos, onde o crescimento profissional e o desenvolvimento empresarial estão diretamente relacionados para alcançá-los, havendo a necessidade de organizações bem administradas, com tecnologia hábil, gerenciamento avançado e profissionais capacitados, entre eles o Contador que deve fazer parte deste conjunto.

Neste contexto é exigida do profissional contábil qualificação necessária como requisito indispensável para a atuação profissional, e caso esta não seja fornecida totalmente pelo seu curso de formação, cabe a ele buscar os conhecimentos e as habilidades necessárias à constante atualização, que o levará a acompanhar as transformações ocorridas e a capacitar-se para os desafios que surgem.

Vive-se hoje em um ambiente de inovação tecnológica que ocasiona grande fluxo de informações, em que o recurso humano passa a ser visto como um recurso muito importante para às empresas, pois seus talentos, conhecimentos, experiências e habilidades passam a ser incorporados aos produtos e serviços e levam à vantagem competitiva.

Diante disso, pode-se dizer que às empresas estão se ajustando à nova economia para acompanhar às mudanças ocorridas ,e o mesmo deve ocorrer com as profissões, entre elas a profissão do Contador que necessita adequar-se ao mercado de trabalho vigente e posicionar-se, positivamente, neste novo cenário econômico.

Com a internacionalização da economia, a concorrência entre as empresas é muito intensa ,e vencerão àquelas que possuem os melhores recursos humanos, pois é através de suas habilidades e da aplicação dos seus conhecimentos que haverá a otimização dos demais recursos empresariais.

Com base neste contexto, é que o presente trabalho constitui-se de uma pesquisa sobre o mercado de trabalho em São Paulo, no que se refere à profissão do Contador.

## **1.2. Objetivo**

O contexto econômico atual exige um nível de qualidade cada vez maior em todos os sentidos, e o mercado de trabalho requer profissionais qualificados, preparados para este desafio. O Contador deve investir na qualidade de sua carreira para tornar-se competitivo.

Baseado nisso, o presente trabalho de pesquisa tem por objetivo trazer informações sobre os conhecimentos e habilidades necessárias à prática contábil, contribuindo assim para que o Contador reflita e repense o seu papel no contexto atual, assim como propor sugestões que o leve a avaliar e analisar às exigências do mercado de trabalho impostas pela atual conjuntura, e para que o mesmo procure transpor as dificuldades que se apresentam e ir em busca do bom desempenho da sua profissão, assim como perceber às tendências para a sua atuação futura.

Dentro deste objetivo foram fornecidas informações atualizadas e realistas sobre o mercado de trabalho para o Contador na cidade de São Paulo, incluindo uma parte textual que apresentará conceitos e explicações sobre o tema proposto ,acompanhada de gráficos que ilustrarão o que o mercado de trabalho exige desse profissional na atual conjuntura econômica.

### **1.3. Justificativa**

Na história da humanidade ocorreram transformações, que ocasionaram mudanças de hábitos, valores, crenças e até mesmo na maneira de agir profissionalmente, fato que também vem ocorrendo com a profissão de Contador.

O cenário atual leva a um acirramento da competitividade e exige um aperfeiçoamento que direcione a uma qualificação profissional que atenda às exigências necessárias às mudanças econômicas, sociais e tecnológicas, onde apenas a educação advinda das instituições de ensino não é suficiente para suprir às necessidades do mercado de trabalho em que este profissional está inserido.

Após pesquisa bibliográfica realizada junto às principais instituições de ensino superior paulista: UniFECAP, FEA-USP e PUC-SP (que mantêm programas de pós graduação *stricto sensu* ) observou-se que não há trabalhos direcionados ao estudo da melhoria da atuação do Contador na empresa diante do atual mercado de trabalho.

Ainda durante a pesquisa bibliográfica verificou-se que a literatura existente sobre o Contador e o mercado de trabalho é voltada geralmente para a comparação da grade curricular dos cursos de Ciências Contábeis oferecidas pelas instituições de ensino superior com o que é exigido pelo mercado de trabalho e sempre se conclui que as instituições de ensino não acompanham a velocidade das mudanças econômicas, sociais e tecnológicas e nem a velocidade das informações.



A contabilidade hoje não pode ser mais um instrumento do fisco, pois tende a transformar-se num instrumento de gestão, onde o Contador passa então a prestar serviço de gerência, de assessor estratégico para às empresas.

Fundamentado nesta tendência, no trabalho pesquisou-se a preocupação de outros países, tais como Austrália, Irlanda e Estados Unidos, com o futuro da profissão contábil, assim como as mudanças que tornam-se necessárias para preparar estes profissionais para gestores e para melhor adequá-los ao mercado de trabalho.

Brussolo (2002,p.124-126) analisou o mercado de trabalho de São Paulo e concluiu que :

*às empresas, na atualidade, estão procurando profissionais melhor qualificados, com uma visão abrangente de empresa, atualizados com o que acontece no âmbito mundial, com postura e responsabilidade para exercer cargo de confiança. [...] Cabe às Instituições de Ensino conhecerem o mercado e traçar o perfil profissiográfico do seu curso, para que possam formar profissionais melhores qualificados para o mercado de trabalho.*

Brussolo; Peleias (2003, p.11) concluem que:

*as Novas Diretrizes Curriculares para o curso de graduação em Ciências Contábeis propostas pela Comissão de Especialistas do Ensino de Contabilidade permitem adequar o ensino superior em Contabilidade às necessidades do mercado de trabalho.*

Porém Brussolo (2002, p.126) afirma que :

*os cursos de graduação formam profissionais extremamente técnicos [...] e que algumas habilidades indispensáveis [...] somente são alcançadas com vivência profissional e com a prática constante de estudo e pesquisa.*

Embora os autores afirmem que as Diretrizes Curriculares forneçam flexibilidade para adequação do Contador ao mercado de trabalho, isso não acontece e há habilidades que só o próprio profissional poderá adquirir na sua busca pelo aperfeiçoamento constante.

Encontrou-se então, uma lacuna a ser explorada e estudada : de como o Contador pode manter-se competitivo no mercado de trabalho atual, pois esta pesquisa é direcionada ao profissional contábil interessado em investir na sua carreira, tendo-se portanto, a pretensão de levá-lo a refletir como estão os seus conhecimentos , suas habilidades e experiências dentro do contexto econômico de hoje.

Justifica-se, então, mostrar o que vem acontecendo no momento, assim como o novo perfil exigido do Contador, acreditando ser possível identificar pontos relevantes, que propiciem a este profissional uma visão mais ampla do que é necessário para que melhor conduza as suas atividades, e caso sintam a necessidade de promover mudanças, possam direcionar melhor as suas carreiras.

Dentro do cenário brasileiro foi escolhida a cidade de São Paulo, por se tratar do maior pólo industrial brasileiro ,onde foram observadas às necessidades desse mercado de trabalho, verificadas através de ofertas de emprego durante o período de janeiro a dezembro de 2002, procurando levar este profissional a

refletir sobre o que é necessário fazer para estar apto a exercer a sua profissão nesse mercado.

Este estudo exigiu a compreensão do que é a empresa na atualidade e da nova concepção sobre os recursos humanos, visto que, trazem benefícios intangíveis que agregam valor à mesma.

#### **1.4. O Problema**

Qualquer profissional sofre as exigências impostas pelo mercado de trabalho na sua área de atuação.

No mercado de trabalho atual, às empresas procuram por candidatos altamente qualificados para ocupar os cargos oferecidos, portanto estes devem ficar atentos às necessidades deste mercado e preparar-se para atendê-lo.

A profissão do Contador tem passado por vários questionamentos sobre a nova forma de atuação que o momento exige. Hoje é requerido deste profissional, conhecimentos e habilidades adequadas para enfrentar o mercado de trabalho vigente , e isso não é adquirido apenas com um curso de graduação.

Diante disto, este trabalho de pesquisa pretende responder à seguinte questão :

***Quais são as exigências profissionais do mercado de trabalho de São Paulo, requeridas do Contador pela atual conjuntura econômica no período de janeiro a dezembro de 2002?***

A proposição desta questão remete à formulação de outra, relacionando a realidade atual ao futuro, pois nele também o Contador atuará :

***As exigências apresentadas permitem delinear tendências para o futuro profissional do Contador ?***

### **1.5. A Hipótese**

Sendo a hipótese a tentativa de resposta do problema, pode-se dizer que a provável resposta da pesquisa é:

***Se o Contador identificar as exigências que o mercado de trabalho de São Paulo solicita na atual conjuntura econômica e souber quais são as novas posturas requeridas e as novas soluções para os problemas enfrentados pela profissão, então poderá obter subsídios para enfrentar ambientes de imprevisibilidade, instabilidade e globalização dos negócios, acompanhando as tendências e preparando-se melhor para satisfazer às exigências do mercado.***

## 1.6. Metodologia

A pesquisa utilizada foi a descritiva, onde os dados extraídos do mercado de trabalho são observados, ordenados e analisados por meio da abordagem hipotético-dedutiva.

A parte teórica foi formada por revisão bibliográfica, em livros, artigos, revistas especializadas, dissertações, teses, material de congressos, sites da Internet nacionais e internacionais, entre outros, no que se refere aos tópicos sobre a empresa, ao funcionamento do mercado de trabalho e à profissão do Contador.

A pesquisa junto ao mercado de trabalho foi realizada por meio de ofertas de emprego divulgadas em jornais de grande circulação como “O Estado de São Paulo”, “Folha de São Paulo” e através de sites da Internet: <http://www.catho.com.br> e [www.Manager.com.br](http://www.Manager.com.br) no período de janeiro a dezembro de 2002.

Foram analisados 3.440 anúncios, sendo 884 excluídos por se tratar da função de auxiliar contábil que foram direcionados a candidatos com nível médio de ensino ou Técnico em Contabilidade, e 156 excluídos por não anunciarem às exigências pretendidas ou também eram direcionados a Técnicos em

Contabilidade, não condizendo com o foco do nosso trabalho, que é o Bacharel em Ciências Contábeis.

Os anúncios selecionados ,então totalizaram 2.400 e foram analisados e descritos em forma de gráficos demonstrativos e apresentados no quinto capítulo da pesquisa mostrando as exigências do mercado de trabalho.

A pesquisa foi realizada e os anúncios foram separados pelos cargos que mais apareceram no período mencionado, mostrando as várias oportunidades de atuação que existem dentro da profissão contábil.

Um quadro elaborado para a melhor visualização dos cargos oferecidos no período mencionado é apresentado abaixo, começando do maior para o menor número de ofertas.

**Quadro 1 – Quadro de Cargos**

<b>Colocação</b>	<b>Cargo</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
1º	Contador	500	20,8
2º	Analista Contábil	320	13,3
3º	Assistente Contábil	290	12,1
4º	Controlller/Supervisor de Custos e/ou Orçamento	220	9,1
5º	Supervisor Contábil/Fiscal/Tributário; Subcontador	210	8,7
6º	Gerente Contábil/Fiscal	180	7,5
7º	Gerente de Controladoria	160	6,7
8º	Gerente de Custos	150	6,3
9º	Gerente de Consultoria Tributária	135	5,7

10º	Supervisor de Controladoria	115	4,8
11º	Gerente Administrativo/Financeiro; Diretor Administrativo/Financeiro	90	3,8
12º	Auditor*	30	1,2
Total		2.400	100

**Fonte:** Jornais : “ O Estado de São Paulo “ , “Folha de São Paulo “ e sites da Internet : [www.maneger.com.br](http://www.maneger.com.br) e [www.catho.com.br](http://www.catho.com.br)

### 1.7. Delimitação

A pesquisa foi delimitada à cidade de São Paulo por meio da análise de oportunidades de emprego oferecidas nessa região, não sendo escolhido um ramo de atividade empresarial, observando-se em todos os anúncios ,os cargos que o Contador pode ocupar, cuja intenção é verificar o que às empresas exigem deste profissional em termos de conhecimentos e habilidades ,no período de janeiro a dezembro de 2002.

### 1.8. Estrutura do Trabalho

O primeiro capítulo apresenta o objeto de estudo, mostrando os aspectos metodológicos que orientam o desenvolvimento do trabalho. Evidencia a justificativa e o objetivo da pesquisa ,e demonstra o problema a ser respondido através da hipótese proposta.

---

\* Engloba auditores internos e externos

O segundo capítulo procura descrever o funcionamento do mercado de trabalho e a influência que o mesmo sofre mediante as transformações que ocorrem no contexto socio-econômico.

O terceiro capítulo relata a nova visão dos recursos humanos pelas empresas diante da conjuntura atual.

O quarto capítulo apresenta o Contador no contexto econômico e dinâmico da atualidade.

O quinto capítulo apresenta a análise e a interpretação dos dados coletados através da pesquisa, assim como sugestões para futuras pesquisas.

Finaliza-se este trabalho após a confrontação da pesquisa realizada com o objetivo proposto, com a solução do problema, a validação da hipótese e a contribuição pretendida, assim como sugestões para futuras pesquisas.



## **CAPÍTULO 2- TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS E MERCADO DE TRABALHO**

Alguns acontecimentos podem ocasionar mudanças nas áreas envolvidas no processo econômico, inclusive nas empresas que necessitarão de pessoas capazes de se adaptarem ao novo momento que se está vivendo.

O Contador atua em uma economia globalizada e necessita de conhecimentos e adequada qualificação para acompanhar os acontecimentos provenientes desse ambiente.

### **2.1. O Mercado de Trabalho e o Mercado de Recursos Humanos**

Para Chiavenato (2.000, p.170), o termo mercado envolve vários significados:

1. *O lugar onde antigamente se efetuavam trocas de mercadorias; portanto, o local físico onde os vendedores se encontravam com os compradores”.*
2. *O espaço econômico ,onde se realizam trocas de bens, os quais são produzidos e ofertados pelos produtores e procurados pelos compradores.*
3. *área geográfica ou territorial da qual as forças de oferta e procura convergem para estabelecer um preço comum.*

O autor ainda acrescenta (2000, p.171) que o conceito de mercado apresenta três aspectos importantes como:

a) *A dimensão de espaço, a área física do mercado: todo mercado é caracterizado por uma área física, geográfica ou territorial. Localidades diferentes traduzem mercados diferentes[...].*

b) *A dimensão de tempo: todo mercado depende de uma época. Em épocas diferentes um mesmo mercado pode apresentar características diferentes [...]*

c) *A dimensão de oferta e de procura: todo mercado se caracteriza pela oferta e disponibilidade de algo, simultaneamente, pela procura e demanda de algo fácil de ser obtido e passa a haver concorrência entre aqueles que oferecem algo. Se a procura é maior do que a oferta, então a situação se inverte e trata-se de algo difícil de ser obtido e passa a haver concorrência entre os compradores ou entre aqueles que precisam de algo.*

Segundo Ferreira (1999, p.1319) ,mercado de trabalho é definido como:

*Relação entre oferta de trabalho e a procura de trabalhadores em época e lugar determinados; Conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados provocam surgimento e as condições dessa relação.*

### **2.1.1. O Mercado de Trabalho**

O mercado de trabalho geralmente é determinado pela oportunidade de trabalho que as empresas oferecem.

Chiavenato (2002, p.40) dá o nome de mercado de trabalho “às transações que envolvem ofertas de trabalho ou de empregos oferecidos pelas empresas em determinado lugar e em determinada época”. É constituído de organizações e suas oportunidades de emprego.

### 2.1.2. O Mercado de Recursos Humanos

Para Chiavenato (2000, p.176) :

*o mercado de recursos humanos é constituído pelo conjunto de pessoas aptas ao trabalho, em determinado lugar e em determinada época. É basicamente definido pela parcela da população que tem condições de trabalhar e/ou está trabalhando, isto é, pelo conjunto de pessoas empregadas (mercado de RH aplicado) ou desempregadas (mercado de RH disponível) e aptas ao trabalho. Assim, o mercado de recursos humanos é constituído de candidatos reais e potenciais em relação a determinadas oportunidades de emprego: são candidatos reais quando estão procurando alguma oportunidade, independentemente de estarem ou não empregados e são candidatos potenciais quando (embora não estejam procurando oportunidades de emprego) têm condições de preenchê-las satisfatoriamente.*

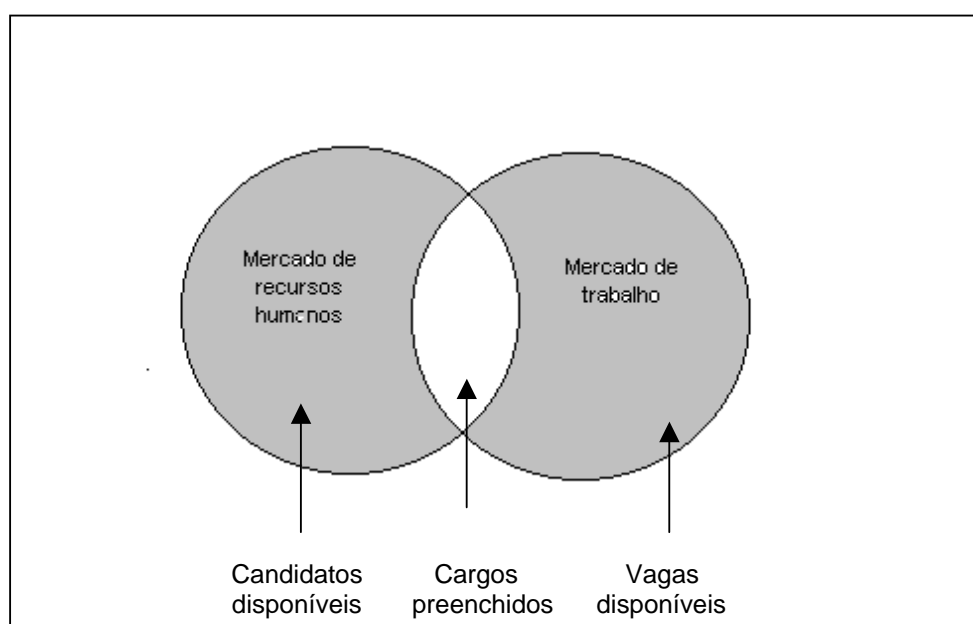
Pode-se dizer, que as necessidades do mercado de trabalho causam mudanças de comportamento social ou particular de um indivíduo e de uma classe profissional.

Há uma contínua interação entre o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos, visto que, ambos são interdependentes e se interceptam, pois enquanto um está em oferta o outro está em procura e vice e versa.

Para Chiavenato o mercado de recursos humanos está parcial ou totalmente contido no mercado de trabalho , pois ambos interagem e reciprocamente estão sob contínua e mútua influência.

Graficamente é possível representar a interseção dos dois mercados da seguinte forma:

**Figura 1:** As relações entre mercado de recursos humanos e mercado de trabalho



Fonte: Chiavenato (2000, p.178)

## 2.2. Funcionamento do Mercado de Trabalho

Segundo Singer (2000, p.12) :

*o emprego resulta de um contrato pelo qual o empregador compra a força de trabalho ou a capacidade de produzir do empregado. Os empresários gostam de falar de oferta de emprego, como se o emprego fosse alguma dádiva que a firma faz ao empregado. Na realidade, é o contrário: é o trabalhador que oferece, ele que é o vendedor, e a mercadoria não é o emprego, mas a capacidade de produzir do trabalhador.*

O mercado de trabalho é determinado pelas organizações e pelas oportunidades que elas oferecem e funciona em termos de oferta e de procura,

assumindo duas posições: de Oferta de empregos (vagas oferecidas pelas empresas) e de Procura de emprego (vagas procuradas pelos candidatos).

Baseado nas definições anteriores de mercado, pode-se dizer que a qualificação profissional é uma mercadoria que se compra e vende em determinado local . Isso significa que se o Contador quiser oferecer o seu trabalho terá que sair em campo para apresentar o seu produto.

O mercado de trabalho também obedece à Lei da Procura e da Oferta. Se o Contador está concorrendo com outros candidatos, o seu trabalho está sujeito a esta lei ,e segundo Oliveira (2000, p.26) : “ havendo muita oferta de certo tipo de trabalho, vai se pagar menos por ele; e se houver falta desse trabalho, paga-se mais “

Os conhecimentos e as habilidades que o Contador possui têm o seu valor nesse mercado; cabe então a esse profissional estar ciente do que ele precisa saber e ser para que possa competir no mesmo. Para isso há a necessidade da auto-análise e do autoconhecimento para que tenha condições de listar o que se é, o que se conhece e descobrir qual é o seu valor nesse mercado de trabalho.

Dependendo da posição<sup>1</sup> do mercado de trabalho, haverá critérios de seleção mais ou menos rigorosos, oferta de maiores ou menores benefícios sociais e investimento ou não em treinamento de pessoal.

Apesar do mercado de trabalho na cidade de São Paulo para a área contábil, no momento oferecer muitas vagas, há a exigência de conhecimentos e habilidades que respondam às expectativas do momento.

O Contador precisa estar atento ao novo perfil dele exigido, o que requer uma auto-avaliação permanente para adquirí-lo. É preciso um ajuste constante às necessidades deste mercado e que esteja freqüentemente motivado a investir na sua carreira, para que possa cobrir as ofertas de trabalho, que exigem cada vez mais, níveis de qualidade e de desempenho profissional, que se coadunem com a atual conjuntura econômica.

No momento atual, a qualificação profissional requer o acompanhamento da velocidade dos acontecimentos que ocorrem em diferentes lugares. ao mesmo tempo. Bill Gates apud Gatti (2000, p.15) afirma que : no século XXI ,”a velocidade do pensamento” será um dos requisitos necessários para se acompanhar o que acontece no mundo.

---

<sup>1</sup> refere-se ao número de ofertas pelas empresas em relação ao volume de candidatos a procura das mesmas.

O século XXI é o momento em que está-se vivendo, onde as mudanças são constantes e as empresas estão em busca do melhor desempenho profissional, daquele que pensa rápido, pois a rapidez é uma característica dos movimentos econômicos, das negociações ocorridas ao mesmo tempo em várias partes do mundo.

A economia atual causa grande competitividade entre as empresas, ocasionando uma luta incessante de contenção de custos, onde estas exigem o aumento máximo da produtividade no trabalho, o que implica grande redução da compra de força de trabalho.

A decisão de contenção de custos leva às empresas a desfazerem-se de tudo o que for possível, incluindo pessoal, funções repetitivas ou desnecessárias e até o fechamento de departamentos inteiros.

Muitas dessas decisões ,ocasionam demissões, permanecendo na empresa, o funcionário essencial, indispensável a determinadas atividades da sua área de atuação, fazendo com que no mercado de trabalho ocorra um aumento de competição entre os candidatos em busca de uma atuação profissional, onde mesmo em uma profissão que encontre um mercado vasto de atuação, como é caso da profissão contábil, haverá muitas exigências para o preenchimento das vagas.

### **2.3. A Influência do Capitalismo no Mercado de Trabalho do Brasil nas Décadas de 80 e 90**

Na últimas décadas do século XX, as economias capitalistas passaram por profundas transformações, trazendo conseqüências para o campo do trabalho.

No Brasil o grande vilão dessas décadas foi a inflação. O processo hiperinflacionário dos anos 80 , levaram a planos de estabilização econômica que fracassaram, não havendo sustentação da estabilidade monetária, nem a retomada do crescimento econômico.

Algumas medidas ocorridas através de planos econômicos , em especial , os implementados na década de 90, através de políticas recessivas, ocasionaram : diminuição da produção, queda das vendas, dispensa de mão-de-obra, quebras de empresas, entre outras, causando instabilidade econômica ,que levou o país a alcançar o maior índice de desemprego de todos os tempos.

Nos anos 90, o desempenho do mercado de trabalho foi alterado. Para Pochmann ( 2001, p. 156) : “ as taxas de desemprego tornaram-se o dobro do que eram no final dos anos 1980.”

Pochmann ,( 2000 ,p.108) ainda acrescenta que :



*no Brasil [...] ,o problema do emprego vem se agravando desde a crise da dívida externa , no início dos anos 80, porém a partir de 1990, consolida-se uma tendência de desestrutuação do mercado de trabalho . Isto é , a presença de taxas de desemprego duas vezes maiores do que no final da década de 80.*

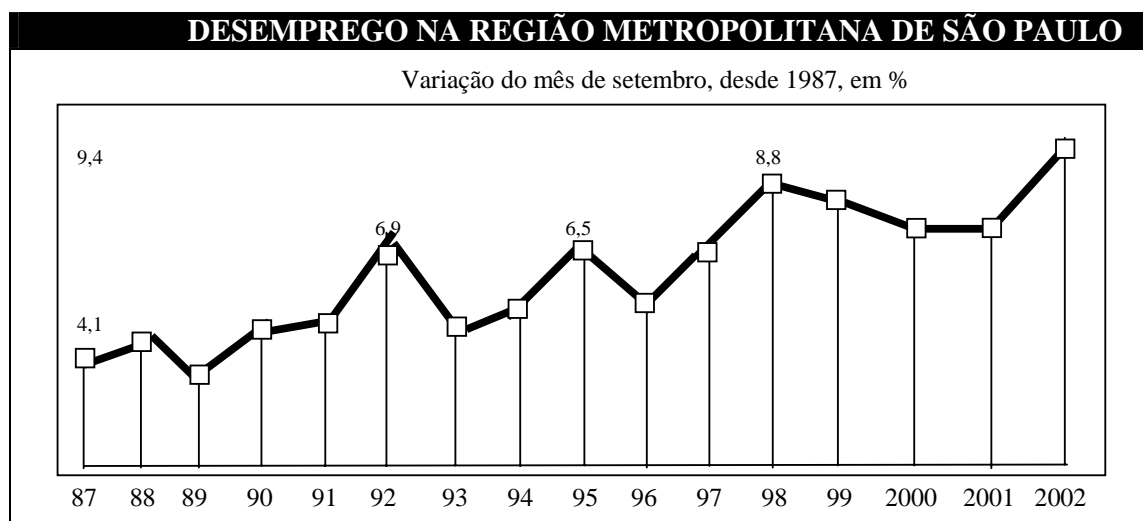
Findou-se o século XX com medidas governamentais para recuperar a instabilidade econômica ocorrida principalmente nas últimas décadas, porém não houve modificação no que diz respeito ao mercado de trabalho, que continuou mantendo altas taxas de desemprego, trazendo conseqüências para o momento presente.

No tocante a influência causada aos grandes centros econômicos, Pochmann (2001, p.156) afirma : “nos centros metropolitanos, principalmente os que mais dependem do setor industrial, os problemas de emprego tornaram-se ainda maiores [...]”.

#### **2.4. Posicionamento Atual do Mercado de Trabalho de São Paulo**

Os diversos problemas de ordem econômica ocorridos nas décadas de 80 e 90 contribuíram para o alto índice de desemprego que hoje ainda se encontra na região metropolitana de São Paulo.

Isto pode ser retratado através do gráfico a seguir que mostra a elevada taxa de desemprego na região:

**Gráfico 1 - Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo**

Fonte: IBGE apud Diário Oficial Estado de São Paulo

Soares (2002, p.B1) confirma o que o gráfico relata quando diz : “[...] o desemprego na região metropolitana de São Paulo é de 9,4%[...]” ; afirma ainda que : a região de São Paulo é a mais atingida pelo desemprego no momento.”

Porém, as ofertas de emprego para o Contador existem em grande quantidade; o que os candidatos precisam estar cientes é o que o momento presente exige em termos de qualificação, conhecimentos e habilidades necessárias a sua profissão no cenário econômico em que se encontram.

## **2.5. Principais Fatores que afetam o Mercado de Trabalho na Atualidade**

Há alguns fatores que vêm modificando a maneira de atuar dos profissionais, das empresas e que conseqüentemente afetam o mercado de trabalho: a globalização, a tecnologia, a informação, o conhecimento e os serviços.

O profissional deve manter-se em constante alerta sobre as novidades que passam a ser impetradas no mercado de trabalho.

O fato, desses fatores causarem impactos nas empresas e afetarem o mercado de trabalho, serão explicados mais detalhadamente abaixo:

### **2.5.1. Globalização**

Sandroni (1999, p.265) conceitua globalização como: “termo que se designa o fim das economias nacionais e a integração cada vez maior dos mercados, dos meios de comunicação e dos transportes”.

Carmo (1999, p.4), amplia este conceito quando diz que: “a globalização implica o aumento da intensidade dos fluxos comerciais e financeiros,

bem como dos contatos e trocas entre empresas e pessoas em diferentes partes do mundo”.

O esforço econômico em relação à direção da superação de fronteiras é antigo. A novidade hoje é a aceleração no ritmo dos acontecimentos que exige uma nova concepção de homem, conseqüentemente um novo tipo de profissional, pois a competição entre economias, requer um comportamento flexível, capacidade para adaptação de alterações rápidas e necessárias na busca da adequação à flutuações constantes ocorridas nos mercados nacionais e internacionais

Ianni apud Praxedes; Piletti (1999, p.9) sintetizam a história da globalização em três fases distintas:

*A primeira começa com as grandes navegações, [...] a segunda fase que começou com a Revolução Industrial do século XVIII [...] e o terceiro momento, que é o atual, caracteriza-se pelo domínio completo das multinacionais.[...]. Hoje as transnacionais já detêm o controle dos mercados do mundo todo.*

Para Ianni (1996, p.235) “a globalização é uma configuração histórico-social abrangente, convivendo com as mais diversas formas sociais de vida e de trabalho [...]”, pois internacionaliza-se as relações, os processos e estruturas organizacionais e conseqüentemente altera o campo do trabalho, fato que, modifica as condições de espaço e de tempo, transformando e intensificando o uso da tecnologia na forma de trabalhar, de se comunicar e de trocar informações,

o que exige ações rápidas, postura polivalente e domínio de um conjunto de conhecimentos e habilidades que sejam compatíveis com a linguagem atual dos negócios .

A conjuntura atual exige a formação de novos conceitos, onde deverão estar implícitos o entendimento das mudanças ocorridas no mundo, conceitos estes que exigem flexibilidade, criatividade, multiespecialização e multifuncionalidade.

#### **2.5.1.1. A Importância da Atuação Profissional do Contador no Contexto Econômico da Atualidade**

Algumas décadas atrás, muitas empresas ainda viviam a era da centralização e da rotina. As técnicas contábeis basicamente consideradas eram: Escrituração, Inventários, Balanço e Orçamento. Os funcionários poderiam ficar anos executando as mesmas tarefas. Hoje as ações e atribuições que condizem ao novo profissional contábil são diferentes das praticadas em épocas anteriores e segundo Santana ( 2002, p.3) , o Contador passa a ser :

*o braço direito dos empresários, tanto no registro e controle dos números, e principalmente, no gerenciamento e fornecimento de informações estratégicas para o desenvolvimento do negócio.*

*O Contador do terceiro milênio assume o papel de agente motivador do crescimento das empresas, ampliando sua atuação e ingerência também em áreas de gestão, desenvolvimento e tomada de decisões.*

Observa-se que a nova postura do profissional contábil de hoje, é a de assumir um papel que requer saber decifrar às necessidades do novo cenário econômico e social em que atua, e não é suficiente apenas conhecê-lo, mas saber enfrentar os desafios dos mercados unificados de hoje, pois deverá fornecer informações confiáveis, em tempo hábil, que incluem previsibilidade das tendências e inovações que cercam o universo econômico empresarial da atualidade.

Para possuir esta visão, o profissional contábil deve participar ativamente de todo processo empresarial e integrar-se às necessidades da empresa, não importando o cargo que ocupe, quer como empregado, prestador de serviços de assessoria, consultoria ou auditoria.

#### **2.5.1.2. A Importância da Contabilidade no Contexto Econômico Atual**

A Contabilidade originalmente era voltada para os registros e o controle dos números, porém atualmente vem passando por transformações e adaptações decorrentes da multiplicidade dos acontecimentos que ocorre no mundo dos negócios.

Pode-se dizer que, no contexto econômico atual, a Contabilidade passa a ser um sistema de informação muito mais importante dentro das empresas e para a sociedade.

Hoje os clientes podem ser todos os povos, o mercado não é mais local, porque passou a estar situado no mundo, onde a Contabilidade deve ser flexível o suficiente para adaptar-se aos movimentos ocorridos no contexto econômico presente, tornando-se talvez o maior banco de dados de uma entidade, passando segundo Pires (2000, p. 22) a contribuir para a resposta de algumas questões, como:

- a) *Qual o preço de venda adequado neste novo mercado, mais competitivo do que em outros tempos?*
- b) *Qual o nível adequado de estoques de matéria-prima, produtos em processo e produtos acabados, tendo em vista a desaceleração da economia?*
- c) *Que margem de lucro praticar?*
- d) *Onde investir os lucros ou sobras de caixa que por acaso venham ocorrer?*
- e) *Qual a política de curto e de longo prazo a utilizar e quanto custa o que se está produzindo, seja produto ou serviço?*

Diante dessas questões, que podem dar ênfase a tantas outras, pode-se verificar que a Contabilidade para respondê-las, dentro da atual conjuntura econômica, exige um sistema contábil adequado e a presença de profissionais competentes para acompanhar o ritmo acelerado dos acontecimentos.

Segundo Trevisan apud Varella (2000, p.17): “o papel da Contabilidade nessa nova economia é ter cada vez mais transparência. É preciso divulgar de

forma apropriada os dados, melhorar a forma de comunicação no mercado em que está inserida ", pois segundo o autor é isso o que vai garantir com que as pessoas possam entender cada vez mais e melhor as informações disponíveis para analisar a real situação das entidades.

A Contabilidade hoje , precisa ser estratégica e deve ocupar-se com às questões gerenciais das organizações; além da escrituração e dos aspectos fiscais , podendo ser usada como instrumento de gestão, alterando assim, o papel do profissional contábil, que tende a atuar como um assessor estratégico.

### **2.5.2. Tecnologia**

Ferreira ( 1999, p.1935) conceitua tecnologia como: “ um conjunto de conhecimentos, princípios científicos que se aplicam em determinado ramo de atividade”

Na definição de Chiavenato ( 2002, p. 51) tecnologia :

*é um conjunto de técnicas e processos usados para gerar bens e serviços . Existem dois tipos de tecnologia : a tecnologia não incorporada e a tecnologia incorporada . A primeira é constituída pelos conhecimentos científicos ou empíricos ( o chamado Know-how ) e está na cabeça das pessoas ou nos manuais das empresas. A segunda está agregada às invenções e aos produtos decorrentes da aplicação prática da primeira (como máquinas, equipamentos, métodos e processos criados em função dos conhecimentos científicos). De outro ângulo , a tecnologia pode ser classificada em sistemas físicos e concretos (hardware), compostos de máquinas, equipamentos, instalações, entre outros, e os chamados sistemas conceituais e abstratos (software ) ,compostos de conhecimentos, programas, processos, políticas, entre outros. Na*



*realidade, os sistemas físicos são artefatos, enquanto os sistemas conceituais são conhecimentos. São os conhecimentos que criam os artefatos. [...]*

*Certamente, ela terá um forte impacto nos empregos. De um lado, provocará uma nova forma de interação de pessoas e definirá o que será o novo tipo de trabalho [...]*

*As operações manuais e mecânicas e as funções repetitivas que não exigem raciocínio serão totalmente substituídas pela tecnologia [...]; o conhecimento da tecnologia será fundamental à liberação do homem para atividades mais sofisticadas e intelectuais [...].*

O avanço tecnológico tem modificado profundamente as atividades contábeis, exigindo que o Contador não se limite a realizar trabalhos padronizados e rotineiros que um computador pode fazer com facilidade, mas dedicar-se a tarefas que necessitam do potencial humano como pensar criticamente, questionar, refletir, interpretar e analisar.

A tecnologia determina cada vez mais a distribuição de oportunidades de emprego no momento atual, pois contribui para a eliminação da grande quantidade de trabalho, em favor da entrada de uma pequena quantidade de mão-de-obra mais qualificada.

Na área contábil isso não foi diferente, grandes departamentos de contabilidade, com a implantação da informática foram reduzidos, excluindo vários profissionais contábeis, diminuindo o número de funcionários, porque acabou o espaço para aqueles que somente preocupavam-se com a escrituração, com elaboração de quadros sintéticos, o que deve levar o Contador a repensar a sua

carreira, ou seja, sair da fase mecânica da contabilidade e ir para à fase da informação e do conhecimento, que conforme Perez (1997, p. 68):

*vai além de acumular cifras para preparar um balanço para efeitos impositivos. Vai mais além de registrar automaticamente uma ou várias operações, um software adequado pode produzir melhor às rotinas.*

Luca (2001, p.98-100) reafirma isso quando diz que:

*em muitas áreas, o trabalho humano parece tornar-se cada vez mais dispensável, gerando o que os economistas denominam de desemprego estrutural, ou seja, contingentes de mão-de-obra estão sendo desalojados de suas antigas tarefas e simplesmente não conseguem encontrar novas oportunidades de emprego[...].*

Afirma ainda : “a desqualificação e a desespecialização são sentidas em várias áreas [...]”.

As organizações sabem que a tecnologia altera a finalidade e o alcance das aptidões que deve possuir a força de trabalho, e não se trata de saber “*dar toques no teclado de um computador*”, e sim de um profissional com conhecimentos e habilidades em *hardware* e *software* das tecnologias aplicadas na atualidade.

### **2.5.2.1. As Inovações Tecnológicas como Ferramenta de Fortalecimento no Segmento Contábil e a Importância do Contador no Processo de Tomada de Decisão**

A Contabilidade está inserida no moderno mundo dos negócios de hoje e sofre influências das inovações tecnológicas, causando efeitos na atuação profissional do Contador.

A Internet e o Comércio Eletrônico(*E.commerce*)<sup>2</sup> aparecem como novas maneiras de negociação, e causam grandes efeitos no segmento contábil, pois otimizam a divulgação de produtos/serviços, alteram às formas convencionais de direcionar a produção, de lidar com os estoques, afetam à maneira de apuração dos custos, entre outros, modificando os resultados patrimoniais de uma organização, indicando o quanto a Contabilidade precisa estar o tempo todo *online*.

As atividades envolvidas nestas novas maneiras de negociar afetam o desempenho organizacional, e no tocante à área contábil, Côrtes apud Wernke (2000, p.29) afirma que :

*a Contabilidade passa a contar com uma fonte de informações curial<sup>3</sup> que, convenientemente utilizada, pode ser uma importante ferramenta de fortalecimento da importância da área contábil no meio empresarial.*

---

<sup>2</sup> Atividade de comercialização por meio da Internet

<sup>3</sup> adequada, sensata, conveniente

Nas negociações ocorridas dentro do contexto atual, o Contador adquire importância significativa dentro das empresas, pois fornece informações necessárias para a tomada de decisão, que muitas vezes deve ocorrer de forma instantânea.

No comércio digital, as decisões devem ser tomadas antes dos fatos ocorrerem, surgindo a exigência de uma prática profissional mais rápida, mais ágil para acompanhar o ambiente, onde o fornecimento de subsídios para a tomada de decisões, deve seguir o ritmo das negociações que é muito acelerado e exige a visão do processo decisório contínuo que vai do planejamento estratégico ao controle dos resultados.

#### **2.5.2.2. A Importância da Atuação do Contador em um Sistema Integrado**

Diante de novas tecnologias, de clientes cada vez mais exigentes, de concorrentes fortes, das mudanças sociais, políticas e econômicas, ou seja, inseridas em um contexto de incertezas e vulnerabilidades, as organizações buscam soluções para enfrentar o ambiente em que atuam.

Hoje, as empresas utilizam sistemas informatizados, geralmente um sistema integrado como ferramenta para otimizar recursos, aumentar a eficiência das áreas existentes dentro da empresa e obter maiores ganhos financeiros.

Peleias ( 2000, p.1) conceitua um sistema integrado como: “uma solução em processamento eletrônico de dados voltada para o atendimento das necessidades operacionais de uma empresa.” A identificação de tais necessidades revela a importância de saber identificar as atividades relevantes, o inter-relacionamento entre as transações ocorridas dentro da empresa ,o que requer o conhecimento de todo o processo administrativo<sup>4</sup>, onde o planejamento e o controle aparecem com grande destaque.

A atuação do Contador é fundamental num sistema integrado, por várias razões, as quais descreve Peleias ( 2001, p.41) :

- 1) *A atividade contábil possui estreito relacionamento com todas as áreas nas quais ocorrem decisões que afetam o patrimônio e os resultados da empresa, e o contabilista é um profissional que deve possuir visão integrada dos negócios e das atividades [...];*
- 2) *Existem aspectos de natureza fiscal e tributária relativos às transações de compras e vendas, que precisam ser claramente identificados e tratados, para que a empresa não incorra em contingências fiscais ou fique exposta a sanções por parte dos órgãos fiscalizados, nas esferas federal, estadual ou municipal ;*
- 3) *Os sistemas integrados permitem efetuar os registros contábeis e fiscais das transações que afetam o patrimônio e os resultados de uma empresa [...];*
- 4) *É preciso considerar os aspectos de controle interno incorporados à ferramenta de informática e aqueles que precisam existir no ambiente externo ao sistema, para que as transações sejam realizadas com adequado grau de segurança e salvaguarda ao patrimônio da empresa ;*
- 5) *Por força de suas atividades, o contabilista possui conhecimento sobre os negócios e atividades da empresa, e pode trazer contribuições significativas para o sucesso do projeto. Também é uma excelente ocasião para se conhecer melhor a intimidade dos negócios, permitindo novas contribuições e o aumento da qualificação profissional do contabilista.*

---

<sup>4</sup> é a aplicação de funções para alcançar objetivos empresariais

No contexto atual, o Contador precisa acompanhar às inovações tecnológicas, pois cada vez mais há a exigência de análise contábil mais complexa que deve contribuir para uma gestão mais eficiente das entidades.

Hoje um sistema muito utilizado pelas empresas é o ERP<sup>5</sup>, como forma de suprir a necessidade de se aumentar à capacidade competitiva. ;

O Sistema ERP é definido por Zwicker & Souza apud Fernandes ( 2002, p.32) como:

*Sistemas de Informação Integrados adquiridos na forma de pacotes de software comercial com a finalidade de dar suporte à maioria das operações de uma empresa. São geralmente divididos em módulos que se comunicam e utilizam em uma mesma base de dados central. As informações alimentadas em um módulo são instantaneamente disponibilizadas para os demais módulos que delas dependam . Os sistemas ERP permitem ainda a utilização de ferramentas de planejamento que podem analisar o impacto de decisões de manufatura, suprimentos, finanças ou recursos humanos em toda a empresa.*

De acordo com Morris apud Fernandes (2002, p.45):” o mercado de Sistema de Gestão Intregrada (ERP) no Brasil tem apresentado crescente exponencial nos últimos anos “

A implementação do ERP exige mudanças nos processos de negócios, pois afetam necessariamente a estrutura organizacional, onde o comprometimento

---

<sup>5</sup> Enterprise Resource Planning, cuja tradução é: Planejamento de Recursos Empresariais, também conhecido como Sistema Integrado de Gestão Empresarial.

dos profissionais que atuam na empresa é muito importante e demanda novas posturas e o desempenho de novos papéis.

Segundo afirmações de Norris at alli ( 2001, p.5), uma organização suportada por um ERP : “força os indivíduos a reciclarem o seu conjunto de habilidades”.

Um processo de mudança atinge todos os departamentos de uma empresa ; o departamento de contabilidade também é afetado, pois é responsável por todos os registros dos fatos que se originam de todas as áreas de uma organização.

A implementação dos sistemas ERP proporciona algumas vantagens para os profissionais da área contábil.

Peleias; Parisi ( 2001) listam as seguintes vantagens da utilização de sistemas integrados para a área contábil :

- *propiciar a descentralização da execução dos registros contábeis, pois estas ferramentas contabilizam automaticamente a maioria das transações que afetam o patrimônio e os resultados de uma empresa ;*
- *permitir a ampla utilização do conceito de razão ou sistema auxiliar (contas a receber, contas a pagar, imobilizado, estoques), com segurança de que os valores registrados nos vários módulos componentes do sistema estão perfeitamente correspondidos na contabilidade geral;*

- *possibilita que a empresa tenha a contabilidade de custos perfeitamente integrada e coordenada com a contabilidade geral [...];*
- *contemplar os aspectos de controle interno e de natureza fiscal-tributária inerentes às etapas e fases componentes dos ciclos de transações [...];*
- *permitem reduzir os prazos de fechamento mensal e de obtenção das demonstrações contábeis. Ao diminuir o tempo dispendido no registro e processamento de informações para elaboração das demonstrações contábeis, o contabilista pode atuar de forma mais próxima aos gestores de todas as áreas da empresa. [...].*

Desde a implantação de um sistema integrado ,o profissional contábil já deve ter participação atuante , pois segundo Peleias ( 2000, p.6-9 ) é importante:

*para que possa opinar acerca dos aspectos fiscais e contábeis que precisam ser observados e para identificar os pontos e riscos de controle interno aos quais a empresa venha a estar exposta no novo ambiente . Um teste importante que pode ser feito é a descrição detalhada de como será o registro contábil das transações no novo ambiente e a confrontação com a contabilização realizada pelos sistemas que a empresa esteja utilizando [...]*

*[...] Também é uma excelente oportunidade de conhecer com maior riqueza de detalhes outros aspectos do negócio e das operações da empresa e de assimilação e melhoria de conhecimentos e habilidades, por meio da convivência com profissionais de várias áreas da empresa [...].*

Cabe ao profissional contábil ,buscar o conhecimento destas inovações tecnológicas, tanto sobre ao seu funcionamento ,quanto ao processo de implantação , extraindo os benefícios inerentes às mesmas e manter-se competitivo junto ao mercado de trabalho.



### 2.5.3. Informação

Em cada etapa histórica, uma nova técnica em busca da melhor maneira de comunicar-se, tornou-se necessária.

A globalização como um processo de internacionalização do mundo capitalista, necessita de elementos para que haja um elo entre as nações, fazendo com que o mundo se torne cada vez menor, devido à velocidade e rapidez da transmissão de informações que nele ocorrem hoje.

Caribé,R; Caribé,C. (1996, p.13) definem informação como "qualquer idéia ou fato que tenha sido registrado ou transmitido de alguma forma".

Organizações e pessoas atuam em um mundo apressado, que se expande através de informações virtuais, porém, é preciso que haja empresas e profissionais capazes de saber utilizá-las em benefício de si mesmos.

Santos apud Rosa (1999, p.20) afirma:

*neste mundo em transformação, a informação passa a ser um recurso de extrema importância para a gestão dos negócios. A posse de informações sobre o mercado, concorrência, tendência dos negócios, consumidores, política tecnológica e outras de igual importância pode transformar-se em fator de vantagem competitiva, na medida em que a empresa faz uso delas de forma mais inteligente do que os seus concorrentes.*

Devido a grande quantidade de informações advindas através da tecnologia da informação, a contabilidade sendo um sistema de informação essencial ao desenvolvimento das atividades empresariais, deve capacitar-se para captar, analisar, mensurar e disseminar a grande quantidade de dados com os quais se depara constantemente.

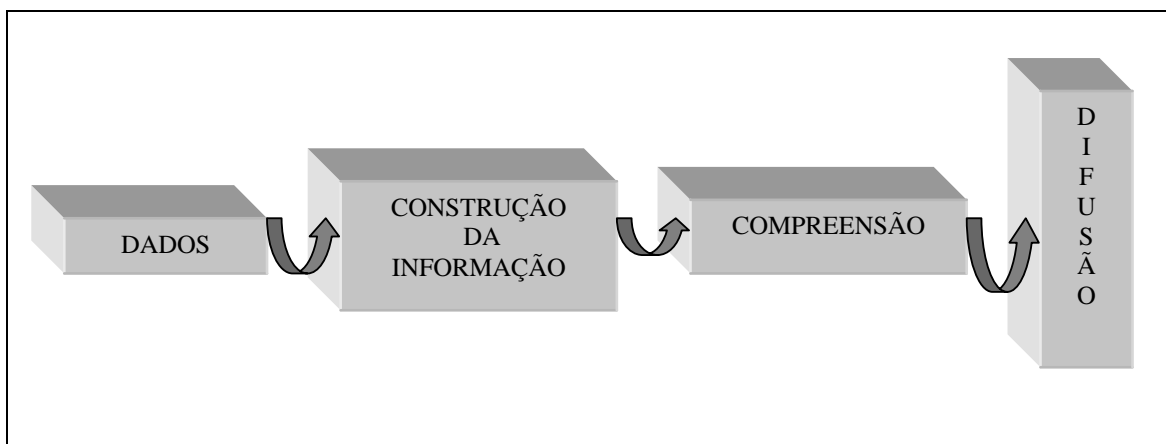
Vasconcelos; Viana (2002, p.21-23) alertam para este fato quando afirmam que :

*de nada adianta a posse da tecnologia se a informação não é entendida, muito menos compartilhada, [...] no âmbito contábil, torna-se imperativo concentrarmos nossa atenção para a maneira como a informação é compreendida, distribuída e usada.*

O próprio processo contábil contém uma seqüência de atividades que exige capacidade de interpretação, pois requer domínio de conhecimentos, que segundo as autoras “é o contexto maior da informação”.

O processo contábil pode ser representado conforme a figura abaixo:

**Figura 2 - Processo Contábil.**



**Fonte:** Vasconcelos; Viana (2002)

Observando-se o gráfico pode-se dizer que os dados são fatos organizados que hoje são provenientes de várias fontes e ocorrem de forma muito rápida. O conjunto desses dados formam informações que devem ser difundidas com eficácia para que seja útil a quem dela necessite, o que exige precisão, confiabilidade, relevância , clareza, capacidade de síntese , objetividade e subjetividade da parte do profissional que as manipulam .

Essas qualidades, entre outras, são indispensáveis ao Contador de hoje, porém ainda depara-se com afirmações como a de Silva et alii apud Wernke (2001, p.71) faz quando diz que:

*a contabilidade, enquanto instrumento de informações, é acusada de não responder a questões importantes acerca do patrimônio e o resultado das operações das organizações.*

Isto sinaliza que o profissional contábil deve ter capacidade de interpretação das informações que manipula para que as mesmas sejam úteis no processo de decisão.

#### **2.5.4. Conhecimento**

Crawford (1994, p.21), define conhecimento como: “a capacidade de aplicar a informação a um trabalho ou a um resultado específico”.

Diz ainda que a informação torna-se inútil sem o conhecimento do ser humano para aplicá-la produtivamente.

Pode-se dizer, que é através do acúmulo de conhecimentos que se chegará ao fornecimento de informações relevantes e úteis à gestão empresarial .

O conhecimento, na atual economia é um elemento tão importante, que tem sido um tema discutido no mundo.

No XV Congresso Mundial de Contadores, Graeme MacGregor apud Franco (1999, p.66) afirma:

*a informação e o conhecimento são as chaves para o sucesso e há a necessidade real de processar a informação e transformá-la em conhecimento que pode ser usado para conquistar às necessidades de mercado.*

Diante desta afirmação, pode-se concluir que, a aquisição, aplicação e ampliação de conhecimentos são fatores competitivos importantes, são eles que assegurarão a conquista de uma vaga no mercado de trabalho.

Nonaka; Takeuchi (1997, p. XIII) classificam o conhecimento humano em dois tipos:

a) *o conhecimento explícito* - que pode ser articulado na linguagem formal, inclusive em afirmações gramaticais, expressões matemáticas, especificações, manuais e assim por diante.

b) *o conhecimento tácito* - é o conhecimento pessoal incorporado à experiência individual e envolve fatores intangíveis como, por exemplo, crenças pessoais, perspectivas e sistemas de valor.

No momento atual, onde novidades e novas informações surgem muito rapidamente, o conhecimento tácito passa a ser o mais importante, pois conforme afirmação de Nonaka; Takeuchi (1997, p. 267):

*a criação do novo conhecimento começa pelo indivíduo [...], a criação do novo conhecimento não é simplesmente uma questão de processar informações objetivas. Na verdade trata-se de uma atividade subjetiva e extremamente pessoal. Assim, a criação do conhecimento começa com esforços de um indivíduo para validar ou justificar sua crença e compromisso com o cargo e a empresa; as perspectivas individuais ou modelos mentais também entram em cena. Insights, intuições e palpites altamente subjetivos encontram-se no âmago da criação do conhecimento e da inovação.*

As empresas buscam no mercado de trabalho profissionais que saibam lidar com conhecimentos diversos e isso requer o desenvolvimento de diversas habilidades.

Para Antunes (2000, p.29) o conhecimento tácito:

*consiste, portanto, em um processo no qual o indivíduo, por meio dos conhecimentos adquiridos formalmente, mais a visão do que possui do mundo, que é impactada por um sistema de crenças e valores e experiências adquiridas, trabalha e utiliza a informação, criando valor, ou seja, transformando seu conhecimento em tecnologia, produtos e serviços, sobressaindo-se de alguma forma.*

Pode-se dizer, que o conhecimento anteriormente adquirido se transforma continuamente, porém para a assimilação de novos conhecimentos, o saber anteriormente construído precisa ser reconstruído. Não poderá haver a

construção de novos conhecimentos se não ocorrer a reconstrução dos velhos conhecimentos .Esta metamorfose exige formação geral e específica como parte dos fundamentos que direcionam a uma competência profissional .

### **2.5.5. Serviços**

Na definição de Paladini ( 1997, p.21) serviços “são bens intangíveis representados por ações desenvolvidas por terceiros em atendimento a solicitações específicas de atividade a executar ”; por exemplo, o cliente que contrata uma assessoria contábil não está comprando os papéis com as demonstrações contábeis, mas sim a informação de como anda a sua empresa.

O setor de serviços é o que mais cresce atualmente, passando a ser um grande polarizador de empregos , mudando o mercado de trabalho.

O profissional contábil poderá atuar em qualquer lugar, e deve estar capacitado para decidir esteja onde estiver, seja em um escritório individual, em sua própria casa ou como pessoa jurídica , pois o que conta é a qualificação profissional , e afirma Gatti (2000, p.15) : “quem conseguir, quem tiver a capacidade de administrar uma estrutura de clientes de bom nível, com certeza crescerá no mercado de trabalho .”

Um fator importante observado por Moscovice: Simkin: Bagranoff (1999, p.20): é que o " incremento no uso da tecnologia da informação não afeta apenas à forma como o Contador trabalha, mas também oferece oportunidade para a expansão dos seus serviços."

## **2.6. O Mercado de Trabalho para o Contador**

O mercado de trabalho para o Contador é amplo, pois onde houver necessidade de apoio à gestão, de controle interno e de informações corretas e relevantes para a tomada de decisão, a figura do Contador torna-se necessária. Temer apud Varella (2000, p.16) afirma que: "o profissional da Contabilidade é uma figura fundamental para qualquer atividade, seja atividade empresarial, seja atividade da sociedade civil. A orientação do contabilista é fundamental ."

Apesar do atual índice de desemprego em São Paulo hoje, pode-se constatar através da pesquisa, que o mercado de trabalho para a área contábil oferece inúmeras vagas a serem preenchidas por candidatos, onde a maior oferta é direcionada ao Contador .

Para Kraemer (2000, p.82-83) :

*o mercado de trabalho na área das Ciências Contábeis, é um universo sem fronteiras, que todo profissional contábil almeja alcançar. Entretanto em face da exigência de profissionais mais qualificados e experientes, fica impossível o acesso a todos.*

A autora continua o artigo dizendo que: “a evolução do ambiente econômico e social, no qual esse profissional atua, vem exigindo dele uma gama de conhecimentos e habilidades, que ele nem sempre possui”, pois segundo Marion; Santos (2000, p.7):

*ainda encontramos profissionais e estudantes com uma postura retraída, quieta e submissa. Todavia no mercado não há mais espaço para profissionais com tal postura, portanto, o melhor caminho para alcançar este objetivo é, sem dúvida, a busca incessante da qualificação.*

Há algumas habilidades que poderiam ser melhor desenvolvidas com a ajuda da educação formal, que deveria ensinar o indivíduo a saber pensar , obter conhecimentos e ser capaz de agir de acordo com esse pensamento e esses conhecimentos.

Porém ,a educação no Brasil nunca foi tratada com prioridade, conforme afirma Oliveira apud Nossa (1999, p.1) :

*A educação nunca foi levada devidamente a sério nem pela sociedade, nem pelo governo brasileiro. As escolas e as universidades, o saber mesmo o saber aplicado, jamais, em nossa história, receberam da sociedade e dos poderes públicos uma forma de atuação continuada.*

Já no Ensino Fundamental e Médio vê-se a péssima qualidade de ensino fornecida a grande maioria da população e se estende pelas universidades afora, gerando dificuldades na aprendizagem, e conseqüentemente influenciando na preparação do indivíduo para enfrentar o mercado de trabalho



Souza apud Neide (2003, p.A-12) confirma a má qualidade do ensino brasileiro quando diz que : “há alunos de ensino médio com escrita de semi-analfabetos, e as faculdades abrem suas portas para eles”

No tocante à classe contábil, a percepção da necessidade de mudança de postura e aquisição de um novo perfil profissional tem levado os órgãos de classe a estarem mais atuantes como forma de preservar a imagem dos seus profissionais .

Uma outra observação é que há um aumento considerável de publicações sobre contabilidade e a quantidade de artigos na área vem crescendo de forma significativa e podem ajudar o Contador a auto-avaliar-se.

O sistema CFC/CRC's tem mostrado preocupação com a capacidade profissional dos Contabilistas, com a adequação do ensino de contabilidade ao mercado de trabalho e com a educação continuada desses profissionais.

Segundo Fabri ( 2002, p.2) : “ o programa de educação continuada do CRC-SP tem procurado suprir e atualizar o profissional da contabilidade com cursos de curta e média duração, seminários, Workhops e teleconferências .“

O CRC-SP foi um dos patrocinadores do III Fórum Nacional de Professores de Contabilidade realizado entre 16 e 18 de julho de 2002, juntamente com o Centro Universitário Álvares Penteados-Unifecap da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteados, onde ocorreram debates sobre o tema : o ensino e a pesquisa em contabilidade e às necessidades do mercado de trabalho.

Entre outros eventos o CRC-SP promoveu seminário sobre o Provão, como forma de participação na melhoria do ensino da contabilidade.

Segundo Rodrigues ( 2002, p,20) :

*o CRC-SP realizou reunião com 64 representantes de Universidades e Faculdades em Ciências Contábeis de todo o Estado para que Martinho Gomes de Ornelas, membro do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP, explicasse os objetivos do Provão .*

Ornelas apud Rodrigues ( 2002, p.20) explica que :

*O Exame se destina basicamente a produzir um diagnóstico da realidade do ensino por intermédio das informações recebidas, para que sejam elaboradas políticas de ensino e de melhoria das instituições [...].*

Vê-se então a preocupação da aproximação do CRC-SP com as IES para a valorização e a melhora do desempenho da profissão contábil.

No tocante à perspectiva da profissão, Ludícibus (2000, p.39) afirma que "em termos de mercado de trabalho para o Contador, as perspectivas são excelentes". O autor ainda acrescenta :

*ainda estamos no limiar de uma era em que será reconhecida toda a importância da função contábil dentro das entidades, e que o número de bons profissionais, com ampla visão de administração, finanças, é tão escasso, no momento, que os poucos que a possuem e, portanto, têm condições de ocupar posições de controladores, diretores financeiros, chefes de Departamento de Contabilidade e de Custos, auditores internos e externos, tem obtido remuneração e satisfação profissional muito grandes.*

### **2.6.1. Campo de Atuação da Profissão do Contador**

Para Gatti apud Silva (1994, p. 90):

*a profissão contábil tem um enorme e inesgotável campo de trabalho. Preparados e atualizados permanentemente, serão os profissionais da Contabilidade os mais requisitados no próximo milênio.*

O terceiro milênio já está presente e concorda-se quando o autor diz que o campo de trabalho do profissional contábil é amplo, pois abrange todas as entidades econômico-administrativas<sup>6</sup>.

O campo de atuação do Contador pode ser visto através do quadro :

---

<sup>6</sup> organizações que reúnem os seguintes elementos: pessoas, patrimônio, titular, capital, ação administrativa e fim determinado ( RIBEIRO, 1997, p.26)



O quadro da página anterior mostra quanto o campo de trabalho do profissional contábil é vasto, pois hoje mais do que nunca há a necessidade de informações precisas e relevantes para a tomada de decisão, o que pode levar o Contador a ocupar diferentes funções dentro e fora das empresas; porém, Ludícibus at alli (1996, p. 27) declaram que:

*esse papel traz em si, além das capacidades técnicas e profissionais inerentes, alta dose de ética, de prudência, de zelo, de severidade de costumes e de integridade, ao mesmo tempo que alega poder-se afirmar, sem receio de se incorrer em erro, que o mercado de trabalho para o Contador de alto nível, hoje, no Brasil, é em média, um dos melhores dentre os profissionais liberais, no sentido financeiro, principalmente.*

Confome informações obtidas através do site das Faculdades Toledo<sup>7</sup>:

*a OMC - Organização Mundial do Comércio tem planos de globalizar a profissão contábil, ou seja, contadores brasileiros poderiam trabalhar em países onde empresas brasileiras têm negócios. Isto significa mais campo de trabalho para o profissional contábil.*

Marion; Santos (2000, p.2-3) reforçam que o mercado de trabalho na área contábil é vasto quando dizem que:

*em se tratando da profissão contábil, além de se ter emprego/trabalho praticamente garantido, as pesquisas mostram que a remuneração ou honorários são significativos, estando a frente de diversas outras profissões tidas como nobres.*

Salientam ainda que:

*estamos diante de uma nova etapa na área contábil, ou seja, a fase mecânica cedeu lugar a fase técnica e esta está cedendo lugar a fase da informação. Sendo assim, fica evidente a queda nos empregos pelo fato de estarmos vivendo um momento de transição, porém, diante da atual situação econômica do país, de freqüentes oscilações, pode-se dizer que*

---

<sup>7</sup> Disponível em : [http://www.toledo.br/cursos/graduação/contábeis\\_mercado.php](http://www.toledo.br/cursos/graduação/contábeis_mercado.php)

*crece a importância do profissional de contabilidade. Alegam ainda que empresas prestadoras de serviços e comerciais já estão predominando nos grandes centros (São Paulo, Nova York, Londres, etc) abrindo constantemente oportunidades profissionais para, entre outros profissionais, Contadores.*

Além do amplo campo que possui a área contábil, a criação da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF (Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000) que conforme o site da Secretaria do Tesouro Nacional<sup>8</sup> :

*estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, mediante ações em que se previnam riscos e corrijam os desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, destacando-se o planejamento, o controle, a transparência e a responsabilização, como premissas básicas,*

tendo por objetivo disciplinar o uso dos recursos públicos, ampliando ainda mais o campo de atuação dos profissionais de contabilidade em todas as regiões brasileiras, pois requer o acompanhamento da aplicação dos recursos públicos, fornecendo informações para a avaliação de seus resultados.

Pode-se dizer que surge a oportunidade do profissional contábil mostrar à sociedade a sua importância, pois passa a ser um agente controlador, fiscalizador e impulsionador do desenvolvimento econômico, financeiro e social do país.

Para Trevisan apud Varella (2001, p. 8) ,com a criação da Lei :

*crece a importância da classe contábil na sociedade. Caberá, portanto, ao profissional de Contabilidade a função de, formal e informalmente,*

---

<sup>8</sup> Disponível na página : [http://stn.fazenda.gov.br/ht/lei\\_responsabilidade\\_fiscal.asp](http://stn.fazenda.gov.br/ht/lei_responsabilidade_fiscal.asp)

*assessorar quem queira e precise entender melhor o que o governo faz com o dinheiro que arrecada do povo.*

Porém ,as mudanças causadas pela implantação da Lei, colocam nas mãos dos profissionais contábeis a responsabilidade do povo brasileiro conferir `as receitas e às despesas, o destino dos impostos que pagam e obterem o montante dos gastos com pessoal, dos serviços de terceiros e analisarem como está sendo a administração de suas prefeituras, de como as mesmas estão utilizando os recursos financeiros, o grau de endividamento, o por quê da criação de dívidas, entre outros.

Paralelamente à ampliação da atuação do profissional Contábil junto às administrações municipais e governamentais, cresce a responsabilidade e a exigência da ética desse profissional, pois é um comprometimento com o desenvolvimento político, social e econômico da região em que atua e conseqüentemente com todo o país.

#### **2.6.1.1. Sistemas de Informações - um novo Campo de Atuação para o Profissional Contábil**

Moscove; Simkin; Bagranoff (2002, p.23) conceituam sistema de informações como :”conjunto de subsistemas inter-relacionados que funcionam em

conjunto para coletar, processar , armazenar, transformar e distribuir informações para fins de planejamento, tomada de decisões e controle”

Pode-se dizer que no contexto econômico atual, os sistemas de informações desempenham um papel fundamental na vida das empresas, pois o sucesso ou o fracasso das mesmas, muitas vezes depende da maneira de como as informações são gerenciadas.

A produção de serviços ocupa uma grande parcela dentro da economia. A função contábil é fundamental na condução dos negócios ,pois fornece aos usuários internos e externos, informações relevantes sobre o planejamento, o controle e a tomada de decisões.

O Contador que dominar contabilidade financeira, gerencial, de auditoria, tributação, entre outras poderá desenvolver sistemas de informações contábeis, podendo até ocupar posições de assessoria em uma organização, pois dependendo do nível de conhecimentos que detém e aperfeiçoa , poderá focalizar os processos de negócios, ou seja, o conjunto de atividades ou fluxo de trabalho que crie valor e simplificar esses processos ,contribuindo assim , para a melhor eficácia organizacional.



A contabilidade gerencial passa a ter um elo de ligação muito forte com o sistema de informação no contexto econômico atual.

Na definição de Crepaldi (1998, p.18) , a Contabilidade Gerencial :

*é o ramo da Contabilidade que tem por objetivo fornecer instrumentos aos administradores de empresas que os auxiliem em suas funções gerenciais. É voltada para a melhor utilização dos recursos econômicos da empresa, através de um adequado controle de insumos efetuado por um sistema de informação gerencial .*

Os recursos que compõem a economia atual continuam escassos, e os gestores devem escolher entre as melhores alternativas ,e para identificá-las é preciso um sistema de informação que leve à organização a melhores ganhos econômicos e financeiros.

O campo de trabalho abre-se ainda mais para o Contador. Galegale (2003) aponta duas grandes oportunidades:

- “Consultoria de sistemas de informações ;
- Auditoria e segurança de sistema de informação.”

Gil (2000, p.25) afirma que cada um de nós neste século será um ‘negócio’.

Gil ( 2000, p.21) conceitua profissional-negócio como:

*Profissional com atuação individual mas com postura de pessoa jurídica – incorpora atividades de comercialização, produção, administração - buscando nichos de mercado para atuar, e concebendo/apostando no*

*desenvolvimento de suas habilidades consoante pesquisa das necessidades do futuro do mercado. Investe em conhecimentos [...], pesquisa e assiste treinamento , buscando variedade, ou multiplicidade de especialização como garantia de maior leque de opções de postos de trabalho [...].*

A consultoria em tecnologia da informação para o apoio operacional e suporte à gestão ,passa a ser um dos serviços que o Contador pode oferecer, tornando-o um profissional ainda mais importante para as empresas e para a sociedade.

### **CAPÍTULO 3 - A NOVA VISÃO DE RECURSOS HUMANOS PELA EMPRESA NO CONTEXTO ATUAL**

Os negócios empresariais hoje ocorrem num sistema capitalista onde a economia torna-se cada vez mais internacionalizada , porém ,mantém as mesmas características: produtividade privada dos meios de produção e processo de racionalização dos meios e métodos diretos e indiretos para a valorização do capital e a exploração das oportunidades de mercado para efeito de lucro. Seu conceito também não teve alteração, e segundo Bobbio (2000, p.142):

*o capitalismo consiste, portanto num modo de produção baseada na extorsão da mais-valia através do mais trabalho do trabalhador, que é 'explorado' porque obrigado vende 'livremente' a sua força de trabalho a quem possui o dinheiro e os meios de produção (o proprietário).*

Bobbio (2000, p.148) acrescenta: "o capitalismo, exatamente porque é 'relação social' em contínuo dinamismo, solicita uma constante redefinição de seus elementos".

Sendo a empresa ,o núcleo central do capitalismo e visando sempre o lucro, diante das novas transformações ocorridas no mundo, vem dando maior atenção aos recursos que utiliza para alcançar os seus objetivos.

### 3.1. Empresa

A empresa é composta por um conjunto de atividades que adicionam utilidades aos produtos ou serviços que ela proporciona.

Luiz (1995, p.14) conceitua empresa como:

*unidade produtora ou o organismo econômico através do qual são reunidos e combinados os fatores da produção, tendo em vista o desenvolvimento de um determinado ramo de atividade econômica, para obtenção de bens e/ou serviços, objetivando o lucro.*

Um conceito mais recente de empresa segundo Tachizawa; Scaico (1997, p.33) é:

*A empresa é um conjunto interativo de pessoas ou de organismos, é uma sociedade. Seus objetivos prioritários são os objetivos econômicos, tais como rentabilidade, endividamento, a participação no mercado, qualidade dos produtos/serviços, inovação, qualidade gerencial, produtividade, eficiência operacional [...].*

Estes fatores de produção em administração são denominados recursos empresariais e é através desses recursos que a empresa chegará aos produtos ou serviços finais.

#### 3.1.1. Recursos Empresariais

Para Chiavenato (1994, p.9-10) recursos empresariais: " são meios pelos quais à empresa procura realizar suas atividades para atingir seus objetivos “.

Existem cinco tipos diferentes de recursos empresarias:

- a) Recursos materiais;
- b) Recursos financeiros;
- c) Recursos humanos;
- d) Recursos mercadológicos;
- e) Recursos administrativos.

A combinação destes recursos deve levar à empresa aos resultados esperados , que são os objetivos a serem alcançados, onde as pessoas passam a ter um papel de destaque.

A qualidade que antes era apenas para o setor industrial, hoje é aplicada diretamente sobre todas às atividades desenvolvidas dentro da empresa.

A reengenharia organizacional redesenha constantemente a área de recursos humanos, que dentro do novo contexto econômico está em busca de novos profissionais mais abertos às transformações rápidas e constantes, indivíduos capazes de resistir a problemas econômicos, políticos, sociais e tecnológicos, o que vai muito além de conhecimentos técnicos e da sua aplicação.

Os que se adaptam às mudanças sobrevivem, os que não se adaptam ficam estagnados na carreira, fora do contexto e correm o risco de ficarem impedidos de atuar dentro de sua profissão.

Em uma empresa, as pessoas, as tarefas e a administração são interdependentes. Deve haver uma adaptação dinâmica entre ambas. Uma falha em uma das partes infalivelmente afeta as outras, porque a empresa é um sistema, onde os recursos humanos são fatores imprescindíveis para otimizar os demais recursos que a empresa dispõe para fornecer seus produtos e serviços à sociedade.

Oliveira (1987, p.263) conceitua sistema como "o conjunto de partes interdependentes e interagentes que, conjuntamente, formam um todo unitário com objetivo e efetua uma função".

Para Chiavenato (1989, p.18,19) todo sistema é composto de alguns elementos:

*a) Entradas (inputs) ou insumos. É tudo o que ingressa no sistema para fazê-lo funcionar. As entradas provêm do meio ambiente e podem ser classificadas como recursos, energia ou informação;*

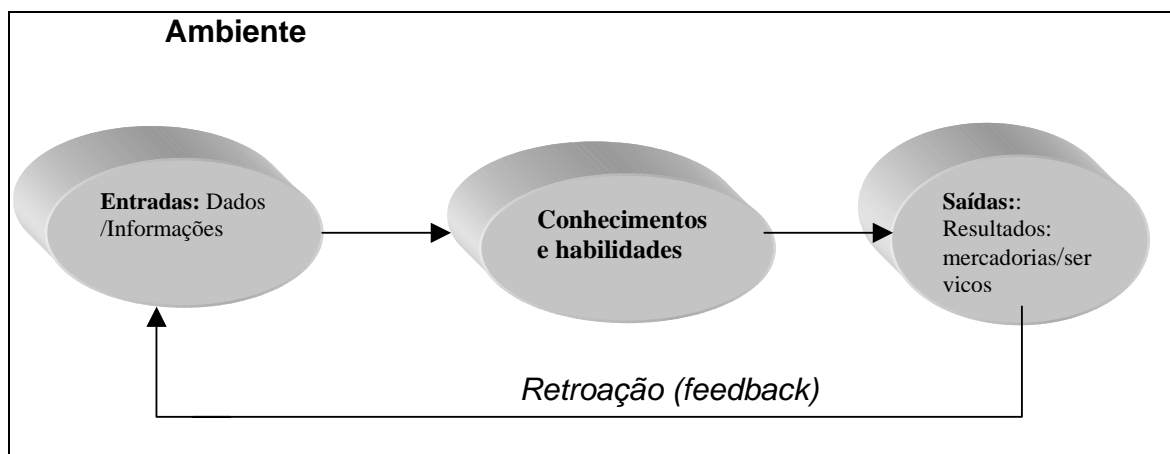
*b) Operações: ou processamentos ou transformações sobre as entradas. Cada parte, órgão ou subsistema se especializa em processar determinadas entradas [...];*

*c) Saídas (outputs) ou resultados. As entradas são processadas e convertidas em saídas para o meio ambiente;*

d) *Retroação (feedback) ou retroalimentação. É o efeito de retorno da saída sobre a entrada, no sentido de modificá-la. A retroação é positiva quando amplifica ou intensifica a entrada para ajustá-la ao nível de saída. A retroação funciona como uma auto-regulação do sistema para evitar que haja muita saída e pouca entrada (o que pode exaurir o sistema) ou pouca saída e muita entrada (o que pode inchar ou congestionar o sistema).*

Os elementos apresentados pelo autor citado permitem elaborar a seguinte representação gráfica:

**Figura 3.** Os elementos de um sistema



A figura representa a composição de um sistema por partes, que interagem para um objetivo comum. Os dados e as informações que entram no sistema são provenientes de fontes internas e externas. É através das habilidades e dos conhecimentos dos profissionais que nele atuam, que ocorrerá todas as operações que farão todo o processo de organização dos dados iniciais, de tal maneira que eles sejam transformados em saídas, ou seja, em novas

informações, que quando provenientes da área contábil devem servir para tomadas de decisões internas ou externas.

Há uma rede de comunicações entre eles, e deve haver um comportamento sistêmico, ou seja, integrado e global para que haja a sinergia - o efeito multiplicador, um resultado potencializado, que só pode ocorrer mediante uma adaptação dinâmica com o meio ambiente.

Esta adaptação dinâmica se dá através da estratégia empresarial, do planejamento estratégico, que considera sempre os fatores externos como influenciadores diretos de todo o sistema, onde os conhecimentos e às habilidades dos profissionais envolvidos com a empresa na prática de suas funções é que levará à eficácia dos resultados esperados pela organização.

A palavra estratégia muito utilizada no meio empresarial está ligada à empresa e ao meio ambiente em que ela opera. Perez Jr; Oliveira; Costa (1999, p.283) conceituam estratégia:

*como sendo o processo por meio do qual os gerentes, usando uma projeção de três a cinco anos, avaliam as oportunidades ambientais externas, assim como a capacidade e os recursos internos, a fim de se decidirem sobre metas e sobre um conjunto de planos de ação para realizar estas metas.*

Para Chiavenato (1999, p.63) os componentes básicos de uma estratégia empresarial são:



- a) *Ambiente*
- b) *Organização*
- c) *Adequação entre ambos*

É a estratégia, como conjunto de decisões que fará o elo entre o ambiente e a empresa, e é através dos recursos organizacionais que ela vai em busca dos objetivos esperados.

A estratégia está contida em um número imenso de fatores e variáveis internas e externas. Algumas variáveis são incontroláveis (as provenientes do ambiente) e estão fora do controle da mesma.

É preciso que às empresas tenham bons profissionais, que saibam lidar com os fatores externos que provêm do ambiente.

### **3.2. A Empresa como um Sistema Aberto**

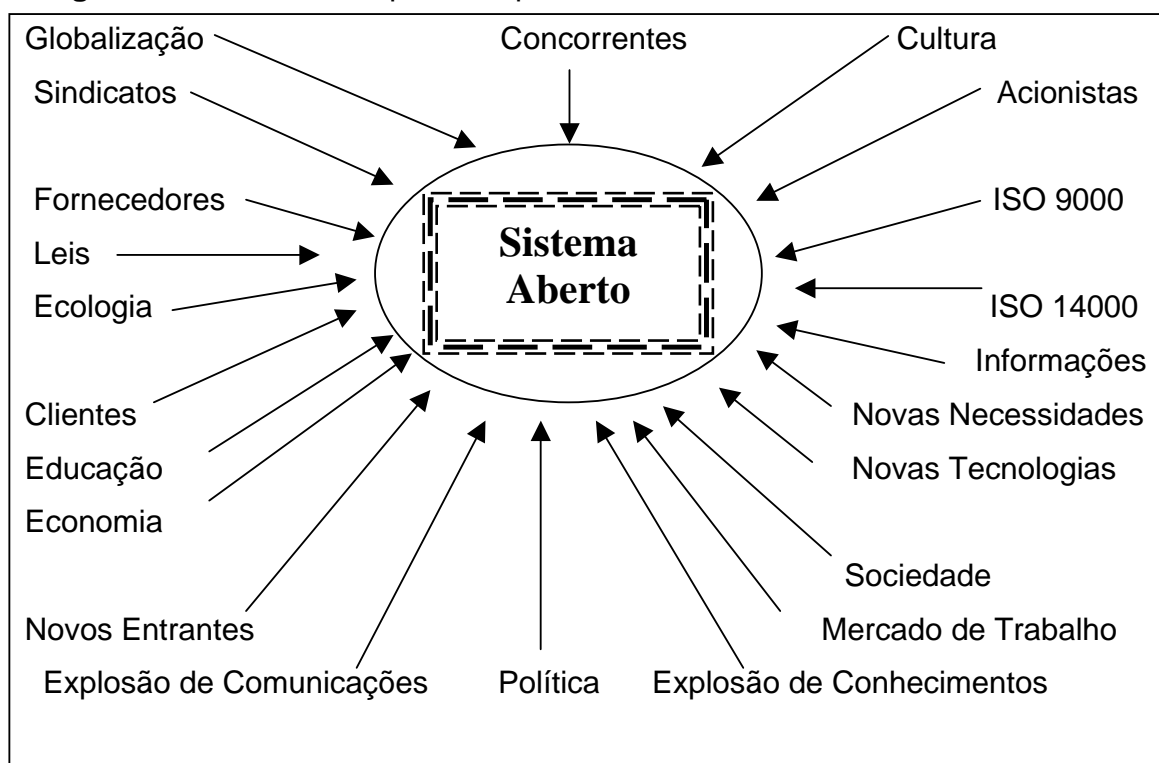
Há algumas décadas, vive-se em um universo de incertezas e turbulências, onde às empresas não podem ficar alheias aos acontecimentos que ocorrem no mundo, pois mantêm constante interação com o seu meio ambiente, sofrendo influência do mesmo.

As empresas são sistemas abertos. Para Chiavenato (1999a,p.487) sistemas abertos:

*são sistemas que apresentam relações de intercâmbio com o ambiente, por meio de entradas e saídas. Os sistemas abertos trocam matéria e energia regularmente com o meio ambiente. São eminentemente adaptativos, isto é, para sobreviver devem reajustar-se constantemente à condições do meio. Mantém um jogo recíproco com as forças do ambiente e a qualidade de sua estrutura é otimizada quando o conjunto de elementos do sistema se organiza, aproximando-se de uma operação adaptativa. A adaptabilidade é um contínuo processo de aprendizagem e de auto-organização.*

Graficamente pode-se representar um Sistema Aberto através da figura:

**Figura 4** - O cenário no qual a empresa está inserida.



A figura visualiza à empresa e alguns fatores que podem ser chamadas de variáveis econômicas, políticas, tecnológica, entre outras. Esses fatores são conjuntos de forças que provocam ações e reações, instabilidade, incertezas e

mudanças, podendo criar condições favoráveis e desfavoráveis, ou seja, oferecem oportunidades e ameaças que influenciam os planos e às estratégias empresariais, necessitando então, de constante adaptação junto ao meio que a cerca.

A qualidade dos recursos humanos como agentes capazes para fazer o elo de ligação entre a empresa e o seu meio é de extrema importância e afeta a organização como um todo.

A sinergia dos profissionais envolvidos na empresa é o que a levará a atingir os seus objetivos e a cumprir a sua missão. O Contador tem um papel importante neste sentido, pois precisa estar envolvido com a entidade como um todo, além da sua função exigir nova forma de conduta condizente com o momento presente.

As diferentes épocas da história exigem das empresas novas formas de administrar e novas habilidades e competências de seus recursos humanos.

### **3.3. As Diferentes Épocas das Empresas e a Visão de Recursos Humanos**

As empresas passam constantemente por mudanças e transformações e devem adequar seus recursos empresariais a elas.

Para Chiavenato (2000, p.28 -30), durante o século XX, as empresas passaram por três fases:

1. *Era da Industrialização Clássica: Cobriu o período de 1900 e 1950. [...] As pessoas eram consideradas recursos de produção, juntamente com outros recursos organizacionais, como máquinas, equipamentos e capital, dentro da concepção dos três fatores tradicionais de produção: natureza, capital e trabalho. E por essa concepção, a administração das pessoas era tradicionalmente denominada **Relações Industriais** [...]. O homem era ainda considerado um apêndice da máquinas.[...] O mundo estava mudando, mas as mudanças ainda eram vagarosas.*

2. *Era da Industrialização neoclássica: Durou de 1950 a 1990.[...]. A cultura organizacional deixou de privilegiar as tradições passadas e passou a concentrar-se no presente, enquanto o conservadorismo cedeu lugar à inovação. A velha concepção de **Relações Industriais** foi substituída por uma visão de **Administração de Recursos Humanos**. As pessoas como recursos vivos e não como fatores inermes de produção. A tecnologia passou por um incrível e intenso desenvolvimento e começou a influenciar poderosamente a vida nas organizações e as pessoas que delas participavam. O mundo continuava mudando. E as mudanças já eram muito velozes e rápidas.*

3. *Era da Informação: Teve seu início ao redor de 1990. É a época que estamos vivendo atualmente. Sua característica principal são as mudanças , que tornaram-se rápidas, imprevisíveis, inesperadas.[...]. A tecnologia trouxe desdobramentos completamente imprevisíveis e transformou o mundo em uma aldeia global. A informação passou a cruzar o planeta em milésimos de segundos.[...] O recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro e passou a ser o conhecimento. [...] **Administração de Recursos Humanos** cedeu lugar a uma nova abordagem: a **Gestão de Pessoas**. As pessoas deixaram de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordados como seres dotados de inteligência, conhecimentos, habilidades, personalidade, aspirações, percepções, etc. A cultura organizacional sofreu forte impacto do mundo exterior e passou a privilegiar a mudança e a inovação voltadas para o futuro e para o destino da organização. As mudanças passaram a serem rápidas, velozes, sem continuidade com o passado, trazendo um contexto ambiental de turbulência e de imprevisibilidade.*

*Assim, a gestão de pessoas representa a maneira como as organizações procuram lidar com as pessoas que trabalham em conjunto em plena era da informação. Não mais como recursos organizacionais que precisam ser passivamente administrados, mas como seres inteligentes e proativos, capazes de responsabilidade e de iniciativa e dotados de habilidades e de conhecimentos que ajudam a administrar os demais recursos organizacionais inertes e sem vida própria. Não se trata de administrar pessoas, mas de administrar com pessoas. Este é o novo espírito, a nova concepção[...].”*

A Gestão de Pessoas é uma nova maneira de utilizar a colaboração dos indivíduos para o alcance dos objetivos organizacionais, dando-lhes poderes e responsabilidades.

A gestão de pessoas inclui o indivíduo como um dos fatores importantes quando é preciso realizar mudanças organizacionais significativas.

Se a empresa depende dos seus profissionais para ganhar mercado, a delegação do poder é uma das formas encontradas para administrar esses indivíduos.

Hoje o *empowerment* é utilizado pelas empresas para maximizar a produtividade.

A definição de *empowerment* vai além da tradução de poder, energia, força, pois segundo Castro (1994,p.3) :

*é um processo de mudanças que tem como base a reestruturação das empresas de acordo com suas atitudes e comportamentos, minimizando a hierarquia e a distância entre os departamentos, e atribuindo mais responsabilidade e poder a todos que interagem com os clientes.*

O *empowerment* cria um ambiente em que as pessoas são responsáveis pela tomada de decisão e possuem compromisso com os resultados da empresa .O poder distribuído para os recursos humanos de uma organização,

requer o desenvolvimento de habilidades, o que exige autoridade e competência para obter resultados.

Quando é delegado poder a um indivíduo , é preciso que este tenha compreensão das responsabilidades inerentes a sua função, e isso exige conhecimentos e informações necessárias para à tomada de decisão sensata, pois são as bases sólidas para a aplicação do poder que lhe é atribuído.

Araújo (2001, p.196) suporta isso ,quando define alguns requisitos como condições para a implementação do *empowerment* :

1. **competência e experiência** – se uma empresa quer indivíduos responsáveis por suas ações e decisões e comprometidos com os objetivos que traça, deve estar atenta para o fato de que apenas indivíduos competentes, habilidosos, bem como experientes, podem fornecer contribuições valiosas;

2. **informações necessárias** - [...] como imaginar empregados responsáveis e comprometidos com o ideal de eficiência e excelência organizacional em ações e decisões sem o suporte de informações de qualidade ?

3. **conhecimento da missão** - indivíduos com empwerment precisam saber do que se trata a missão organizacional; [...] é necessário que saibam onde, como, quando e por que suas decisões e ações podem impactar positivamente a realidade organizacional .

Para Mills ( 1996, p.21-25) outras condições para o *empowerment* são:

- *recompensa adequada;*
- *tolerância a erros;*
- *não ter medo de agir.*

### **3.4 O Significado do Capital Humano dentro do Sistema Empresa no Cenário Atual**

As empresas como sistemas abertos e dinâmicos devem estar atentas às mudanças e aos recursos que as tornem mais competitivas no contexto econômico atual.

Essas mudanças ocorridas são consideradas, conforme Antunes (2000, p.18) “como um período de transição da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento”.

Lévy e Authier apud Antunes (2000,p.18) ainda argumenta que :“[...] hoje é sobre o conhecimento que repousam a riqueza das nações e a força das empresas.”

Se o conhecimento é hoje uma das forças que conduzem à sociedade e a economia, o grande fluxo de informações advindas de todos os lugares e das telecomunicações que cerca o mundo atual ,se tornaria inútil sem o ser humano para transformar essas informações em conhecimentos e aplicá-los produtivamente, então ,as pessoas são fatores relevantes, são elas que produzem e geram eficiência e eficácia e passam a ser consideradas como Capital Humano.

Baseado nisso, pode-se utilizar a definição de Capital Humano citada por Padoveze (2000, p.5) como sendo: "toda capacidade, conhecimento, habilidade e experiências individuais dos empregados de uma organização para realizar as tarefas".

Para Chiavenato ( 2002 a, p.298) :

*a organização é um sistema de papéis. Um papel é um conjunto de atividades e comportamentos solicitados a uma pessoa [...] ; todavia, o desempenho de papel é complexo e está sujeito a muitas discrepâncias e dissonâncias [...].*

*Além disso, os cargos estão deixando de ser individuais e confinados socialmente para se transformarem em atividades de equipe com elevado teor social .*

Sendo assim , pode-se dizer que as empresas apoiam-se nos seus recursos humanos como benefícios que podem proporcionar à otimização de seu Capital Intelectual, que hoje é responsável pelo desenvolvimento e crescimento de uma empresa.

Para Brooking apud Antunes ( 2000, p.78) o Capital Intelectual : “é a combinação de ativos intangíveis , frutos das mudanças nas áreas da tecnologia da informação, mídia e comunicação, que trazem benefícios intangíveis para as empresas e que capacitam seu funcionamento.”

Edvinsoon; Malone apud Antunes ( 2000, p. 79) completa a definição, dizendo que o Capital Intelectual é dividido em dois fatores:



- **Capital Humano** – composto pelo conhecimento, expertise, poder de inovação e habilidade dos empregados mais os valores, a cultura e a filosofia da empresa;
- **Capital Estrutural** - formado pelos equipamentos de informática, softwares, banco de dados, patentes, marcas registradas, relacionamento com os clientes e tudo o mais da capacidade organizacional que apóia a produtividade dos empregados.

Há alguns resultados que as empresas almejam atingir e que só podem ser alcançados mediante a atuação eficiente dos recursos humanos.

Padoveze (1999, p.24-25) apresenta algumas proposições que a área de controladoria, como responsável pelo sistema de informação de gestão econômica norteia como foco de resultados empresariais:

- a) *O lucro é maior ou menor segundo grau de competência empresarial.*
- b) *A empresa é uma reunião de especialidades humanas.*
- c) *Os gestores são responsáveis pela gestão do lucro.*
- d) *Nível ótimo de informação (que só pode ser obtida através do homem).*

O Capital Humano como componente do Capital Intelectual faz parte do patrimônio de uma empresa que também é formado de conhecimentos que levam à vantagem competitiva, colaborando assim para a formação do *goodwill*<sup>9</sup> da mesma .

Barlow at alli apud Rezende (2002, p.85) confirma isso quando diz que:

---

<sup>9</sup> Para Cotrim (2000, p.32) é o valor de todos os atributos que se relacionam a um empreendimento empresarial

*o diferencial oferecido pelas organizações é dependente dos recursos humanos que nelas trabalham, de sua capacitação, de sua satisfação e de sua habilidade de gestão. Dessa forma, [...] o conhecimento humano e a competência das pessoas constituem-se em valiosos recursos estratégicos empresariais.*

Sendo assim, às empresas buscam por capacitações, talentos, capacidades, habilidades, idéias e especializações diferentes, que devem levá-las a obter vantagens no mercado, pois o lucro esperado só pode provir da soma dessas diversas especialidades do conhecimento humano que são ligadas por áreas, departamentos e setores, num conglomerado de diferentes atividades; o que significa que o Contador, cujo mercado de trabalho esteja disposto a pagar por suas atividades, deve ter potencial para que possa ser avaliado em termos de capital humano - aquele que agregará valor à entidade.

Num mercado global como o de hoje, com aceleradas mudanças, as empresas para sobreviver precisam operar com estratégias flexíveis, capazes de detectar ameaças e oportunidades, o que só é possível através do compartilhamento de conhecimentos e das melhores práticas profissionais. O Contador deve fazer parte do rol dessas práticas.

### **3.5. Como a Empresa Gerencia o seu Capital Humano**

Como foi dito anteriormente, o conhecimento é um diferencial, uma vantagem competitiva, que só pode ser conseguida através de pessoas, pois só

elas podem captá-lo, difundí-lo, combiná-lo e dele tirar proveito. Para que o conhecimento forneça essa vantagem é preciso ser administrado, é necessário que haja a gestão do conhecimento , que conforme Raupp (2001, p.5)

*desenvolve sistemas e processos que visem a adquirir e partilhar ativos intelectuais. Ela aumenta a geração de informações que sejam úteis e significativas e promovam atitudes, enquanto procuram aumentar o aprendizado individual e grupal. Além disso, ela pode maximizar o valor da base de conhecimento da organização em funções diversas e localizações diferentes.*

Quando acima se fala em funções diversas, o trabalho em equipe é muito importante nesta gestão.

Raupp (2001, p. 55) confirma isso quando diz que:

*boas razões para se usar equipes são:*

- a) a necessidade e o desejo de obter envolvimento e comprometimento das pessoas com o planejamento e a execução de programas de trabalho;*
- b) reunir especialistas de diferentes áreas para realizar um projeto;*
- c) aumentar a produtividade e a flexibilidade diante da escassez e analisar as questões de diferentes ângulos, aproveitando ao máximo as competências e a especialização de cada um.*

Para Raupp (2001, p.56) é muito importante a competência técnica entre a equipe ,e salienta : "para ser eficaz e obter seus resultados, o grupo precisa dominar tecnicamente o conteúdo/objetivo de seu trabalho. A equipe precisa se manter, sempre, em desenvolvimento pessoal e profissional".

A autora ainda fala da importância do relacionamento interpessoal entre a equipe, quando se refere a posturas pessoais, à cooperação versus competição, onde na verdade um grupo deve saber compartilhar informações, comunicações e tratar conflitos, mantendo respeito e confiança mútuos.

Na verdade, os gestores querem extrair das pessoas o que elas têm de melhor, portanto procuram indivíduos talentosos, o que inclui comportamento, pensamento, sentimento, maneira de pensar, agir, sentir e até das habilidades e conhecimentos que esses dispõem. Isso requer um desafio constante, o que exige a consciência por parte de qualquer profissional do que ele precisa se tornar para manter-se competitivo, pois é uma inteligência competitiva que o mercado busca.

### **3.5.1. O Novo Estilo de Liderança**

A tradicional estrutura organizacional vem sendo alterada. Hoje o gerenciamento do tipo organizar, delegar e supervisionar , como um sistema altamente diretivo, onde o chefe dá instruções e o subordinado as executam, está sendo substituído , e o poder passa a ser atribuído a outros níveis hierárquicos, desde que os mesmos estejam em condições de tomar decisões; há uma tendência nítida para a descentralização.

Para Galegale (2003) , o conjunto de atividades e fluxos de trabalhos criam valor e sistemas de gestão, onde valores e crenças individuais passam a ser processos empresariais.

Para Galegale ( 2003) o processo é um conjunto de causas que provocam efeitos( resultados) ; a empresa é um processo e dentro dela existem vários processos.

No novo estilo de liderança, cada pessoa na empresa tem autoridade sobre o seu processo, ou seja , sobre os meios que utiliza para conseguir os resultados dele esperado.

Isto significa que às empresas diminuíram seus níveis hierárquicos como forma de acompanhar às mudanças , a estrutura passou a ser funcional, onde equipes internas das organizações passam a ser responsáveis pela elaboração de planos de negócios , projetos, entre outros. Cada um na sua especialidade através da sua qualificação , dos seus conhecimentos deverá contribuir para o alcance da meta desejada.

Pode-se dizer que esta filosofia gerencial moderna, estimula o funcionário a fazer uso do poder dos conhecimentos e das habilidades que possui,

onde, dentro dessa perspectiva , o gerente deixa de distribuir ordens e passa a incentivar cada empregado a dar o melhor de si para a organização.

A delegação de poder aparece claramente no novo estilo de liderança, o que não significa o fim da hierarquia de poder, mas sim uma redução de suas dimensões , e ao mesmo tempo fornece oportunidades aos profissionais para que revejam as suas funções.

### **3.6. A Importância da Área Contábil para a Empresa**

As empresas são organismos vivos, compostos por vários subsistemas que interagem entre si e com o meio externo, numa troca de informações e conhecimentos constantes.

A área contábil tem o papel de ser o elo de ligação entre os demais sistemas internos de uma entidade e o meio externo, ou seja, deve atender tanto às necessidades de informações internas ,quanto externas.

O departamento de contabilidade deve ser o mais confiável em termos de informações quantitativa e qualitativa dentro e fora de uma organização, pois é um sistema de avaliação - um desafio empresarial, onde as atividades desempenhadas pelo Contador estão interligadas com as funções administrativas,

e mais intimamente com o planejamento e o controle, além da ligação profunda com a tomada de decisão, atividades estas que devem estar juntas, para enfrentar os avanços tecnológicos, o grande fluxo de informações e atender às necessidades da nova era, a era do conhecimento.

Para tanto os profissionais desta área devem possuir entre outras habilidades, a comunicação verbal e escrita, para que saibam transmitir as informações necessárias para o atendimento a todos que delas necessitem.

Para Horngren, Foster, Datar (2000, p.2), o sistema contábil deveria fornecer informações para os seguintes objetivos :

*Objetivo 1: Formulação das estratégias gerais e dos planos de longo prazo. Inclui desenvolvimento de novos produtos e investimentos em ativos tangíveis (equipamentos) e intangíveis (marcas, patentes e recursos humanos) e envolve a elaboração de relatórios específicos.*

*Objetivo 2: Decisões de alocação de recursos com ênfase no produto e no cliente, tanto quanto no preço. Envolve com frequência relatórios sobre a rentabilidade dos produtos ou serviços, categorias de marcas, clientes, canais de distribuição, etc.*

*Objetivo 3: Planejamento e controle de custo das operações e atividades, envolve relatórios sobre receitas, custos, ativos e exigibilidades das divisões, fábricas e outras áreas de responsabilidade.*

*Objetivo 4: Mensuração da performance e avaliação das pessoas. Envolve a comparação de resultados obtidos com os planejados. Pode estar baseado em medidas financeiras e não-financeiras.*

*Objetivo 5: Adequação com a regulamentação externa e as exigências legais de publicação dos demonstrativos. Regulamentações e estatutos tipicamente prescrevem os métodos contábeis a serem seguidos. Pense nos relatórios financeiros que são fornecidos aos acionistas que estão tomando decisões de comprar, manter, ou vender ações da companhia. Estes relatórios devem ser publicados em consonância com os princípios contábeis geralmente aceitos, enormemente influenciados pelas instituições regulamentadoras. Os contadores combinam ou ajustam*

*esses dados para atender às necessidades específicas dos usuários internos e externos.*

Mediante a complexidade das atividades ocorridas na área contábil , o que requer conhecimentos variáveis, flexibilidade e adequação constante na maneira de atuar profissionalmente, é que o mercado de trabalho passa a requerer novas posturas e habilidades do Contador

### **3.7. A Importância Profissional do Contador na Empresa dentro do Contexto Econômico Atual**

Atualmente muitas críticas são dirigidas ao Contador no que se refere a sua atuação e formação acadêmica.

As transformações mundiais têm causado preocupações a respeito do exercício da profissão contábil.

Kraemer (2000, p.83) afirma que:

*com todas as mudanças que vêm ocorrendo no mundo, a profissão contábil algumas vezes se encontra distante da realidade do mercado, necessitando de reformas, a fim de explorar a potencialidade existente [...] e para que isso ocorra é preciso que o usuário do serviço tenha consciência do real papel do profissional da contabilidade, que não se restringe exclusivamente ao registro dos fatos contábeis e documentos, em atendimento a exigências fiscais e legais, mas que, a par desse papel, a sua principal atividade é informar e fornecer subsídios para a gestão empresarial.*



## **CAPÍTULO 4 – CONTADOR - O ESTRATEGISTA GERENCIAL**

As transformações ocorridas no mundo atual provocaram grande impacto no desempenho profissional do Contador, ocasionada pela própria evolução da Contabilidade, da tecnologia da informação, das mudanças ocorridas dentro do contexto socio-econômico mundial que afetam à maneira de negociar das empresas, onde o Contador desempenhando o papel de principal fornecedor de informações tem a sua atuação ampliada, direcionada para a gestão e a tomada de decisão.

As empresas estão cada vez mais inseridas no mercado internacional, por meio de parcerias, *joint-ventures*, participações societárias, exigindo do Contador informações cada vez mais ágeis, precisas, confiáveis e atualizadas, onde o mesmo passa a desempenhar um papel de maior importância dentro deste cenário.

### **4.1. Contador**

Iudícibus, Marion (2001, p.45) conceituam o Contador como: o "profissional que exerce as funções contábeis, com formação superior Contábil - Bacharel em Ciências Contábeis".

Dentro da economia atual, pode-se ampliar a atuação desse indivíduo que segundo Peixe, (2000, p.63) : é um

*profissional de integração da informação entre o mundo dos negócios e a sociedade, na busca da conscientização das necessidades e vantagens que a Contabilidade pode proporcionar na gestão dos negócios empresariais à comunidade interna e externa.*

A definição leva a conclusão, de que o Contador é um profissional que necessita de permanente estudo como um desafio que propulsiona o seu desenvolvimento profissional.

#### **4.2. O Desenvolvimento da Profissão do Contador**

Quando Ludícibus (2000, p.30) diz : não ser “descabido afirmar que a noção de conta e, portanto, de Contabilidade seja, talvez, tão antiga quanto a origem do Homo Sapiens”, então pode-se afirmar que a prática contábil sempre existiu.

Ao pesquisar-se o livro de Schmidt (2000) , este relata que pesquisas arqueológicas encontraram sistemas contábeis constituídos de pedaços de ossos de animais, tabuletas de madeira, pedras, papiros, pergaminhos, pequenas fichas de barro que provinham de conhecimentos desenvolvidos por povos de determinada época como instrumento de controle das atividades econômicas, onde já se observava a transferência de ativos, propriedade, declaração de débito, controle, sinais inventados por Contadores; já existiam características do método

das partidas dobradas com o simultâneo registro dos dois aspectos das contas - entradas e saídas - o débito e o crédito.

Dos mercadores (antigos negociantes), surgiu a necessidade da formação das empresas que inicialmente eram constituídas entre famílias até chegarem aos nossos dias, com formações das mais variadas, *holdings*, *franchising*, fusões, incorporações, entre outras, podendo-se concluir que a profissão do Contador tornou-se mais necessária à medida que o crescimento econômico proveniente de acontecimentos históricos de diferentes épocas ocorriam, porém hoje a atuação deste profissional requer profundas transformações.

Schmidt ainda afirma ,que o capitalismo permitiu que as pessoas acumulassem riquezas, trazendo implicações para os negócios e conseqüentemente para as práticas contábeis, exigindo de forma mais marcante a presença do Contador.

Analisando-se os parágrafos anteriores, pode-se ater ao conceito dado à contabilidade por Franco (1997, p.21) como:

*ciência que estuda os fenômenos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a classificação, a demonstração expositiva, a análise e a interpretação desses fatos, com o fim de oferecer informações e orientação - necessárias à tomada de decisão - sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial.*

Pode-se ainda observar ,que a contabilidade sempre teve um papel de destaque na história da humanidade, aflorando novos processos de registros e transações comerciais que cada período histórico necessitava, o que significa que a prática contábil sempre esteve presente e tem um papel importante no desenvolvimento econômico do mundo.

A Revolução Industrial trouxe progresso para a indústria, ocasionando conforme Ricardino Filho (1999,p.54) “uma nova era para os homens e para à sociedade”, estimulando um dos campos da contabilidade que mais tarde é chamado de contabilidade gerencial, alterando às práticas contábeis.

No Brasil, na narrativa de Bacci (2002, p.72-74):

*o início da evolução e do desenvolvimento técnico profissional deu-se [...] com a promulgação por D.João VI através do alvará de 15 de julho de 1809, nascendo a obrigatoriedade da escola de comércio, onde o ensino da Contabilidade era ministrado de forma a dar àqueles que realizavam as escritas mercantis o conhecimento necessário para a realização das partidas dobradas [...], nasce então o ensino de Contabilidade no Brasil.*

*A evolução da Contabilidade exigia pessoas com conhecimento da Contabilidade e surge no Rio de Janeiro em 1.856 o Instituto Comercial do Rio de Janeiro, que a partir de 1.863 oferecia a disciplina Escrituração Mercantil, com o objetivo de qualificar seus alunos ao exercício da profissão de escrituração contábil. Nasceram desta forma as escolas de comércio e o ensino da contabilidade estruturada .*

*Com a promulgação do Código Comercial Brasileiro, e suas posteriores alterações, inicia-se a busca pela formação profissional do Contabilista . Em 1870 é editado o Decreto Imperial nº 4.475, que reconhecia de forma oficial a Associação dos guarda-Livros da Corte, e o guarda-livros como uma das primeiras profissões liberal regulamentada no Brasil [...]. Em 1.890, a Escola Politécnica do Rio de Janeiro passa a oferecer a disciplina Direito Administrativo e Contabilidade [...] associando [...] pela primeira vez, a Contabilidade ao Direito.*

*Em 1.884 em São Carlos [...] São Paulo iniciou [...] os cursos de Contabilidade agrícola, mercantil e industrial baseado no método das partidas dobradas[...].*

*Foi instalada em São Carlos em 1.892, a primeira Contabilidade pública do Brasil, uma Contabilidade patrimonial, financeira e orçamentária.*

Passou-se, então a escriturar-se os livros ali existentes, seguindo o método das partidas dobradas e apresentando mensalmente um balancete de verificação, onde figuravam o ativo e o passivo da Municipalidade, mostrando como se empregava o dinheiro do contribuinte, podendo-se, observar a introdução da teoria da personalização das contas, também chamada de **Logismografia** de Cerboni e Rossi.

Este método introduzido em São Carlos –SP, obteve grande sucesso e repercussão, sendo implantado em 1905 no Tesouro do Estado, passando a ser o padrão contábil do Brasil e da América do Sul.

Para Bacci (2002, p.75-76) :

*Esta evolução da contabilidade no Brasil culminou em 1.922 com a criação da Contadoria Central da República.*

*Com a chegada de D. João VI ao Brasil e da instituição do Código Comercial Brasileiro surgem os divulgadores dos sistemas contábeis .*

*Em 1.897 surge no Brasil a primeira obra contábil [...] intitulada Curso de Escrituração Mercantil.”*

Não havia trabalhos sobre a escrituração contábil, e este sendo o primeiro desse gênero apresentado no Brasil, passou ,segundo Bacci a ser comentado nos jornais da época.

Para Gomes apud Fazan (2001, p. 74) :

*é destacado o primeiro grande marco profissional de contabilidade nos Guarda-Livros, definido no código comercial de 1850 e que [...] era o elemento que cuidava de registrar as transações dos estabelecimentos comerciais da época ,antes mesmo de aparecerem no Brasil as primeiras escolas técnicas. Estas , quando começaram a proliferar pelo país no início do século XX, formavam profissionais para atender a demanda dos controles sobre o desenvolvimento agrícola e industrial.*

Nota-se a necessidade do ensino como forma de adequar o profissional contábil às exigências do momento.

#### **4.3. A Regulamentação da Profissão Contábil no Brasil**

Conforme Gordinho (2002, p.27) :

*em 1870, ao assinar o decreto 4.475, aprovando os Estatutos da Associação de Guarda-Livros, o Imperador Dom Pedro II reconheceu oficialmente a profissão contábil [...].*

*São Paulo passou a ser a cidade mais importante do país.*

Gordinho (2002, p.32) continua relatando :

*[...] Surgia a metrópole do café, que viria a ser a cidade que mais cresce no mundo [...] . Ao abrir suas portas para os imigrantes, São Paulo tornou-se cosmopolita, um espaço de todos e para todos.*

*Tratava-se de um promissor centro de negócios, já preocupado com a precisão da escrituração contábil. Os guarda -livros eram disputados, pois era necessário um conhecimento organizado; nos maiores empreendimentos da presença de contadores britânicos garantia a*

*qualidade da escrita, sendo estratégico fazer um estágio com esses profissionais para a expertise no ofício de guarda-livros. O conhecimento específico adquiria-se na prática, pois não existiam escolas de comércio”.*

Gordinho (2002, p.32) descreve o anúncio procurando por um Contador que o Jornal do Comércio, de 6 de fevereiro de 1905 publica da seguinte forma:

*Precisa-se de um guarda-livros para casa commercial, prestando caução de dez a doze contos de réis. Para propostas e necessários esclarecimentos, dirigir cartas sobre as iniciaes M.V. neste escriptorio.*

O anúncio retrata o tipo de profissional que se procurava na época, porém ainda não haviam escolas suficientes que fornecessem a devida formação, dificultando a prática contábil daquele momento.

A formação do Contador no Brasil iniciou-se com o surgimento das escolas de comércio.

A falta de escolas de ensino profissional na área do comércio causava grande impacto negativo na atuação do Contador, conforme Penteado afirmou em 1907 apud Gordinho (2002, p.34):”se houvesse entre nós o necessário ensino profissional há muitos anos que teríamos estatísticas completas do consumo do café, há muito que teríamos previsto a crise que hoje a todos aniquila [...] “.

A citação mostra a dificuldade existente na profissão do Contador, devido a falta de conhecimentos que exigia o momento sócio-econômico da época.

Conforme informações obtidas através do site do CRC-SP<sup>10</sup>

*Em 1915, foi fundado o Instituto Brasileiro dos Contadores Fiscais, a primeira entidade para congregar contabilistas de que se tem notícia em nosso País. No ano seguinte, foram fundados a Associação dos contadores de São Paulo e o Instituto de Contabilidade, no Rio de Janeiro. Em 1924, foi realizado, no Rio de Janeiro, o 1º Congresso Brasileiro de Contabilidade, liderado pelo senador João Lyra, onde foi iniciada a campanha para a regulamentação da profissão de contador e para a reforma do ensino comercial.*

*Em 1927, o eminente contabilista Francisco D'Auria lançou a idéia de instituição do Registro Geral de Contabilistas do Brasil, com o propósito de selecionar, de acordo com os títulos de habilitação, os profissionais aptos para o desempenho das funções de Contador. Este Registro Geral, que chegou a ter um conselho perpétuo constituído por grandes nomes da profissão daquela época, foi o embrião do que hoje é o sistema CFC/CRC's.*

*Em 1931, foi concretizada a reforma do ensino comercial, efetuada nos mesmos moldes que haviam sido reivindicados durante o 1º Congresso Brasileiro de Contabilidade, e instituiu também o registro obrigatório dos guarda-livros e dos contadores na superintendência do Ensino Comercial. No ano seguinte, o governo provisório baixou o decreto nº 21.033, que estabeleceu novas condições para o registro de contadores e guarda-livros e que resolvia o problema dos chamados práticos, isto é, daqueles que exerciam a profissão de forma empírica. O decreto estabeleceu condições e prazos para o registro desses práticos e a partir de então a profissão contábil esteve indissoluvelmente ligada à preparação escolar.*

*Em 1943, o ensino comercial e a regulamentação profissional foram complementados e consolidados pelo Decreto-Lei nº 6.141 e, em 1945, pelo decreto 7.938, consolidou-se o ensino técnico em grau superior em contabilidade.*

Segundo D'Áuria apud Fazan ( 2001,p.74) :

*Na década de 1920, as sociedades anônimas eram auditadas por profissionais estrangeiros, e os profissionais de contabilidade não detinham muito prestígio social, sendo considerados não mais que um*

---

<sup>10</sup> Disponível em : [www.crcsp.org.br/conheca20%crc/histria.htm](http://www.crcsp.org.br/conheca20%crc/histria.htm).



*mestre de oficina, um chefe de armazém, um auxiliar de administração bancária ou um burocrata de administração pública. As atividades de perícia judicial eram pleiteadas por qualquer leigo em busca de remuneração financeira, gerando um desprezo pela contabilidade ocasionando desunião da classe profissional. Cogitava-se em 1929 a regulamentação da profissão de contador, pleiteada pelos profissionais e acadêmicos atuantes na época.*

A luta pelo reconhecimento da profissão teve dois professores muito atuantes, Francisco D'Auria e Frederico Hermann Junior que também participaram das primeiras entidades de classe dos contabilistas: o Instituto Paulista de Contabilidade ( hoje conhecido como Sindicont-SP – Sindicato dos Contabilistas de São Paulo), da Academia Paulista de Contabilidade e da Revista Paulista de Contabilidade.

Os professores citados, ainda criaram e fundaram a Revista Brasileira de Contabilidade em dezembro de 1911, que tinha como objetivo publicar artigos técnicos e defender a classe dos contabilistas.

O primeiro número da revista traz um artigo em prol da classe dos contabilistas. Bacci (2002,p.79) transcreve esse artigo mostrando uma reivindicação pela valorização profissional, pelo ensino ,e pela regulamentação da profissão:

*o que devemos fazer não é contractar profissionais estrangeiros, mas sim, tratar de amparar o ensino commercial dando-lhe o verdadeiro molde, e que no presente é sem rodeios, a legalização da classe.*

*Legalizada a profissão de contadores e guarda-livros teremos amparado o ensino comercial e serão favorecidos:*

*a) os contadores formados por escolas, cujo programma seja o mais conveniente possível para formar rapazes para o commércio;*

*b) os governos, que terão nessa classe, independente de remuneração, os seus fiscaes, porque havendo penalidades, como sejam multa, anulação de título e prisão, os profissionais, toda a vez que o commerciante procurar insinua-los para praticarem um acto que viesse prejudicar o fisco, recusariam categoricamente receiosos de serem punidos; os Srs. Commerciantes, que assim saibam perfeitamente que tinham auxiliares de responsabilidade e que portanto o seu patrimônio estava em boas mãos.*

*Portanto, o único remédio efficaz para a remodelação do ensino comercial do paiz está na legalização da classe, sem o que nada se conseguirá.*

*... convém ponderarmos que existe projecto de lei para legalização dos guarda-livros...*

*Desta forma temos a luta pelo reconhecimento, pela regulamentação e pela valorização da Contabilidade como ensino e como profissão como numa batalha sem tréguas para ser vencida.*

Houve várias tentativas em busca do reconhecimento e regulamentação da profissão ; fundação de institutos e associações em todo o país, assim como a discussão da profissão em congressos, visando o aperfeiçoamento técnico e a evolução da classe contábil.

A profissão foi crescendo em números absolutos conforme o crescimento econômico do país, sendo o último regulamento feito através do Decreto-lei nº 9.295 de 27 de maio de 1946, o qual decretou que apenas os Contabilistas registrados no CRC - Conselho Regional de Contabilidade podem exercer a profissão, estando classificados em duas categorias profissionais:

a) *Técnico em Contabilidade* - contabilista formado a nível técnico - nível médio, ou seja, com formação em Curso Técnico em Contabilidade.

Com relação a esta categoria profissional, Baptista ( 2003, p.8) informa que a Resolução nº 948 do Conselho Federal de Contabilidade de 29 de novembro de 2002, determina que os Técnicos em Contabilidade só ter registro no CRC, se concluído o curso até o final de 2003. Aqueles que concluírem o curso depois deste exercício, não terão direito ao registro profissional.

b) *Contador* - contabilista que se formou em nível superior - como bacharel em Ciências Contábeis.

A categoria de contabilista que direcionou esta pesquisa é a do Contador - enfoque deste trabalho, que para o pleno exercício da profissão é necessário que tenha um curso de graduação em Ciências Contábeis e se qualifique através do Exame de Suficiência do Conselho Federal de Contabilidade, e posteriormente se registre no órgão de competência de seu Estado.

#### **4.3.1. O Registro Profissional do Contador**

No Brasil, o órgão central de registro e fiscalização profissional do Contador é o Conselho Federal de Contabilidade, o qual coordena e executa estas atividades por intermédio dos Conselhos Regionais, criados pelo Decreto-Lei nº 9.295/46.

O registro profissional é obrigatório para todos os profissionais que exerçam a profissão, e os bacharéis em Ciências Contábeis podem atuar em todas as áreas da profissão contábil, o que amplia ainda mais o campo de atuação do Contador.

Ao ater-se ao tema sobre a profissão do Contador, as instituições de ensino superior a educação continuada não puderam estar fora do mesmo, fato estarem intimamente vinculados à carreira desse profissional, que juntamente com a qualificação profissional poderá levá-lo às condições de competir no mercado global.

#### **4.4. As Instituições de Ensino Superior de Ciências Contábeis e a Competência Profissional do Contador.**

Segundo Koliver (1999, p.36):

*a competência profissional está alicerçada em três pilares:*

- *conhecimentos gerais e técnicos;*
- *habilidades;*
- *consciência profissional. ( ou valores profissionais)*

O curso de graduação em Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior deveria fornecer ao Contador a base de sustentação no que se refere ao rol de conhecimentos necessários para que o recém formado tivesse

condições para enfrentar o mercado e trabalho, pois segundo Cosenza (2001, p.56) ,diante do cenário socio-econômico atual:

*com a crescente e acelerada internacionalização dos negócios, os Contadores deverão estar preparados para competir num mercado dito global, onde além dos impactos econômicos decorrentes, os hábitos, as atitudes, os valores, as emoções e os comportamentos também tem sofrido mudanças.*

Isso significa que as instituições de ensino devem estar atentas ao que acontece no ambiente socio-econômico interno e externo para que possam fornecer condições de atender aos anseios do mercado de trabalho do novo profissional que por elas são formados, porém pesquisas mostram que isso não acontece.

Pinto (2001, p.82) através de seu trabalho, observa que os alunos dos cursos de Ciências Contábeis formam-se despreparados, sem condições de assumir a profissão, e afirma :

*os formandos não se acham suficientemente aptos para ao mercado de trabalho, sentem que precisam se aprimorar, 61% dos alunos respondem que não sentem segurança para enfrentar o mercado de trabalho, e a maior dificuldade está na falta de prática.*

A alegação dos formandos pesquisados nesse trabalho é de que: "o mercado está muito competitivo, e hoje um curso de graduação não é um diferencial", o que leva-se a concluir, que o mercado de trabalho na área contábil, busca um Contador competente, qualificado, com muitos conhecimentos e atualizado.

Baseado nesta afirmação ,Echeverria (2000, p.91) alerta : “não existe mais espaço no mercado para quem faz somente débito e crédito “.

Por outro lado por mais que as instituições de ensino superior operem de forma mais eficaz, dificilmente poderão suprir às necessidades no que diz respeito a aquisição de habilidades e alguns tipos de conhecimentos, que somente serão adquiridos durante a vivência profissional e dependem de muito talento<sup>11</sup>.

Com o intuito de melhorar a educação brasileira foi promulgada a Lei nº 9394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Esta lei no Capítulo IV, do artigo 43, refere-se à educação superior que tem por finalidade :

- *estimar a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;*
- *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 com a sua formação contínua;*
- *incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o, entendimento do homem e do meio ambiente em que vive;*
- *promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações e de outras formas de comunicação;*
- *suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando*

---

<sup>11</sup> é o próprio estilo do indivíduo, da maneira como ele pensa, age e sente

*os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizada do conhecimento de cada geração;*

- *estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados a comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;*
- *promover a extensão, aberta à participação da população, visando a difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.*

Mesmo após a nova Lei de Diretrizes e Bases, os cursos de graduação, e particularmente os de Ciências Contábeis, continuam formando profissionais despreparados para o mercado de trabalho, pois conforme Abrantes (2000, p. 67):

*na maioria dos casos, o Contador e o Técnico de Contabilidade não estão aptos a enfrentar um mercado cada vez mais competitivo [...], as escolas, com raras exceções, preparam profissionais com noção estritamente técnica das Ciências Contábeis, quando as empresas preferem recrutar profissionais com formação integral [...], formação ampla, generalista, capaz de aliar o conhecimento técnico ao conhecimento do mundo e das coisas.*

Se os cursos de graduação não preparam profissionais adequadamente para enfrentar o mercado de trabalho é prova de que existem problemas que influenciam diretamente o processo ensino-aprendizagem.

#### **4.4.1. Problemas vividos pelo Ensino da Contabilidade no Brasil**

Pesquisas realizadas abordam alguns motivos que levam às instituições de ensino a não promoverem o pleno desenvolvimento de um indivíduo como pessoa e como profissional.

Segundo Vasconcelos (2000, p.31) :

*os objetivos gerais [...] da universidade que são, entre outros, preparar profissionais capacitados para o mercado de trabalho e familiarizar o estudante com os procedimentos executivos das tarefas profissionais de modo a permitir que ele se capacite ao desempenho da área empresarial.*

Dentre os problemas que existem nos cursos de graduação, cita-se alguns que influenciam diretamente o curso de Ciências Contábeis.

#### **4.4.1.1. Criação de Instituições de Ensino Superior sem Condições Adequadas**

Conforme publicado na Folha de São Paulo em 22/11/2001, só no ano 2000 foram abertas 99 novas instituições privadas e criados 1180<sup>12</sup> novos cursos, dos quais, apenas 20% conseguiram conceitos A e B na avaliação do MEC para a devida autorização e funcionamento.

#### **4.4.1.2. Falta de Preparo do Corpo Docente e Discente**

As instituições de ensino superior apresentam problemas diversos com relação a falta de preparo de professores e alunos.

---

<sup>12</sup> Este número apresentado não refere-se apenas ao curso de Ciências Contábeis



Franco apud Nossa (1999, p.4) apresenta alguns problemas que envolvem o corpo docente:

- a) *carência de professores qualificados, na maioria das escolas, em virtude de baixa remuneração;*
- b) *insuficiência de programas de mestrado e de treinamento pedagógico de professores;*
- c) *falta de programas de educação continuada, para atualização técnica e cultural dos professores;*
- d) *falta de vivência profissional de inúmeros docentes de disciplinas técnico-profissionais;*
- e) *inexistência de critérios, na maioria das escolas para avaliação da produtividade intelectual e pedagógica de professores; e*
- f) *inexistência, na maioria das escolas, de teste de capacitação técnico-profissional e de prova de nível cultural.*

Apesar da abertura de cursos de mestrado em Contabilidade , onde a nova Lei de Diretrizes e Bases determina que no mínimo um terço do corpo docente de qualquer curso deve ser formado por mestres e doutores, os problemas de baixo desempenho dos professores existem, e já eram citados por Marion (1996, p.29) na década de 70 e início dos anos 80, quando mostrou a seguinte situação:

*Em média 41% dos estudantes de Ciências Contábeis estavam deixando a faculdade sem dominar adequadamente a técnica de debitar e creditar; mais da metade dos formandos deixavam os bancos escolares desmotivados diante da profissão que estavam abraçando; cerca de 68% achavam que não estariam preparados para assumir a contabilidade de uma empresa.*

Este resultado obtido, denota a incapacidade das instituições de ensino e dos professores que as compõem.

Quanto ao corpo discente, Souza (2003, p.A-12) descreve o depoimento de um universitário que diz :“ meu português era péssimo. Eu não gostava de matemática [...] e como tinha a progressão continuada, não precisava me preocupar - sabia que se estudasse ou não, ia passar.”

No mesmo depoimento, o estudante relata a situação em que se encontrava ao ingressar no curso superior : “ Quando entrei no curso [...] foi um baque. Não entendia nada do que os professores estavam falando. Eles perguntavam e não conseguia entender.”

Diante destes problemas ,surgem estudos que tentam contribuir para à melhoria dos cursos de contabilidade, no que diz respeito a metodologias de ensino, porém ainda não depara-se com uma situação ótima de desempenho.

Vasconcelos (1995, p.116) faz parte desses estudos e cita em sua tese que:

*os cursos de graduação em Ciências Contábeis e outros cursos superiores, ressentem-se da falta a de aplicação dos conhecimentos teóricos ministrados, levando os formandos a se retirarem dos bancos escolares sem uma noção profunda do desempenho executivo de suas profissões.*

Salienta-se então, que a posse do diploma de graduação que embora conceda o direito ao exercício profissional ,não capacita o Contador plenamente para o exercício contábil.

Koliver (2000, p.91) sustenta a afirmação quando diz :

*os conhecimentos adquiridos no curso de graduação universitária, embora representem a formação básica e indispensável para o exercício profissional inicial, não são suficientes para o exercício profissional pleno.*

#### **4.4.1.3. Falta de Avaliação Efetiva dos Cursos de Ciências Contábeis e dos Recém Formados**

A falta de uma avaliação rigorosa dos cursos ministrados pelas instituições de ensino superior ocasiona outros problemas ,como a não revisão de grade curricular, de programas de ensino e desatualização, que afeta diretamente a qualidade do ensino dessas instituições e dos alunos formados nas mesmas, pois saem despreparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho que procura por profissionais com grandes níveis de excelência.

As IES que ministram os cursos de graduação em Ciências Contábeis, devem considerar esses problemas para que possam melhor adequar os profissionais que por elas são formados ao mercado de trabalho. Uma das maneiras de se fazer é a integração permanente com os órgãos de classes, promoção de debates, palestras, entre outros , mostrando a necessidade do constante aprimoramento que requer a carreira do Contador.

Na verdade , a necessidade de mudanças foram sentidas, levando alguns órgãos a fazer reformulações legais com o objetivo de adequar o profissional contábil ao mercado de trabalho.

#### **4.4.2. As Reformulações Legais ocorridas nos Cursos de Ciências Contábeis, visando melhor adequação do Profissional Contábil junto ao Mercado de Trabalho**

O descompasso que ocorre entre o que é ensinado nas instituições de ensino superior e o que é solicitado pelo mercado de trabalho levam alguns órgãos competentes a fazer modificações, com o intuito de sanar essa dificuldade.

##### **4.4.2.1. Resolução Nº 3/92**

Como uma das alternativas para a melhoria dos cursos de Ciências Contábeis, a Resolução nº 3, do Conselho Federal da Educação, datada de 5 de outubro de 1992, reformulou a grade curricular e a duração dos programas mínimos a serem ministrados, determinando o número de 2700 horas-aula, onde a duração mínima do curso seria de 4 anos para o período diurno e de 5 anos para o curso noturno<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Esta alteração permaneceu até o ano de 2000, quando houve modificação e o curso voltou a ter duração de 4 anos

A grade curricular foi dividida em três categorias :

- Categoria I – conhecimentos de formação geral de natureza humanística e social ;
- Categoria II - conhecimentos de formação profissional;
- Categoria III - conhecimentos ou atividades de formação complementar.

A distribuição dessas 2700 horas, deverão ser feitas de acordo com a necessidade de cada instituição de ensino, porém obedecendo às seguintes faixas:

Categoria I - de 15 a 25%

Categoria II - de 55 a 75%

Categoria III - 10 a 20%

O conteúdo desta Resolução é a seguida atualmente pelas instituições de ensino superior, porém ocorreram novas propostas na busca de uma melhor formação profissional.

Nota-se quanto a Resolução Nº 3/92 considerou abrangente a formação profissional, quando decidiu pelas três categorias que compõem o programa de ensino do curso de Ciências Contábeis, tentando adaptar o projeto pedagógico à realidade das empresas.

#### 4.4.2.2. Edital 4/97

Através do Edital 4/97 de 10/12/97 ,o MEC por intermédio da Secretaria de Educação Superior-SESu, torna público e convoca as IES a apresentarem propostas para as novas Diretrizes Curriculares dos cursos superiores, elaborados pelas Comissões de Especialistas da SESu-MEC.

A SESu/MEC propõe algumas orientações básicas:

- *quanto ao perfil desejado do formando* - as IES devem definir os perfis profissionais de sua área de conhecimento, garantindo uma flexibilidade de cursos e carreiras, visando as competências intelectuais que reflitam a heterogeneidade das demandas sociais em relação a profissionais de alto nível, visando que o recém formado esteja apto para a inserção no mercado de trabalho.
- *quanto às competências e habilidades desejadas* – a grade curricular dos cursos deve ser capaz de definir as competências e as habilidades que deseja desenvolver nos alunos, que deve ser capaz de adaptar-se às dinâmicas condições de perfil profissional exigido pela sociedade.
- *quanto aos conteúdos curriculares* - os conteúdos básicos e profissionais devem visar as competências e habilidades necessárias à formação dos recursos humanos de cada área profissional.
- *quanto a estágios e atividades complementares* - as Diretrizes Curriculares devem ater-se à atividades de estágio, monografia e outras atividades que integram o que é ensinado nas IES à prática profissional.
- *quanto a duração dos cursos* – permite que as IES fixem o tempo máximo necessário para a duração de seus cursos.

O Edital nº 4/97 teve a finalidade de criar a Comissão de Especialistas de Ensino em Ciências Contábeis – CEE/Contábeis, cujo principal objetivo foi traçar as novas Diretrizes Curriculares para os Cursos de Ciências Contábeis,

para que os mesmos tivessem a oportunidade de atualizar as suas grades curriculares.

A preocupação com o perfil desejado do formando e a sua inserção na vida profissional, fez com que o Parecer 4/97 fornecesse autonomia às IES para que incluam nas suas grades curriculares conteúdos básicos e essenciais que levem seus alunos a aquisição de competências e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho, além da capacidade para uma educação continuada, tão necessária ao desenvolvimento profissional.

O MEC preocupado com a qualidade do ensino superior através deste Edital ,tenta contribuir para uma melhor formação de profissionais, pois assegura a flexibilidade e diversidade de programas oferecidos pelas IES ,para que possam melhor atender às necessidades diferenciais de suas clientelas e às peculiaridades das regiões nas quais se inserem, o que pode levar a uma melhoria da qualidade dos cursos superiores, inclusive, do curso de Ciências Contábeis.

#### **4.4.2.3. Parecer Nº CES/CNE 146/02**

O Parecer 146/02, editado em 03 de abril de 2002, atendendo às sugestões apresentadas no Edital 04/97 define as seguintes diretrizes para os cursos superiores:

- Projeto Pedagógico
- Organização curricular
- Estágios Supervisionados e Atividades Complementares
- Acompanhamento e Avaliação
- Monografia

No tocante ao curso de graduação em Ciências Contábeis, o Parecer CES/CNE 146/02 aplica às seguintes diretrizes:

- quanto ao perfil desejado do formando :

*O curso de graduação em Ciências contábeis deve contemplar um perfil profissional que revele a responsabilidade social de seus egressos e sua atuação técnica e instrumental, articulada com outros ramos do saber e, portanto, com outros profissionais, evidenciando o domínio de habilidades e competências inter e multidisciplinares .*

- quanto às competências e habilidades, os bacharéis em Ciências Contábeis deverão ser capazes de :

*- utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem próprias das Ciências Contábeis e Atuariais;*

*- demonstrar uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;*  
*- elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais ;*

*- aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;*

*- desenvolver, com motivação e através de permanente articulação , a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;*

*- exercer suas funções com expressivo domínio das funções contábeis e atuariais que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento da sua responsabilidade quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas da sua gestão perante à sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização e atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;*



- desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial;

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

- quanto aos conteúdos curriculares

Os cursos de graduação em ciências contábeis deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que atendam aos seguintes eixos interligados de formação :

*I - Conteúdos de formação Básica : estudos relacionados com outras áreas do conhecimento, sobretudo Administração, Economia, Direito, Métodos Quantitativos, Matemática e Estatística ;*

*II - Conteúdos de formação Profissional : estudos específicos atinentes às Teorias da contabilidade, além de suas relações com a Atuária, e da Auditoria, da controladoria e suas aplicações peculiares ao setor público e privado;*

*III – Conteúdos de Formação Teórico-Prática : Estágio curricular Supervisionado, Atividades Complementares, Estudos Independentes, conteúdos Optativos, Prática em Laboratório utilizando softwares atualizados para Contabilidade.*

O Parecer 146/02 tem uma preocupação com a formação geral do formando e visa adequá-lo ao mercado de trabalho, podendo levar as IES a repensarem sobre a qualidade de seus cursos.

A Portaria nº 1295/2001 do Ministério da Educação passa a adotar o Provão como instrumento para avaliar os cursos de graduação no Brasil.

Kraemer ( 2002, p.33) afirma que:

*Segundo o INEP<sup>14</sup>, em 2002, o Provão teve como objetivo avaliar mais quatro cursos de ensino superior, dentre eles o de Ciências Contábeis*

---

<sup>14</sup> Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

*[...] com a finalidade de avaliar os conhecimentos e as habilidades considerados básicas.*

O Provão veio com o objetivo de ser um agente de mudanças, onde os participantes fornecem as respostas de como está o curso da instituição de ensino que freqüentam, bem como ,atuam os professores que nela trabalham, o que pode levar à melhoria da qualificação do seu corpo docente e da infra-estrutura da instituição.

Em contra partida o CFC - Conselho Federal de Contabilidade, com o intuito de sanar algumas dessas deficiências, instituiu o Exame de Suficiência, através da Resolução 853/99, com a intenção de verificar e fiscalizar a qualidade da formação dos Contadores, o que força automaticamente às instituições de ensino a se preocuparem com a qualidade de seus cursos e em preparar os alunos para o exame.

Com relação ao Exame de Suficiência, Koliver (2000, p.96) menciona:

*é encarado como simples decorrência da posse de determinado diploma de um lado, é o diploma conferido pela entidade universitária - chancelado pelo Exame de Suficiência - que possibilita o registro profissional; e de outro, as universidades simplesmente **ignoram o mundo profissional**, na maioria dos casos.*

O Exame de Suficiência vem causando impacto no mercado de trabalho. Kraemer (2002, p.38) com relação a isto ,afirma :

*hoje, o Exame Nacional de Cursos é usado como referência até no mercado de trabalho na hora de escolher um candidato a emprego; muitas empresas usam o Provão como uma espécie de credencial na hora da seleção.[...] O impacto provocado pelo ensino superior já ultrapassa os limites acadêmicos e está chegando às empresas [...]; especialistas em seleção de pessoal desejam saber sobre o desempenho dos candidatos a emprego no ENC e qual o conceito conquistado pela instituição onde estudaram e qual o seu desempenho individual.*

Porém, Koliver (2000, p.91, 92) lembra que:

*embora o Exame de Suficiência se tenha constituído um passo de grande importância na melhoria qualitativa dos futuros profissionais, deve-se enfatizar que ele não apresenta a solução do problema da capacidade profissional. Acrescenta ainda que a diferença de nível qualitativo decorre da exigência de atributos que somente podem ser adquiridos no contato com a realidade, ou seja, mediante vivência e experiência.*

#### **4.4.3. O Conteúdo da Resolução 3/92 do Conselho Federal da Educação e o Mercado de Trabalho**

Os cursos de graduação em Ciências Contábeis seguem atualmente a Resolução 3 /92 ,que fornece abertura para que as IES possam incluir em seus currículos outras disciplinas que forneçam conhecimentos de formação geral e profissional, desde que ambas tenham denominação oficial, ementa, carga horária e bibliografia básica.

Porém há críticas ao currículo dos cursos de Ciências Contábeis, como a que faz Laffin (2001, p.25) quando diz :

*O currículo de formação do bacharel em Ciências Contábeis é eminentemente técnico. Apesar de contemplar em seu currículo outras áreas do conhecimento, tais como Psicologia Aplicada à Contabilidade, Teoria Administrativa, Métodos Estatísticos, Ética e Filosofia Política, entre outras. É um currículo preocupado com o fazer contábil enquanto*

*técnica de registro e controle isolados, visando apenas às competências e habilidades da atividade profissional sem, no entanto, abrigar uma preocupação de formação ampla.*

*Esse currículo é determinado para atingir o caráter prático da Contabilidade, não contemplando a apreensão da ação do processo de trabalho pelo professor que o desenvolve e nem as possibilidades de redimensionar a teoria contábil com outras áreas do saber. Nele, ainda, a formação do contador, quando muito, é a de um técnico-especialista em determinada área contábil.*

Através destas afirmações pode-se verificar que a aquisição das competências e habilidade necessárias ao pleno desenvolvimento da profissão do Contador não é fornecida pelas IES.

Apesar das mudanças ocorridas , ao deparar-se com o mercado de trabalho, o Contador recém formado se surpreende, se frustra por perceber ter adquirido conhecimentos errôneos ou insuficientes, pois há má interpretação ocorrida pelos agentes envolvidos no processo ensino - aprendizagem, o que Nossa (1999, p.108) através dos entrevistados de sua pesquisa conclui que há um círculo vicioso no ensino brasileiro , e faz a seguinte afirmação:

*as escolas nunca cobram dos professores, os professores nunca cobram dos alunos, os alunos nunca cobram das escolas e dos professores. Então é uma absoluta comodidade, o aluno querendo diploma e o professor querendo receber o seu salário.*

Sem dúvida nenhuma, isto forma Contadores despreparados, o que pode ser confirmado através dos dados fornecidos pelo CFC sobre o 6º Exame de Suficiência realizado em 29 de setembro de 2002,no qual :

Dos 27 estados brasileiros , onde ocorreram os exames, o resultado obtido foi o seguinte:

**Quadro 3** : Resultado do 6º Exame de Suficiência<sup>15</sup>

número de inscritos	Reprovados	%	Aprovados	%	Ausentes	%
10.726	5.079	47,35%	4.936	46,01	711	6,6

São Paulo foi o Estado que teve o maior número de inscritos, e apresentou o seguinte resultado:

**Quadro 4** : Resultado do 6º Exame de Suficiência em São Paulo<sup>16</sup>

número de inscritos	Reprovados	%	Aprovados	%	Ausentes	%
2.376	1.258	55,44%	1.011	44,56	107	4,5

Os resultados obtidos mostram que está superada a tese de que o diploma universitário é sinônimo de capacitação profissional, e confirmam que a maior parte dos formandos não estão preparados para enfrentar o Exame de Suficiência e conseqüentemente exercer a sua atividade profissional, o que denota ao mesmo tempo o despreparo das instituições de ensino superior ,que ainda não estão atentas para esse problema e mantêm cursos não estão atualizados o suficiente para preparar o aluno para enfrentar o mercado de trabalho.

<sup>15</sup> Fonte: CFC- Internet: <http://www.cfc.org>

<sup>16</sup> Fonte: CRC-SP – Internet: <http://www.crcsp.org>.

São Paulo é o maior pólo industrial brasileiro , além de neste Estado estarem situadas grandes instituições de ensino superior , e portanto , sinaliza um índice de reprovação , superior a 50% do total dos candidatos inscritos, devendo levar as IES a repensarem o seu papel e atualizarem-se frente ao mercado de trabalho.

#### **4.4.4. Sugestões para que as IES forneçam melhores Cursos de Ciências Contábeis**

Não só os Contadores, os órgãos de classe e as empresas precisam realizar mudanças com relação à profissão contábil. As instituições de ensino superior que fornecem o curso de Ciências Contábeis precisam estar se revisando e se atualizando para um melhor desempenho dos seus cursos , com vistas para fatos que ocorrem no mundo em todos os aspectos e que, conseqüentemente exigem novas habilidades : técnicas, tecnológicas, comportamentais, humanas , entre outras.

Sugere-se que as IES preparem os profissionais contábeis para a real necessidade do mercado de trabalho , porém mostrando-lhes o que se espera do profissional do futuro.

Para tanto as IES precisam conhecer o que é exigido do profissional contábil hoje e fornecer condições para que este se torne o profissional que o futuro espera.

O AICPA apud Moscove; Simkim; Bagranoff ( 2002, p.36) relatam cinco questões quais os Contadores precisam discutir no futuro próximo :

1. *O futuro sucesso da profissão depende de como o público perceber as qualificações e os papéis dos contadores.*
2. *Os contadores precisam tornar-se orientados para o mercado e não depender de regulamentações para continuarem trabalhando.*
3. *O mercado demanda menos auditoria e contabilidade e mais serviços de consultoria que agreguem valor.*
4. *A especialização é fundamental para a sobrevivência da profissão.*
5. *O mercado exige que os contadores sejam versados em práticas e estratégias globais de negócios.*

As IES precisam estar atentas ao que ocorre ao redor do mundo , para direcionar os seus cursos rumo ao que o futuro espera dos profissionais que por elas são formados.

Baseado na pesquisa realizada, faz-se as seguintes sugestões:

- Atualizar ou rever o perfil profissiográfico dos profissionais que pretendem formar, identificando no mercado, habilidades e competências que serão exigidas do futuro profissional;
- Ajustar os projetos pedagógicos, em função das mudanças identificadas no perfil profissiográfico;

- Desenvolver no aluno a habilidade de aprender a aprender, para que o estudante possa construir e atualizar continuamente suas habilidades e competências, garantindo assim sua empregabilidade;
- Investir em bibliotecas, bases de dados e recursos tecnológicos, que melhorem o processo ensino-aprendizagem;
- Investir e incentivar a educação continuada do corpo docente e discente, em programas *stricto sensu* ( mestrado e doutorado);
- Promover a aproximação e o relacionamento com o mercado de trabalho e os órgãos de classe da profissão contábil;
- Incluir , ao longo do curso, conteúdos e atividades que desenvolvam competências e habilidades para a pesquisa.

#### 4.5. A Competência Profissional do Contador

Conforme Spencer Jr ; Spencer apud Nisembaum (2000,p.89) define competência como:

*uma característica fundamental de um indivíduo que está casualmente relacionada a um critério de eficácia e/ou performance superior num trabalho ou situação.*

*A característica fundamental significa que a competência é uma parte profunda e permanente da personalidade e que pode prever comportamentos numa variedade ampla de situações e trabalhos .*

*Relacionados casualmente significa que a competência causa ou prevê comportamentos e performance .*

Para Rios ( 2000, p.46) competência :

*significa falar em saber fazer bem, e o saber fazer bem tem uma dimensão técnica , a do saber e do saber fazer, isto é, do domínio dos conhecimentos de que o sujeito necessita para desempenhar o seu papel*



*[...] é saber fazer bem aquilo que se requer dele socialmente, articulado com o domínio das técnicas, das estratégias que permitam que ele desempenhe satisfatoriamente sua atividade.*

Para a autora, competência é saber conhecer, saber aprender a fazer, saber aprender a viver e saber aprender a ser.

Rios ainda acrescenta ( 2000, p.70):

*O saber fazer depende de conhecimentos prévios ou não – de natureza científica, ou técnica ou organizada, ou rápida, ou, na maioria das vezes, de várias delas – e de habilidades desenvolvidas de acordo com a especificidade dos papéis, funções, tarefas ou profissões [...]. Fazer, nesse caso tem o sentido de criar, formar, dar o ser, construir [...]. O saber ser envolve atitudes, comportamentos interpessoais e sociais, e se refere a atributos que são propícios à boa qualidade de vida e ao bom desempenho de certas funções [...]. O saber agir é o saber colocar os conhecimentos, experiências, habilidades e atributos pessoais a serviço de uma ação, iniciativa, atuação, prática, operacionalização, intervenção na realidade, decisão diante de uma determinada situação, procedimentos para obtenção de trabalhos desejados .*

Baseado nessas definições pode-se dizer que , para saber algo é preciso ter o desejo de conhecer e adquirir as habilidades necessárias à construção ou produção de novos conhecimentos, e isso é algo muito complexo, pois exige conhecimentos não apenas a respeito de coisas, de práticas, de ações, mas de estados do próprio ser.

Isso leva a conclusão de que apesar de todas as mudanças ocorridas, ainda há uma distância entre o que é ensinado nas instituições de ensino superior, e as necessidades do mercado de trabalho, porque o que observa-se , é a busca das empresas por Contadores preparados, no mínimo tecnicamente.

O Contador deve obter informações de quais os conhecimentos, e as habilidades necessita adquirir no momento para o melhor desempenho da sua profissão.

Koliver apud Laffin, (2001, p.29) afirma ser exigido do Contador :

*além de conhecimento profundo, abrangente e atualizado da Contabilidade, cultura humanística e domínio das ciências comportamentais. Um cidadão com uma visão mais aberta ao mundo, capaz de adaptar-se facilmente a cenários cambiantes e que aceite a educação continuada como condição de vida.*

Vasconcelos, (2001, p.67) complementa dizendo que: "a educação é um compromisso bilateral com a evolução" e o Contador necessita desenvolver-se constantemente.

Koliver, (2000, p.97) também chega a mesma conclusão ao afirmar que:

*a educação continuada parte da premissa de que a atualização dos conhecimentos e das habilidades é conditio sine qua non para um proficiente exercício profissional, razão pela qual é obrigatória em muitos países do mundo, e, não por acaso, os mais desenvolvidos.*

Koliver ,(1994, p.86) complementando ainda a afirmativa acima diz :

*o diploma de bacharel per si, não constitui garantia de conhecimento em nível bastante ao exercício profissional, mesmo em caráter inicial, sendo, pois imprescindível a exploração de novos caminhos.*

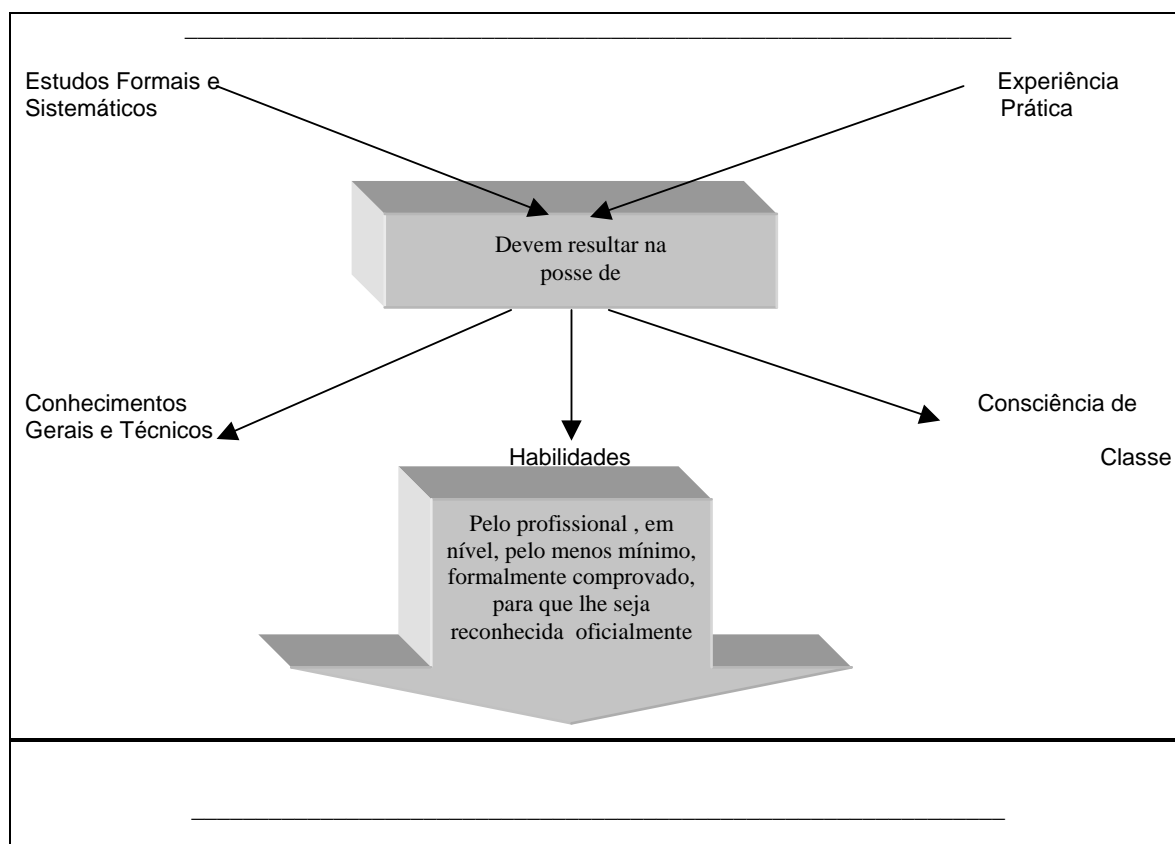
Mesmo havendo diversas áreas nas quais o Contador possa atuar, torna-se necessário ,além de um comportamento ético, que o mesmo esteja sempre atualizado na sua área para cumprir da melhor forma possível o seu

papel, o que exige a aquisição de habilidades e conhecimentos indispensáveis para o desempenho de sua profissão.

Para Koliver ,(1997, p. 106) competência profissional são os : "atributos que os contadores devem possuir a fim de que possam satisfazer àquilo de que deles se espera no exercício profissional ."

Graficamente, os componentes básicos da competência do Contador podem ser representados através da seguinte figura :

**Figura 5:** Componentes Básicos da Competência Profissional



**Fonte:** Koliver ( 1997, p.106)

Na verdade pode-se dizer, que a competência é a aplicação das habilidades, dos conhecimentos, das atitudes e dos comportamentos adaptados às novas situações e ambientes; é a integração sinérgica desses componentes que devem contribuir em prol do próprio profissional e da entidade em que ele está inserido.

#### **4.5.1. Habilidades e Conhecimentos Exigidos do Contador no Contexto Econômico Atual**

No contexto de mudanças que hoje se vive, torna-se necessário que o Contador possua competência ,a qual se dá através do domínio de conhecimentos e do desenvolvimento das habilidades necessários para a efetiva atuação junto ao cenário econômico atual, para que possa, tornar-se competitivo no mercado de trabalho e execute com eficácia a sua profissão.

Doron; Parot (2000, p.382) conceituam habilidade como o:

*conjunto circunscrito de competências que se atualizam em comportamentos eficazes, e que geralmente resultam da aprendizagem, eventualmente favorecida por disposições ou aptidões inatas.*

Apesar dos estudos existentes e das mudanças ocorridas para a melhora da atuação do Contador junto ao mercado de trabalho, pode-se constatar que o Exame de Suficiência tem influência coercitiva sobre as instituições de ensino superior, sobre os docentes e sobre os discentes das mesmas, podendo

até contribuir para uma melhora do ensino dos conhecimentos básicos necessários ao exercício da profissão, porém parece distante de garantir a capacidade de atuação plena, principalmente no que se refere em atuar profissionalmente dentro de um contexto repleto de mudanças e transformações em todas às áreas que se deve ter conhecimento hoje.

Segundo Marion; Santos (2000, p. 4):

*hoje, se espera que o contador esteja em constante evolução, e além de uma série de atributos indispensáveis nas diversas especializações da profissão contábil. Não sendo mais possível, sobreviver no momento atual com aquela postura de escriturador, guarda-livros, despachante e atividades burocráticas de maneira geral.*

*Um profissional da área contábil é um agente de mudanças, e como tal este profissional deve mostrar suas habilidades.*

No tocante a empresa em que o Contador atuar, deve ser um profundo conhecedor da mesma, pois pode ser considerado como um dos responsáveis pela sua continuidade e crescimento. Nesse sentido Montaldo apud Marion; Santos (2000, p.4) afirmam que:

*deve desempenhar aqui um papel importante nas negociações inter-regionais, assessorando, pesquisando, trazendo informações e elementos que asseguram 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 o fruto das experiências e da formação universitária recebida, mas também seu compromisso de incrementar e renovar constantemente o caudal de seus conhecimentos em prol da unidade regional.*

O Contador deve participar ativamente do contexto sócio-econômico no qual está inserido para acompanhar às mudanças e sentir o que é importante para

o desempenho da sua profissão, qual postura necessita desenvolver e buscá-la para suprir as exigências impostas pelo mercado de trabalho.

A qualificação profissional é o instrumento que poderá levar o Contador à ascensão profissional. Porém a decisão de qualificar-se profissionalmente não é fácil, porque só poderá ocorrer mediante um processo que na verdade é uma sucessão de mudanças e transformações, que exige coragem, vontade efetiva, persistência, disposição, disciplina, visualização de avanços, senso de oportunidade, discernimento para entender claramente a importância das suas atividades, visualização do futuro, autoconhecimento, o que requer análise das próprias atitudes e das atividades que pratica.

Para que o Contador obtenha a qualificação desejada pelo mercado de trabalho deverá vencer alguns desafios que Schwez (2001, p.73) relaciona como:

*1º Desafio - mudança de imagem - o profissional contábil deve ser e passar a imagem de uma pessoa dinâmica, bem-informada, deter as informações, saber utilizá-las e saber retransmití-las.*

*2º Desafio - abandono da idéia da contabilidade tradicional - tal tarefa continuará sendo feita, pelo menos a curto prazo, diante das exigências fiscais e legais. Mas o profissional da contabilidade do novo milênio irá apenas supervisionar o trabalho, esclarecendo dúvidas, solucionando problemas e desenvolvendo o aspecto estrategista.*

*3º Desafio - saber lidar com informações - deter a informação de tudo o que ocorre na empresa; tratar esses dados de forma que sejam úteis aos gestores do negócio. Conquistar um canal aberto de comunicação com os usuários, pois é de vital importância que as mesmas estejam adequadas as suas necessidades, sob pena da perda de utilidade deles, bem como do próprio executor.*

*4º Desafio - deve tornar-se imprescindível nas empresas, ou seja, impor-se de tal forma que se torne a pessoa a qual sempre se consulta antes da implementação de um novo projeto, bem como durante e após.*

Para vencer estes desafios o Contador necessita desenvolver algumas habilidades que são inerentes ao momento atual e exigirá flexibilidade, empatia, investimento pessoal e personalidade empreendedora.

#### **4.5.1.1. Habilidades Necessárias ao Desenvolvimento da Profissão do Contador**

A globalização, a evolução tecnológica, à necessidade de saber lidar com informações e conhecimentos exigem hoje do Contador a aquisição de habilidades ,que a formação universitária ainda não tem condições de fornecer, porém são essas habilidades que as empresas buscam nesse profissional para poder contratá-lo.

Para Schvez (2001,p.77) algumas habilidades que facilitarão o desenvolvimento, o crescimento e o reconhecimento do profissional contábil são:

- *Gerenciamento do Intelecto – [...] detentores do conhecimento os novos profissionais contábeis precisam saber gerenciá-lo para atender as necessidades dos usuários da aldeia global.*
- *A busca do intelecto específico – [...] deve aprofundar-se nos assuntos técnico-contábeis e desenvolver o espírito: saber o porquê das coisas e não apenas como executá-los.*
- *A busca do intelecto geral – [...] é preciso ser generalista, dominar outras áreas do saber, [...] a classe precisa desenvolver o pensar, para ampliação da cultura.*

- *Habilidade de liderança – [...] deve mostrar por meio de atitudes e posicionamentos que pode assumir a liderança de um determinado grupo ou assunto.*
- *Habilidades de comunicação – [...] saber expressar-se com clareza, o que exige um bom poder de comunicação, interna e externamente.*
- *Habilidades de flexibilidade – [...] significa estar aberto para novas idéias sem preconceitos; deve ter respostas para assuntos que estão na ordem do dia, preocupando-se com as questões imediatas. Assim, deve aliar conhecimento técnico e geral, investir em sua formação e estar atento às novas tendências do mercado e captar os nichos potenciais.*
- *Habilidades pessoais e interpessoais - o mercado está valorizando os aspectos subjetivos da vida profissional. O temperamento, as atitudes, a curiosidade, o bom humor, o especialista, a intuição, a empatia e a maneira de se relacionar são fatores cruciais para o sucesso da carreira [...]*
- *Poder de decisão – [...] aprender a tomar decisões [...]*
- *Princípios morais e éticos – [...] jamais deve consentir envolver-se em negócios ou atividades dúbias que possam comprometer a sua integridade pessoal e a de seus colegas de classe.*
- *Habilidade de discernir – [...] o discernimento em decisões importantes requer competência, habilidade e conhecimento sobre o que se vai decidir, para evitar possíveis e elevados prejuízos ao empreendimento em que se estiver atuando.*
- *Orientação global - é indispensável ao profissional conhecer os avanços em todos os segmentos da aldeia global e áreas da sua atividade,[...] deve procurar aperfeiçoar-se, por meio de busca de conhecimentos pessoais, investir em leituras em geral (técnica, clássicos, ficção, romances, etc), viagens culturais, teatro, o desenvolvimento em idiomas, principalmente em inglês(língua universal) e o espanhol ( devido ao Mercosul).*
- *Habilidade do uso da tecnologia – [...] estar sempre em dia com os desenvolvimentos tecnológicos [...]. para que possa abrir caminho ao progresso esperado e, com ele, criar melhores condições de vida e profissional.*
- *Equilíbrio físico e emocional - competir em um ambiente de rápidas transformações geralmente causa estresse. O profissional deve procurar reduzi-lo em níveis controláveis, mantendo sua integridade emocional e física [...]*
- *Habilidades de desenvolvimento do senso crítico – [...] deve ter senso crítico muito aguçado. Deve saber discernir as diversas situações que sua rotina lhe apresenta [...].*



- *Habilidade de criatividade - ser criativo é inovar [...]. Os únicos profissionais que conseguirão ter êxito são aqueles que considerarem alguns serviços obsoletos antes que os outros o façam.*

- *Habilidade para evitar atitudes gravíssimas - evitar atitudes gravíssimas como: ser uma pessoa temperamental, de difícil relacionamento e mal educada; ser descuidada com a aparência e com a higiene pessoal; não saber trabalhar em equipe; não trabalhar com empenho, com vontade ser preconceituoso; ser mau-caráter; ser uma pessoa negativa, pessimista e ranzinza; não saber ouvir; ser inflexível nas opiniões e valores; ser inflexível; ser atrapalhado, ter dificuldade de se comunicar; ser medíocre; não se encaixar na cultura, nos valores e no ambiente da sociedade.*

- *Habilidade de desenvolver marketing contábil - a formação contábil [...] não nos ensina como conquistar e manter clientes. Não temos visão de como nos posicionarmos no mercado de trabalho.*

Durante a pesquisa ainda encontrou-se outras habilidades como:

- *Atitudes científicas - que segundo Vasconcelos (2002, p.46-47) é: “a ação ou esforço com o objetivo de adquirir conhecimentos e agregar valor para a unidade social que o indivíduo integra”.*

Segundo a autora são exemplos de atitudes científicas:

- *a análise crítica;*
- *a busca, metódica, ou não, de respostas aos problemas do mundo;*
- *a simples visualização e identificação de problemas;*
- *a leitura criteriosa e aquisitiva do mundo sensível;*
- *o raciocínio;*
- *o pensamento divergente - aquele que não encontra-se preso a visões dogmáticas, fechadas, amarradas a uma única linha de raciocínio.*

Marion; Santos (2000, p. 5) citam outras habilidades como :

- *Tradutor - não simplesmente apurador de dados [...] o tradutor é aquele que consegue interpretar as informações e adequá-las à tomada de decisão com eficiência e rapidez.*

- *Repórter - a função do repórter é a busca de informações importantes, tratar estas informações sem distorcê-las e repassá-las fidedignamente.*

- *Elaboração de análises descritivas – [...] expressar o que refletem aqueles valores através de análises descritivas.*
- *Expor as idéias de forma coerente com um texto - confeccionar um relatório ou expor a situação contábil da empresa em uma reunião.*
- *Consultor e avaliador – [...] tem condições de avaliar dentre as diversas alternativas, a que poderá levar à empresa ao sucesso desejado.*
- *Analista – [...] fazer alterações nos sistemas contábeis/financeiros, de forma a obter informações mais precisas ou mesmo corrigir alguns desvios [...].*

Koliver ,(1997, p.107) cita também:

- *Habilidades profissionais - aquelas que permitem transformar conhecimentos em soluções de problemas, o que inclui o próprio reconhecimento destes, a capacidade de delimitação de alternativas, de definição de prioridades, a seleção de soluções mais adequadas, enfim o encaminhamento completo de decisões, o que implica a obtenção, a análise, o relato e o uso das informações.*

O Contador deve se transformar em um 'profissional-negócio' para o melhor desempenho de suas funções.

Segundo Gil, (2000,p.27) além dos vetores : 'comercilaização', 'produção' e 'administração contábil, financeiro', deve o 'profissional-negócio' ter habilidades em :

*Gestão - com tecnologia para enfrentar incertezas; realizar apostas; dimensionar riscos; tomar decisões no horizonte presente/futuro;*

*Qualidade – segundo modelo para agregar valor com foco em continuidade operacional de processos ou produtos das linhas de negócios;*

*Segurança – em termos físicos, lógicos, ambiental, ocupacional, confidencialidade;*

*Auditoria – em seus subconjuntos: contábil-financeiro, da qualidade, operacional, da gestão, de informática, dos negócios;*

*Informática – no ambiente de informática ( sistemas aplicativos, plataformas de informática; terceiros prestadores de serviços de informática; parceiros em e-business).*

A definição do que seja *e.business* faz-se necessária e segundo Franco Jr ( 2001, p.16) é a :

*forma segura, flexível e integrada de fornecer um valor diferenciado na gestão administrativa pela combinação de sistemas e processos para a administração e funcionamento de operações centrais, de forma simples e eficiente, alavancada pela aplicação de tecnologia de Internet .*

Conforme Figueiredo ( 2000, p.17) :

*As habilidades mais vitais requisitadas pelo e-business são extrafuncionais; há a clara preferência por riscos, compulsão por velocidade e desconsideração por tradição, não podendo haver medo de falhar [...] e a conseqüente participação da criação de valor .*

A aquisição de habilidades requer planejamento , estratégias e um encontro com o próprio talento. Isso é um tanto profundo, pois exige a identificação do que se faz, do que se é capaz de fazer e só pode ser obtida através da auto-análise, da auto-avaliação permanente , que é justamente o que vai permitir corrigir rumos, bem como refazer os caminhos de ação e identificar as questões internas que precisam ser respondidas.

#### 4.5.1.2. Conhecimentos Necessários ao Desenvolvimento da Profissão do Contador

No que se refere aos conhecimentos necessários ao bom desenvolvimento da profissão do Contador, Koliver (1997, p.107) relaciona os seguintes:

- *conhecimentos gerais, especialmente na área humanística*
- *conhecimentos teórico-doutrinários e aplicados de contabilidade;*
- *conhecimentos de tecnologia da informação;*
- *conhecimentos de tributação;*
- *conhecimentos de disciplinas afins.*

Durante a pesquisa encontrou-se subsídios para acrescentar-se no rol de conhecimentos necessários ao bom desempenho da função do Contador :

- *o conhecimento de psicologia, fato o mesmo necessitar ser altamente seguro para lidar com a realidade econômica e financeira de uma entidade, pois diante dessa realidade passa a ser um analista, onde os altos graus de objetividade e subjetividade precisam estar juntos para a realização desta análise e requer o desenvolvimento do auto-conhecimento, exigindo então o equilíbrio entre a emoção e a razão.*

Goleman ,(1995, p;.42) complementa este pensamento quando afirma:

*o cérebro emocional está tão envolvido no raciocínio quanto o cérebro pensante.*

*As emoções portanto, são importantes para a racionalidade. Na dança entre sentimento e pensamento, a faculdade emocional guia nossas decisões a cada momento, trabalhando de mãos dadas com a mente racional e capacitando ou incapacitando o próprio pensamento. Num certo sentido, temos dois cérebros, duas mentes e dois tipos diferentes pelas duas, não é apenas QI, mas a inteligência emocional também conta. Na verdade, o intelecto não pode dar o melhor de si sem a inteligência emocional.*

Diante das habilidades e conhecimentos citados, pode-se dizer que está-se diante de um novo perfil do Contador. Este novo perfil representa um profissional:

a) *Competente* - Segundo Schvez (2001, p.80) o indivíduo que detém essa qualidade ,tem em si as seguintes características:

- *busca contínuo aperfeiçoamento;*
- *conhece e respeita suas obrigações;*
- *busca progresso pessoal e profissional;*
- *assume riscos e responsabilidade.*

b) *Capaz* - para Schvez, (2001,p.81) é uma qualidade onde quem a possui:

- *exige*
- *questiona*
- *é líder*
- *traz resultados*<sup>17</sup>
- *merece o cargo que ocupa*

---

<sup>17</sup> ressalta-se que o mesmo deve possuir visão global do negócio para identificar o que agrega valor para à empresa.

- *é agente de mudanças.*

c) Questionador - descreve Schwes (2001, p.81) que o possuidor desta qualidade:

- *pode trazer soluções;*

- *é construtivo;*

- *conversa;*

- *faz sugestões;*

- *preocupa-se com a profissão.*

Verifica-se que as habilidades encontradas possuem qualidades objetivas e subjetivas, onde as segundas necessitam do desenvolvimento do saber compreender o outro e a si mesmo nas suas expressões: as visíveis que se referem aos comportamentos, e as invisíveis, ou seja, os sentimentos e até o respeito à singularidade própria e à alheia, onde pode-se concluir que, apenas o conhecimento técnico e o objetivo não são mais suficientes para a prática profissional do Contador.

De maneira geral, o Contador gerencia um sistema de informações, passando a ser uma das profissões das quais dá oportunidade à corrupção e a fraudes. Portanto deve-se ressaltar que as habilidades, as qualidades e os conhecimentos devem ser conduzidos pela ética, pois o mesmo deve preocupar-se com a sua imagem profissional perante a sua classe e junto à sociedade, ao

valor que agrega à empresa ,com o objetivo de buscar o reconhecimento e a importância que a classe merece ,a qual, só poderá ser alcançada mediante a boa reputação profissional.

#### **4.5.2. A Necessidade da Qualificação Globalizada**

O processo de internacionalização da economia expandiu as fronteiras, afetando a contabilidade, exigindo assim, que o profissional contábil tenha conhecimentos das Normas Internacionais de Contabilidade – NICs. Porém, conforme informações obtidas através de conferências recentes em uma faculdade de Ciências Contábeis de Belo Horizonte- Patos de Minas Gérias , Motta (1998, p. 2) relata que:

*os estudantes que compunham a platéia, e também a quase totalidade dos professores ali presentes, praticamente desconheciam o que se conceitua de Normas Internacionais de Contabilidade, o que constitui um descompasso com a realidade, um retrocesso.*

Porém no mercado de trabalho há a exigência de conhecimentos e habilidades neste sentido, que deverão ser supridas, inclusive através dos programas de educação continuada, visto que, o processo de aprendizagem deva continuar por toda a vida ,como forma de suprir as deficiências da formação do Contador e mantê-lo atualizado permanentemente.

A Contabilidade é uma linguagem universal nos negócios, portanto a internacionalização da profissão contábil é um caminho dentro do processo de globalização.

As relações econômicas que ocorrem hoje a nível mundial ,passam a exigir a harmonização das normas contábeis em âmbito nacional e internacional. Para atuar neste mercado, torna-se necessário entender sobre às normas mais importantes, pois a contabilidade tende a seguir uma linguagem unificada dentro das relações comerciais atuais.

Estar atento ao que ocorre no mundo, deve fazer parte do cotidiano do profissional contábil, pois em decorrência de fatos, podem surgir leis, as quais o mesmo não pode ficar alheio.

Os escândalos de manipulação de dados empresariais, como por exemplo os casos das empresas Eron e WordCom , que abalaram a credibilidade da Bolsa de Nova York, levou o governo dos Estados Unidos a sancionar uma lei , a *Sarbanes-Oxley Act*, aprovada em 2002.

A *Sarbanes-Oxley Act* exige que os principais executivos de uma organização confirmem os relatórios periódicos entregues a SEC –*Securities and Exchange Commission* ( Comissão de Valores Mobiliário dos Estados Unidos) , cujo



objetivo é garantir que esses não contenham informações falsas ou omissas, representando a real situação econômica e financeira de uma organização.

As empresas brasileiras que negociam nas bolsas de valores norte-americanas também estão sujeitas à nova lei , levando o Contador a não ficar omissos às regras definidas pela SEC.

#### **4.6. A Profissão Contábil no Contexto Internacional**

O contexto econômico mundial predominante no fim do século XX, tem levado os órgãos de classes de outros países a preocuparem-se com o desenvolvimento da profissão contábil , no sentido de adequá-la às necessidades geradas pelo cenário econômico mundial qual se encontra.

Pesquisa feita por Kounrouzan em 2003 ,aponta a visão do profissional contábil em dois países : Austrália e Irlanda.

##### **4.6.1. Visão Australiana**

Pode-se dizer, que a Austrália tem mostrado preocupação com a atuação do profissional contábil do futuro.

Segundo Kounrouzan ( 2003, p. 101),

*a CPA Australian's Nacional Council apresentou um artigo com a denominação : O membro integrante do futuro ,e tinha a seguinte questão: os contadores conseguiram acompanhar e adaptar-se às mudanças ocorridas ?*

A resposta dada à questão do artigo, segundo a autora foi a seguinte: “ nunca podemos saber o que nos espera ,mas se há algo certo no futuro de nossos caminhos como CPAs é que teremos que, constantemente nos adaptar a mais e mais mudanças”.

A autora ainda relata na mesma página sobre o artigo, o seguinte :

*hoje, o papel do profissional contábil está mais próximo da análise e aconselhamento e suas responsabilidades foram além de apenas assuntos financeiros, chegando até a gerenciamento, recursos humanos e tecnologia da informação .*

A afirmativa acima leva à confirmação do papel fundamental que o Contador tem a desempenhar no contexto atual ,de acordo com às necessidades deste século, e isso, significa possuir sensibilidade para antecipar-se aos fatos e oferecer opções de ação à organização, o que requer à compreensão geral dos negócios, a percepção da entidade como um todo, e principalmente ter o conhecimento claro das estratégias por ela utilizada.

#### 4.6.2. Visão Irlandesa

A Irlanda tem dado atenção à atuação da profissão contábil, o que pode ser constatado através de trabalhos realizados junto aos próprios contadores, como se segue:

Conforme Kounrouzan (2003, p. 95) , em 2001, o Institute of Chartered Accountants In Ireland realizou uma pesquisa com Contadores para examinar o efetivo trabalho desses profissionais na Irlanda, onde também foi estudada a eficiência da educação e treinamento dos mesmos ,havendo a comprovação da falta de algumas habilidades que hoje são necessárias para quem atua no cenário econômico do momento, que sofre constantes impactos provenientes de várias partes do mundo.

Kounrouzan (2003, p. 95) afirma que “ o estudo realizado revela que a profissão contábil mudou dramaticamente nos últimos cinco a dez anos e continua a mudar” .

Kounrouzan (2003, p. 95- 97) acrescenta :

*A avaliação das respostas aos dados recebidos, comprovam que as atividades tradicionais permanecem sendo o centro dos trabalhos dos contadores, e que houve um acréscimo de atividades não tradicionais , tais como supervisão de funcionários, consultoria interna, planejamento interno para tomada de decisões e participação no processo operacional da organização.*

*Continuando a análise dos dados, houve um movimento das habilidades e mecanismos técnicos tradicionais para a interpretação e maior envolvimento em liderança e tomada de decisões, sistema de*

*informações e consultoria . Especialmente os resultados mostram que quanto maior for o tempo de qualificação do contador, tanto maior a necessidade para diversificação de habilidades particularmente nas áreas de análise, liderança e tomada de decisão.*

*O estudo também examinou a comunicação e capacidade de gerenciamento. Os resultados mostram que compartilhar as informações obtidas ocupa a maior parte do tempo do contador e isso aumentará no futuro, independente do tempo de qualificação e natureza do negócio, pela necessidade de equipe*

*[...] analisou-se as habilidades chaves para os contadores [...] e concluiu-se que novos e diferentes papéis ou funções, estão surgindo para o contador registrado na Irlanda . Os contadores passaram a ser membros de equipes interligadas, gerenciam pessoas e conhecimentos, mudam agentes e são educadores organizacionais .*

*[...] as cinco habilidades constatadas foram :*

- *tecnologia de informações;*
- *tecnologia de comunicação;*
- *competências técnica de análise e interpretação;*
- *habilidades interpessoais; e*
- *qualidades pessoais*

A autora relata que ,conforme o estudo , os Contadores mostraram-se insatisfeitos com o treinamento das habilidades interpessoais e o trabalho em equipe e muito mais descontentes ainda com a preparação nas habilidades de liderança.

O profissional contábil como um elemento fundamental para a sobrevivência e sucesso das organizações , precisa adquirir ou aprimorar as habilidades necessárias ao desempenho de sua função. Para tanto não pode permanecer preso às regulamentações governamentais, sim deixar de ser um mero calculador de alíquotas , um instrumento do fisco ,preso a um emaranhado

de reformas tributárias. É preciso liberta-se e seguir o rumo que sua profissão verdadeiramente necessita.

Segundo Kounrouzan (2003, p.99), o estudo estabeleceu algumas habilidades básicas para a atuação mais ampla do Contador como:

- *comunicação*
- *participação em equipe*
- *tecnologia de informação*
- *tomada de decisão*
- *estratégia e planejamento*

Nota-se que as atividades tradicionais do trabalho contábil na Irlanda ainda ocupam um grande espaço de tempo na vida cotidiana do profissional contábil, portanto em decorrência das mudanças que vêm ocorrendo no contexto mundial, exige-se que esta forma de atuação seja alterada. Alguns trabalhos podem ,e devem, ser executados por computadores, deixando o Contador livre para voltar-se para a assessoria e a gestão empresarial, devido ao seu poder de influência na tomada de decisão.

Percebe-se que a habilidade estratégica e a capacidade de adaptação precisam estar em constante movimento e necessitam ser freqüentemente organizadas e adaptadas para que este profissional possa desempenhar o verdadeiro papel que hoje lhe é requerido.

### 4.6.3. Visão Norte-Americana

Nos Estados Unidos há três entidades responsáveis pelas normas profissionais de contabilidade :

- o AICPA – *American Institute of Certified Public Accountants*<sup>18</sup>
- a AAA – *American Accounting Association*<sup>19</sup>
- a IMA – *Institute of Management Accountants*<sup>20</sup>

Preocupadas com o futuro da profissão contábil, às entidades fazem estudos visando à melhoria da atuação profissional do Contador.

Conforme afirmação de Holland (2000,p.5):

*em agosto de 1999, o IMA publicou um estudo de 101 páginas sobre a profissão do Contador Gerencial – As Mudanças na Profissão dos contadores gerenciais – com título Counting More, Counting Less,.*

O estudo destacou o seguinte :

- a) *Muitos associados acreditam que há semelhanças entre contabilizar e dirigir. Todos sabem que o passado é relevante, todavia, o futuro e o presente são decisivos [...].*

---

<sup>18</sup> é uma entidade que congrega 250.000 contadores, com ênfase na promoção dos interesses dos auditores independentes ( Holland, 2000, p.3)

<sup>19</sup> é uma entidade muito tradicional e conceituada nos Estados Unidos. Ela congrega 10 mil professores ligados á contabilidade ( Holland, 2000, p.8)

<sup>20</sup> é uma entidade de contadores gerenciais composta por profissionais atuantes nas áreas de contabilidade, finanças e tecnologia da informação. A maioria dos seus 75.000 associados atua no nível gerencial e os mais antigos em cargos executivos ( Holland, 2000, p.4)

Isto significa que o profissional contábil precisa concentrar-se no presente e no futuro, e não fixar-se exclusivamente em dados passados.

- b) *Na década de 80, os contadores gerenciais estavam ocupando cargos de staff nas suas empresas. Como contadores, estavam longe do centro de decisões, e tinham poucas comunicações [...] com outros departamentos.*
- c) *Atualmente o papel do contador gerencial é bem diferente. Um número crescente de contadores gerenciais despendem a maior parte de seu tempo como consultores internos ou analistas de negócios ,dentro de suas empresas.*
- d) *Os avanços tecnológicos têm liberado os Contadores Gerenciais dos trabalhos rotineiros de contabilidade. Eles agora passam menos tempo preparando relatórios e mais tempo analisando e interpretando informações de negócios. Muitos saíram do isolamento de seus departamentos, para trabalharem dentro dos departamentos operacionais. Os Contadores Gerenciais trabalham agora em times multi-departamentais, e têm muito contato com outros departamentos, e estão ativamente envolvidos nos processos decisórios de suas empresas.*

Diante do exposto, pode-se acrescentar que uma das grandes dicotomias das organizações neste século, é a disparidade entre a velocidade das mudanças que ocorrem no ambiente externo e a necessidade das respostas que devem surgir no ambiente interno, o que requer alterações na forma de pensar e de agir do profissional contábil.

A força do impacto do cenário atual, direciona o Contador a tornar-se um gerente-lider, portanto, assumir uma posição diferente daquela dos padrões do passado, tornando-se um agente capaz de promover e fomentar as adequações internas, considerando o meio ambiente em que atua.

Holland (2000, p.6) afirma que , o IMA e o AICPA realizaram uma pesquisa através de entrevistas com 300 contadores gerenciais, todos com mais de sete anos de experiência nessa posição, e com cinco empresas consideradas 'de ponta'. O IMA apresentou algumas considerações que devem levar o profissional contábil a refletir sobre as mudanças ocorridas nos Estados Unidos na profissão do *management accountants*, as quais são:

- a) *Aumento do valor do management accountant. Aqueles que dominam a revolução tecnológica, que trouxe a nova economia, estão agora em grande demanda, estão sendo muito ouvidos, seguidos e envolvidos em trabalhos de iniciativas estratégicas. [...] A contribuição dos management accountants, atualmente é muito maior que no passado .*
- b) *Melhoria de imagem. Em muitas empresas, os management accountants são vistos como parceiros de negócios ( business partners) , em vez do tradicional nome de triturador de números (number cruncher) ou Contador de 'feijão' (bean counter).*
- c) *Aumento de comunicação com os não contadores. Os management accountants agora despendem mais tempo comunicando-se com pessoas de suas empresas do que há cinco anos atrás. Todos os entrevistados concordam que a capacidade de relacionamento interdepartamental é essencial para seu sucesso.*
- d) *Melhoria nas decisões negociais. Nas empresas onde os management accountants operam como parceiros de negócios, há exemplos que evidenciam que decisões melhores de negócios são feitas.*
- e) *Mudança da localização de trabalho. Os Contadores tradicionalmente trabalhavam nos departamentos de contabilidade, distantes dos departamentos operacionais de suas empresas. Muitos Contadores gerenciais agora estão trabalhando fora da contabilidade, dentro dos departamentos operacionais para os quais prestam serviços.*
- f) *Participação em time/liderança aumentando. A maioria dos management accountants trabalham em times multifuncionais, ocupando mais posições de liderança.*
- g) *Mudanças nas atividades de trabalho. Trabalhos de consultoria interna, planejamento estratégico de longo prazo, análise de processos objetivando melhorias e reduções de custos, análise de*



*tomadas de decisões, análise de performance financeira e econômica ,e outras atividades não tradicionais para contadores estão aumentando muito. Enquanto isto, a maioria gasta muito menos tempo em atividades tradicionais de Contadores, tais como: orçamentos, relatórios, consolidações, políticas contábeis , contabilidade de custos, aderência a normas fiscais, contabilidade de projetos, etc. a automação está liberando tempo para atividades mais nobres para os management accountants.*

- h) *Preocupação com qualidade de vida. Por causa do aumento da demanda de trabalho para os management accountants , eles estão trabalhando bem mais do que no passado. Isto está criando uma preocupação do descompasso entre qualidade de vida e intensidade de trabalho requerido.*
- i) *Capacidades requeridas para o sucesso. Para os management accountants entrando na profissão, as capacidades requeridas mais importantes são :*
- *habilidade de comunicar-se bem, oralmente e por escrito;*
  - *habilidade de trabalhar em equipes de trabalhos;*
  - *capacidade de análise detalhada;*
  - *sólidos conhecimentos de contabilidade*
  - *entendimento de negócios.*

*Além de aprenderem a encontrar problemas, eles precisam aprender a apresentar soluções aos problemas identificados.*

As mudanças apresentadas, enfatizam que além de sólidos conhecimentos técnicos, parte do desenvolvimento da qualidade profissional contábil, também se dará com a qualidade da sua comunicação e do bom relacionamento com as pessoas.

A comunicação é um exercício complexo, porque exige a ligação entre o comportamento externo e a estrutura interna do profissional, diz respeito a uma linguagem visual, corporal , da capacidade de observar às mensagens recebidas e transmitidas , o que requer saber captar dados, sinais, gestos, possuir visão

abrangente e estabilidade interna, e isso exige o autocontrole para buscar a clareza e a hora certa para expressar a sua mensagem .

A comunicação de qualidade leva a um relacionamento interpessoal saudável. Porém para se ter bons relacionamentos é preciso entender de gente, e o ponto de partida é o autoconhecimento, o caminho para entender outras pessoas e exige a consciência do que se é, de onde se esta e onde se quer chegar.

Afirma Holland, (2000, p.6), que o IMA, em seu estudo, destaca às seguintes sugestões:

- *Os alunos de ciências contábeis precisam estar conscientes que despendarão menos tempo na elaboração de relatórios e mais tempo em atividades não tradicionais, terão sua imagem melhorada e estarão agregando mais valor para suas empresas, participarão mais em atividades decisórias e serão mais sondados e ouvidos sobre um leque maior de temas inerentes a negócios.*
- *Os professores precisam introduzir [...] atividades críticas para os alunos. Planejamento estratégico e análise de melhoria de processos.*
- *[...] o distanciamento entre os professores e empresas precisa ser reduzido. Os professores precisam conhecer os trabalhos que ora se executam nas empresas, e adaptar os currículos de suas escolas para atender melhor às necessidades decorrentes do que é praticado ou exigido no mercado.*

Informa Holland ,(2000, p.3) que o AICPA preocupado com a visão do profissional contábil para o ano de 2011, e pretendendo preparar esses

profissionais para uma atuação mais eficaz em tal época, realizou pesquisas, que mostraram os seguintes resultados :

- *Um declínio de ingresso de estudantes para estudos de contabilidade;*
- *A insatisfação e preocupação de empregadores quanto às competências dos formandos;*
- *A constatação de que os cursos não estão acompanhando a vasta expansão do campo do conhecimento.*

Segundo Holland (2000, p.3):

*como resultado , o AICPA preparou uma estrutura para criar habilidades técnicas, que permitirá o fortalecimento e melhor capacitação da profissão contábil em 2011. Os três componentes dessa estrutura são:*

- a) *definição das competências necessárias para exercer a profissão; melhorar as práticas de ensino.*
- b) *identificar as práticas de ensino que apoiam o desenvolvimento de competências básicas para satisfazer as expectativas.*
- c) *Meios para avaliar continuamente os currículos de ensino.*

Holland ( 2000, p.8) ,relata que no ano 2000, a AAA apoiada pelo AICPA e algumas grandes empresas de auditoria, iniciou um estudo para observar as mudanças do custo da obtenção e gerenciamento da informação através do profissional contábil. Por meio de questionários respondidos chegou-se aos seguintes resultados :

- a) *a quantidade e a qualidade de alunos optando por cursos de Contabilidade estão decrescendo. Em 1995 havia 60.000 estudantes de Ciências Contábeis nas faculdades. Atualmente só há 47.000. Os alunos estão dizendo que o ensino da contabilidade não é tão importante como no passado, ou tão importante como outras opções de administração de empresas;*

- b) a maioria dos contadores e educadores de contabilidade optariam por outra área de concentração se pudessem fazer a escolha hoje;*
- c) os líderes no campo da contabilidade e os contadores em geral estão confessando que o modelo de ensino contábil está ultrapassado, precisando de mudanças profundas;*
- d) a percepção da natureza futura dos trabalhos da contabilidade difere muito entre os educadores os praticantes ;*
- e) houve mudanças enormes no campo dos negócios, inclusive avanços tecnológicos, globalização e aumento de competição, que impactou muito os educadores e as carreiras dos praticantes . Os avanços tecnológicos tornaram muitos trabalhos contábeis tradicionais obsoletos ou menos valiosos. A educação de contabilidade não está acompanhando as mudanças .*

Após observar-se os estudos realizados a nível internacional , percebe-se que a profissão contábil vem sendo alvo de atenção por parte de outros países, e tem como objetivo , buscar soluções para uma melhor atuação do Contador.

Assim como no Brasil, também em outros países ,as IES ainda não preparam adequadamente os profissionais contábeis para o mercado de trabalho, pois também possuem um modelo de ensino defasado e obsoleto.

Nos Estados Unidos há falhas já encontradas na educação básica.

Schermerhorn,Jr ( 1999, p. 11) afirma que:

*ouvem-se queixas sobre as deficiências na educação americana e sobre a existência de um vácuo de habilitações entre os novos entrantes na força de trabalho. Os empregadores começam a dar mais treinamento e educação básica a seus empregados.*

Afirma Holland, (2000, p.10) que o estudo abordou seis grandes problemas no ensino de contabilidade nos Estados Unidos:

- *Conteúdo e currículo do curso .Há excesso de detalhes e muito conteúdo técnico. Excessivamente focado para exames, com avaliações individuais . Falta de amplitude de entendimento de negócios. Falta de exemplos do mundo real. Falta de cursos de ética. Ensino olhando para o passado, e não para o futuro. Ensino para 1 resposta certa. No mundo dos negócios é normal haver mais de uma resposta certa. Falta ensino sobre tecnologia. Falta interação com finanças, estratégia, sistemas de informação, etc.*
- *Erros de pedagogia . Excesso de palestras e conceito que o professor sabe melhor. Excesso de dependência a livro texto. Falta de ensino criativo , com ênfase em trabalhos em equipes, estudos de empresas reais, apresentações orais, tarefas exigindo redação e conhecimentos de tecnologia. Insuficiência de envolvimento de profissionais de empresas. Falta de atividades fora de sala de aula, estágios em empresas, viagens para o exterior, experiência do mundo real dos negócios. Falta de focalização em eventos correntes.*
- *Falta de desenvolvimento de aptidões.*
- *Uso inadequado da tecnologia, e ensino de como a tecnologia mudou os negócios.*
- *Desenvolvimento contínuo dos professores e sua estrutura de remuneração.*
- *Falta de direção estratégica. Onde queremos chegar. Onde se quer chegar.*

Conforme o AICPA apud Kounrouzan (2003, p. 85) :

*é essencial que o ensino universitário para Contadores prepare os estudantes de Contabilidade para as realidades do mercado de trabalho, com visão para o futuro; [...] as escolas precisam mensurar suas competências e necessidades do mercado alvo, adaptando o currículo de ensino às necessidades de sua comunidade.*

Os estudos mostram quanto a Contabilidade precisa adequar-se a nova realidade mundial, sinalizando o quanto as IES, os órgãos de classe e os

profissionais contábeis precisam se empenhar para manterem-se atuantes e preparados para a busca de um efetivo exercício profissional.

Os estudos realizados pelas entidades internacionais podem inspirar às IES do Brasil e os órgãos de classe , a repensarem sobre os novos rumos da profissão contábil. Quanto ao Contador, cabe um melhor investimento em educação continuada e a busca de mais conhecimentos , da aquisição e aprimoramento de habilidades que na prática da função , vem se tornando necessárias.

Visando o melhor desempenho da profissão contábil , o AICPA<sup>21</sup> ,aponta as competências necessárias para o Contador do futuro :

- 1) **Competências Funcionais** – são as competências técnicas e práticas que devem ser desenvolvidas pelo profissional contábil e se dividem em :
  - *Capacidade de desenvolver modelos de decisão- Os profissionais contábeis devem ser capazes de usar métodos estratégicos e críticos para a tomada de decisão, considerando objetivamente as dificuldades, identificando alternativas, escolhendo e implementando métodos de solução;*
  - *Análise de risco – é preciso saber identificar e gerenciar os riscos;*
  - *Dominar técnicas de relatórios- - ter capacidade de comunicação clara e objetiva dos trabalhos feitos e dos resultados encontrados;*
  - *Capacidade de pesquisa - as informações que o profissional precisa podem ser obtidas dentro ou fora da entidade em que ele atua,*

---

<sup>21</sup> Fonte: Internet. Disponível em: [www.aicpa.org.edu/corecomp.htm](http://www.aicpa.org.edu/corecomp.htm).

*portanto a habilidade de pesquisa deve ser um fator relevante para a sua atuação profissional;*

- *Capacidade de mensuração;*
  - *Capacidade de alavancar e usar a tecnologia .*
- 2) **Capacidade para entendimento de negócios** – *está relacionada com a visão de negócios que este profissional possui, e com o contexto no qual o Contador atua. Dividem-se em :*
- *Pensamento estratégico e crítico – refere-se à capacidade de saber comunicar aos outros sua visão estratégica, os objetivos e as metas da organização em que atua;*
  - *Ter conhecimentos do segmento industrial- ser capaz de identificar através da análise de resultados, os riscos e oportunidades financeiras referente ao setor em que opera;*
  - *Ter perspectiva e entendimento global e internacional – deve desenvolver habilidade de identificar e comunicar uma variedade de ameaças e oportunidades num mundo sem fronteiras, não só no seu local; dar suporte e facilitar o comércio global; ser capaz de analisar os impactos financeiros e culturais de novos mercados, custos sociais e benefícios das decisões relevantes neste ambiente;*
  - *Gerenciamento de recursos - é a habilidade de apreciar a importância de todos os recursos; o profissional contábil deve ser capaz de aplicar teorias para o gerenciamento e desenvolvimento de recursos; identificar os recursos, gerenciá-los;*
  - *Entendimento das implicações legais e fiscais dos negócios- deve ser capaz de descrever o ambiente regulatório e legal e analisar o impacto de mudanças; estimar os custos e benefícios da regulamentação;*
  - *Enfocar o cliente e o mercado - ser capaz de antecipar as mudanças das necessidades dos clientes e do mercado;*
  - *Capacidade de alavancar e usar a tecnologia.*
- 3) **Competências Pessoais** - *dizem respeito as atitudes e comportamentos da profissão contábil. Dividem-se em:*
- *Comportamento Profissional - a profissão do Contador está comprometida com a reputação pública, pois desenvolve papéis importantes nos negócios e na sociedade; esta competência envolve objetividade, integridade e comportamento ético;*
  - *Capacidade para tomar decisão e solucionar problemas ;*

- *Capacidade de interação - ter capacidade para trabalhar com outras diferentes pessoas numa diversidade de papéis; ser parceiros de negócios ;*
- *Capacidade de liderança - saber motivar, liderar as pessoas em direção aos resultados que pretendem alcançar;*
- *Capacidade de comunicação - capacidade de comunicar informações financeiras e não financeiras para indivíduos de diferentes capacidades e interesses; saber expressar-se; saber ouvir, fazer apresentações e escrever sobre os negócios;*
- *Capacidade de gerenciamento de projetos - gerenciamento de uma diversidade de projetos, levando em conta os aspectos humanos, financeiros e técnicos ;*
- *Capacidade de alavancar e usar a tecnologia.*

Faz-se uma observação ao item capacidade de alavancar e usar tecnologia que apareceu nos três tipos de competências. Segundo o AICPA é uma habilidade abrangente, pois o profissional contábil com capacidade de fazer uso adequado da tecnologia pode desenvolver e apresentar informações estratégicas , podendo também ser usada para desenvolver e aumentar as competências funcionais e pessoais.

#### **4.6.4. A Tendência para a Profissão Contábil**

Os estudos elaborados em alguns países apontam a tendência da profissão contábil : um Contador gerencial e ético.

Messmer<sup>22</sup> ( 2001) afirma que:

---

<sup>22</sup> Fonte: Internet. Disponível em: <http://www.fecap.br/proquest>



*findou-se o tempo em que o campo da Contabilidade se voltava para os resultados de fechamentos mensais, quadrimestrais e de final de ano , hoje, o mercado de trabalho tornou-se flexível e busca por profissionais talentosos.*

Segundo Hunter<sup>23</sup> ( 2003) :

*a tendência da profissão contábil é a figura de um Contador gerencial, íntegro , talentoso e com muitas habilidades.*

*[...] Na verdade a publicidade negativa dos últimos anos, causando efeitos na reputação da profissão tem forçado muito esta perseguição , aumentando as chances destes profissionais fazerem sua marca no mercado.*

O Contador gerencial na definição do IFAC<sup>24</sup> apud Crepaldi

(1998,p.19-20) é um profissional que:

*identifica, mede, acumula, analisa, prepara, interpreta e relata informações (tanto financeiras quanto operacionais) para uso da administração de uma empresa, nas funções de planejamento, avaliação e controle de suas atividades e para assegurar o uso apropriado e a responsabilidade abrangente de seus recursos.*

*O Contador gerencial deve esforçar-se para assegurar que a administração tome as melhores decisões estratégicas para o longo prazo. O desafio é proporcionar informações úteis e relevantes que facilitarão encontrar as respostas certas para as questões fundamentais, em toda empresa, com um enfoque constante sobre o que deve ser feito de imediato e mais tarde. É necessário que os Contadores gerenciais ultrapassem a informação contábil para serem proativos no fornecimento, para suas equipes de administração , de dados pertinentes e oportunos sobre essas questões empresarias mais amplas.*

Na verdade ,o Contador gerencial é um profissional que precisa estar envolvido no processo administrativo e deverá ter a capacidade de proporcionar a compreensão estratégica do negócio ; portanto tornar-se necessário que tenha visão global e focalizada na integração de conhecimentos que criem valores

<sup>23</sup> Fonte: Internet. Disponível em: <http://www.fecap.br/proquest>

<sup>24</sup> International Federation of Accounting – Federação Internacional de Contabilidade

econômicos a uma organização. Seus conhecimentos sobre impostos, custos, entre outros, fazem dele um grande participante no processo de decisão empresarial. Seja como empregado ou prestador de serviços, o profissional contábil precisa assumir o papel de gestor junto ao seu empregador ou clientes.

Afirmam, Moscové; Simkin; Bagranoff ( 1999, p.20) que o AICPA preocupado com o futuro da profissão contábil, elaborou um projeto de visão do Contador para o futuro, tendo como base depoimentos da própria categoria, mediante às necessidades sentidas para uma melhor atuação profissional.

Este projeto identificou os valores, os serviços e as habilidades mais importantes para a profissão contábil no futuro.

O AICPA apud Moscové; Simkin; Bagranoff ( 1999, p.20) relacionam os serviços que os Contadores podem oferecer nos próximos anos :

- *Garantia*
- *Tecnologia*
- *Consultoria administrativa*
- *Planejamento financeiro*
- *Serviços internacionais*

O AICPA apud Moscové; Simkin; Bagranoff ( 1999, p.20) apontam as habilidades que o Contador deverá dominar no futuro :

- *habilidade de comunicação;*

- *pensamento crítico e estratégico;*
- *foco no cliente e no mercado;*
- *interpretação de informações convergentes*
- *conhecimento tecnológico*

O AICPA apud Moscovice; Simkin; Bagranoff ( 1999, p.20) descrevem os valores mais importantes que deverão ser incorporados como parte integrante da profissão contábil:

- *educação continuada e aprendizagem constante*
- *competência*
- *integridade*
- *sintonia com as questões empresariais amplas*
- *objetividade*

#### **4.7. A Aquisição da Competência Profissional**

Para que o Contador possa investir na sua carreira, ele precisa saber quais caminhos deve percorrer para adquirir a competência profissional que o mercado de trabalho necessita.

Neste sentido pode-se indicar três nascentes básicas:

1ª) *o curso de graduação universitária* - que é uma fonte legal para o exercício profissional do Contador.

2ª) *o exercício profissional* - a vivência profissional conseguida normalmente em alguns anos , e que se consegue com o embasamento teórico e técnico necessário ao desempenho profissional.

3ª) *a educação continuada* - o Contador deve participar de tudo o que colabore permanentemente para a sua atualização profissional.

Fato a educação continuada ser um dos principais requisitos para a qualificação profissional do Contador, a ela é dado ênfase como se segue:

Franco (1993, p.76) enumera algumas razões que justificam à necessidade da Educação Profissional Continuada:

- a) *A escola geralmente não forma profissionais, mas apenas dá ao estudante base cultural e técnica, que lhe permita desenvolver-se cultural e tecnicamente, para vir a tornar-se profissional;*
- b) *Atualmente, de modo especial no Brasil, o ensino devido as suas deficiências, não atinge suas finalidades de preparar cidadãos, e muito menos bons profissionais.*
- c) *O indevido privilégio do diploma, no Brasil, leva alunos às escolas exclusivamente com o objetivo de obter um título, deixando para segundo plano o dever de se prepararem para o exercício da profissão;*
- d) *A ampliação dos campos de conhecimento humano exige que o cidadão adquira, cada vez mais, conhecimentos de humanidades, hoje não adequadamente ministradas nas escolas, especialmente naquelas que formam candidatos a profissionais;*
- e) *A internacionalização da cultura e especialmente dos conhecimentos técnicos, requer o domínio de mais de um idioma, no que os programas escolares são bastante deficientes;*
- f) *Em profissões como a contábil, é imprescindível o conhecimento razoável de matérias relacionadas e afins, como Matemática, Direito, Economia, Informática, Planejamento, Estatística e outras, nem sempre ministradas nas escolas em dosagem suficiente;*
- g) *O aprimoramento cultural é, antes de mais nada, um dever social e patriótico que as escolas nem sempre procuram propiciar em toda sua plenitude.*

As maiores fontes de requisitos que podem levar a qualificação profissional são encontradas no exercício profissional e na educação continuada, pois devem fornecer às habilidades e a atualização dos conhecimentos necessários ao desempenho da profissão.

O contrário trará a desatualização em pouco tempo devido à velocidade das mudanças e das informações que ocorrem no mundo de hoje. O profissional que não enxergar essa realidade, possivelmente não atenderá as demandas do mercado de trabalho e poderá perder oportunidades de atuar, pois o mercado conforme afirmação de Vasconcelos (2000, p.20):

*busca um profissional universalista, que entenda o por que, para que, por onde e com quais meios deve-se contar para atingir as metas propostas, [...] que perceba as substâncias dos problemas empresariais [...]*

Segundo a autora isso requer capacidade de administrar conflitos e comprometimento organizacional e pessoal.

Alves (2003, p.Ce1) confirma isso ao anunciar :

*o mercado de trabalho está cada vez mais exigente em relação às habilidades técnicas e de conhecimento. Formação universitária, conhecimento em informática e domínio de idiomas já são pré-requisitos sacramentados pelas organizações [...] . As competências profissionais que diferenciam um profissional do outro [...], uma experiência de vida fora do Brasil, participação em trabalho voluntário, facilidade de trabalho em equipe [...] são indícios de engajamento e força psicológica para lidar com situações diversas.*

*Na economia do conhecimento, o foco está cada vez mais no indivíduo. Há pesquisas que mostram que nos próximos vinte anos, 80% dos trabalhadores do mundo serão cerebrais e só 20% braçais.*

Afirmações como essas devem levar o Contador a repensar sobre a sua atuação profissional, sobre a responsabilidade do seu novo papel e a refletir sobre a continuidade de sua carreira.

## **CAPÍTULO 5 - ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA**

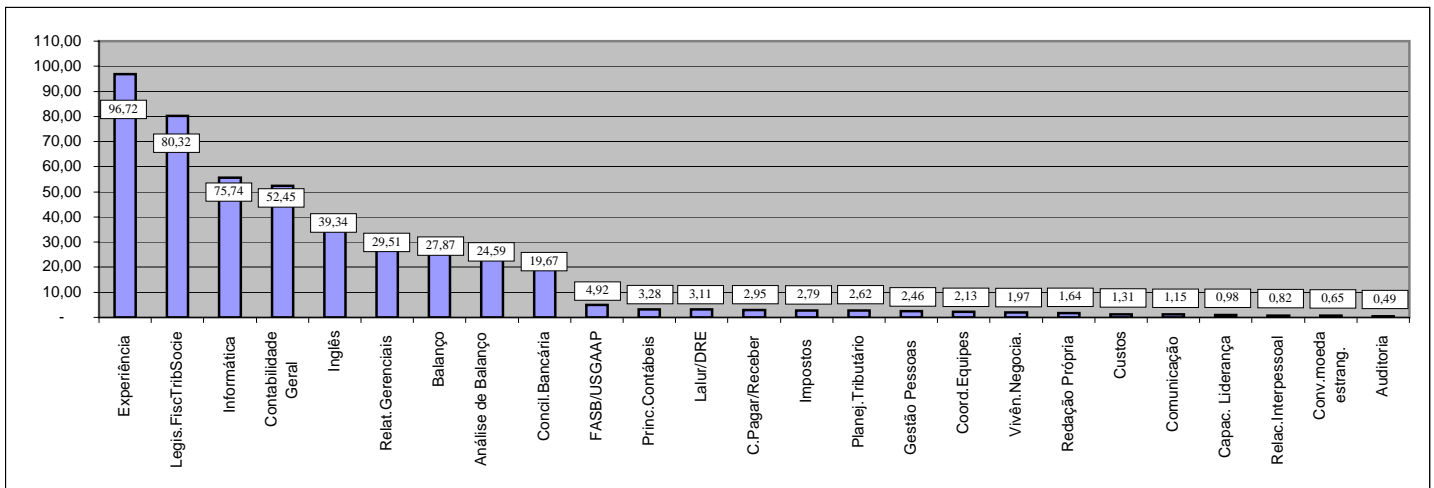
A pesquisa foi realizada através dos jornais “O Estado de São Paulo”, “Folha de São Paulo” e também por meio de sites da Internet de colocação e recolocação profissional Catho e Manager, no período de janeiro a dezembro de 2002, onde foram observados 3440 anúncios, dos quais foram excluídos 884 por se tratar da função de auxiliar contábil que foram direcionados a candidatos com nível médio de ensino ou Técnico em Contabilidade, e 156 excluídos por não anunciarem às exigências pretendidas ou também eram direcionados a Técnicos em Contabilidade o que foge ao escopo deste trabalho.

A pesquisa foi realizada com base em 2.400 anúncios.

A análise foi feita através da divisão de cargos mostrando quais foram as funções mais ofertadas no mercado de trabalho nesse período, os conhecimentos e as habilidades que às empresas estão exigindo na atualidade.

Apresenta-se o resultado encontrado através de gráficos, por ordem decrescente :do maior para o menor número de ofertas por vaga:

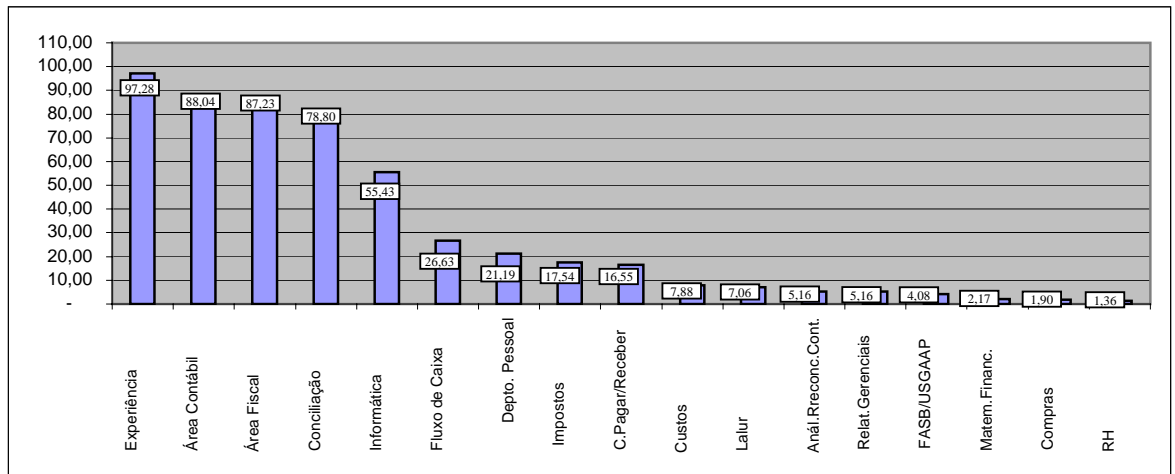
**Gráfico 2 - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Contador.**



Fonte: Dados da pesquisa

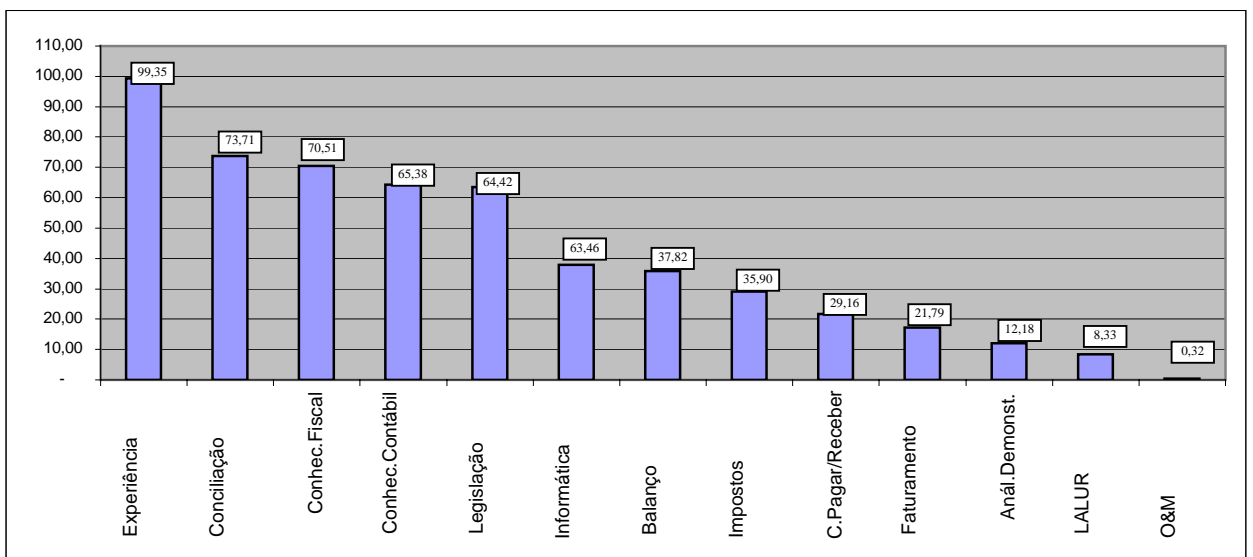


**Gráfico 3 - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de **Analista Contábil****



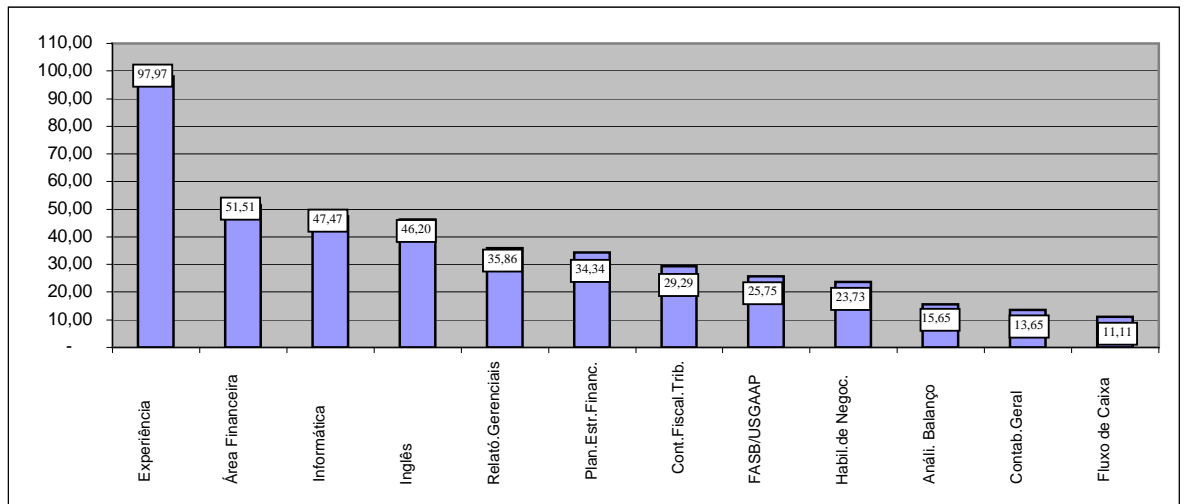
Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 4 - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Assistente Contábil**



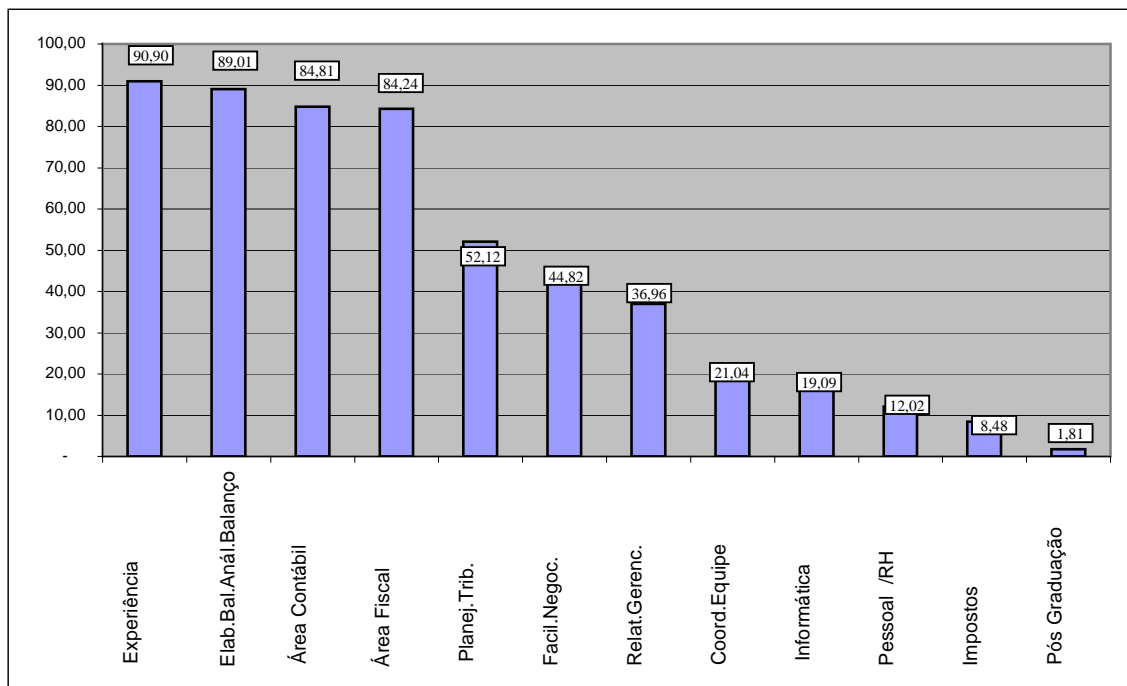
Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 5 - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para os cargos de **Controller /Supervisor de Custos e ou Orçamento****



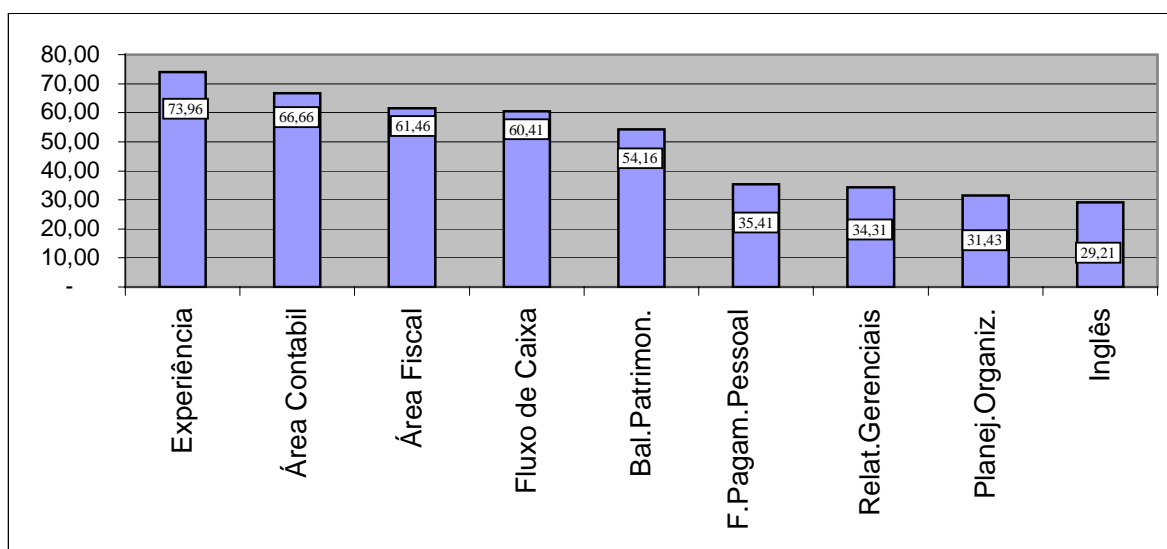
Fonte: Dados da Pesquisa

**Gráfico 6 - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para os cargos de Supervisor Contábil/ Fiscal /Tributário; Subcontador**



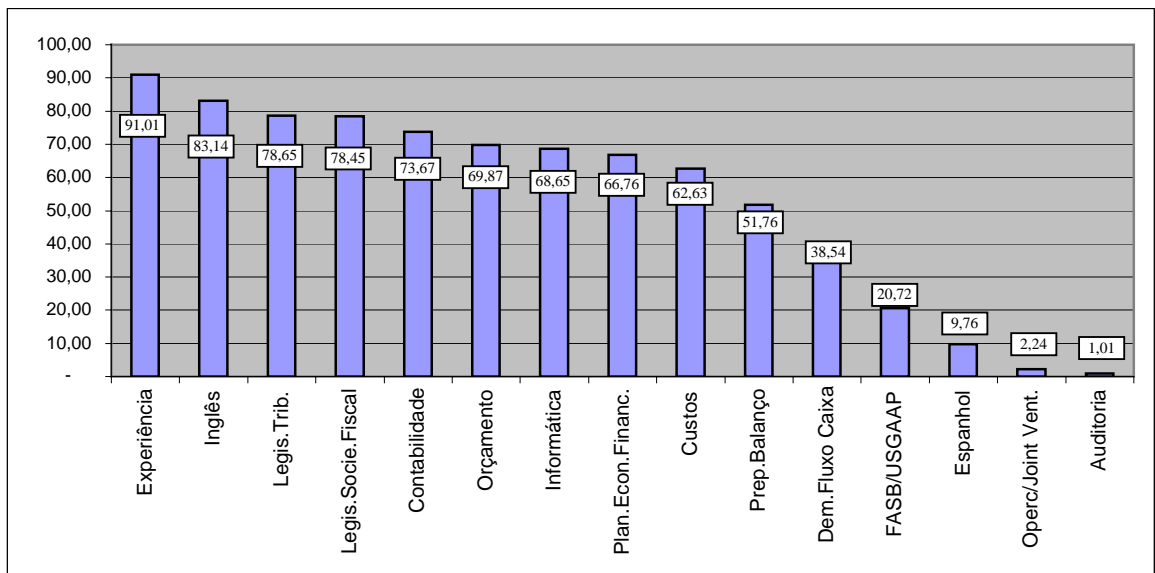
Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 7 -** Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para os cargos de **Gerente Contábil /Fiscal**



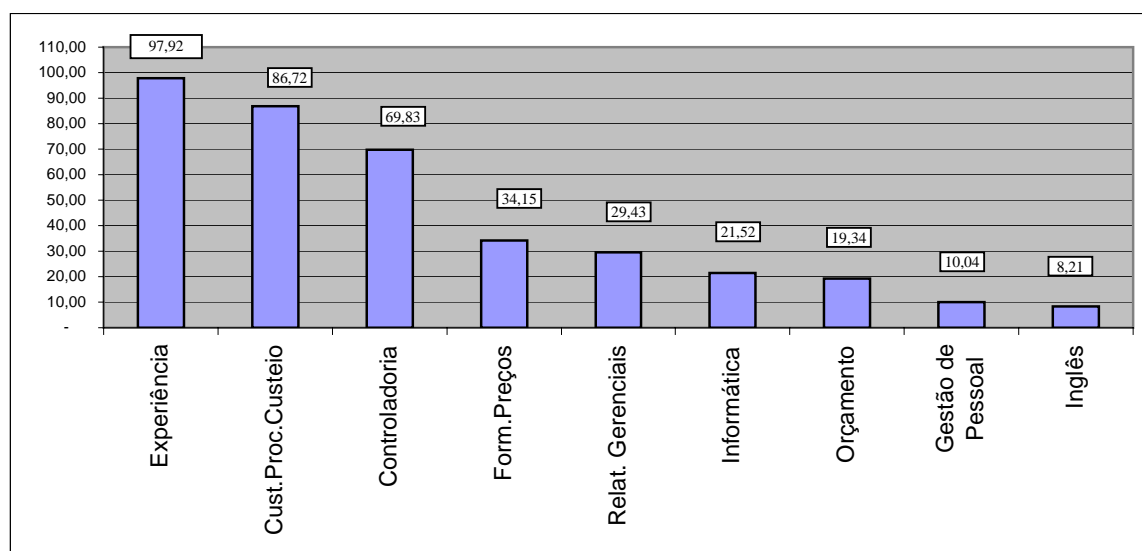
Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 8 - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Gerente de Controladoria**



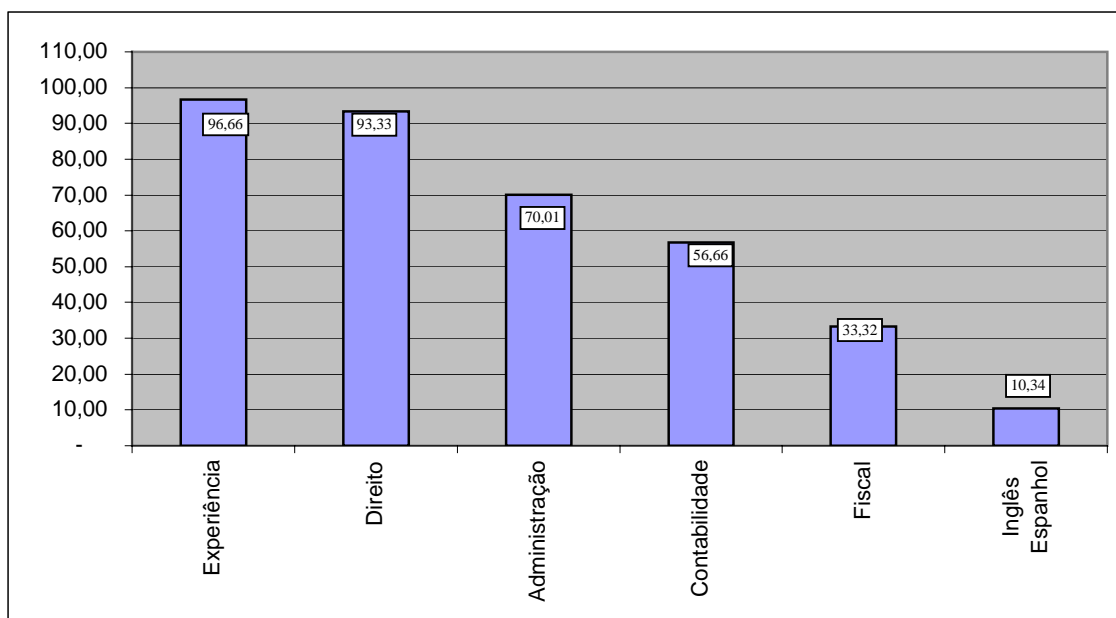
Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 9** - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de **Gerente de Custos**



**Fonte:** Dados da pesquisa

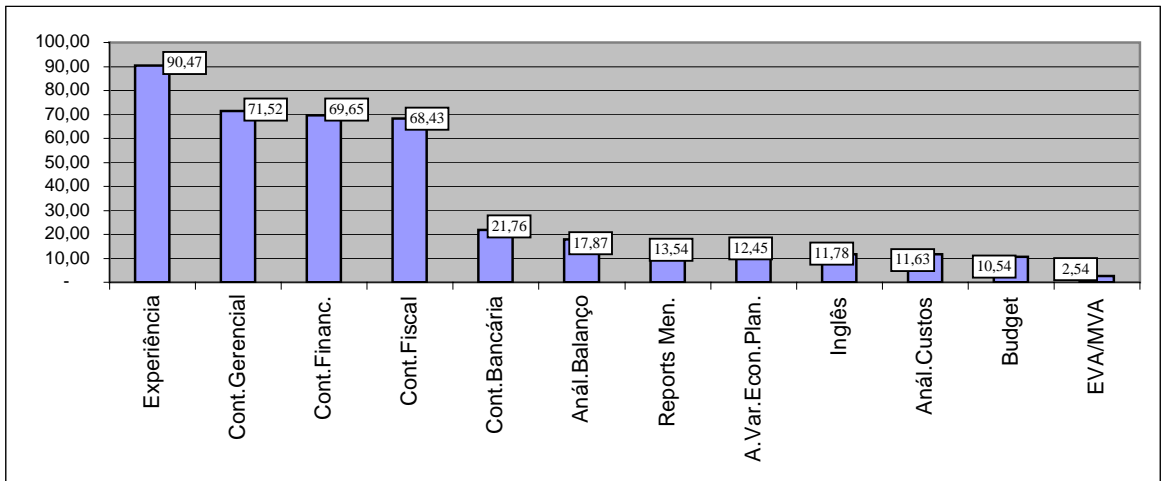
**Gráfico 10** - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de **Gerente de Consultoria Tributária**



Fonte: Dados da Pesquisa

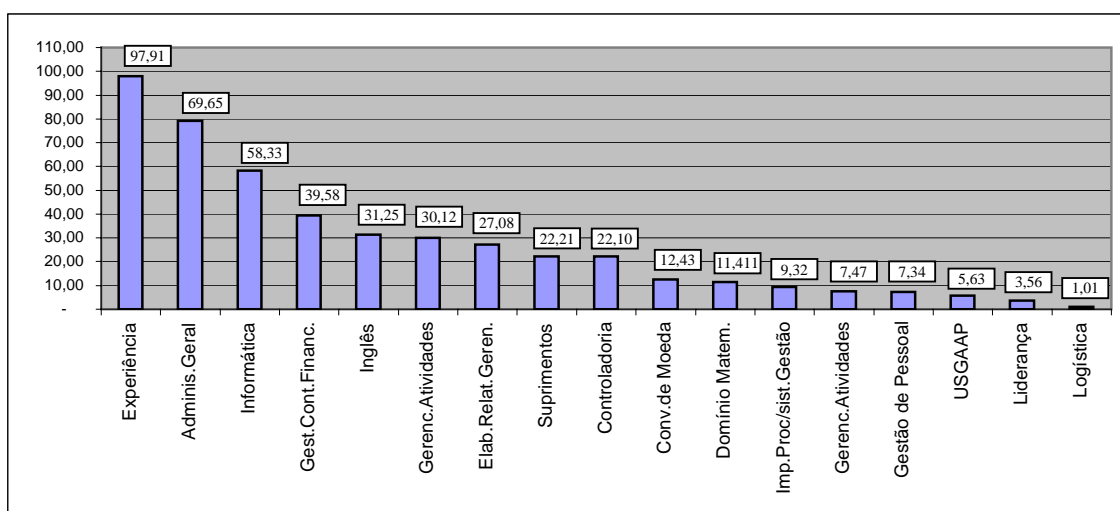


**Gráfico 11 - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de Supervisor de Controladoria**



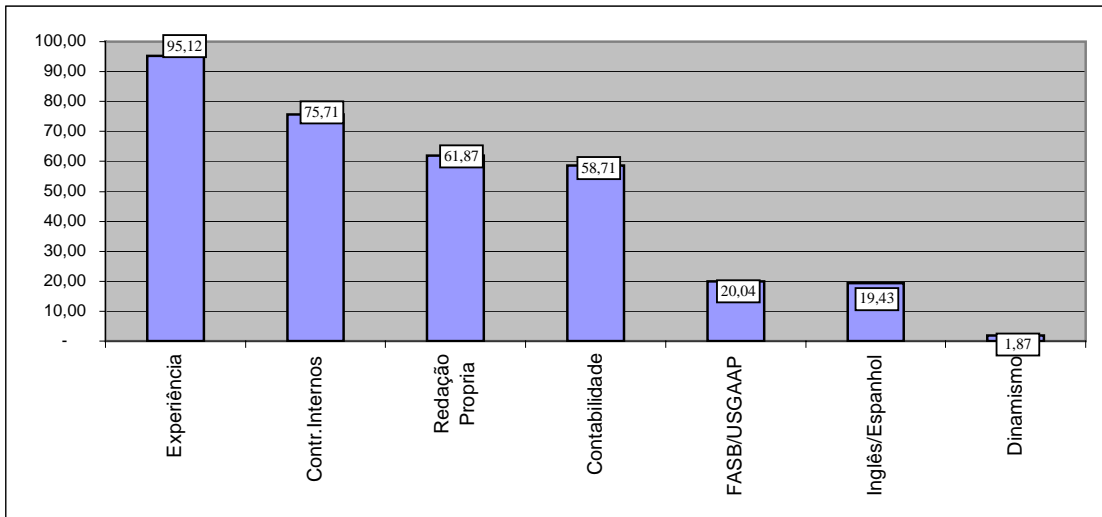
Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 12** - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para os cargos de **Gerente Administrativo, Financeiro, Diretor Administrativo/Financeiro**



Fonte: Dados da Pesquisa

**Gráfico 13** - Conhecimentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para o cargo de **Auditor**



Fonte: Dados da pesquisa

## 5.1. Considerações sobre a Forma de Recrutamento Utilizada pelo Mercado de Trabalho Pesquisado

O recrutamento é definido por Chiavenato (2002 a , p.197) como :

*o conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informações, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher.*

Optou-se por fazer a pesquisa através das empresas que utilizaram o meio de recrutamento externo, ou seja, que procuraram por candidatos vindos de fora. As entidades pesquisadas utilizaram para o chamamento dos candidatos a técnica de anúncios em jornais e o recrutamento *on-line* - através da Internet.

Para o desenvolvimento da pesquisa , selecionou-se os cargos pela denominação.

Chiavenato ( 1999 a,p.160 -161) conceitua cargo como:

*composição de todas as atividades desempenhadas por uma pessoa-que pode ser englobada em um todo unificado e que figura em certa posição formal do organograma da empresa.*

*[...] um cargo constitui uma unidade da organização e consiste em um conjunto de deveres e responsabilidades que o tornam separado e distinto dos demais cargos. Na realidade, os cargos constituem os meios através dos quais a empresa aloca e utiliza os seus recursos humanos para alcançar objetivos organizacionais por meio de determinadas estratégias .*

Hoje , a descrição de cargo deve ocorrer de forma a propiciar condições para adaptações constantes, pois as mudanças são freqüentes e intensas. Para Chiavenato ( 2002 a, p. 285) :“as mudanças desatualizam rapidamente o conteúdo e a estrutura dos cargos e impõem novas posturas e habilidades a seus ocupantes”.

Encontrou-se no mercado a procura por indivíduos que possuem os seguintes tipos de habilidades: técnicas, humanas e conceituais.

Para Schermerhorn Jr ( 1999, p.9) :

*habilidade é a capacidade de transformar conhecimento em ação que resulte no desempenho desejado.*

*habilidade técnica - é a capacidade de usar proficiência ou especialidade particular para desincumbir-se de determinadas tarefas.*

*habilidade humana - habilidade de trabalhar bem em cooperação com outras pessoas*

*habilidade conceitual - capacidade de ver situações amplamente e de resolver problemas em benefício de todos os envolvidos, capacidade de pensar analiticamente.*

Para Schermerhorn Jr ,um indivíduo com boas habilidades humanas terá um elevado grau de autoconhecimento e capacidade para entender ou desenvolver empatia com os sentimentos dos outros.

A ênfase nos conhecimentos e habilidades pode não ter sido dada corretamente a alguns cargos específicos, o que leva ao questionamento de que os cargos descritos ainda necessitam de uma análise por parte das empresas para uma melhor descrição de suas características, conhecimentos e habilidades quanto ao que precisamente se espera que o seu ocupante execute.

A pesquisa aponta que é preciso mudar a visão do mercado quanto ao papel a ser desenvolvido pelo Contador na atualidade.

## **5.2. Análise dos Conhecimentos e das Habilidades exigidas pelo Mercado de Trabalho na cidade de São Paulo para o Contador**

Durante a pesquisa verificou-se uma grande procura por Contadores no mercado de trabalho de São Paulo, onde são oferecidos vários cargos que podem ser ocupados pelos mesmos desde que estes respondam aos conhecimentos e às habilidades que os anúncios solicitam.

Os conhecimentos e habilidades mais encontrados nas ofertas serão analisados abaixo:

### 5.2.1.Exigência de Experiência Anterior.

Doron; Parot (2000, p.327) definem experiência como:

*aquilo que o sujeito percebe, sente, pensa nas suas relações com o mundo que o cerca e consigo mesmo, e de sua maneira irredutivelmente subjetiva;*

*conjunto de informações que o organismo recebe , por meio dos sentidos do universo que o cerca [...] .Todo conhecimento deriva da experiência assim concebida e os quadros formais da organização da realidade não procedem de idéias inatas, mas da experiência sensível.*

A experiência foi o quesito mais solicitado em todas as ofertas , o que denota que às empresas no momento não estão dispostas a investir em treinamento de pessoal, pois diante de inúmeros profissionais à disposição no mercado de trabalho, as mesmas têm condições de escolher o profissional já treinado e com conhecimentos e habilidades suficientes para ocupar o cargo oferecido.

Percebe-se que a experiência requerida tem a conotação de um período considerado necessário para à 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 10 anos e quase nunca menos do que 5 anos para os demais cargos.

### **5.2.2. Conhecimentos Técnicos.**

Os conhecimentos técnicos, incluindo a área contábil, fiscal, legislação societária ,entre outros, foram solicitados na maioria das ofertas.

Observa-se também que quanto maior o nível hierárquico, menos esses conhecimentos aparecem nos anúncios ou não são claramente expressos, o que leva a conclusão que o candidato já possui os conhecimentos técnicos suficientes para exercer tal função, portanto pode não ter sido considerado necessário mencioná-los , ou que o seu trabalho deve ocorrer em um patamar mais elevado, não direcionado mais para às habilidades técnicas.

Nos cargos de Contador, Analista e Assistente Contábil, Supervisor Contábil ou Tributário eles aparecerem em porcentagens bem maiores.

Nota-se que para o cargo de Contador, as habilidades técnicas, ou seja, as atividades tradicionais, parecem ainda ocupar muito tempo do seu trabalho, muito embora , algumas habilidades conceituais e humanas já passam a ser solicitadas.



### **5.2.3 Conhecimentos de Tecnologia da Informação**

Os conhecimentos de informática estiveram presentes em todos os cargos pesquisados. Este requisito requer conhecimentos do Windows, Word, Excel e, à medida que o nível hierárquico eleva-se, é exigido conhecimento de sistemas integrados de gestão; um dos sistemas que aparece em destaque é o ERP.

Ao mencionar-se o sistema integrado, sente-se à necessidade de fazer-se uma observação: um profissional para usar um sistema integrado de informação como ferramenta de gestão, precisa ser muito mais do que um simples técnico, pois deverá ter capacidade para saber interpretar dados e elementos vitais que são provenientes da Internet, Intranet, Extranet e outras que podem estar surgindo no cenário dos negócios, o que mostra à necessidade do profissional contábil estar sempre atualizado nessa área para manter-se competitivo no mercado de trabalho, pois está inserido num ambiente de constantes mudanças que ocorrem inclusive na área de tecnologia da informação.

Ressalta-se que o conhecimento de tecnologia da informação não pode ser visto como um instrumento meramente operacional, mas sim como um recurso estratégico do negócio. Porém o sistema enfatizado nos anúncios das ofertas de emprego foi o ERP, ou seja, um recurso de apoio operacional, o que significa que

as empresas ainda estão voltadas para à melhoria de processos operacionais de negócios e para o controle interno.

A posse deste conhecimento é necessária, porém não invalida às modificações que precisam ser feitas para o desempenho do papel exigido do Contador no contexto econômico de hoje.

No novo contexto tecnológico , o profissional contábil precisa, sim , estar ciente das inovações, mas não apenas para incorporá-las aos procedimentos contábeis padronizados, que podem ser executados por *softwares*, mas utilizá-la para buscar oportunidades estratégicas que garantam o sucesso do empreendimento com o qual está comprometido.

Cargos tradicionais passam a ser extintos com a expansão da tecnologia da informação. Os sistemas integrados de informação eliminam praticamente todas as atividades meio, centralizando-as em um centro de serviços compartilhados. A gestão passa a ser feita por processos, e não por ações isoladas. O que é importa hoje, para uma organização, são as atividades afins, aquelas que agregam valor direto e imediato aos seus negócios.

#### **5.2.4. Conhecimentos de Idiomas**

O conhecimento de outro idioma, destacando-se o inglês é um requisito que apareceu na maioria das ofertas de emprego. Um fator que chamou à atenção é que ,à medida que os níveis hierárquicos se elevam ,maior é a solicitação por este conhecimento, do que pode-se concluir que é devido ao processo de expansão dos mercados externos, motivo pelo qual às empresas buscam profissionais com este conhecimento.

#### **5.2.5 Conhecimentos de Normas Internacionais de Contabilidade**

Com a internacionalização dos negócios, provenientes da expansão dos mercados, e conseqüentes vindas de multinacionais para o Brasil, os conhecimentos das normas internacionais de contabilidade ,em especial de FASB<sup>25</sup> e US-GAAP<sup>26</sup> passam a ser exigidos pelas empresas, fato que alguns relatórios gerencias de multinacionais que aqui se encontram instaladas ,deverão seguir os modelos de seu país de origem, mostrando que o Contador deve atualizar-se nas normas americanas, entre outras, dominar a conversão de balanço em moeda estrangeira, item esse que foi inclusive solicitado em alguns dos anúncios analisados.

---

<sup>25</sup> Financial Accounting Standards Board – Refere-se à normas regulamentadoras da contabilidade Norte-americana

<sup>26</sup> United States Generally Accepted Accounting - Principios Contábeis Geralmente Aceitos nos Estados Unidos

### 5.2.6 Conhecimentos de Outras Áreas

Os conhecimentos em áreas como Departamento Pessoal, Recursos Humanos, Compras, O&M, Planejamento Organizacional, Finanças, Economia, Administração, Direito, Matemática, Logística foram solicitados em algumas ofertas de emprego analisadas, o que revela a necessidade do Contador tornar-se um generalista, para entender sobre os vários departamentos que compõem uma empresa, mostrando também a interdependência que a Contabilidade tem com as outras áreas. Observa-se que o profissional com visão de Administração, Finanças e Economia pode ocupar cargos mais elevados como gerentes e diretores, porém há uma exigência maior em conhecimentos de gestão empresarial mais acentuados, assim como visão global empresarial, podendo servir de motivação para o Contador que estiver disposto a investir em sua carreira e alcançar níveis hierárquicos mais elevados.

A contabilidade mantém estreita relação com outros ramos do conhecimento, entre os quais, destacam-se os métodos quantitativos. Não é de se estranhar quando depara-se com a solicitação do conhecimento de matemática por parte do profissional contábil.

Na verdade, a contabilidade sempre teve o apoio da matemática para mensurar e representar quantitativamente o patrimônio de uma pessoa, seja física ou jurídica.

As próprias negociações existentes ainda nos tempos remotos, já apontavam a Contabilidade e a Matemática atuando juntas.

Hoje mais do que nunca há a necessidade de se quantificar certos fenômenos econômicos, tornando a Matemática um instrumento valioso para auxiliar no trabalho contábil.

Através da quantificação e análise realizada por meio de modelos matemáticos, é possível interpretar à rigor a representação da realidade econômica e financeira de uma organização.

O entendimento de relatórios financeiros, requer saber o que significam os números, portanto o conhecimento da matemática é essencial, pois a área financeira pode fornecer um mapa com números e análises, que podem ajudar o profissional contábil a desempenhar melhor as suas funções.

Quanto ao futuro das aplicações matemáticas na contabilidade, Forentino (1999,p.25) ressalta que :

*O planejador contábil, o executivo contábil, o analista contábil que não conhecer bem os fundamentos matemáticos e suas correspondentes fórmulas e/ou equações aplicáveis à Contabilidade, não tem mais como sobreviver entre a elite profissional que atua no mercado especializado da informática.*

O autor ainda afirma que para o século XXI dois acontecimentos notáveis serão consolidados:

*a) a visão futura e permanente do desempenho operacional das empresas e suas correlações de rumo, graças à aplicação do cálculo das probabilidades em nível de gerenciamento empresarial, sustentado pelo multidimensionamento da informação contábil;*

*b) a arquitetura maleável e imediata na composição e ajustes dos custos da produção empresarial, com vista à sobrevivência das flutuações de mercado, graças à aplicação sistemática da técnica das matrizes incluída nos planejamentos contábeis.*

### **5.2.7 Outros Conhecimentos**

Quanto aos outros conhecimentos exigidos, a influência da internacionalização dos mercados mais uma vez se fez presente. Durante a pesquisa junto às ofertas de emprego ,deparou-se com a solicitação de experiência em operações com *joint-ventures*, o que requer mais uma vez conhecimentos de normas internacionais de outros países, para um melhor desempenho da função contábil.

### **5.2.8 Outras Habilidades Exigidas para a Atuação Profissional do Contador na Atualidade**

O contexto em que o Contador está inserido, vem exigindo algumas habilidades humanas e conceituais ,como gestão de pessoas, coordenação de

equipes, vivência e facilidade em negociação, capacidade de liderança, relacionamento interpessoal, dinamismo entre outras. Tais habilidades só poderão ser adquiridas através da experiência e mediante esforço próprio, o que enfatiza a necessidade desse profissional desenvolver o maior número possível de habilidades, para conseguir ocupar cargos mais elevados dentro da área contábil.

O mercado pesquisado já sinaliza a necessidade dessas habilidades. Cabe ao profissional contábil adquiri-las para manter-se competitivo e preparar-se para o futuro.

### **5.2.9 Conhecimentos de Vários Ramos da Contabilidade**

Durante a pesquisa junto ao mercado de trabalho, encontrou-se cargos, como por exemplo, na área de controladoria, que solicitaram conhecimentos de Contabilidade Gerencial, Contabilidade Bancária, Contabilidade Financeira entre outras, o que deve levar o Contador a repensar que os conhecimentos básicos de Contabilidade Geral não são mais suficientes para o desempenho de sua função.

### **5.2.10. Análise das Habilidades Técnicas, Pessoais e Conceituais**

Através de uma análise, onde se identificam os tipos de habilidades, é possível mostrar quais delas estão sendo solicitadas no mercado de trabalho de São Paulo, comparando-as com as tendências para o futuro.

O quadro a seguir representa as habilidades mais encontradas em cada cargo pesquisado.

**Quadro 5:** Visão das habilidades por cargos

<b>Cargo</b>	<b>Habilidades Técnicas</b>	<b>Habilidades Pessoais</b>	<b>Habilidades Conceituais</b>
Contador	97,47%	1,57%	0,96%
Analista Contábil	100%	-	-
Assistente Contábil	100%	-	-
Controller/Supervisor de Custos e/ou Orçamento	86,57%	-	13,43%
Supervisor Contábil/Fiscal/Tributário; Subcontador	78,29%	12,11%	9,60%
Gerente Contábil/Fiscal	92,96%	-	7,04%
Gerente de Controladoria	91,61%	-	8,39%
Gerente de Custos	97,34%	-	2,66%
Gerente de consultoria Tributária	100%	-	-
Supervisor de Controladoria	100%	-	-
Gerente Adm./Financeiro; Diretor Administrativo Financeiro	80,70%	9,01%	10,29%
Auditor	99,43%	0,57%	-

**Fonte:** dados da pesquisa

A identificação das habilidades foi feita através da observação dos gráficos utilizados para retratar a solicitação das exigências feitas pelo mercado de trabalho de São Paulo para os cargos oferecidos pelas empresas, e tem por objetivo mostrar quais delas têm predominância nesse mercado na atualidade.

Pode-se dizer que a partir do cargo de Contador, aparecem as habilidades pessoais ou humanas e as conceituais, porém pelo fato da pesquisa



ter sido realizada sem a seleção de um ramo de atividade específico, porte ou nacionalidade das empresas, não foi possível identificar em quais delas, houve a percepção das necessidades dessas tendências para a atuação do profissional contábil.

A única observação que pode ser feita é que elas aparecem em anúncios que melhores se destacam, e entre eles, encontram-se às multinacionais, porém muitos deles eram fechados, sem identificação da empresa ou da sua nacionalidade.

#### **5.2.11. Algumas Considerações Finais sobre os Conhecimentos Exigidos durante o período pesquisado e a posição Atual do Mercado de Trabalho na cidade de São Paulo**

Conforme já comentado e demonstrado, o índice de desemprego na cidade de São Paulo é um dos mais altos dos últimos anos. Muito embora a área contábil seja uma das que fornecem grande números de ofertas de emprego, é possível que com a diminuição do número de funcionários nos departamentos contábeis de algumas entidades, provenientes da adoção da tecnologia da informação para eliminar trabalhos padronizados, é certo que às empresas são nos seus processos seletivos muito cautelosas, pois estão em plenas condições de optarem por candidatos capacitados, possuidores de um grande número de

conhecimentos e habilidades, já que encontram grande quantidade de mão-de-obra disponível, podendo escolher aqueles capazes de agregar valor aos seus produtos e/ou serviços.

Durante a análise, observou-se que o mercado de trabalho na cidade de São Paulo no tocante ao Contador é extremamente exigente, podendo-se fazer às seguintes observações:

- a) na medida em que elevam-se os níveis hierárquicos, as ofertas diminuem sensivelmente, visto que pela gama de conhecimentos que foram exigidos pelas empresas, um único profissional poderá desempenhar a função de vários outros. Porém lembra-se que no mercado de trabalho pesquisado, ainda procura-se por profissionais muito técnicos.
- b) para os cargos de Analista e Assistente Contábil, já são exigidos muitos conhecimentos, onde o profissional que os obtêm pode assumir um cargo de coordenador, chefe, supervisor, desde que domine os conhecimentos técnicos, o que caracteriza o empowerment, porém poderá, o ocupante do cargo, não ter o salário compatível com a função que exerce efetivamente, podendo levar alguns funcionários que se encontrem nestas posições a tentarem cargos mais elevados junto ao mercado de trabalho.

Ainda com relação aos cargos de analista e assistente contábil, a exigência da experiência ,certamente deve dificultar a entrada do recém-formado no mercado de trabalho, além do mais, alguns conhecimentos como conciliação, classificação, contas a pagar/receber, entre outros não são vistos durante o curso de graduação.

Quanto a esses cargos ,faz-se uma observação de que os mesmos deveriam ser desempenhados por técnicos em contabilidade ou por estudantes de Ciências Contábeis que estivessem iniciando as suas carreiras, pois exigem domínio de conhecimentos eminentemente técnicos.

- c) Através da pesquisa observa-se que o cargo de Contador, apesar da predominância ,nos anúncios por profissionais ainda muito técnicos, já encontram-se solicitadas, outras habilidades como: relacionamento interpessoal, capacidade de liderança, capacidade para trabalhar em equipe, comunicação, e gerenciamento de pessoas.

O cargo de Contador foi o que obteve o maior número de ofertas, porém percebe-se que o possuidor das qualificações que o cargo exige, poderá estar fazendo ao mesmo tempo o trabalho de um

chefe do departamento contábil ou até de um gerente, desde que preparado tecnicamente.

- d) Os cargos de níveis de supervisão e chefia também encontram-se muito voltados para as habilidades técnicas.
- e) Com referência aos cargos de gerência ,são solicitados conhecimentos mais generalizados e interligados com outras áreas e de gestão empresarial.
- f) Alguns anúncios alertam que os profissionais contábeis se preocupem com à educação continuada , quando dão preferência a candidatos com curso de pós graduação.

Apenas com as análises realizadas nos itens a, b e c acima, verifica-se a redução da compra de trabalho por algumas empresas, mostrado a diminuição de funcionários em departamento contábeis, assim como a exclusão de alguns cargos, provando então que é o profissional mais capacitado, mais versátil, mais flexível que às organizações procuram para assumir os vários papéis, que elas esperam que ele desempenhe.

No Brasil há um índice muito alto de empresas que quebram anualmente , e no entanto, depara-se com comentários como esse encontrado na Revista Mensário do Contabilista ( 2003, p.16) :

*Muitos empresários ainda resistem á idéia de usar a técnica contábil na gestão dos seus negócios por deficiência de conhecimento do verdadeiro*

*papel e importância da Contabilidade. Muitos empresários possuem reduzida cultura geral, cabendo ao contabilista, o papel de doutrinar e fazer entender o quanto deveras pode ajudar.*

A descrição de cargos feita pelas empresas , muitas vezes é realizada com a colaboração dos próprios funcionários, que descrevem as suas atividades; neste sentido o próprio profissional contábil pode estar passando a idéia de que a contabilidade serve apenas para a apuração de tributos, para apontar as obrigações a pagar, entre outros, onde ele mesmo estará ignorando o que é exigido da sua função hoje, levando os empresários a resistirem e não fazer uso da Gestão Contábil em suas entidades.

Porém ,a verdade é que ,o Contador com visão ampla do que ocorre na empresa, com conhecimentos das conseqüências patrimoniais das ações tomadas pelos dirigentes , acrescentando isso, os conhecimentos de economia, de administração, de análise de riscos, de finanças, entre outros , passará a ser um dos profissionais de grande importância dentro das organizações.

O contexto empresarial brasileiro é composto mais de pequenas e médias empresas, porém, convém ater-se a seguinte afirmação advinda de um artigo apresentado na Revista Mensário do Contabilista ( 2003, p.16-17) :

*a importância do Contador como auxiliar gerencial não está relacionada ao tamanho da empresa. Pequenas empresas com empreendedores de grande cabeça têm nesse profissional um consultor de tão grande importância quanto as grandes empresas ;[...] empresas maiores, sem mentalidade efetivamente gerencial, não precisam do profissional a não ser para fins fiscais.*

Segundo Porter apud Nitsche ( 2002, p.7):

*quanto menor a empresa, mais importante é a estratégia. Isto se explica porque as empresas menores são mais sensíveis às variações externas, e mais vulneráveis às quedas de economia e variações no mercado, e justamente por isto, precisam ser pro-ativas, percebendo mudanças de cenário, tendo sua estrutura e continuidade muito mais facilmente abaladas do que uma empresa gigantesca e com diversas corporações ou segmentos de negócios.*

No mesmo artigo da Revista Mensário do Contabilista (2003, p.16)

encontra-se às seguintes afirmações:

*As empresas mais competitivas em 2002 foram aquelas que adotaram uma estratégia de parceria com os seus contabilistas, utilizando-se de instrumentos da Contabilidade Gerencial – responsável pelo Planejamento e Análise Gerencial que permite a avaliação constante da situação econômico-financeira da empresa.*

*Em meio a um ambiente empresarial competitivo, como o atual, a gestão contábil está definida como processo de identificação, mensuração, acumulação, análise, preparação, interpretação e comunicação de informações financeiras importantes na tomada de decisões para a administração de linha.*

*Em decorrência de todo o processo de desenvolvimento da Contabilidade Gerencial ,criou-se a necessidade de um agente que pudesse quantificar, qualificar e interpretar os efeitos de transações planejadas e outros eventos econômicos na empresa, incluindo aspectos estratégicos, táticos e operacionais , requerendo assim, uma nova postura do profissional contabilista .*

*Com a otimização do processo, por meio da informação gerencial contábil e atuação do novo Contador, gera-se um nível de eficácia e eficiência satisfatórios para pronto atendimento das necessidades do empresário, inserido num mercado cada vez mais competitivo.*

Cabe ao profissional contábil mostrar o que a Contabilidade pode fazer pelas organizações e qualificar-se para tornar-se um assessor , um consultor , um Contador Gerencial, posição esta ,que só pode acontecer através da sua

preparação, da aquisição de conhecimentos e habilidades e da sua competência profissional.

### **5.3 Sugestões para à Melhoria da Empregabilidade do Contador**

Para Minarelli ( 2002, p.11)

*a empregabilidade é uma condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.*

Pela pesquisa realizada junto ao mercado de trabalho de São Paulo, conclui-se que a empregabilidade atual para o Contador , requer o domínio das habilidades técnicas muito mais do que as habilidades humanas e conceituais.

O contexto econômico de hoje ,exige muito mais do que isso, ou seja, uma gama de conhecimentos e habilidades que deve modificar o papel do Contador dentro das empresas e conseqüentemente tende a alterar o perfil desse profissional.

Os dois parágrafos anteriores sinalizam uma dicotomia : a realidade atual versus o futuro. É o momento da reflexão. O Contador deve fazer um inventário de si mesmo, fechar o balanço e diante dos resultados, tomar a decisão do destino de sua carreira. É a ocasião para uma atitude de valorização, onde devem ser mapeadas às expectativas para atingir o futuro e traçar às estratégias

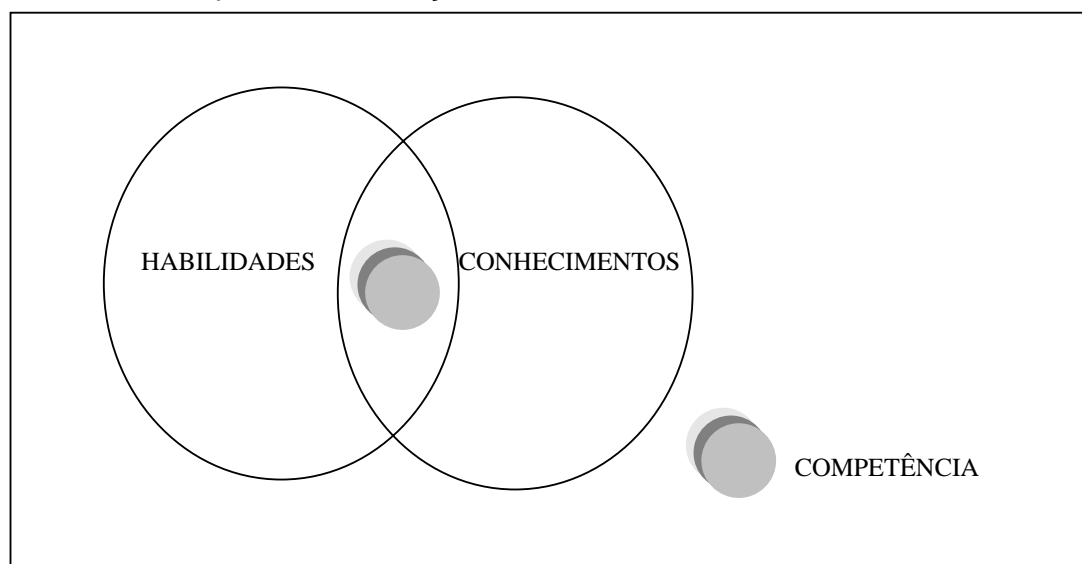
para alcançar os objetivos profissionais , como um exercício inteligente em prol de si mesmo.

Baseado na pesquisa realizada, pode-se concluir, que para o Contador ser bem sucedido, profissionalmente, deve possuir um componente fundamental: a competência .

A competência é agir com conhecimentos e habilidades no dia a dia, em todas as situações, inclusive naquelas inesperadas; é algo que se conquista pela vontade, pelo esforço e pela dedicação.

Com base na pesquisa desenvolvida, pode-se representar a competência da seguinte forma :

**FIGURA 6-** Competência :interação entre conhecimentos e habilidades





Cada um desses elementos completa o outro, pois estão interligados e devem permanecer em sintonia, em estado potencial, motivo pelo qual, o profissional contábil deve ater-se às mudanças que ocorrem no mundo, refletir sobre as suas atividades e ir em busca de uma atuação eficaz.

A competência, envolve o alcance das metas e objetivos, o que inclui a maneira de ser, de pensar, de agir, às atitudes, o comportamento, às posturas exigidas no desempenho de sua função.

O conhecimento envolve o saber, o *Know-how* de atividades, à aprendizagem contínua e a atualização constante.

As habilidades significam saber fazer, saber utilizar os conhecimentos.

O mercado de trabalho paulista ainda procura por profissionais com habilidades predominantemente técnicas, mas este perfil começa a ser alterado. A tendência do profissional contábil, é de ser um estrategista, preocupado muito mais com as questões gerenciais, do que as questões fiscais e de escrituração. Para este profissional do futuro que já se faz necessário hoje, sugere-se:

1. *Desenvolvimento profissional constante* - inclui os conhecimentos e às habilidades exigidos da profissão, incluindo as formas de ser, de

agir e de pensar do profissional , onde o autodesenvolvimento é uma das chaves para que isso ocorra.

Para Franco ( 2002, p. 31) “ o autodesenvolvimento é a única forma de se manter sempre atualizado e evitar a obsolescência “.

Hoje há alguns fatores que definem um bom profissional. Franco (2002, p.33-37), enumera alguns que afirma definir a manutenção do emprego :

- *Apresentação pessoal*
- *Facilidade de relacionamento*
- *Facilidade de comunicação*
- *Rapidez de raciocínio e decisão*
- *Criatividade*
- *Liderança*
- *Capacidade de observação*
- *Capacidade de persuasão*
- *Determinação*
- *Resistência à frustração*

Mediante os fatores relacionados, pode-se dizer que o autodesenvolvimento profissional requer :

- a) zelo da auto-imagem;
- b) a disposição para redirecionar a carreira ou encontrar uma nova função;

- c) avaliação periódica da sua bagagem profissional. O levantamento periódico da bagagem profissional pode levar o Contador ao reenquadramento de suas habilidades, dos seus conhecimentos e experiências e torná-lo hábil para novos cargos e novas oportunidades;
- d) aprender a abandonar procedimentos obsoletos e observar coisas novas e necessárias ao seu desenvolvimento profissional. Neste aspecto faz-se uma ressalva: é preciso conhecer recursos novos, porém sabendo conservar o que sempre foi considerando relevante; a profissão contábil precisa estar fundamentada nas técnicas ;
- e) avaliação periódica dos conhecimentos que deverá estar fundamentada na prática, em cursos, seminários, leituras gerais, leituras especializadas, palestras, exposições, pesquisas, teleconferências , congressos, contato com órgãos de classe, entre outros.

Salienta-se que um curso de pós graduação - *stricto sensu* é uma excelente oportunidade para que o profissional contábil desenvolva algumas habilidades que sua atuação atual com tendências para o futuro exige, como por exemplo aprender a pesquisar, a expressar-se , entre outros.

- 2) *ser idôneo* - conduzir o seu trabalho dentro de princípios legais e éticos; evitar envolvimento com ocorrências fraudulentas;
- 3) *ter saúde física e mental*, o que requer o equilíbrio entre os vários papéis que desempenha na vida, evitando o desgaste exagerado;
- 4) *aprender a administrar o presente*;
- 5) *saber administrar o seu tempo* ;
- 6) *adquirir capacidade de sintetizar informações*, o que requer rapidez de raciocínio.
- 7) *equilíbrio emocional* .

No que se refere às competências exigidas no mercado de trabalho no exterior<sup>27</sup>, Oliveira (2000, p.101-103), afirma que, nos Estados Unidos, o Departamento de Trabalho tem uma lista de competências traçando o seguinte perfil de habilidades:

1. **Competências para a Comunicação**
  - a) *Leitura*
  - b) *Escrita*
  - c) *Escuta ativa*
  - d) *Expressão oral*

---

<sup>27</sup> refere-se a todos os profissionais de modo geral

Quanto a esse grupo de competências, salienta-se que a qualidade nas comunicações é a forma mais segura para o exercício da liderança eficaz, e exigem : administração das inibições, a automotivação, a organização de idéias, a empatia, o cuidado com as expressões vocais, corporais, que exige treino constante.

2. **Competências Matemáticas**

- a) *Cálculo*
- b) *Raciocínio matemático*

3. **Competências para solução de problemas e tomada de decisões**

- a) *Pensamento criativo*
- b) *Tomada de decisão*
- c) *Visualização mental*
- d) *Saber aprender*
- e) *Visão sistêmica*

4. **Competências no trato de situações**

- a) *Responsabilidade*
- b) *Auto-estima*
- c) *Sociabilidade*
- d) *Autogestão*
- e) *Integridade/honestidade.*

Ressalta-se que muito embora, as habilidades requeridas no mercado de trabalho de São Paulo, ainda visualizem um profissional técnico, isso vem

exigindo mudanças e o profissional contábil deve ir se preparando para atendê-las, porque um novo perfil começa a ser definido.

Segundo Franco, (2002, p.39) o perfil moderno exigido de um profissional hoje é :

**NOVO PERFIL**

***Iniciativa***

***Liderança***

***Criatividade***

***Autodesenvolvimento***

***Multifuncionalidade***

***Agilidade***

***Flexibilidade***

***Gerenciar o risco***

***Educador***

***Lógica de raciocínio***

***Prontidão para resolver problemas***

***Habilidade para lidar com as pessoas***

***Trabalho em equipe***

***Conhecimento de línguas***

***Informática***

***Resistência emocional***

Mediante o perfil traçado, pode-se dizer que o Contador do futuro , de quem é exigido envolvimento no processo decisório e capacidade para fazer acontecer, deve possuir às seguintes características:

Comprometido

Entusiasta

Humano

Motivador

Vontade de aprender

Visão estratégica

Capacidade de ensinar

Empreendedor

Ético.

Trata-se de uma lista infundável, porque retrata um perfil em aberto sempre pronto a receber novas posturas, características, habilidades conhecimentos e inovações.

Conclui-se , neste capítulo, que o profissional contábil, seja em qualquer função que exerça, seja como empregado, seja como empregador, prestador de serviços como autônomo , seja como consultor de sistemas de informações, entre outros, deve possuir sólida formação básica, precisa estar em contínuo processo de formação para inserir-se no mundo de trabalho, que é muito

maior do que um conjunto de empresas a oferecer empregos, pois trabalho existirá onde houver problemas que necessitem de soluções. Tudo é mercado. O que é preciso é aprender a aprender sempre ,e isso exige esforço constante, porém pode garantir trabalho no presente e no futuro.

Com relação ao mercado de trabalho na cidade de São Paulo, no tocante ao Contador, não é para um profissional principiante, porém cabe a cada profissional ,a capacidade de encontrar o seu espaço e exercer a sua profissão.



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desenvolvimento deste trabalho mostrou que o cenário do sistema capitalista continua sem alteração : sobressai-se aquele mais inteligente, mais habilidoso, mais competente - aquele que sabe usar de forma diferente a sua capacidade de acompanhar os avanços que ocorrem no mundo

As empresas revêm o seu ativo humano, os seus estilos de gestão para que possam continuar atuando competitivamente dentro da conjuntura econômica atual. As IES são convidadas a rever os seus currículos e adaptá-los às exigências que às empresas passam a fazer dos seus profissionais. Os profissionais devem pensar e repensar suas carreiras. Para tanto precisam estar cientes dos conhecimentos e das habilidades necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional , ou seja, o que devem tornar-se para oferecer o melhor trabalho.

Os atributos exigidos para a prática contábil, hoje , podem ser vistos como o resultado de uma mudança social e econômica provenientes da globalização da economia, do avanço tecnológico e da velocidade das informações, onde o senso crítico, o valor pensante e a autodeterminação ,ainda são as vias de acesso aos postos do mercado de trabalho.

Hoje o mercado de trabalho não diz respeito apenas aos conhecimentos necessários para que o profissional possa desempenhar a sua função, ele prescreve os modos de agir e os tipos de personalidade desejada, requer um "*saber ser*", o que engloba seus valores internos e externos.

Baseado neste contexto, este trabalho buscou mostrar os conhecimentos e às habilidades exigidas no mercado de trabalho para o Contador na cidade de São Paulo, no período de janeiro a dezembro de 2002, além de apontar às tendências para o futuro da profissão contábil.

Após a análise dos elementos que nortearam à pesquisa para a elaboração deste trabalho, concluiu-se que o objetivo foi atingido, pois possibilita à reflexão sobre à atuação profissional do Contador no contexto atual, podendo contribuir para à melhoria profissional do mesmo também para o futuro e levá-lo a escolha de um caminho que o direcione ao êxito que pretende alcançar.

O problema foi respondido, pois aponta os conhecimentos e às habilidades - a competência, que o Contador deve possuir para o melhor desempenho de suas funções na atual conjuntura econômica.

A intenção de provocar reflexão que conduza a uma nova postura profissional, validou à hipótese, pois através da identificação dos conhecimentos

e das habilidades necessárias ao bom desempenho profissional é possível levar este profissional a uma análise , a avaliação de si mesmo, e a repensar a sua carreira, e se necessário ,corrigir a rota e se preciso for, desenvolver a capacitação pessoal e profissional que o momento exige, frente às novidades advindas do mundo em que ele atua, levando-o a uma atuação mais eficaz diante das novas exigências de sua profissão.

A pesquisa ainda deparou-se no mercado de trabalho paulista com empresas que procuram por Contadores técnicos , porém começa a mostrar que a atuação profissional ultrapassa a sua área específica de atuação e se integra a outras áreas de conhecimentos como Administração, Direito, Métodos Quantitativos, entre outras.

A profissão do Contador envolve a prática, porém o estudo acadêmico ainda desenvolve conhecimentos em circuito fechado, afastados da realidade, transmitidos de maneira que nem sempre corresponde às exigências dessa prática.

Diante disso, também foram abordados aspectos ligados a sua formação profissional e ao desempenho dos órgãos de registro e fiscalização em prol da melhor atuação deste profissional.

A pesquisa indicou que as IES precisam repensar as suas atuações perante os cursos de Ciências Contábeis que ministram, com vistas a fornecerem formação de profissionais aptos para enfrentar um mercado de trabalho sempre em transformação.

Por meio da pesquisa pode-se constatar que o mercado de trabalho busca profissionais qualificados e não simplesmente diplomados, pois sinalizou à exigência de habilidades técnicas, pessoais ,além das conceituais, necessárias para um profissional qualificado atuar no presente ,o que requer a aquisição de qualidades objetivas e subjetivas, flexibilidade, facilidade de adaptação, e para tanto é preciso saber fazer uso da inteligência racional unida à emocional , fato ser a emoção que permite o fluir das idéias criativas para a tomada de decisões ao passo que o uso saudável da razão proporciona um melhor desempenho profissional.

As ofertas de trabalho pesquisadas foram direcionadas a profissionais habilidosos sob o ponto de vista técnico, porém no presente momento, isto não poderia estar acontecendo, pois a profissão requer outras habilidades, impostas pela nova gestão dos negócios , que exigem deste profissional assessoria e capacidade de gerenciar com integridade e ética profissional.

Muito embora, as IES e os órgãos de classe tenham responsabilidade no desempenho dos seus profissionais, salienta-se que a carreira profissional é responsabilidade de quem a desenvolve. Para tanto, o profissional contábil não pode estar preso ao passado, sim focar-se no presente, observar às tendências pessoais, profissionais e universais, pois é disso que dependerá o seu futuro profissional. O Contador deve estabelecer o seu planejamento de carreira, avaliando e reavaliando-se sempre que necessário, reconhecer o que é preciso mudar e proceder às mudanças.

No campo profissional, a dedicação de aprimorar-se deve estar presente todos os dias, porque é sempre necessário somar mais habilidades e conhecimentos e estar sintonizado com às exigências crescentes do mundo profissional, num processo contínuo de autodesenvolvimento e de autogestão.

Descobrir, desenvolver e empregar os conhecimentos e habilidades necessárias é o verdadeiro *plus* profissional de hoje.

O perfil moderno do Contador é composto por uma lista extensa de atributos que não se esgotam, ao contrário abre espaço para novos acréscimos.

A pesquisa apontou que muito além da empregabilidade, da proficiência em línguas, de conhecimentos técnicos, de tecnologia da informação, entre

outros, acima de tudo deve haver o aperfeiçoamento constante do aprendizado em todos os campos do saber. É preciso deixar de ser apenas mais um bacharel e conscientizar-se de que há lições que quando não ensinadas, precisam ser aprendidas.

A pesquisa também sinalizou que o mundo dos negócios está cada vez mais complexo, além de não ser mais limitado por fronteiras, e assim, espera-se que o Contador tenha uma visão de futuro, que saiba acompanhar os avanços de todas às áreas, interagir com equipes, empresas, sociedade, órgãos de classe , entre outros.

O mercado de trabalho para o Contador é amplo. As perspectivas para a profissão são extraordinárias, então não há barreiras para aquele que tem competência, pois este é o profissional que busca aprimoramento contínuo através da educação continuada e tem sempre disposição para aprender o que é necessário e para desaprender o que tornou-se obsoleto e reaprender sempre o que for preciso, derrubando bloqueios, adquirindo conhecimentos e habilidades assim como, qualidades objetivas e subjetivas que hoje passam a ser as mais necessárias na formação profissional .

A pesquisa pretende contribuir para levar o profissional contábil a um confronto entre as habilidades e conhecimentos requeridas pelo mercado de

trabalho atual e a observar a tendência da sua profissão para o futuro. Isso requer auto-avaliação e análise. A esta análise devem-se seguir ações que levem à construção de nova competência e ao aprimoramento da atual e o leve à decisão de capacitar-se para o mercado presente e futuro.

A competência pode ser vista como um processo de aprendizagem que jamais termina, pois não é estabelecida de uma só vez , e por não ser algo estático, é construída diariamente e se apresenta como um ideal a ser alcançado.

Esclarece-se , portanto, que o acesso aos conhecimentos e habilidades não é suficiente para a garantia do sucesso profissional, é preciso compreensão, prática e entendimento claro dos conceitos que nelas existem e do saber descrever a integração sinérgica que as compõem.

Seguir a lista de um "*perfil ideal*" pode não ser o diferencial. O talento é a diferença; porque é a expressão do que há de melhor em cada um individualmente, combinado com o papel que se tem a desempenhar, porém é algo que pode ser construído com fruto de muita dedicação e depende do saber muito bem quem se é efetivamente.

As exigências padronizadas como saber línguas informática, cursar uma pós graduação , entre outros , podem ser importantes , mas não suficientes

para garantir o desenvolvimento profissional. Hoje só possuir conhecimentos não basta, é preciso ser rápido ,no trato das informações, na tomada de decisões , na geração de idéias. É necessário ter autonomia pessoal para tornar-se um profissional de ponta, numa estratégia contínua de curto e longo prazo , em que o planejamento estratégico torna-se indispensável para o gerenciamento da carreira ,e deve conter a decisão de ocupar um lugar criativo nos processos de trabalho.

É preciso criar a sua *boa marca*, lembrando sempre que nenhum profissional é insubstituível, porém, vencerá sempre aquele que melhor apresentar o seu marketing profissional e vender o seu produto, e portanto salienta-se que o sucesso do Contador está também na conscientização do seu compromisso com a profissão e consigo mesmo.

Alerta-se que neste trabalho ,não há o estabelecimento de uma conduta definitiva de atuação do Contador , sim uma contribuição que serve como base para adaptações que se fazem necessárias frente às exigências das mudanças que ocorrem no mundo.

O trabalho desenvolvido engloba temas como competência, habilidades e conhecimentos ,que levantam a própria questão do aprendizado que causa mudanças de comportamento decorrentes da própria experiência.



O aprendizado passa , então a ser a maior habilidade requerida deste profissional, pois é aquela que afeta substancialmente o seu crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, o que requer o compromisso de aprender por toda à vida.

O que pode-se concluir , diante dos resultados da pesquisa é que o Contador tem muito a aprender sobre o seu verdadeiro papel e muito a fazer na busca da sua competência profissional.

O que produzirá esta competência é a integração e a coordenação do conjunto de habilidades e dos conhecimentos que na sua manifestação correta poderá caracterizar à atuação diferenciada.

## SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

No decorrer deste trabalho deparou-se com situações que chamaram a atenção e que podem ser assuntos de novas pesquisas:

- 1) A formação para o trabalho exige hoje níveis cada vez mais altos de educação básica e geral. Baseado nesta afirmação, pode-se questionar como a educação básica ( ensino Fundamental e Médio) de má qualidade influenciam na formação superior do profissional contábil.
- 2) Quais conteúdos podem ser inseridos na grade curricular das IES para a melhor aquisição de conhecimentos e habilidades exigidas pelo atual mercado de trabalho na área contábil.
- 3) O que as IES estão fazendo para adaptar as suas grades curriculares ao mercado de trabalho mediante a autonomia que possuem para isto, recebidas através da Resolução 3/92 e o Edital 4/97 .
- 4) Como deve ser conduzido o ensino nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, mediante as mudanças impostas pelo mercado de trabalho de hoje e atender às tendências do profissional do futuro.

- 5) Como um curso de pós graduação *stricto sensu* pode contribuir no desenvolvimento das habilidades e dos conhecimentos exigidos do Contador na sua atuação profissional .
- 6) Pesquisa mais aprofundada para analisar à demanda do mercado de trabalho por habilidades técnicas, pessoais e conceituais, observando para isso o porte e a nacionalidade das empresas.
- 7) A importância da correta descrição de cargos do profissional contábil, diante da atual conjuntura econômica, com vistas às necessidades futuras.
- 8) Diante do novo perfil do profissional contábil, quais os caminhos a Fecap deve seguir para fazer as alterações na grade curricular, visando à melhoria no seu curso de Ciências Contábeis.
- 9) O que os órgãos de classe, as IES e o profissionais contábeis podem fazer juntos para atender às exigências do mercado de trabalho presente e futuro.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - NBR 6023 - Informações e documentação - Referências - **Elaboração**. Rio de Janeiro, 2002.

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - NBR 10520 Informação e documentação –**citações em documentos**- apresentação - Rio de Janeiro, 2002.

ABRANTES, J.S. **Em sintonia com o mercado**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 121, p. 6-7. Janeiro-Feveiro. 2000.

AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. **AICPA core competency framework for entry into the accounting profession – personal competencies** . Disponível em <[www.aicpa.org/edu/corecomp.htm](http://www.aicpa.org/edu/corecomp.htm)> . Acesso em 20/06 /03.

\_\_\_\_\_. **AICPA core competency framework for entry into the accounting profession – functional competencies**. Disponível em <[www.aicpa.org/edu/corecomp.htm](http://www.aicpa.org/edu/corecomp.htm)> . Acesso em 20/06 /03.

\_\_\_\_\_. **AICPA core competency framework for entry into the accounting profession – broad business perspective competencies**. Disponível em <[www.aicpa.org/edu/corecomp.htm](http://www.aicpa.org/edu/corecomp.htm)> . Acesso em 20/06 /03.

ALVES, T. **Prática de ação social e vivência no exterior tornam profissional cobiçado**; O Estado de São Paulo. São Paulo. 12.01.2003. p.Ce1.

ANTUNES, M. T. P. **Capital intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000. 139p.

ARAÚJO, L.C.G. **Organização, sistemas e métodos e as modernas ferramentas de gestão organizacional**. São Paulo: Atlas, 2001, 311p.

BACCI, J. **Estudo exploratório sobre o desenvolvimento contábil brasileiro- uma contribuição ao registro de sua evolução histórica** . São Paulo. Centro Universitário Álvares Penteado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. Dissertação de Mestrado. 2002.175p.

BAPTISTA, C.G. **Técnicos em contabilidade só poderão se registrar em CRC se concluírem o curso até o exercício de 2003**. Boletim CRCSP, nº 144, jan/fev. 2003.

BOBBLIO, N; NICOLA, M; GIANFRANCO, P. **Dicionário de política**. Vol.1 5 ed. São Paulo: UnB, 2000.1318p.

BRASIL. Ministério da Educação - MEC. **Edital nº 4/97, 1997**. Disponível em <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em 13/04/03.

BRASIL. **Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF ( Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000)** . Disponível em : < [http://stn.fazenda.gov.br/ht/lei\\_responsabilidade\\_fiscal.asp](http://stn.fazenda.gov.br/ht/lei_responsabilidade_fiscal.asp)>. Acesso em 30 dez.2002.

BRASIL. **Resolução 3 de 05/10/1992 do Conselho Federal de Educação** – Fixa os Mínimos de Conteúdo e Duração do Curso de Graduação em Ciências Contábeis.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação. **Lei 9394 de 20/12/1996**. 3 ed. DP& A ,2000. 134p.

BRASIL. **Resolução 853 de 28/07/1999 do Conselho Federal de Contabilidade** – Institui o Exame de Suficiência como Requisito para Obtenção de Registro Profissional no CRC.

BRASIL. **Parecer CES/CNE 0146/2002 – Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Direito, Ciências Econômicas, Administração, Ciências Contábeis, Turismo, Hotelaria , Secretariado Executivo, Música, Dança , Teatro e Design**. Disponível em :<[http://www.abmes.org.br/Abmes/Legislac/2002/parecer/Par\\_CES\\_146\\_030402.htm](http://www.abmes.org.br/Abmes/Legislac/2002/parecer/Par_CES_146_030402.htm)> . Acesso em 19 abr. 2002.

BRASIL. **Portaria nº 1295/2001 – Criação do Exame Nacional de Cursos – Provão**.

BRASIL. **Edital 04/97 do Ministério da Educação – Fixa as Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação** . Disponível :< <http://www.mec.gov.br>> . Acesso em 15 abr. 2003.

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**. São Paulo. Centro Universitário Álvares Penteado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. Dissertação de Mestrado. 2002.142p.

\_\_\_\_\_ ; PELEIAS.I.R. **Diretrizes curriculares do curso de graduação em ciências contábeis x exigências do mercado de trabalho para área contábil**

**na grande São Paulo** . Revista Paulista de Contabilidade –São Paulo , nº486, p.11. Janeiro. 2003.

CARIBÉ, R. CARIBÉ , C. **Introdução à computação**. São Paulo: FTD, 1996. 214p.

CARMO, P. S. **O trabalho na economia global**. 2 ed. São Paulo: Moderna, 1999. 72p.

CASTRO, A. P. **Zapp! em ação**. 2 ed. Rio de Janeiro : Campus, 1994.190p.

CATHO online - **Busca de empregos**. Disponível em < <http://www.catho.com.br>.> Acesso: janeiro a dezembro. 2002.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall.2002. 242p.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2000. 631p.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002 a .631p.

\_\_\_\_\_.**Carreira e competência** - gerenciando o seu maior capital. São Paulo: Saraiva, 2002.134p.

\_\_\_\_\_.**Teoria geral da administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Vol. II. 831p.

\_\_\_\_\_. **Administração de Recursos Humanos** - Fundamentos básicos. 4 ed. Atlas. São Paulo: Atlas, 1999.194p.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**. Rio de janeiro: Campus, 1999 a . 457p.

\_\_\_\_\_. **Iniciação à administração geral**. 2 ed. São Paulo: Makron Books. 1994. 80p.

\_\_\_\_\_.**Iniciação à mecanografia e processamento de dados**. São Paulo: Makron Books. 1989. 77p.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - **Resultado do 6º Exame de Suficiência realizado em 29/09/02**. Dispñível em < [http:// www.cfc.org.br](http://www.cfc.org.br)> .Acesso em14 jan. 2003

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO. **História da regulamentação da profissão de contabilista**. 2002. Disponível em: <<http://www.crcsp.org.br/conheca%20o%20crc/historia.htm>>. Acesso em 31 dez. 2002.

\_\_\_\_\_. **Resultado de 6º Exame de Suficiência realizado em 29/09/02**. Disponível : <[http:// www.crcsp.org.br](http://www.crcsp.org.br) > . Acesso em 14 jan. 2003.

COSENZA, J.P. **Perspectivas para a profissão contábil num mundo globalizado -"um estudo a partir da experiência brasileira**. Revista Brasileira de Contabilidade -Brasília, n .130. p. 56. Julho - agosto. 2001.

COTRIM, C.L. **Contribuição ao estudo da avaliação e contabilização do goodwill-** São Paulo. Centro Universitário Álvares Penteado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. Dissertação de Mestrado. 2002.133p.

CRAWFORD, R. **Na era do capital humano**. São Paulo: Atlas, 1994. 186p.

CREPALDI, S. A .**Contabilidade gerencial** . São Paulo: Atlas ,1998, 273p.

DIÁRIO OFICIAL ESTADO DE SÃO PAULO - **Desemprego em SP atinge mais elevada marca em 20 anos** - Empresarial de 24 de outubro de 2002.

DORON, R. PAROT,F. **Dicionário de psicologia**. São Paulo: Ática, 2000. 863p.

ECHEVERRIA, I. **O profissional da contabilidade e o mercado de trabalho**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília., n 122. Março-abril. 2000.

FACULDADES INTEGRADAS TOLEDO ARAÇATUBA . **Mercado de Trabalho**. Disponível em: <[http://www.toledo.br/cursos/graduacao/contabeis\\_mercado.php](http://www.toledo.br/cursos/graduacao/contabeis_mercado.php)>. Acesso em 3 jun.2003.

FAZAN ,E. **A contabilidade e o contexto brasileiro – uma abordagem sobre o desenvolvimento científico baseado na evolução histórica**. São Paulo. PUC-SP. Dissertação de Mestrado. 2001.133p.

FABRI, P.E. **Boletim CRC-SP, ANO XXXIII - Julho/Agosto, 2002, p 2**.

FERNANDES, M.E. **Avaliação da escolha de um sistema enterprise resource planning ( ERP) por empresários de empresas de médio porte do segmento de distribuição na grande São Paulo**. São Paulo. Centro Universitário Álvares Penteado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. Dissertação de Mestrado. 2002.119p.

FERREIRA, A. B. **Novo dicionário - o dicionário da língua portuguesa** - séc. XXI. 3 ed. São Paulo: Nova Fronteira. 1999. 2.128p.

FIGUEIREDO, J.C. **Como anda a sua carreira ?** São Paulo: Infinito . 2000.188p

FLORENTINO, A .M. **O crescente domínio da matemática no desenvolvimento da contabilidade** . Revista Brasileira de Contabilidade – Brasília, nº 115, p.25, janeiro/fevereiro. 1999.

FRANCO, H. **Contabilidade Geral**. 23 ed. São Paulo: Atlas.1997. 407p.  
\_\_\_\_\_. **A contabilidade na era da globalização**: temas discutidos no XV congresso mundial de contadores, Paris de 26 a 29-10-1997. São Paulo: Atlas, 1999. 400p.

\_\_\_\_\_. **Deve a educação profissional continuada (EPC) ser compulsória ou facultativa? Por quê?** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.85, p.76.1993.

FRANCO JR, C.F. **E. business**. São Paulo: Atlas.2001.281p.

FRANCO, S. **Criando o próprio futuro** . 6 ed. São Paulo : Futura, 2002,216p.

FOLHA DE SÃO PAULO - **Caderno Empregos** - Janeiro a Dezembro /2002.

GALEGALE, N.V. **A tecnologia da informação e a contabilidade gerencial** – Teleconferência – CRC-SP, Abril, 2003.

GATTI, I.C. **As empresas de serviços contábeis no ano 2000**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 121, p. 15. Janeiro-Fevereiro. 2000.

GIL, A . L. Auditoria de Negócios . São Paulo: Atlas, 2000, 240p.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**. 67ed. Rio de Janeiro: Objetiva. 1995, 370p.

GORDINHO, M.C. **Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado :Fecap : 100 anos**. São Paulo: Marca d'Água, 2002,135p.

HENDRIKSEN, E. S. BRENDA, M. F. V. **Teoria da Contabilidade**. 5 ed. São Paulo: Atlas. 1999, 550p.

HOLLAND, C.B. **A profissão de contador na atualidade e sugestões para o seu futuro**. Boletim do Ibracom , São Paulo, n 266, julho.2000.



HORNGREN, C. T; FOSTER, G.; DATAR, S. M. **Contabilidade de Custos** . 9 ed. Rio de Janeiro: LTC. 2000. 717p.

HUNTER, K.G. **A better and stronger profession – the practical accountant**. Boston, Feb 2003. Disponível em:< <http://www.fecap.br/proquest>>. Acesso em 3 jun.2003.

IANNI, O. **A era da globalização**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1996. 325p.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da Contabilidade**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2000. 226p.

\_\_\_\_\_ ; MARTINS, E; KANITZ, S.C; RAMOS, A.T; CASTILHO, E; BENATTI, L; WEBER FILHO, E; DOMINGUES JR, R. **Contabilidade Introdutória**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 1996. 306p.

KOLIVER, O. **A legislação profissional e o incentivo ao exercício ilegal das prerrogativas dos contabilistas**. Revista Brasileira de Contabilidade.- Brasília, n 124, p. 91, 96, 97. Julho-Agosto. 2000.

\_\_\_\_\_. **Os exames de estado e de competência e a profissão contábil**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n 116, p.36. Março-Abril. 1999.

\_\_\_\_\_. **O ensino universitário, os exames de competência e a educação continuada na busca da excelência e do exercício profissional pleno**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.107, p.106,107. Setembro - Outubro. 1997.

\_\_\_\_\_. **A projeção da classe na sociedade**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 86, p. 86. Março. 1994.

KOUNROUZAN, M.C. **O perfil do profissional contábil, exigido pelo novo contexto econômico brasileiro, a partir da década de 80**. São Paulo. Centro Universitário Álvares Penteado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. Dissertação de Mestrado. 2003.160p.

KRAEMER, M.E.P. **O papel do profissional contábil no contexto organizacional**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 121, p.82. Janeiro - fevereiro. 2000.

\_\_\_\_\_. **Provão: o desafio na qualidade e avaliação dos cursos de ciências contábeis**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.134, p. 33,38 Março - Abril. 2002.

LAFFIN, M. **O professor de contabilidade no contexto de novas exigências.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.127, p.25, 29, 71. Janeiro - Fevereiro. 2001.

LUCA, T. R. **Indústria e Trabalho na história do Brasil.** São Paulo: Contexto, 2001.113p.

LUIZ, S. **Organização e técnica comercial.** 18 ed. São Paulo: Saraiva, 1995.320p.

\_\_\_\_\_; MARION, J. C. **Dicionário de termos de contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2001. 214p.

MANAGER ASSESSORIA EM RECURSOS HUMANOS. Disponível em :<[www.manager.com.br](http://www.manager.com.br)> . Acesso: janeiro a dezembro de 2002.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica.**3 ed. São Paulo: Atlas, 2000, 289p.

MARION, J.C. **O ensino de contabilidade.** São Paulo : Atlas, 1996. 124p.

\_\_\_\_\_; SANTOS, M.C. dos. **Os dois lados de uma profissão.** Boletim Ibracon. São Paulo. n.265, p 2- 5. Junho - 2000.

MENSÁRIO DO CONTABILISTA. **Contabilidade gerencial: o contabilista é para a empresa o que o médico é para seu paciente.** São Paulo, n.481, p.16. Janeiro. 2003

MESSMER, M. **How to select a staffing firm – the national public accountant** .Washington, Dec 2000/Jan.2001.Disponível em:< <http://www.fecap.br/proquest>>. Acesso em 3 jun.2003.

MILLS, D.Q. **Empowerment: um imperativo.** Rio de Janeiro: Campus, 1996, 152p.

MINARELLI, J. A . **Empregabilidade:o caminho das pedras.** 18 ed. São Paulo: Gente, 2002, 115p.

MOSCOVE, S. A ; SIMKIN, M.G; BAGRANOFF, N.A. **Sistema de informações contábeis.** São Paulo: Atlas, 2002, 451p.

\_\_\_\_\_.**Core concepts of accounting information systems.** 6 ed. United States of America : John Wley & Sons, Inc , 1999, 488p.

MOTTA, F.C. **Qualificação globalizada**. Boletim do Ibracon, n.240, p.2. Maio. 1998.

NISEMBAUM, H. **A competência essencial**. São Paulo: Infinito, 2000, 118p.

NITSCHKE, G.J. **Contabilidade gerencial – base para avaliação do desempenho empresarial**. Revista Paulista de Contabilidade. São Paulo, n.483, p.7, março, 2002.

NONAKA, I; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997, 358p.

NORRIS ,G. ; HURLEY, J.R.; HARTLEY, K.M.; DUNLEAVY, J.R.; BALLS, J.D. **E. business e ERP: transformando as organizações** . Rio de Janeiro : Qualitymark, 2001, 193p.

NOSSA, V. **Ensino da contabilidade no Brasil: uma análise crítica da formação do corpo docente**. Dissertação de mestrado. São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.1999, 158p.

O ESTADO DE SÃO PAULO - **Caderno Empregos** - Janeiro a Dezembro/2002.

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento estratégico**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1987.267p.

OLIVEIRA, M. A. **O novo mercado de trabalho**. Rio de Janeiro. Senac, 2000. 216p.

PADOVEZE, C. L. **Aspectos da gestão econômica do capital humano**. Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, n.14 - p.4, dez.2000.

PALADINI, E. P. **Qualidade total na prática**. 2 ed. São Paulo : Atlas, 1997, 217p.

\_\_\_\_\_. **Proposta de modelo conceitual para estudo e estrutura da contabilidade gerencial com enfoque em resultados**. Tese de Doutorado - São Paulo - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 1998.

PEIXE, B.C.S. **Balanço Social: poder de difusão da informação**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília. N. 122, p. 63. Março - Abril. 2000.

PELEIAS, I.R. **Desafios e possibilidades para o contabilista no ambiente dos sistemas integrados**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.132, p.41,45,50,51. Novembro-Dezembro. 2001.

\_\_\_\_\_. **O controle interno no ambiente de sistemas integrados**. IOB. Temática Contábil e Balanços. Boletim 15/2000.

\_\_\_\_\_; PARISI, C. **Contribuições e limitações dos sistemas integrados às funções da controladoria no novo cenário de negócios**. In : XIII Asian Pacific Conference on International Accounting Issues. Rio de Janeiro: 2001.

PEREZ, A. C. **La profesion contable hoy y a futuro**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n 103, p.68. Janeiro/fevereiro. 1997.

PEREZ JR, J. H; OLIVEIRA, L. M. de; COSTA, R. G. São Paulo: Atlas, 1999. 312p.

PINTO, L.M.Z. **Uma contribuição para a melhoria da qualidade do ensino superior de ciências contábeis: um estudo de caso**. Dissertação de Mestrado. São Paulo. Fundação Escola de comércio Álvares Penteado. 2001. 118p.

PIRES, L.G.B. **A contabilidade atual atende à imposição do desenvolvimento econômico do país?** Revista Brasileira de Contabilidade – Brasília. n 125, p.22. 2000.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 2000.205p.

\_\_\_\_\_. **A década dos mitos**. São Paulo: Contexto, 2001. 182p.

PRAXEDES, W. PILETTI, N. **O mercosul e a sociedade global**. 12. ed. São Paulo : Ática , 1999. 88p.

RAUPP, E.H. **A Contabilidade e o valor real das empresas mediante identificação dos valores internos**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 128, p.52,55. Janeiro - Fevereiro. 2001.

REZENDE, D. A. **Tecnologia da informação integrada à inteligência empresarial**. São Paulo: Atlas, 2002, 155p.

RIBEIRO, O.M. **Contabilidade geral fácil**. São Paulo: Saraiva, 1997, 475p.

RICARDINO FILHO, A .A .**Do steward ao Controller, quase mil anos de Management Accounting : o enfoque anglo-americano**. São Paulo- FEA-USP- Dissertação de Mestrado . 1999. 238p.

- RIOS, T. A . **Ética e competência**. São Paulo: Cortez, 2000, 86p.
- RODRIGUES, G. Boletim CFC-SP, ano XXXII I- maio-junho, 2002, nº 140. p.20
- ROSA, P. M. da. **A Contabilidade no Mercosul**. São Paulo: Atlas, 1999. 155p.
- SANDRONI, P. **Novíssimo dicionário de economia**. 2 ed. São Paulo: Bester Seller, 1999. 265p.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 21 ed. São Paulo: Cortez. 2000. 278p.
- SCHERMERHORN, Jr, J.R. **Administração**. 5 ed. Rio de janeiro: LTC, 1999.395p.
- SCHMIDT, P. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman. 2000.231p.
- SILVA, R.C. **A contabilidade sempre foi a sua vocação**. Revista Brasileira de Contabilidade. - Brasília, n.86, p. 90. Março. 1994.
- SILVA, A .C.R. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade** .São Paulo: Atlas, 2003, 181p.
- SINGER, P. **Globalização e desemprego**. 4 ed. São Paulo : Contexto, 2000. 139p.
- SOARES, P. **Desemprego em SP é o maior da história**. Folha de São Paulo. Folha Dinheiro, B1- Outubro. 2002.
- STRAIOTO, D.M.G.T. **A contabilidade e os ativos que agregam vantagens superiores e sustentáveis de competitividade - O capital intelectual**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n 124, p.34. Julho-Agosto. 2000.
- SCHWEZ, N. **Responsabilidade social: meta e desafio do profissional da contabilidade para o terceiro milênio**. Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 130, p. 73-79. Julho-Agosto. 2001.
- SOUZA,M.M. **Quando a universidade tenta corrigir o português**. O Estado de São Paulo . O Estado de S. Paulo Geral, A-12- Março.2003.
- TACHIZAWA, T; SCAICO, O. **Organização flexível**. São Paulo: Atlas, 1997. 335p.

VARELLA, M. **Contabilistas conquistam mais espaço nas administrações municipais.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 127, p.8-9. Janeiro - Fevereiro. 2001.

\_\_\_\_\_. **A contabilidade e a nova economia.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n 124, p.17. Julho-Agosto. 2000.

\_\_\_\_\_. **Profissional contábil é fundamental para assegurar legalidade.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n 125, p.16. Setembro - Outubro. 2000.

VASCONCELOS, N.P. **Uma contribuição para a melhoria da qualidade do ensino superior da contabilidade - uma abordagem sistêmica.** Tese de Doutorado. São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 1995. 134p.

\_\_\_\_\_. N. P. **Manual para edição de trabalhos acadêmicos.** São Paulo: Fiuza, 2002. 256p.

VASCONCELOS, Y, L.; VIANA, A .L. **Evidenciação: Forma e qualidade.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.134, p.21,22. Março-abril. 2002.

VASCONCELOS, Y.L. **A Universidade frente ao problema da formação intelectual no curso de ciências contábeis.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 127, p.67. Janeiro-Fevereiro. 2001.

\_\_\_\_\_. **A atitude científica como necessidade profissional e o emprego das práticas de campo no ambiente acadêmico.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n. 135, p. 46-47. Maio-Junho. 2002.

\_\_\_\_\_. **A ciência contábil e a era da informação.** Revista Brasileira de Contabilidade, n.126, p.20. Novembro-Dezembro. 2000.

WERNKE, R. **A contabilidade e as inovações tecnológicas recentes.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.124, p.19-29. Julho-agosto. 2000.

\_\_\_\_\_. **Contabilidade para a nova economia.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.131, p.31,32. Setembro/Outubro. 2000.

\_\_\_\_\_. **Gestão estratégica de custos: o alcance de vantagem competitiva por meio da gestão de custos.** Revista Brasileira de Contabilidade - Brasília, n.127, p 71. Janeiro - Fevereiro. 2001.