

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
NÍVEL MESTRADO**

**CHARLINE BARBOSA PIRES**

**A FORMAÇÃO E A DEMANDA DO MERCADO DE TRABALHO DO CONTADOR  
NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE - RS**

**SÃO LEOPOLDO**

**2008**

**CHARLINE BARBOSA PIRES**

**A FORMAÇÃO E A DEMANDA DO MERCADO DE TRABALHO DO CONTADOR  
NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE - RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

**ORIENTADOR: PROF. DR. ERNANI OTT**  
**CO-ORIENTADOR: PROF. DR. CLÁUDIO DAMACENA**

**SÃO LEOPOLDO**

**2008**

### Ficha Catalográfica

P667f Pires, Charline Barbosa

A formação e a demanda do mercado de trabalho do contador na região metropolitana de Porto Alegre - RS / por Charline Barbosa Pires. – 2008.

203 f. : il. ; 30cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, 2008.

“Orientação: Prof. Dr. Ernani Ott ; Co-orientador: Prof. Dr. Cláudio Damacena, Ciências Econômicas”.

1. Contador – Profissão. 2. Contador – Formação profissional. 3. Contabilidade. I. Título.

CDU 657-051

Catálogo na Publicação:  
Bibliotecária Camila Rodrigues Quaresma - CRB 10/1790

**CHARLINE BARBOSA PIRES**

**A FORMAÇÃO E A DEMANDA DO MERCADO DE TRABALHO DO CONTADOR  
NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE – RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

**APROVADO EM** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias - UNIFECAP**

---

**Prof. Dr. Marcos Antônio de Souza - Unisinos**

---

**Prof. Dr. Carlos Alberto Diehl - Unisinos**

Aos meus preciosos pais, Sérgio e Nair, e aos meus irmãos, Beli, Gabriel e Chico, pelo amor, paciência e incentivo.

## AGRADECIMENTOS

*Ao meu orientador, Prof. Dr. Ernani Ott, pelo apoio imprescindível recebido na elaboração desta dissertação e, principalmente, por ter me acolhido e me ensinado, com o seu exemplo, que o bom-humor, a humildade e a generosidade também são qualidades das pessoas de sucesso.*

*Ao Prof. Dr. Cláudio Damacena, meu co-orientador, pela dedicação, paciência e disposição em me ensinar e pelas palavras ora desafiadoras, ora estimulantes, ora reconfortantes, sempre proferidas no momento certo.*

*Ao Prof. Dr. Marcos Antônio de Souza, não apenas pelas críticas construtivas realizadas na Banca de Qualificação, mas também por ter me ensinado, ao longo destes anos, a importância da disciplina, da qualidade e do olhar crítico sobre tudo o que fazemos.*

*Ao Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias, coordenador do grupo de pesquisa que deu origem a esta dissertação, pela gentileza com a qual cedeu as informações necessárias à realização deste estudo.*

*A todos os professores do PPG em Ciências Contábeis e ao Prof. Dr. Luiz Paulo Bignetti e à Prof. Dra. Cláudia Bitencourt, do PPG em Administração da UNISINOS, pelos conhecimentos transmitidos.*

*Aos professores e atuais colegas do curso de graduação em Ciências Contábeis da UNISINOS pela forma com que sempre me invectivaram a buscar este sonho, e aos meus alunos, pela acolhida e pelo comportamento que reafirmaram a minha vontade de ser professora.*

*À minha família e aos meus amigos, em especial ao Adão, à Aline, à Camilinha, à Carmem, à Cris, à Daci, à Déia, à Faby, à Fofa, à Lu, ao Jatobá, à Nílvia e ao Rodrigo, verdadeiros anjos, pela presença nas horas boas e ruins e pela forma com que vibraram com cada uma das minhas conquistas, dando a elas um sabor especial.*

*Aos meus colegas do mestrado, Fabinha, Damedá, Rolf, Fernando e Si, pela companhia que tornou esta caminhada mais leve e pela amizade que construímos ao longo dessa jornada.*

*A todos os colegas da PSG, em especial à turma do escritório (Rogério, Eloísa e Carlo André) e ao “Colega Sielito”, por entenderem a minha ausência e por desempenharem suas atividades procurando compensá-la, e ao meu chefe, Mauro Wolfart, porque entendeu e apoiou a busca desse sonho.*

*A CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) pelo importante apoio financeiro.*

*Por fim, a Deus, que em sua imensa sabedoria me abençoou com a presença de cada uma destas pessoas em minha vida e permitiu que eu chegasse até aqui.*

***IMPRESSÃO DIGITAL***

por ***António Gedeão***

Os meus olhos são uns olhos.

E é com esses olhos uns  
Que eu vejo no mundo escolhos  
Onde outros com outros olhos,  
Não vêem escolhos nenhuns.

(...)

Inútil seguir vizinhos,  
Querer ser depois ou ser antes,  
Cada um é seus caminhos.  
Onde Sancho vê moinhos  
D. Quixote vê gigantes.

Vê moinhos? São moinhos.

Vê gigantes? São gigantes.

## RESUMO

Este estudo investiga a aderência existente entre a formação e a demanda do mercado de trabalho do profissional contábil na Região Metropolitana de Porto Alegre - RMPA. Para tanto, mediante a utilização de técnicas de Estatística Descritiva Bivariada e Multivariada analisa 939 ofertas públicas de emprego coletadas no período de janeiro a setembro de 2007 no jornal Zero Hora e no *site* de recolocação profissional *Manager*, além das grades curriculares e caracterizações das disciplinas ministradas em 9 cursos de graduação em Ciências Contábeis situadas na RMPA. A análise das ofertas de emprego revela procura por profissionais com um amplo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, mas a demanda por candidatos que possuam experiência profissional prévia e conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” é elevada, sendo este grupo de competências identificado como o mais valorizado pelo mercado de trabalho. Por seu turno, os resultados da análise das grades curriculares demonstram que com exceção do bloco “Idiomas Estrangeiros”, todas as demais competências requeridas pelos empregadores são desenvolvidas pelas Instituições de Ensino Superior - IES. O Coeficiente T de Correlação Posto-Ordem de Kendall, calculado para verificar a correlação entre os *rankings* de prioridades de cada IES e do mercado de trabalho, aponta que a um nível de significância de 5% apenas uma instituição de ensino está alinhada ao mercado, no que diz respeito à ordem de importância atribuída a cada grupo de competências. A Análise de Correspondência Múltipla também evidencia certo distanciamento entre as demandas do mercado e a oferta das IES, sendo a lacuna existente causada pela pequena carga-horária destinada pelas IES às disciplinas classificadas em grupos valorizados pelos empregadores e pela predominância de disciplinas ligadas ao bloco “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e “Administração, Economia e Finanças”, que figuram apenas como a quinta e a sexta prioridades do mercado, respectivamente. Os resultados indicam que embora as instituições de ensino contemplem em suas grades curriculares disciplinas voltadas ao desenvolvimento e aprimoramento das competências requeridas pelo mercado, existe certo desalinhamento em função do foco dado pelos cursos, uma vez que os empregadores ainda requerem profissionais com conhecimentos de contabilidade societária e fiscal, enquanto as IES desenvolvem um perfil mais amplo e gerencial.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Contadores. Educação contábil.

## ABSTRACT

This study examines the synthesis between the education and the demand for the Account professional labor market in the urban area of Porto Alegre, Brazil. Therefore, using the techniques of the Bivariate and Multivariate Descriptive Statistics, it analyses 939 employment public offers collected from January to September 2007 in Zero Hora newspaper and in the professional replacement site called *Manager*, as well as the curriculum and the characteristics of 9 Account courses from Colleges in and around Porto Alegre. The investigation of the employ offers reveal that the applicants must have a large set of knowledge, skills and attitudes, but the demand for candidates that have previous professional experience and familiarity related “Financial Accounting and Taxes Legislation” is high, since this group of competences has been identified as the most prized by the labor market. By their turn, the results of the analysis of the educational institutions curriculum reveal that, with the exception of the “Foreign Languages” group, all the other competences required by the employees are developed by the SEI – Superior Education Institutions. The T Coefficient of the Post-Order Correlation of Kendall, which is estimated to validate the relationship between the priorities ranking of each SEI and the labor market, demonstrates that, in a level of 5% significance, only one educational institution is providing the market with professionals that comprise what it really needs and requests towards the priorities about competences. The investigation of the Multiple Correspondence also sustains a kind of aloofness from the market demands and the SEI offers, and the existing space is caused by the small time the SEI stipulates for the subjects that employees classify as important and by the predominant subjects linked with the group of “Managerial Accounting and Company Management” and “Management, Economy and Finances”, that are scored in the fifth and sixth positions in the market priorities, respectively. The results indicate that, even though the educational institutions have in their curriculums subjects which develop and improve the competences desired by the market, there is a disorder in the courses’ focus, because the employers still search employees the have knowledge in financial and taxes accounting, while the SEI develop a larger and managerial profile.

**Keywords:** Labor market. Accountants. Accounting education.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Principais acontecimentos da história da Contabilidade no Brasil no período de 1500 - 1946.....	27
<b>Figura 2:</b> Principais acontecimentos da história da Contabilidade no Brasil a partir de 1964.....	32
<b>Figura 3:</b> Evolução do Ensino da Contabilidade no Brasil .....	33
<b>Figura 4:</b> Visão geral dos campos de atuação do profissional contábil .....	41
<b>Figura 5:</b> O processo de formação profissional na Instituição de Ensino .....	78
<b>Figura 6:</b> Estrutura do Sistema Educativo Brasileiro .....	79
<b>Figura 7:</b> Conteúdos avaliados pelo Provão.....	88
<b>Figura 8:</b> Etapas de Tratamento e Análise dos Dados.....	114

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Mapa de correspondência entre os níveis hierárquicos e as competências requeridas.....	142
<b>Gráfico 2:</b> Mapa de correspondência entre as instituições de ensino.....	156
<b>Gráfico 3:</b> Mapa de correspondência entre as competências desenvolvidas.....	157
<b>Gráfico 4:</b> Mapa de correspondência entre as IES e as competências desenvolvidas.....	158
<b>Gráfico 5:</b> Mapa de correspondência entre as instituições de ensino e o mercado .....	168
<b>Gráfico 6:</b> Mapa de correspondência entre as competências requeridas/desenvolvidas .....	169
<b>Gráfico 7:</b> Mapa de correspondência entre o mercado de trabalho, IES e competências requeridas/desenvolvidas.....	170

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Atividades privativas do profissional contábil.....	37
<b>Quadro 2:</b> Atividades compartilhadas do profissional contábil .....	38
<b>Quadro 3:</b> Conhecimentos requeridos do profissional contábil .....	51
<b>Quadro 4:</b> Habilidades requeridas do profissional contábil de acordo com a IFAC.....	52
<b>Quadro 5:</b> O modelo de competências para o profissional contábil .....	54
<b>Quadro 6:</b> Habilidades inerentes ao profissional contábil definidas pela AECC.....	55
<b>Quadro 7:</b> Conhecimentos inerentes ao profissional contábil definidos pela AECC .....	56
<b>Quadro 8:</b> Currículo do curso de Ciências Contábeis de acordo com ISAR/UNCTAD.....	58
<b>Quadro 9:</b> Estrutura de Competências Genéricas para o Contador.....	67
<b>Quadro 10:</b> Perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da RMSP....	68
<b>Quadro 11:</b> Estudos empíricos sobre o perfil do profissional contábil .....	72
<b>Quadro 12:</b> Classificação das IES quanto à organização acadêmica .....	80
<b>Quadro 13:</b> Classificação das IES quanto à natureza jurídica da mantenedora .....	81
<b>Quadro 14:</b> Currículo do curso de Ciências Contábeis .....	86
<b>Quadro 15:</b> Critérios de avaliação adotados pelo Provão .....	88
<b>Quadro 16:</b> O (des)alinhamento entre a oferta e a demanda no ensino contábil .....	101
<b>Quadro 17:</b> Municípios que compõem a Região Metropolitana de Porto Alegre.....	105
<b>Quadro 18:</b> IES que oferecem curso de graduação em Ciências Contábeis na Região Metropolitana de Porto Alegre .....	106
<b>Quadro 19:</b> IES que oferecem curso de graduação em Ciências Contábeis na Região Metropolitana de Porto Alegre que compõem a amostra .....	107
<b>Quadro 20:</b> Alterações realizadas no instrumento de coleta .....	108
<b>Quadro 21:</b> Coleta de dados das grades curriculares e ementas das disciplinas dos cursos de Ciências Contábeis .....	109
<b>Quadro 22:</b> Aplicação do Teste Kendall .....	112

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Quantidade de cursos de graduação em Ciências Contábeis no Brasil .....	19
<b>Tabela 2:</b> Áreas de conhecimento por nível hierárquico .....	63
<b>Tabela 3:</b> Funções e habilidades do <i>Controller</i> .....	65
<b>Tabela 4:</b> Quantidade de IES em operação no Brasil em 2005 .....	81
<b>Tabela 5:</b> Distribuição de IES brasileiras em função da categoria administrativa .....	81
<b>Tabela 6:</b> Quantidade de cursos de graduação em Ciências Contábeis no Brasil em 2007 ....	83
<b>Tabela 7:</b> Resultado obtido pelos cursos de graduação em Ciência Contábeis no Provão – Por região geográfica .....	89
<b>Tabela 8:</b> Resultado obtido pelos cursos de graduação em Ciência Contábeis no ENADE em 2006 – Por região geográfica.....	90
<b>Tabela 9:</b> Resultado Geral dos Exames de Suficiência no Brasil.....	91
<b>Tabela 10:</b> Resultado dos Exames de Suficiência no Rio Grande do Sul .....	91
<b>Tabela 11:</b> Competências requeridas <i>versus</i> competências possuídas .....	95
<b>Tabela 12:</b> Jornais com maior circulação no Rio Grande do Sul .....	105
<b>Tabela 13:</b> Composição da amostra por fonte .....	106
<b>Tabela 14:</b> Número de vagas ofertadas <i>versus</i> Número de vagas exclusivas para profissional contábil por nível hierárquico.....	117
<b>Tabela 15:</b> Número de vagas ofertadas por formação requerida.....	117
<b>Tabela 16:</b> Competências e experiência profissional requeridas <i>versus</i> Variáveis independentes – Teste das Médias.....	121
<b>Tabela 17:</b> Coeficientes T e W de Kendall calculados para os <i>rankings</i> de Competências Requeridas .....	122
<b>Tabela 18:</b> Descrição dos cargos ofertados nas vagas destinadas ao nível auxiliar .....	123
<b>Tabela 19:</b> Descrição dos cargos ofertados nas vagas destinadas ao nível de chefia.....	123
<b>Tabela 20:</b> Descrição dos cargos ofertados nas vagas destinadas ao nível de gerência.....	124
<b>Tabela 21:</b> Média de conhecimentos de “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	125
<b>Tabela 22:</b> Grupo de Conhecimentos “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	126
<b>Tabela 23:</b> Média de conhecimentos de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	127
<b>Tabela 24:</b> Grupo de Conhecimentos “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	128
<b>Tabela 25:</b> Média de conhecimentos de “Normas Contábeis Internacionais” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	129
<b>Tabela 26:</b> Grupo de Conhecimentos “Normas Contábeis Internacionais” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	129
<b>Tabela 27:</b> Média de conhecimentos de “Tecnologia da Informação” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	130
<b>Tabela 28:</b> Grupo de Conhecimentos “Tecnologia da Informação” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	131
<b>Tabela 29:</b> Média de conhecimentos de “Administração, Economia e Finanças” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	132
<b>Tabela 30:</b> Grupo de Conhecimentos “Administração, Economia e Finanças” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	132
<b>Tabela 31:</b> Média de conhecimentos de “Auditoria” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico ..	133

<b>Tabela 32:</b> Grupo de Conhecimentos “Auditoria” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	134
<b>Tabela 33:</b> Média de conhecimentos de “Recursos Humanos” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	135
<b>Tabela 34:</b> Grupo de Conhecimentos “Recursos Humanos” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	135
<b>Tabela 35:</b> Grupo de Conhecimentos “Idiomas Estrangeiros” <i>versus</i> Nível Hierárquico.....	136
<b>Tabela 36:</b> Média de “Habilidades e Atitudes” requeridas <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	137
<b>Tabela 37:</b> Grupo de “Habilidades e Atitudes” <i>versus</i> Nível Hierárquico.....	137
<b>Tabela 38:</b> Média de “Conhecimentos Diversos” requeridos <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	138
<b>Tabela 39:</b> Grupo de “Conhecimentos Diversos” <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	138
<b>Tabela 40:</b> Tempo Médio de Experiência Profissional Requerido <i>versus</i> Nível Hierárquico .....	139
<b>Tabela 41:</b> <i>Ranking</i> das Competências Requeridas <i>versus</i> Nível Hierárquico.....	140
<b>Tabela 42:</b> Sumário da Análise de Correspondência Múltipla.....	141
<b>Tabela 43:</b> Análise de Perfis (Nível Hierárquico) .....	141
<b>Tabela 44:</b> Análise de Perfis (Competências Requeridas) .....	142
<b>Tabela 45:</b> Disciplinas e Carga-horária destinada pelas IES para o desenvolvimento das qualificações requeridas pelo mercado.....	148
<b>Tabela 46:</b> <i>Ranking</i> de prioridades das IES.....	154
<b>Tabela 47:</b> Sumário da Análise de Correspondência Múltipla.....	155
<b>Tabela 48:</b> Análise de Perfis (IES) .....	155
<b>Tabela 49:</b> Análise de Perfis (Competências Desenvolvidas).....	156
<b>Tabela 50:</b> Prioridades das IES <i>versus</i> Prioridades do Mercado de Trabalho.....	160
<b>Tabela 51:</b> Coeficiente de Concordância T de Kendall para os <i>rankings</i> de prioridades.....	160
<b>Tabela 52:</b> Sumário da Análise de Correspondência.....	167
<b>Tabela 53:</b> Análise de Perfis (IES) .....	167
<b>Tabela 54:</b> Análise de Perfis (Competências Desenvolvidas/Competências Requeridas) ....	168

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AECC	<i>Accounting Education Change Commission</i>
AICPA	<i>American Institute of Certified Public Accountants</i>
BACEN	Banco Central do Brasil
BI	<i>Business Intelligence</i>
CBK	<i>Common Body of Knowledge</i>
CES	Câmara de Ensino Superior
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CFE	Conselho Federal de Educação
CFO	<i>Chief Financial Officer</i>
CIMA	<i>The Chartered Institute of Management Accountants</i>
CNE	Conselho Nacional de Educação
CRC	Câmara de Educação Superior
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
ENC	Exame Nacional de Cursos
ERP	<i>Enterprise Resource Planning</i>
ES	Exame de Suficiência
FASB	<i>Financial Accounting Standards Board</i>
IAIB	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
IBRACON	Instituto Brasileiro de Auditores Independentes do Brasil
IES	Instituições de Ensino Superior
IFAC	<i>International Federation of Accountants</i>
IFRS/IASB	<i>International Financial Reporting Standard/International Accounting standards Board</i>
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ISAR	<i>Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting</i>
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MC	<i>Revised Model Accounting Curriculum</i>
MEC	Ministério da Educação
RMPA	Região Metropolitana de Porto Alegre
RMSP	Região Metropolitana de São Paulo
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i>
TI	Tecnologia da Informação
USGAAP/FASB	<i>United States Generally Accepted Accounting Principles/Financial Accounting Standards Board</i>
UNCTAD	<i>United Nations Conference on Trade and Development</i>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO .....	16
1.2 OBJETIVOS .....	18
<b>1.2.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>18</b>
1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO .....	18
1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO .....	19
1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO .....	20
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A PROFISSÃO E O ENSINO CONTÁBIL NO BRASIL .....	22
2.2 ESTÁGIO ATUAL, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS DA PROFISSÃO CONTÁBIL .....	34
<b>2.2.1 Áreas de Atuação do Profissional da Contabilidade .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.2 Competências do Profissional Contábil.....</b>	<b>44</b>
2.2.2.1 O perfil do profissional contábil na visão de organismos internacionais .....	50
2.2.2.2 Pesquisas sobre o perfil do profissional contábil .....	59
2.3 EDUCAÇÃO CONTÁBIL.....	72
<b>2.3.1 A Educação Contábil e o Mercado de Trabalho.....</b>	<b>72</b>
<b>2.3.2 O Ensino de Contabilidade no Brasil.....</b>	<b>78</b>
2.3.2.1 O ensino superior no Brasil .....	78
2.3.2.2 O ensino superior de graduação em Ciências Contábeis no Brasil .....	82
2.4 ESTUDOS SOBRE A ADERÊNCIA ENTRE O ENSINO CONTÁBIL E A DEMANDA DO MERCADO .....	93
<b>3 MÉTODO DE PESQUISA .....</b>	<b>103</b>
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	103
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	104
<b>3.2.1 Ofertas Públicas de Emprego .....</b>	<b>104</b>
<b>3.2.2 Grades Curriculares dos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis .....</b>	<b>106</b>
3.3 COLETA DE DADOS .....	107
<b>3.3.1 Ofertas Públicas de Emprego .....</b>	<b>108</b>

<b>3.3.2</b>	<b>Grades curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis .....</b>	<b>109</b>
<b>3.4</b>	<b>TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>110</b>
<b>3.5</b>	<b>LIMITAÇÕES DO MÉTODO .....</b>	<b>114</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>116</b>
<b>4.1</b>	<b>ANÁLISE DAS OFERTAS DE EMPREGO .....</b>	<b>116</b>
<b>4.1.1</b>	<b>Características Gerais do Mercado de Trabalho.....</b>	<b>116</b>
<b>4.4.2</b>	<b>Análise Preliminar das Ofertas Públicas de Emprego .....</b>	<b>118</b>
<b>4.4.3</b>	<b>Perfil das Ofertas por Nível Hierárquico .....</b>	<b>122</b>
<b>4.4.3</b>	<b>Competências Requeridas pelo Mercado de Trabalho .....</b>	<b>124</b>
<b>4.1.4</b>	<b>Análise de Correspondência Múltipla .....</b>	<b>140</b>
<b>4.2</b>	<b>ANÁLISE DAS GRADES CURRICULARES.....</b>	<b>143</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Análise Preliminar das Grades Curriculares dos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis .....</b>	<b>143</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Competências Desenvolvidas pelas Instituições de Ensino.....</b>	<b>147</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Análise de Correspondência Múltipla .....</b>	<b>153</b>
<b>4.3</b>	<b>COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELO MERCADO DE TRABALHO <i>VERSUS</i> COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS PELAS IES .....</b>	<b>159</b>
<b>4.3.1</b>	<b><i>Ranking</i> de Prioridades do Mercado de Trabalho <i>versus</i> <i>Ranking</i> de Prioridades das IES.....</b>	<b>159</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Análise de Correspondência Múltipla .....</b>	<b>166</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>173</b>
<b>5.1</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>173</b>
<b>5.2</b>	<b>RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>175</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>177</b>
	<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....</b>	<b>190</b>
	<b>APÊNDICE B – CLASSIFICAÇÃO DAS DISCIPLINAS NOS GRUPOS DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES.....</b>	<b>191</b>
	<b>ANEXO A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - UNIFECAP.....</b>	<b>198</b>
	<b>ANEXO B – MANUAL DE PREENCHIMENTO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - UNIFECAP.....</b>	<b>199</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta a contextualização, bem como a questão de pesquisa, os objetivos, a delimitação e a relevância do estudo.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

As Instituições de Ensino Superior – IES, segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº. 9.394/96), têm como finalidade “formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira e colaborar na sua formação contínua”, sendo que é por meio dos currículos dos cursos que as IES definem o conjunto de disciplinas, organizado-as em uma seqüência lógica de conteúdos visando a atender as necessidades e expectativas da sociedade em relação ao indivíduo que formam (TCHEOU, 2002).

No contexto da educação contábil em nível superior, pode-se dizer que as IES têm a responsabilidade de formar profissionais capacitados, que possuam as competências necessárias para atuar nas mais diversas áreas, como: auditoria, finanças, controladoria, contabilidade societária, planejamento tributário, custos, etc., desenvolvendo suas atividades de forma a suprir as demandas dos usuários das informações contábeis.

Assim, o mercado de trabalho dos contadores é composto, do lado da demanda, pelas organizações e demais usuários dos serviços contábeis, que nada mais são do que clientes das IES. Estas devem atender às suas necessidades através do “produto” que colocam no mercado – o bacharel em Ciências Contábeis, viabilizando, através dos cursos, o desenvolvimento e o aprimoramento dos conhecimentos e das habilidades requeridas para que este possa desempenhar suas atividades de maneira adequada.

Neste sentido, Nelson, Baylei e Nelson (1998) afirmam que as organizações e as empresas de contabilidade se consideram clientes da educação contábil e esperam que suas necessidades com relação às competências dos alunos formados sejam atendidas pelas IES, havendo uma aderência entre o ensino ofertado e as exigências do mercado de trabalho.

O desenho dos cursos orientados para o mercado pode tornar-se um diferencial competitivo para os usuários dos serviços prestados pelos profissionais contábeis, para estes profissionais e para as próprias IES.

Para os usuários dos serviços contábeis, porque a escolha de um currículo adequado permite que suas demandas por mão-de-obra qualificada e apta a desempenhar suas atividades de maneira satisfatória sejam atendidas.

Para os profissionais e para os que pretendem atuar na área contábil, porque podem ter a chance de desenvolver as habilidades e conhecimentos requisitados pelos empregadores potenciais, seja realizando atividades tradicionalmente relacionadas à contabilidade (auditoria, contabilidade financeira, fiscal, etc.) seja aproveitando oportunidades que têm surgido em função do novo ambiente de negócios.

Para as Instituições de Ensino, porque estão inseridas em um mercado cada vez mais competitivo, e podem garantir sua continuidade caso sejam capazes de identificar, desenvolver e aprimorar os conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam um contador competente, pois instituições cuja excelência é reconhecida no mercado tendem a atrair um maior número de alunos.

Sendo assim, destaca-se a importância de se ter um conhecimento mais completo do mercado de trabalho, a fim de identificar as competências exigidas do profissional que atua ou que pretende atuar na área contábil para que, a partir daí, seja possível verificar se os currículos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis proporcionam as condições requeridas para o desenvolvimento do perfil desejado ou se mudanças são necessárias.

Estudos acerca do perfil requerido dos profissionais contábeis têm sido realizados por diversos pesquisadores, tanto no âmbito internacional quanto nacional, sendo que no Brasil eles estão voltados principalmente à identificação das características do mercado de trabalho no Estado de São Paulo (BRUSSOLO, 2002; SILVA, 2003; QUEIROZ, 2003; MEIRA NETO, 2003; GUIMARÃES, 2006) e pouca atenção tem sido dada à realidade de outras regiões, como é o caso da Região Metropolitana de Porto Alegre - RMPA.

Da mesma forma, ainda que a capacidade das IES em formar o profissional capaz de atender as necessidades do mercado seja investigada por diversos estudos (COELHO, 2003; CHEIBUB, 2003; EVANGELISTA, 2005; entre outros), pesquisas na RMPA não foram realizadas.

Deste contexto emerge a seguinte questão de pesquisa: Existe alinhamento entre a formação e a demanda do mercado de trabalho do contador na Região Metropolitana de Porto Alegre?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Tendo presente a questão de pesquisa, o objetivo geral deste estudo é analisar se as necessidades do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre, expressas nas ofertas públicas de anúncios de emprego, são atendidas pelos currículos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis das Instituições de Ensino Superior que atuam nesta região.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para consecução do objetivo geral definido, são propostos os seguintes objetivos específicos:

- a) contextualizar o mercado de trabalho do profissional contábil e o ensino superior de contabilidade;
- b) descrever os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos profissionais contábeis pelas empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre;
- c) identificar as qualificações desenvolvidos nos estudantes dos cursos de graduação em Ciências Contábeis de IES da Região Metropolitana de Porto Alegre.

## 1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Este estudo examina as ofertas públicas de emprego para profissionais que concluíram o curso superior de Ciências Contábeis ou o estão cursando, na Região Metropolitana de Porto Alegre, divulgadas em jornais de grande circulação e *sites* de empresas de recolocação, veiculadas durante o período de janeiro a setembro de 2007. Portanto, profissionais de outras áreas ou técnicos de contabilidade estão fora deste estudo.

Adicionalmente, faz parte do escopo desta pesquisa identificar o perfil do profissional de contabilidade que atua em empresas, o que significa que não são considerados

profissionais autônomos, empresários de contabilidade, professores universitários e funcionários públicos.

No que diz respeito às grades curriculares, o estudo se limita a analisar o currículo das IES que oferecem o curso de graduação em Ciências Contábeis na Região Metropolitana de Porto Alegre, credenciadas pelo Ministério da Educação. Portanto, cursos de educação continuada e de pós-graduação relacionados à Contabilidade não são analisados.

Por fim, também não é objetivo do estudo verificar a efetiva aplicação dos conteúdos que compõem as grades curriculares dos cursos; nem avaliar os métodos pedagógicos adotados pelos educadores; o corpo docente; a estrutura das IES e as características dos alunos que nelas estudam, ou seja, diversas variáveis envolvidas e igualmente importantes no processo de educação ficam fora do escopo desta pesquisa, que se limita a verificar a qualidade do ensino contábil sob o aspecto da aderência ou não entre o currículo e as exigências do mercado de trabalho.

#### 1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Nos últimos anos, a oferta de cursos de graduação em Ciências Contábeis apresentou um crescimento significativo, como pode ser observado na Tabela 1.

**Tabela 1:** Quantidade de cursos de graduação em Ciências Contábeis no Brasil

Ano	1973	1976	1986	1996	2002	2007
Número de Cursos	131	166	194	384	641	1002

Fonte: MEC/INEP (2007a)

O aumento na oferta de vagas, além de tornar o mercado das IES mais competitivo, tem originado discussões sobre a qualidade do ensino contábil ofertado, considerando-se que a qualidade dos cursos ministrados está relacionada à capacidade das IES de oferecer meios e recursos para que as competências requeridas pelo mercado sejam desenvolvidas. Isso torna este estudo relevante, na medida em que se avalia, ainda que com base na análise dos currículos, o ensino de contabilidade e se identificam as possíveis lacunas existentes entre a demanda dos empregadores e a oferta das IES, apontando para a necessidade de mudanças.

Embora não se tenha realizado uma análise profunda dos currículos e técnicas pedagógicas adotadas nas IES, os resultados desta pesquisa oferecem subsídios aos

responsáveis pelo processo de ensino contábil, ao conhecer o perfil do profissional de contabilidade requerido pelo mercado para:

- a) a introdução de ajustes necessários na grade curricular, visando à adequação à realidade do mercado, melhorando, assim, a qualidade do curso ofertado;
- b) a oferta de cursos de especialização e extensão focados em certas áreas de conhecimento; e
- c) o desenvolvimento de cursos específicos com a finalidade de suprir a carência de profissionais especializados em determinados nichos do mercado.

Adicionalmente, informações que permitam ajustes nas grades curriculares são oportunas, pois o Parecer CNE/CES nº. 184/2006 prevê a ampliação da carga horária mínima dos cursos de Ciências Contábeis de 2.400 para 3.000 horas-aula, demandando decisões relacionadas à inclusão de mais disciplinas.

Para aqueles que pretendem atuar na área contábil, a pesquisa pode ser útil no momento da escolha da IES, pois, embora existam instrumentos de avaliação da qualidade dos cursos de Ciências Contábeis pelo MEC, os resultados não garantem que os egressos possuam as qualificações requeridas pelas empresas. Desta forma, conhecendo as necessidades do mercado, o futuro profissional pode identificar, entre as várias opções disponíveis, o curso cuja grade curricular apresente mais aderência a estas necessidades.

Por último, cabe ressaltar que este estudo se enquadra na linha de pesquisa “Teoria da Contabilidade”, do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da UNISINOS, e no grupo de pesquisa “Teoria e Prática Contábil”, cadastrado no CNPq, além de fazer parte do grupo de pesquisa “Análise do Mercado de Trabalho para Profissionais de Contabilidade da Região da Grande São Paulo”, também cadastrado no CNPq e coordenado pelo Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias.

## 1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A dissertação está organizada em cinco capítulos. No primeiro capítulo consta a INTRODUÇÃO, onde se apresenta uma contextualização e a questão de pesquisa, os objetivos, a delimitação e a relevância do estudo.

No segundo capítulo, destinado à apresentação do REFERENCIAL TEÓRICO, é realizada a revisão da literatura, dividida em três seções. Na primeira seção se descreve a evolução da profissão contábil, seu estágio atual, perspectivas e tendências e o perfil do profissional contábil, segundo estudos nacionais e internacionais e os órgãos reguladores e institucionais. Na segunda seção se aborda o ensino da Contabilidade no Brasil, mais especificamente os currículos dos cursos de graduação e os instrumentos de avaliação adotados pelo Ministério da Educação e pelo Conselho Federal de Contabilidade. Por fim, na terceira seção são apresentados estudos já publicados sobre o ensino da contabilidade e o mercado de trabalho para contadores, tanto no cenário nacional quanto internacional.

No capítulo 3, MÉTODO DE PESQUISA, é descrita a metodologia que foi aplicada na pesquisa, bem como a sua tipificação e classificação.

No capítulo 4 tem-se a análise dos dados, segregada em três seções: (a) análise das ofertas de emprego; (b) análise das grades curriculares e; (c) competências requeridas pelo mercado de trabalho *versus* competências desenvolvidas pelas instituições de ensino superior.

No capítulo 5 se apresentam a CONCLUSÃO do estudo e as RECOMENDAÇÕES para estudos futuros, seguidas das REFERÊNCIAS, APÊNDICES e ANEXOS.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A PROFISSÃO E O ENSINO CONTÁBIL NO BRASIL

A Contabilidade, na condição de uma ciência social, evolui em sintonia com a evolução do ambiente em que está presente.

Neste sentido, Iudícibus, Martins e Carvalho (2005, p. 11) afirmam que,

à medida que foram aparecendo, como conseqüência da evolução dos tempos e das organizações, os outros “players”, a Contabilidade foi se transformando, aos poucos, de um engenhoso sistema de escrituração e demonstrações contábeis simplificadas, num complexo sistema de informação e avaliação, com características científicas, institucionais e sociais de grande relevo e tendo, como objetivo central, suprir a necessidade informacional dos seus usuários internos e externos à entidade a que se refere.

Um exemplo de como a Contabilidade se transformou em função das novas necessidades da sociedade é dado por Martins (2003). O autor relata que a Contabilidade passou a se aprofundar na área de custos devido à demanda das indústrias surgidas durante a Revolução Industrial, no século XVIII, que necessitavam métodos mais eficientes para avaliação de seus estoques, comparativamente aos utilizados por empresas tipicamente mercantilistas, existentes até então.

Observa-se, assim, que a Contabilidade e, por conseqüência, a atuação do profissional contábil, evolui em conformidade com o desenvolvimento da sociedade à sua volta. Desta forma, é possível afirmar que a prática contábil, a profissão e o ensino da Contabilidade tendem a evoluírem juntos, uma vez que as regulamentações e as demandas informacionais da sociedade requerem profissionais qualificados que, por sua vez, impulsionam o surgimento de cursos profissionalizantes, bem como de órgãos que regulem o exercício da profissão.

Por esta razão, ao se analisar o desenvolvimento da Contabilidade no Brasil, deparar-se-á com uma série de eventos que, direta ou indiretamente, moldaram o exercício da profissão, contribuindo para sua regulamentação e consolidação, através da introdução e aperfeiçoamento das práticas contábeis e da criação e ampliação dos cursos de formação de profissionais e dos órgãos de classe. Esses eventos auxiliam na compreensão do desenvolvimento da profissão e do ensino contábil, focos deste estudo.

Schmidt (2000) divide a história da Contabilidade no país em dois períodos distintos: antes de 1964 e depois de 1964. Para o autor, este ano é considerado um marco em função da ocorrência de dois eventos:

- a) a introdução, realizada pelo Prof. José da Costa Boucinhas, de um novo método de ensino da Contabilidade, baseado no livro *Introductory Accounting* de Finney e Miller, que resultou em uma nova orientação didática e teve como consequência a substituição progressiva das escolas de pensamento italiano pela escola norte-americana; e
- b) o desenvolvimento da escola de correção monetária.

De acordo com Coelho (2000), é possível que as atividades contábeis venham sendo desenvolvidas no Brasil desde a época da colonização, uma vez que datam de 1549 a primeira nomeação de contador geral e guarda-livros feita por D. João III. O autor também destaca que o primeiro relato contábil é datado de 1770, e diz respeito a uma carta expedida pelo Rei de Portugal que estabelecia a necessidade da matrícula de todos os guarda-livros na Junta de Comércio, e proibia a contratação de profissionais sem o referido registro.

Já para Schmidt (2000), a primeira manifestação contábil brasileira ocorreu em 1808, ano da chegada da Família Real ao Brasil e da instalação do governo provisório de D. João VI, que determinou, através da publicação de um Alvará, que todos os Contadores Gerais da Real Fazenda deveriam aplicar o método das partidas dobradas na escrituração mercantil.

O ano seguinte, 1809, foi marcado por dois acontecimentos relevantes, sendo o primeiro, “a promulgação do Alvará de 15 de julho, criando oficialmente o ensino de Contabilidade no país, por meio das aulas de comércio intituladas ‘aulas práticas’, e o segundo a apresentação, pelo Visconde de Cairú, de um sistema de Direito Comercial, juntamente com os primeiros estudos sobre Economia Política no Brasil” (PELEIAS; BACCI, 2004, p. 41).

Segundo Peleias *et al.* (2007), também foi atribuída ao Visconde de Cairú a criação da Aula Pública de Ciências Econômicas no Rio de Janeiro, em novembro de 1808, sendo que ela não ocorreu de forma pioneira nesta época porque Cairú jamais lecionou uma aula sequer, uma vez que não possuía conhecimentos sobre a matéria.

Para Franco (1988), durante o período de 1830 a 1840 ocorreu uma das primeiras manifestações contábeis no Brasil, através da organização da Contabilidade Pública em partidas dobradas realizada pelo contador Alves Branco. Entretanto, de acordo com o autor, este evento “[...] foi um fato que se limitou à Contabilidade Pública e não contribuiu para o

desenvolvimento generalizado da cultura e da prática contábeis em nosso país” (FRANCO, 1988, p. 54).

No ano de 1846, o Decreto n.º. 456/46 alterou a denominação de “aulas práticas” para “aulas de comércio” e estabeleceu um prazo de duração de dois anos, além da realização de exames finais que abordavam, entre outras disciplinas, a Prática de Operações e Atos Comerciais (PELEIAS; BACCI, 2004).

Em 1850, a Lei n.º. 556 de 25 de junho deu origem ao Código Comercial Brasileiro, que estabeleceu a obrigatoriedade da escrituração contábil e da apresentação do Balanço Geral, sem, entretanto, determinar quais procedimentos contábeis deveriam ser adotados. Para Schmidt (2000, p. 205), o Código Comercial foi “uma das primeiras grandes manifestações da legislação, como elemento propulsor do desenvolvimento contábil brasileiro”.

Seis anos após surge uma das primeiras manifestações em termos da formação profissional, através da fundação do Instituto Comercial do Rio de Janeiro que, em 1863, passou a oferecer a disciplina de Escrituração Mercantil destinada à qualificação dos alunos para o exercício da escrituração contábil (SCHMIDT, 2000).

Em 22 de agosto de 1860 foi publicada a Lei n.º. 1.083, cujo objetivo, segundo Iudícibus e Ricardino Filho (2002), era corrigir alguns aspectos do Código Comercial promulgado em 1850. A referida lei é considerada pelos autores a primeira Lei das Sociedades Anônimas no Brasil e a pioneira no que diz respeito à determinação de padrões para a publicação de balanços.

No ano de 1870, de acordo com Peleias e Bacci (2004, p. 42), “o Decreto Imperial n.º. 4.475 reconheceu oficialmente a Associação dos Guarda-Livros da Corte, tornando o guarda-livros uma das primeiras profissões liberais regulamentadas no Brasil”.

Já no final do século XIX, segundo Schmidt (2000, p. 206), “coube ao Grêmio dos Guarda-Livros de São Paulo a iniciativa de criar um curso regular que oficializasse a profissão contábil [...]. Deste movimento surgiu, em 20 de abril de 1902, a Escola Prática de Comércio”. Ainda, de acordo com o autor, os cursos de Guarda-Livros e de Perito Contador mantidos pela escola e os diplomas por ela expedidos foram reconhecidos oficialmente pelo Decreto Federal n.º. 1.339, em 1905.

A Escola Prática de Comércio teve seu nome alterado em 1905, quando passou a denominar-se Escola de Comércio de São Paulo e, novamente, em 1907, quando passou a ser chamada de Escola de Comércio Álvares Penteado e foi responsável pela formação de personagens importantes da Contabilidade brasileira, entre eles, Francisco D’Áuria e Frederico Herrmann Júnior (SCHMIDT, 2000).

No ano de 1911, D'Áuria e Herrmann Jr. participaram da criação da Revista Brasileira de Contabilidade, cujo primeiro número foi editado em 1912 e apresentou um ensaio escrito por José da Costa Sampaio sobre contas comerciais, considerado um dos primeiros estudos científicos sobre Contabilidade produzidos no Brasil (PELEIAS; BACCI, 2004).

Em 1919 foi criada uma das primeiras entidades de classe dos contabilistas, o Instituto Paulista da Contabilidade que, mais tarde, seria transformado no Sindicato dos Contabilistas de São Paulo (SCHMIDT, 2000).

No ano de 1922 foi criada a Revista Paulista de Contabilidade, em substituição à Revista Brasileira de Contabilidade, com o objetivo de defender os interesses dos contadores e guarda-livros brasileiros, além de publicar artigos técnicos (PELEIAS, BACCI, 2000).

Em 1924, de acordo com Sá (1997, p. 169),

os contabilistas do Brasil já aprovavam como conclusão de seu I Congresso Brasileiro de Contabilidade, que deveriam ser constituídas Câmaras de Contabilidade, com a finalidade de “estabelecer regras de ordem técnica para serem seguidas pelos guarda-livros e contadores”.

Neste congresso, segundo Peleias e Bacci (2004, p. 49), foram formuladas algumas definições, entre elas a de “Contabilista”, atribuída ao indivíduo “versado nos estudos da Contabilidade, o que executa trabalhos de Contabilidade”.

No ano de 1926 foi publicada a primeira Lei sobre imposto de renda, tributo que, conforme Franco (1988), viria a influenciar os critérios de apuração de resultado e, por conseqüência, as práticas adotadas pelas empresas, muitas vezes conflitantes com os princípios contábeis.

Em 1931 o Decreto-Lei n.º 20.158 organizou o ensino comercial e regulamentou a profissão contábil (SCHMIDT, 2000) e, um ano após, o Decreto-Lei n.º 21.033/32 “estabeleceu as novas condições para o registro de contadores e guarda-livros e tornou obrigatória a assinatura dos livros comerciais, cumprindo determinações do Código Comercial e da Lei de Falências vigentes na época” (PELEIAS; BACCI, 2004, p. 47).

Guimarães (2006, p. 43) explica que devido à organização do ensino contábil, “[...] foi instituído o curso de contabilidade, que formava o chamado ‘perito-contador’, e aqueles que efetivassem dois anos de curso obteriam o título de guarda-livros”. Ainda, conforme o autor, em 1939, o Decreto-Lei n.º 1.519 alterou a denominação dos cursos de perito-contador para contador, somente.

Em Porto Alegre, no ano de 1933, um grupo de contabilistas reuniu-se e elegeu uma comissão para tratar da fundação de uma entidade de classe, cuja finalidade seria sindicalizar a profissão contábil no estado. Deste movimento nasceu, em assembléia realizada em 1943, o Instituto Riograndense de Contabilidade, atual Sindicato de Contabilistas de Porto Alegre (SCPA, 2007).

O ano de 1940, de acordo com Schmidt (2000), foi marcado por ações que buscavam estabelecer a padronização das demonstrações contábeis, sendo elas:

- a) a publicação do Decreto-Lei n.º. 2.627, que estabeleceu regras relacionadas à avaliação de ativos e à apuração e distribuição de lucros, bem como à criação de reservas e aos padrões para publicação das demonstrações contábeis; e
- b) a publicação do Decreto-Lei n.º. 2.416, que definiu as normas sobre a Contabilidade dos estados e municípios.

Para Peleias e Bacci (2004), esta padronização permitiu que as Instituições de Ensino Superior oferecessem à sociedade profissionais com uma maior qualificação técnica.

Em 1943, de acordo com Guimarães (2006), o evento principal foi o Decreto-Lei n.º. 6.171, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º. 14.373, cujo objetivo era elevar o curso de contador ao nível superior.

Dois anos após, em 1945, surgiram as faculdades de Ciências Contábeis, criadas pelo Decreto-Lei n.º. 7.988. Este Decreto-Lei instituiu o curso de Ciências Contábeis e Atuariais, que conferia o título de bacharel em Ciências Contábeis e Atuariais aos formandos e o título de doutor em Ciências Contábeis e Atuariais aos alunos que defendessem tese original, dois anos após o término da graduação (GUIMARÃES, 2006). Neste mesmo ano foi autorizada a criação do primeiro curso de Ciências Contábeis do Rio Grande do Sul na Universidade Federal.

Dois acontecimentos relevantes marcaram a história da Contabilidade em 1946. O primeiro deles foi a criação, em 26 de janeiro, da Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas da Universidade de São Paulo, na qual foi instituído o curso de Ciências Contábeis e Atuariais, e o segundo, a criação do Conselho Federal de Contabilidade – CFC e dos Conselhos Regionais de Contabilidade – CRC, através do Decreto-Lei n.º. 9.295. Para Cardoso (2006), a criação do CFC e dos CRC provocou o desenvolvimento da profissão contábil no Brasil.

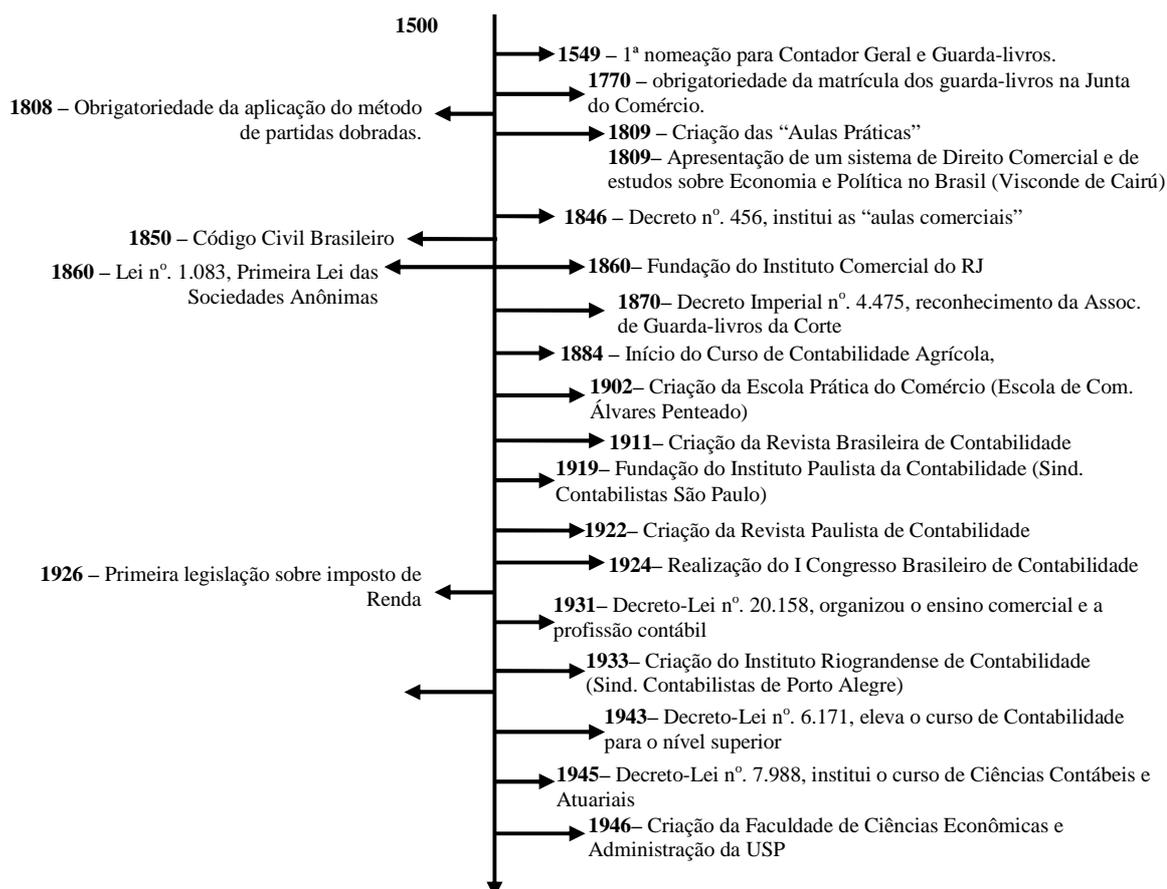
Em 1950 foi realizado em Belo Horizonte o V Congresso Brasileiro de Contabilidade, considerado por Sá (1997, p. 154) “um dos marcos mais importantes para História da

Contabilidade no Brasil”. Segundo Peleias e Bacci (2004), um dos fatos que tornaram este congresso um dos eventos mais importantes da década de 1950 foi a aprovação do Código de Ética Profissional.

Porto Alegre foi a sede do VI Congresso Brasileiro de Contabilidade, realizado em 1953. Neste evento, o principal tema abordado foi a Padronização de Balanços (PELEIAS; BACCI, 2004).

Em 1958, a Lei nº. 3.384 alterou a denominação da profissão de guarda-livros, determinando que ela passaria a integrar a categoria profissional de técnico em contabilidade, permitindo que estes profissionais realizassem todas as atividades que eram realizadas pelos graduados em Ciências Contábeis (GUIMARÃES, 2006).

A Figura 1 sumariza alguns acontecimentos identificados que influenciaram, de maneira direta ou indireta, o processo de evolução da profissão e do ensino da Contabilidade no país nesta primeira fase da história contábil brasileira, encerrada em 1946.



**Figura 1:** Principais acontecimentos da história da Contabilidade no Brasil no período de 1500 - 1946

**Fonte:** A autora, com base em Franco (1988); Sá (1997); Schmidt (2000); Iudícibus e Ricardino Filho (2002); Peleias e Bacci (2004); Guimarães (2006); SPCA (2007)

Para Milanesi (2003, p. 42), “até 1964, a contabilidade consolidou-se como uma prática cada vez mais comum e exigida pela legislação. Tendo, entretanto, um caráter essencialmente escritural e tributário”.

Em 1965 o mercado de ações no Brasil foi regulamentado através da Lei nº. 4.728. A referida lei também criou a figura do auditor independente, cujas atividades foram regulamentadas apenas em 1972 pela Resolução nº. 220 do Banco Central do Brasil, que obrigou o registro dos auditores independentes naquele órgão, determinando que somente contadores poderiam fazê-lo (SCHMIDT, 2000).

Em 1966, foi implantado o curso de Ciências Contábeis na Faculdade de Economia do Vale do Rio dos Sinos (FEVARSINOS), atual Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), pelo Prof. Dr. Alexandre Vertes. Além da implantação do curso de Ciências Contábeis, o Prof. Vertes contribuiu para a construção da história contábil no Brasil mediante publicação de livros e artigos, implementação de uma metodologia de ensino de contabilidade diferenciada, realização de projetos de pesquisa voltados para a análise econômica e financeira dos principais setores industriais do Vale do Rio dos Sinos (RS), e de projetos de pesquisa na área de ensino da contabilidade, além da criação, em 1974, da Associação de Professores do Ensino Superior de Contabilidade – APESC (WACHHOLZ; OTT, 2007).

O ano de 1969, segundo Guimarães (2006), foi marcado por três acontecimentos:

- a) a publicação do Decreto-Lei nº.486, que determinou que todos os comerciantes eram obrigados a seguir uma ordem uniforme de escrituração, mecanizada ou não;
- b) a publicação do Decreto nº. 64.567, que regulamentou o Decreto-Lei nº. 486 e estabeleceu que nas localidades onde não houvesse contabilistas habilitados a escrituração deveria ser realizada pelo comerciante ou por uma pessoa designada por ele; e
- c) a promulgação do Decreto-Lei nº. 1.040, que, entre outras determinações, regulava a eleição dos membros do CFC e dos CRC, e determinava a elaboração do Código de Ética Profissional dos Contabilistas.

No ano seguinte o Código de Ética Profissional foi aprovado pela Resolução CFC nº. 290/70, que foi alterada pela Resolução CFC nº. 803/96 (GUIMARÃES, 2006). Também em 1970 ocorreu a implantação do Programa de Mestrado da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), o primeiro curso *Stricto Sensu* de Contabilidade no país (PELEIAS *et al.*, 2007).

No ano de 1971, o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil – IAIB (atual IBRACON) apresentou ao Banco Central uma proposta de uniformização das demonstrações contábeis das empresas que negociavam ações nas bolsas de valores brasileiras. Desta proposta originaram-se, no ano seguinte, a Resolução n.º. 220 (estabelecia a obrigatoriedade de auditoria das demonstrações contábeis das empresas de capital aberto) e as Circulares n.º. 178 (estabelecia as regras de registro dos auditores independentes junto ao Banco Central) e n.º. 179 (definia as Normas Gerais de Auditoria e os Princípios e Normas de Contabilidade), emitidas pelo Banco Central (ANDRADE, 2003).

Para Andrade (2003, p. 22), este fato alterou definitivamente o curso da profissão contábil no país. Nas palavras do autor, “além da valorização profissional, pela primeira vez possuímos um instrumento moderno e unificador da prática contábil nacional”.

Em 1978 foi implementado o Programa de Doutorado em Ciências Contábeis da FEA/USP que, desde então, segundo Peleias *et al.* (2007), tem exercido uma influência importante na pesquisa contábil do Brasil, uma vez que a maior parte dos doutores em Contabilidade brasileiros é egressa deste programa.

O ano de 1976 foi marcado pela publicação da Lei n.º. 6.404/76, regulamentando o funcionamento das sociedades por ações, e da Lei n.º. 6.385/76, que criou a Comissão de Valores Mobiliários – CVM, com a função de disciplinar e fiscalizar as atividades do mercado de valores mobiliários no país.

No mesmo ano o Decreto-Lei n.º. 1.598 modernizou a legislação relacionada ao Imposto de Renda, procurando adaptá-lo ao novo ambiente contábil do país. Tal decreto, na opinião de Andrade (2003), fortaleceu a adoção de conceitos contábeis, tais como regime de competência, equivalência patrimonial, reavaliação de ativos, etc., pelo fisco.

Em 1981 o Conselho Federal de Contabilidade emitiu a Resolução CFC n.º. 529/81, que dispõe sobre as Normas Brasileiras de Contabilidade, classificando-as em Normas Técnicas – NBC-T– e Normas Profissionais – NBC-P, que fixam “as regras e procedimentos de ordem profissional” (CFC, Resolução CFC n.º. 529/81, p. 2).

Para Guimarães (2006), as décadas de 1980 e 1990 não apresentaram fatos relevantes para o desenvolvimento da profissão contábil. Contudo, o autor elenca as seguintes prerrogativas profissionais emitidas neste período, que influenciaram tanto o exercício quanto o ensino da Contabilidade no país:

- a) a publicação, no ano de 1983, da Resolução CFC n.º. 560/83, que definiu as atribuições privativas dos profissionais de contabilidade;

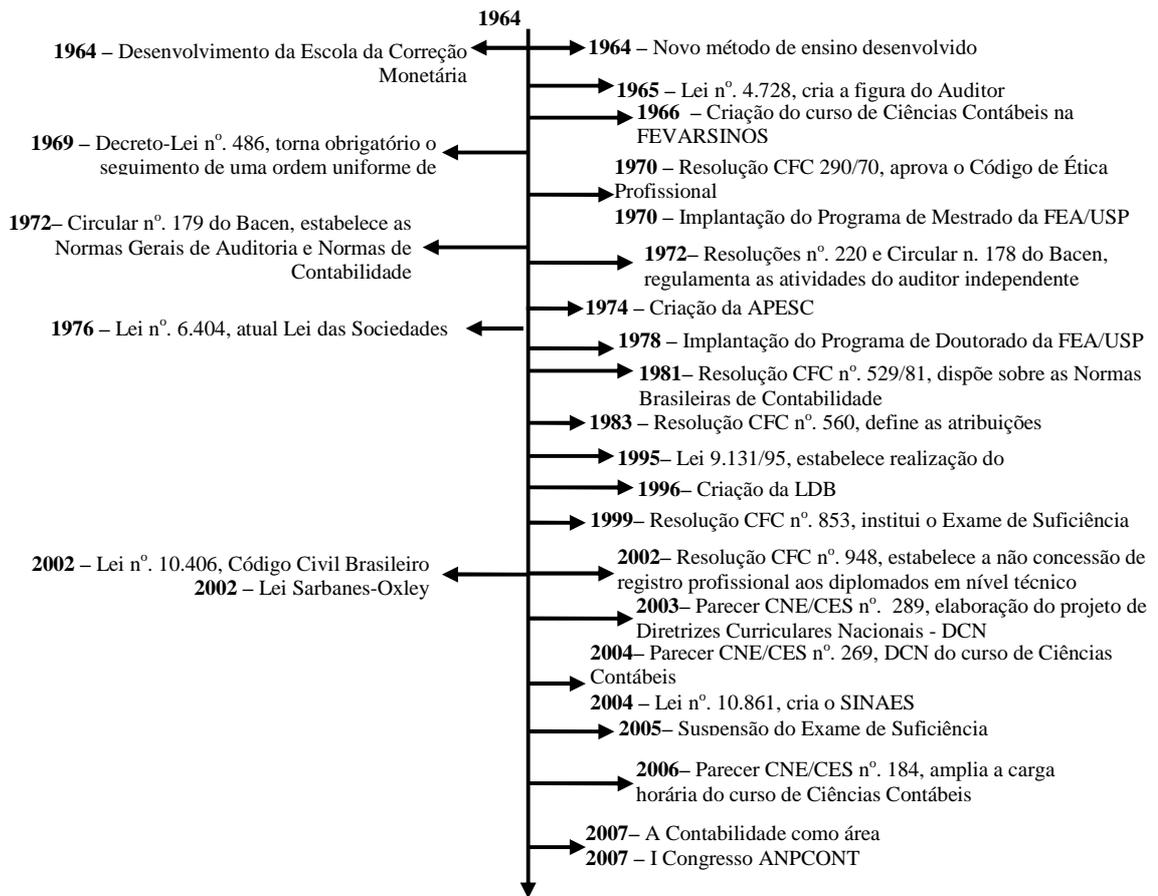
- b) a criação, em 1996, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB. A LDB, segundo Rosella *et al.* (2006), introduziu mudanças no ensino superior brasileiro de um modo geral, tais como: a qualificação docente, a produção intelectual, a obrigatoriedade de docentes com regime de tempo integral, o Exame Nacional de Cursos (ENC) e a definição do perfil profissional ligado à formação da cultura regional e nacional;
- c) a aprovação da Resolução CFC n.º. 853/99, que instituiu o Exame de Suficiência como requisito para a concessão de registro profissional pelos CRCs. Tal resolução foi suspensa em decorrência do ajuizamento de uma ação popular contra o CFC em 2005;
- d) a emissão da Resolução CFC n.º. 948/02, que estabelecia a não concessão de registro profissional aos diplomados em nível técnico da área de Contabilidade, àqueles que concluíssem o curso após o ano de 2003;
- e) a elaboração, em 2003, do projeto de Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN, por meio do Parecer CNE/CES n.º. 289/2003;
- f) a publicação do Parecer CNE/CES n.º. 269/2004, que alterou o Parecer CNE/CES n.º. 289/2003 e a Resolução CNE/CES n.º. 6/2004, relacionados às Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis. A principal alteração do parecer foi a segregação das atividades atuariais das inerentes ou compartilhadas dos profissionais de contabilidade.

Além dos fatos relacionados pelo autor, pode-se mencionar ainda:

- a) a aprovação, por meio da Lei n.º. 9.131/95, da realização anual do Exame Nacional de Cursos – ENC, conhecido como “Provão”. O exame foi aplicado aos formandos de diversos cursos de graduação, entre eles de Ciências Contábeis, com o objetivo de avaliar a educação superior no que diz respeito aos resultados do processo ensino-aprendizagem, durante o período de 1996 a 2003 (MEC/INEP, 2007b), até ser revogada pela Lei n.º. 10.861/2004;
- b) a publicação da Lei n.º. 10.406/2002, que instituiu o Código Civil Brasileiro e estabeleceu, em seus artigos 1.177 e 1.178 a responsabilidade civil do profissional de contabilidade. Segundo a lei, o profissional pode responder pessoal ou solidariamente perante a empresa ou terceiros, com seu patrimônio pessoal, pelas informações prestadas nas demonstrações contábeis apresentadas pela empresa;
- c) a promulgação, em 2002, nos Estados Unidos, da Lei Sarbanes-Oxley, também conhecida como SARBOX ou SOX. A referida lei, segundo Oliveira e Linhares

- (2006), é considerada uma das mais rigorosas leis que tratam dos controles internos, elaboração de relatórios financeiros e sua divulgação já impostas às companhias norte-americanas. A SOX influencia a atividade dos profissionais brasileiros que atuam em empresas que negociam seus papéis na bolsa de valores norte-americana, uma vez que elas devem seguir suas determinações;
- d) a criação do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAES, pela Lei nº. 10.861/2004. A referida lei avalia as Instituições de Ensino Superior, bem como os seus cursos de graduação e o desempenho dos alunos (avaliados através do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes – ENADE);
  - e) a aprovação do Parecer CNE/CES nº. 184/2006, que prevê, entre outras coisas, a ampliação da carga horária mínima dos cursos de Ciências Contábeis de 2.400 para 3.000 horas/aula;
  - f) a criação, em 30 de janeiro de 2006, da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis – ANPCONT, cujo objetivo é atuar na área de educação, reunindo e representando as Instituições de Ensino que mantêm cursos de mestrado e/ou doutorado em Ciências Contábeis;
  - g) a emissão da Portaria nº. 13, de 22 de fevereiro de 2007, pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, alterando a denominação da área “Administração e Turismo” para "Administração, Ciências Contábeis e Turismo". Para Peleias *et al.* (2007, p. 30), esse fato “é um marco importante, mas revela maior responsabilidade na continuidade do trabalho que vem sendo desenvolvido pela comunidade científica contábil brasileira”;
  - h) a realização, em junho de 2007, do I Congresso da ANPCONT, em Gramado, no Rio Grande do Sul, ao qual foram submetidos 289 trabalhos, sendo 49 escolhidos para apresentação e publicação (ANPCONT, 2008);
  - i) o crescimento do número de cursos de mestrado em Ciências Contábeis, que atualmente totalizam 18, e de doutorado, ofertados por 3 instituições de ensino (CAPES, 2008).

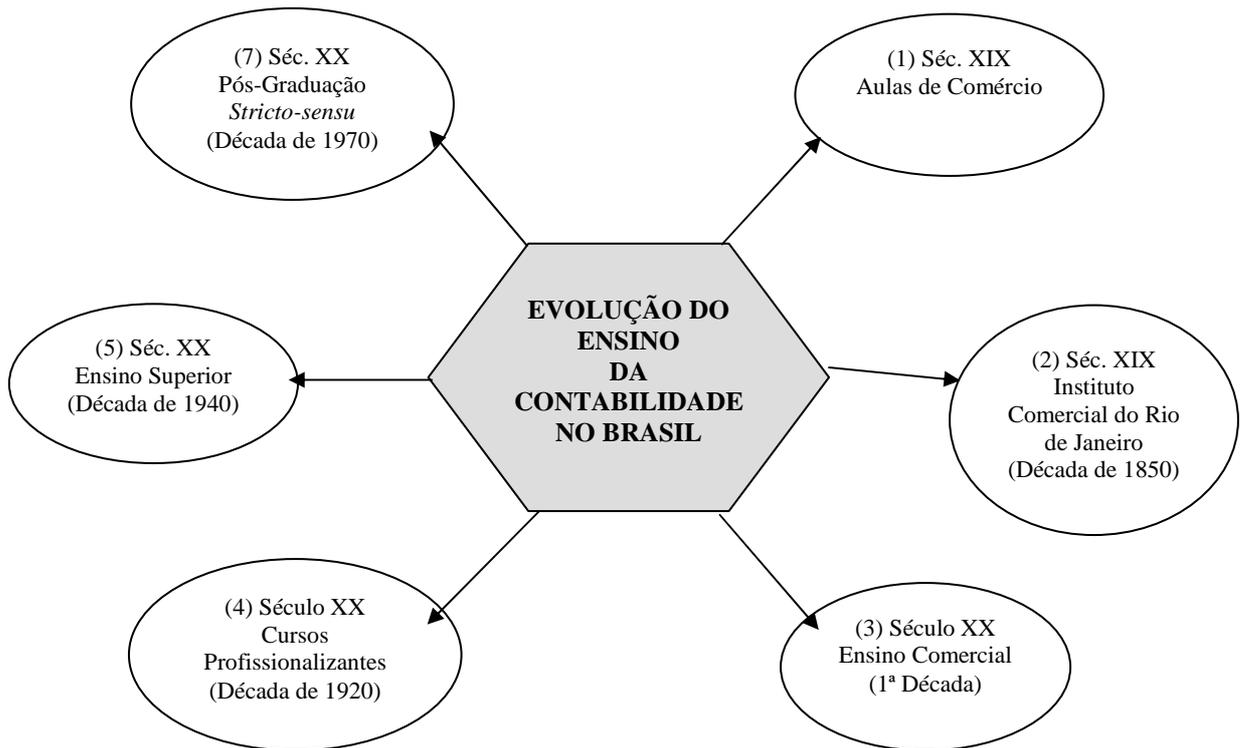
Os fatos que marcaram a história da profissão e do ensino contábil no Brasil, no período de 1964 até os dias atuais, são resumidos na Figura 2.



**Figura 2:** Principais acontecimentos da história da Contabilidade no Brasil a partir de 1964

**Fonte:** A autora, com base em Schmidt (2000); Andrade (2003); Guimarães (2006); Wachholz e Ott (2007); Peleias *et al.* (2007) e ANPCONT (2008).

Abordando especificamente o ensino de Contabilidade, Rosella *et al.* (2006) segregam a sua evolução em sete etapas significativas, iniciando no século XIX, a partir das aulas de comércio, evoluindo para o ensino comercial, para os cursos profissionalizantes, para a criação do ensino superior e, por fim, para a instituição da pós-graduação *stricto-sensu*.



**Figura 3:** Evolução do Ensino da Contabilidade no Brasil

**Fonte:** Rosella *et al.* (2006, p. 22).

É possível considerar, com base no exposto até o momento, que a evolução da Contabilidade e, por conseqüência, da profissão e do ensino contábil esteve e, ao que tudo indica, sempre estará intimamente relacionada à evolução da sociedade e de suas necessidades. Iudícibus, Martins e Carvalho (2005, p. 18) afirmam que a dimensão e a direção da evolução da Contabilidade dependem de fatores institucionais, econômicos e sociais. Para os autores, “querer, assim, prognosticar o que a Contabilidade possa vir a ser é querer prever o que a sociedade será, no futuro”.

Desta forma, além dos acontecimentos específicos mencionados, cabe ressaltar as alterações ambientais ocorridas nas últimas décadas, que têm afetado a forma de atuação das empresas e, por conseqüência, o exercício da profissão contábil.

Entre os fatores que alteraram significativamente o conhecimento contábil, impactando a história da Contabilidade no século XX, Sá (1997) menciona, entre outros: (a) *os avanços tecnológicos*, dos quais resultaram os sistemas de informações contábeis informatizados, que praticamente eliminaram o papel do antigo guarda-livros e até mesmo do técnico em contabilidade; (b) *a corrupção e a utilização da contabilidade para fins ilícitos*, que demandou a ampliação e o aprimoramento das atividades realizadas pelos contabilistas; (c) *o elemento social e o ambiental inseridos nos estudos contábeis*, decorrentes da crescente

necessidade que as organizações têm de prestar contas da forma como utilizam os recursos da sociedade; e (d) *a globalização dos mercados*, da qual decorre a necessidade de harmonização dos informativos contábeis.

Na opinião de Albrecht e Sack (2000), pelo menos três acontecimentos contribuíram para a mudança do ambiente de negócios no qual os Contadores atuam: (a) *o desenvolvimento da tecnologia da informação*, que reduziu o custo da preparação e disseminação das informações; (b) *a globalização*, que transformou o mundo em um mercado gigante; e (c) *a concentração de poder na mão de certos grupos de investidores*, principalmente de investidores institucionais que, armados com informações facilmente disponibilizadas e mais baratas sobre seus investimentos e seus competidores, aumentaram as exigências sobre os resultados apresentados pelas organizações.

Neste novo cenário, Milanesi (2003) afirma que a Contabilidade deixa de ser meramente tributária e escritural e passa a desenvolver sua capacidade informativa, voltada ao suporte do processo decisório e às estratégias empresariais, o que requer que o contador não se limite à escrituração e elaboração de demonstrações contábeis, mas sim que seja capaz de fornecer informações que viabilizem uma compreensão mais ampla acerca dos rumos da organização.

Sendo assim, pode-se concluir que as mudanças no ambiente de negócios trazem desafios aos profissionais e aos educadores da área contábil, uma vez que novas competências precisam ser desenvolvidas para que os Contadores possam desempenhar suas atividades de maneira adequada, sejam elas relacionadas à contabilidade (auditoria, contabilidade financeira, fiscal) ou voltadas ao suporte da gestão da empresa.

## 2.2 ESTÁGIO ATUAL, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS DA PROFISSÃO CONTÁBIL

### 2.1.1 Áreas de Atuação do Profissional da Contabilidade

A tarefa básica do Contador é produzir e/ou gerenciar informações que sejam úteis a todos os usuários da Contabilidade, subsidiando seus processos decisórios, sendo, portanto, muito mais ampla do que a simples satisfação das exigências do fisco (IUDÍCIBUS; MARION, 2002).

Da mesma forma, Martins (1993) entende que as inúmeras demandas originadas pelos diversos tipos de usuários, tais como: gestores, credores, investidores e o próprio governo, expandem o campo de atuação do profissional contábil, que pode atuar em empresas públicas ou privadas, de todos os setores econômicos, em organizações não-governamentais ou em entidades sem fins lucrativos, exercendo as mais diversas funções e ocupando cargos em todos os níveis hierárquicos.

O Conselho Federal de Contabilidade, por meio da Resolução CFC nº. 560/83, alterada pela Resolução CFC nº. 898/01, define as atribuições do profissional contábil, relacionando aquelas que podem ser exercidas exclusivamente por contabilistas e contadores e as que podem ser realizadas por outros profissionais, tais como Administradores, Economistas, Advogados, entre outros (denominadas Atividades Compartilhadas).

As atividades que podem ser exercidas pelos profissionais de Contabilidade são diversificadas, assim como o são os conhecimentos necessários para desempenhá-las, conforme se demonstra no Quadro 1.

Principal área de conhecimento relacionada	Atividades privativas do profissional contábil
<b>CONTABILIDADE SOCIETÁRIA/ LEGISLAÇÃO SOCIETÁRIA E TRIBUTÁRIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal;</li> <li>- avaliação dos fundos de comércio;</li> <li>- apuração do valor patrimonial e das participações, quotas ou ações;</li> <li>- reavaliações e medições dos efeitos das variações do poder aquisitivo da moeda sobre o patrimônio e o resultado periódico de quaisquer entidades;</li> <li>- apurações de haveres e avaliação de direitos e obrigações, do acervo patrimonial de quaisquer entidades;</li> <li>- concepção dos planos de determinação das taxas de depreciação e exaustão dos bens materiais e dos de amortização dos valores materiais, inclusive de valores diferidos;</li> <li>- implantação e aplicação dos planos de depreciação, amortização e diferimento, bem como de correções monetárias e reavaliações;</li> <li>- regulações judiciais ou extrajudiciais, de avarias grossas ou comuns;</li> <li>- escrituração regular, oficial ou não, de todos os fatos relativos aos patrimônios e às variações patrimoniais das entidades, por quaisquer métodos, técnicas ou processos;</li> <li>- classificação dos fatos para registros contábeis e respectiva validação dos registros e demonstrações;</li> <li>- abertura e encerramento de escritas contábeis;</li> <li>- execução dos serviços de escrituração em todas as modalidades específicas;</li> <li>- controle de formalização, guarda, manutenção ou destruição de livros e outros meios de registro contábil, bem como dos documentos relativos à vida patrimonial;</li> <li>- elaboração de balancetes e demonstrações do movimento por contas ou grupos de contas, de forma analítica ou sintética;</li> <li>- levantamento de balanços de qualquer tipo ou natureza, para quaisquer finalidades;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integração de balanços, inclusive consolidações, também de subsidiárias do exterior;</li> <li>- apuração, cálculo e registro dos custos, destinados ao atendimento da legislação vigente;</li> <li>- conciliação de contas;</li> <li>- revisão de balanços, contas ou quaisquer demonstrações ou registros contábeis;</li> <li>- perícias contábeis, judiciais e extrajudiciais;</li> <li>- fiscalização tributária que requeira exame ou interpretação de peças contábeis de qualquer natureza;</li> <li>- organização dos serviços contábeis quanto à concepção, planejamento e estrutura material, bem como o estabelecimento de fluxogramas de processamento, cronogramas, organogramas, modelos de formulários e similares;</li> <li>- planificação das contas, com descrição das suas funções e dos funcionamentos dos serviços contábeis;</li> <li>- assistência aos conselhos fiscais das entidades, notadamente das sociedades por ações;</li> <li>- assistência aos comissários nas concordatas, aos síndicos nas falências, e aos liquidantes de qualquer massa ou acervo patrimonial;</li> <li>- declaração de Imposto de Renda, pessoa jurídica;</li> </ul>
<b>CONTABILIDADE INTERNACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tradução, em moeda nacional, das demonstrações contábeis originados em moeda estrangeira e vice-versa;</li> <li>- integração de balanços, inclusive consolidações, também de subsidiárias do exterior;</li> </ul>

<b>CONTABILIDADE GERENCIAL E GESTÃO EMPRESARIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- apuração, cálculo e registro de custos, destinados a subsidiar a tomada de decisão dos gestores sobre a forma mais econômica sobre como, onde, quando e o que produzir e vender;</li> <li>- análise dos custos e despesas, em qualquer modalidade, em relação a quaisquer funções, bem como a análise que tem como objetivo a racionalização das operações e do uso de equipamentos e materiais, e ainda a otimização do resultado diante do grau de ocupação ou do volume de operações;</li> <li>- controle, avaliação e estudo da gestão econômica, financeira e patrimonial das empresas e demais entidades;</li> <li>- análise dos custos com vistas ao estabelecimento de preços de venda de mercadorias, produtos ou serviços, bem como de tarifas nos serviços públicos;</li> <li>- análise de balanços;</li> <li>- análise do comportamento das receitas;</li> <li>- avaliação do desempenho das entidades e exame das causas de insolvência ou incapacidade de geração de resultado;</li> <li>- estudo sobre a destinação do resultado e cálculo do lucro por ações ou outra unidade de capital investido;</li> <li>- determinação da capacidade econômico-financeira das entidades, inclusive nos conflitos trabalhistas e de tarifa;</li> <li>- elaboração de orçamentos de qualquer tipo, tais como econômicos, financeiros, patrimoniais e de investimentos;</li> <li>- programação orçamentária e financeira, e acompanhamento da execução de orçamentos-programa, tanto na parte física quanto na monetária;</li> <li>- análise das variações orçamentárias;</li> <li>- organização e operação dos sistemas de controle interno;</li> <li>- organização e operação dos sistemas de controle patrimonial, inclusive quanto à existência e localização física do bem;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organização e operação dos sistemas de controle de materiais, matérias-primas, mercadorias e produtos semifabricados e prontos, bem como dos serviços em andamento.</li> </ul>
<b>PROCEDIMENTOS AUDITORIA INTERNA / EXTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- auditoria interna e operacional;</li> <li>- auditoria externa ou independente;</li> </ul>

**Quadro 1:** Atividades privativas do profissional contábil

**Fonte:** A autora com base na Resolução CFC nº. 560/83

Neste ponto, é importante ressaltar que mesmo algumas atividades consideradas pelo CFC como privativas do Contador são desenvolvidas por profissionais de outras áreas, como é o caso, por exemplo, do cálculo e análise de custos e da auditoria interna e operacional, muitas vezes realizadas por engenheiros e administradores e de atividades relacionadas à legislação, exercidas, em certos casos, por advogados.

Além das atividades mencionadas no Quadro 1, a Resolução estabelece, ainda, que são atribuições privativas do profissional contábil: (a) o magistério das disciplinas compreendidas na Contabilidade, em qualquer nível de ensino; (b) a participação em bancas de exame e em

comissões julgadoras de concursos, em que sejam avaliados conhecimentos relacionados à Contabilidade; e (c) o estabelecimento de princípios e normas técnicas de contabilidade.

Apesar de estabelecer que o ensino contábil é uma atribuição do contador, é importante destacar que o CFC não tem competência para proibir o exercício desta atividade por profissionais formados em outras áreas.

As atividades de ensino contábil podem, em certos casos, ser desempenhadas por profissionais que não possuem graduação em Ciências Contábeis, mas com mestrado ou doutorado na área, ou seja, embora a Resolução CFC nº. 560/83 considere esta atividade como privativa do Contador, isso nem sempre se observa na prática.

A Resolução elenca também as atividades compartilhadas pelo Contador com outros profissionais (Quadro 2).

Principal área de conhecimento relacionada	Atividades compartilhadas
<b>ADMINISTRAÇÃO, ECONOMIA E FINANÇAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- elaboração dos planos técnicos de financiamento e amortização de empréstimos, incluídos no campo de matemática financeira;</li> <li>- elaboração de projetos e estudos sobre operações financeiras de qualquer natureza, inclusive debêntures, <i>leasing</i> e <i>lease-back</i>;</li> <li>- execução de tarefas no setor financeiro, tanto na área pública quanto privada;</li> <li>- elaboração e implantação de planos de organização ou reorganização;</li> <li>- organização de escritórios e almoxarifados;</li> <li>- organização de quadros administrativos;</li> <li>- estudos sobre a natureza e os meios de compra e venda de mercadorias e produtos;</li> <li>- elaboração e análise de projetos, inclusive quanto à viabilidade econômica;</li> <li>- assistência aos órgãos administrativos das entidades;</li> <li>- exercício de quaisquer funções administrativas;</li> <li>- elaboração de orçamentos macroeconômicos;</li> </ul>
<b>CONTABILIDADE SOCIETÁRIA/ LEGISLAÇÃO SOCIETÁRIA E TRIBUTÁRIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- concepção, redação e encaminhamento, ao Registro Público, de contratos, alterações contratuais, atas, estatutos e outros atos das sociedades civis e comerciais;</li> <li>- assessoria fiscal;</li> <li>- planejamento tributário;</li> </ul>
<b>OUTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- elaboração de cálculos, análises e interpretação de amostragens aleatórias ou probabilísticas;</li> <li>- análise de circulação de órgãos de imprensa e aferição das pesquisas de opinião pública;</li> <li>- pesquisas operacionais;</li> <li>- processamento de dados;</li> <li>- análise de sistemas de seguros e de fundos de benefícios;</li> </ul>

**Quadro 2:** Atividades compartilhadas do profissional contábil

**Fonte:** A autora com base na Resolução CFC nº. 560/83.

Diante do exposto, observa-se que enquanto algumas atividades possuem um caráter mais operacional e estão voltadas para a preparação das demonstrações contábeis destinadas ao atendimento de exigências legais, outras envolvem a análise de dados e a participação efetiva na gestão das entidades.

Segundo Peleias e Brussolo (2003, p. 1), quanto maior o nível hierárquico ocupado, maior é a exigência por conhecimentos gerenciais e de negócios. Os autores afirmam que, em muitos casos, o profissional da contabilidade inicia sua carreira como auxiliar, passando então a assistente, analista e, por fim, contador, e que devido às mudanças no mercado de trabalho, ele pode ascender rapidamente, ocupando cargos de gerente de contabilidade, de custos, de orçamento, administrativo-financeiro e de *controller*.

Entre as diversas atividades reservadas ao profissional contábil, Evangelista (2005) destaca as seguintes:

- a) o exercício profissional mais convencional, relacionado à Contabilidade Financeira ou Geral e ao desempenho de funções ligadas aos aspectos legais, fiscais e tributários das atividades realizadas pela entidade;
- b) a Contabilidade Gerencial, que envolve uma atuação mais voltada ao fornecimento de informações que suportem o processo decisório dos usuários internos;
- c) a Auditoria Interna, que diz respeito ao desenvolvimento de atividades que visam à verificação dos controles internos, dos sistemas de informações e dos sistemas operacionais, entre outros;
- d) a Auditoria Externa, relacionada à verificação da exatidão dos procedimentos contábeis empregados pelas entidades na elaboração de suas demonstrações contábeis;
- e) a atividade de Perito-Contador ou Perito-Contador Assistente, que envolve a realização de perícias para apuração e avaliação de direitos e obrigações da entidade;
- f) a função de Analista Econômico-Financeiro, que pode desdobrar-se ainda em Analista de Crédito, de Desempenho ou de Investimentos;
- g) a Consultoria Empresarial, que se relaciona à prestação de serviços em uma área específica, tal como: tributos, comércio exterior, contabilidade aplicada, processamento de dados, análise de sistemas contábeis, etc.;
- h) a atividade de Empresário da Contabilidade, que diz respeito à prestação de serviços contábeis às pessoas físicas e jurídicas através de escritórios contábeis;
- i) a Controladoria, que demanda uma visão ampla das operações da organização e envolve uma atuação mais estratégica, mediante o fornecimento de informações capazes de subsidiar os gestores.

Segundo Martin (2002, p. 24-26), “a controladoria deve ser vista como o pináculo da carreira do contador numa empresa e o caminho natural de sua ascensão à Diretoria”, sendo que “[...] o *status* legal atual da profissão contábil no Brasil, que lhe confere exclusividade na preparação dos demonstrativos contábil-financeiros é, na verdade, uma grande oportunidade e uma importante ‘vantagem competitiva’ para se promover a *Controller*”.

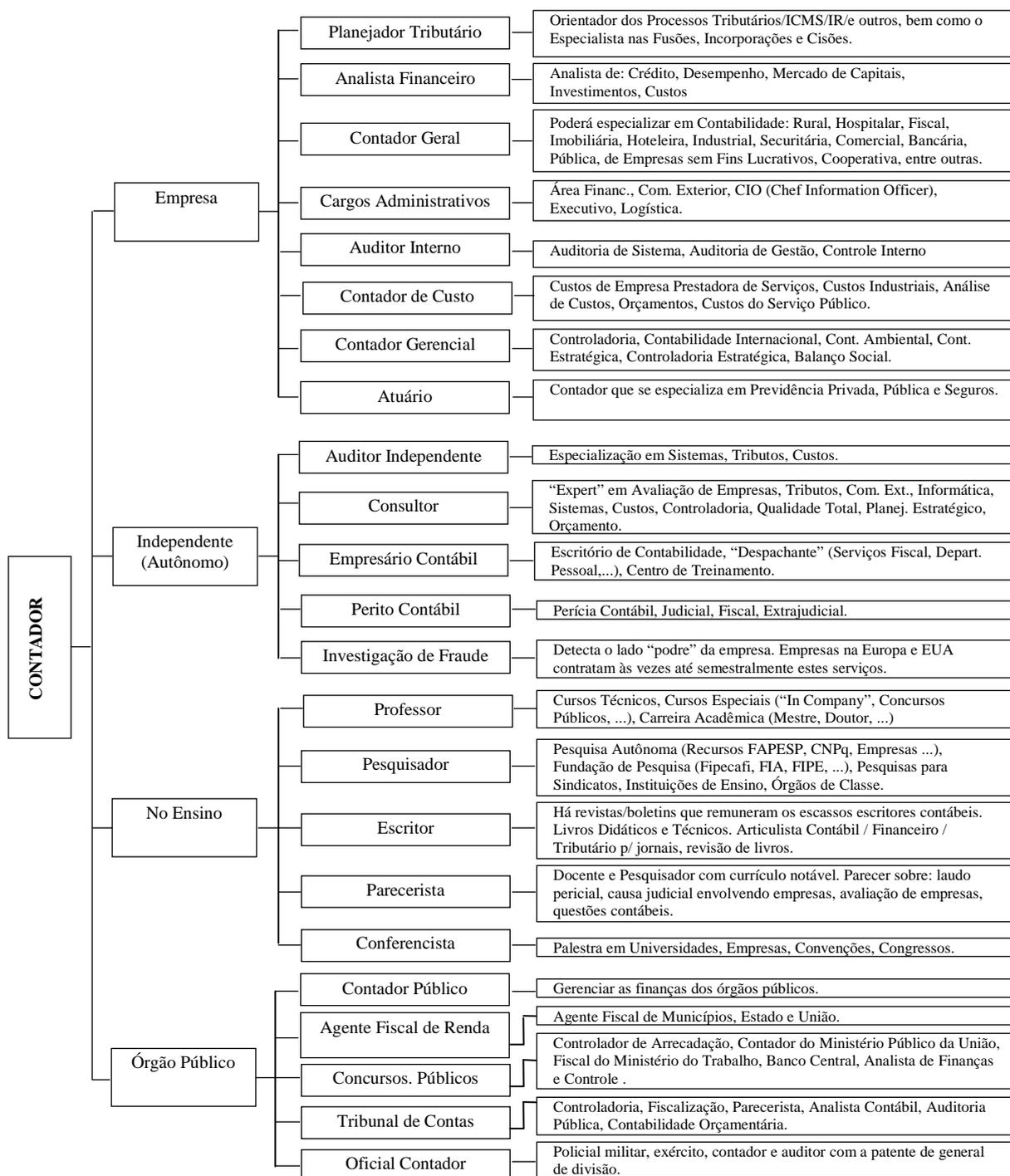
Para Silva (2003, p. 68), a área de consultoria em tecnologia da informação para o apoio operacional e suporte à gestão também é uma possibilidade para o profissional contábil. De acordo com a autora, “o Contador que dominar a contabilidade financeira, gerencial, auditoria e tributação, entre outras, poderá desenvolver sistemas de informações contábeis, podendo até ocupar posições de assessoria em uma organização”.

Adicionalmente, Marion (1998 *apud* IUDÍCIBUS; MARION, 2002) aponta a Investigação Contábil, a Contabilidade Ecológica, a Auditoria Ambiental, a Contabilidade Estratégica e a Contabilidade Prospectiva (voltada para análise de cenários) como campos de atuação promissores para o profissional contábil.

A Contabilidade Ambiental também é uma área de atuação destacada por Medley (1997), para quem o crescente interesse da comunidade e, por consequência, das organizações por questões ambientais, demandam o envolvimento da Contabilidade, sendo que oportunidades podem surgir nas áreas de Contabilidade Financeira (elaboração do Balanço Ambiental, por exemplo), Contabilidade de Custos (identificação, análise e gerenciamento dos custos e benefícios ambientais) e Auditoria. Além disso, o autor afirma que o envolvimento com questões ambientais oportuniza aos profissionais contábeis demonstrar que são capazes de aceitar novos desafios e tratar de assuntos contemporâneos.

Ainda, sobre os diversos campos de atuação do Contador, Sharman (2007) chama a atenção para o fato de que a Contabilidade vai além da auditoria, do cálculo de impostos e da elaboração de demonstrações contábeis. O autor ressalta que a Contabilidade é uma profissão completa, que desempenha outros papéis voltados à promoção do desempenho da empresa, suportando o processo decisório, desenvolvendo plano de negócios e implementando e administrando os controles internos, constituindo, portanto, uma carreira completa que envolve um rico e vibrante conjunto de conhecimentos.

A Figura 4 apresenta uma visão geral das áreas nas quais o Contador pode atuar.



**Figura 4:** Visão geral dos campos de atuação do profissional contábil

**Fonte:** Iudícibus e Marion (2002, p. 47) com base na Resolução CFC nº. 560/83.

No entendimento de Andrade (2003, p. 29), embora alguns ramos da atividade contábil já estejam consolidados e possuam uma demanda estabilizada, outros “[...] nunca saíram dos conceitos teóricos e pouco se vê de sua aplicação no campo prático”. Ao analisar o *status* e as perspectivas das áreas de Contabilidade Financeira, de Contabilidade Gerencial, de Consultoria e Auditoria no país, o autor faz as seguintes considerações:

- a) *Contabilidade financeira*: é a ferramenta contábil mais usada, sendo útil tanto para os gestores quanto para os acionistas, clientes, fornecedores, órgãos reguladores e sociedade em geral. É um ramo da Contabilidade que já atingiu sua maturidade e busca não a sua aceitação, mas sim o seu aprimoramento;
- b) *Contabilidade gerencial*: a melhoria da qualidade profissional e os avanços tecnológicos têm aberto possibilidades para novas utilizações das ferramentas de Contabilidade Gerencial. Contudo, esta não tem sido experimentada por boa parte dos profissionais da área contábil e ainda tem muito para se aprimorar;
- c) *Consultoria abrangente*: é um campo de atuação promissor, uma vez que os conhecimentos (sobre custos, impostos, contratos, etc.) adquiridos pelos profissionais da Contabilidade ao longo do tempo o habilitam a participar ativamente do processo decisório e a assumir um papel de consultor dentro da organização;
- d) *Auditoria*: na opinião do autor, o preconceito ainda impera neste ramo de atividade, uma vez que as organizações priorizam a contratação dos serviços prestados por empresas estrangeiras, em detrimento das nacionais.

Identifica-se, portanto, oportunidades em todas as áreas, mas, principalmente, naquelas em que a Contabilidade deve atuar de forma a contribuir para a gestão da organização, assessorando os tomadores de decisões.

Para Andrade (2003, p. 25), “o contador moderno é um grande gerador de informações e de orientação especializada, calcada em seu conhecimento e experiência adquiridos no campo de trabalho”.

Corroborando, Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) afirmam que no cenário atual a “nova contabilidade” deve estar mais focada na análise de informações e na definição da estratégia da organização, e menos nas tarefas convencionais de coleta de dados e de elaboração de relatórios sobre os acontecimentos passados.

Siegel e Kulesza (1996) destacam que a crescente automatização das transações contábeis liberou o profissional contábil das atividades contábeis mecânicas, atualmente realizadas pelos computadores. Isso significa que o antigo papel de processadores de informações deve ser substituído por atividades que agregam valor para a organização. Para tanto, os Contadores devem ser capazes de explicar os possíveis impactos das alternativas disponíveis, subsidiando o processo decisório dos gestores. Os autores afirmam que a função do Contador passou por uma evidente metamorfose: de processador de dados destinados para a elaboração das demonstrações, para especialista em suporte de decisões.

Para Holtzman (2004), o Contador deixou definitivamente de ser o “guarda-livros” e de desempenhar o papel de preparador de impostos, para se tornar um membro estratégico exercendo a função de consultor gerencial. Neste sentido, Zarowim (1997) afirma que atualmente espera-se que o Contador seja mais que um profissional que se dedica ao registro e elaboração de dados financeiros e históricos, pois ele deve assumir um papel mais analítico e pró-ativo. O autor destaca que a informação é vital para as organizações, e que se no futuro os Contadores esperam participar do processo decisório, devem estar preparados para se tornarem trabalhadores do conhecimento, atuando como parceiros de negócios e agentes de mudanças.

Montoaldo (1995, p. 32), ao analisar a atuação do profissional contábil nas organizações transnacionais, cada vez mais comuns em decorrência da globalização, afirma que o Contador deve ser capaz de assegurar o fluxo contínuo de informações que levem a uma tomada de decisão racional. Ele deve, segundo o autor, “[...] ampliar seu campo de atuação até converter-se em Assessor de Negócios, e não somente limitar-se a ser um Auditor ou Assessor Fiscal”.

Assim, observa-se que a tendência é que os profissionais contábeis passem a ter uma atuação mais focada no apoio ao processo decisório, o que não significa, na opinião de Sauser (2000), que as atividades relacionadas à contabilidade tradicional, auditoria e preparação de impostos tenham deixado de ser importantes, mas sim que as opções de carreira estão se expandindo.

O autor enfatiza que é preciso entender, contudo, que é provável que grande parte das novas oportunidades não sejam criadas por leis ou regulamentações e que, por esta razão, os novos serviços serão direcionados ao mercado, o que torna necessário que os contadores aprendam a lidar com uma nova realidade que envolve a competição: (a) por preço com os demais contadores; (b) com profissionais de outras áreas e empresas não ligadas à profissão contábil, aptas a realizar atividades que não são privativas do contador; e (c) com os *softwares* que cada vez mais habilitam as organizações a realizarem algumas atividades sem a ajuda de um profissional especializado.

Parker (2001) acredita que novas as oportunidades que têm surgido para os profissionais de contabilidade em decorrência de fatores como: a internacionalização e globalização da economia; o aumento do uso da tecnologia da informação; o desenvolvimento da tecnologia baseada em conhecimento; entre outros, também estão disponíveis para seus competidores, uma vez que os serviços requeridos não estão focados na contabilidade tradicional.

O autor cita os profissionais de tecnologia da informação, os advogados, os engenheiros ambientais, os especialistas em administração estratégica e em gerenciamento de risco ou do conhecimento, como exemplos de profissionais que podem representar uma ameaça aos contadores, no sentido de que podem preencher as vagas disponibilizadas pelo mercado caso sejam capazes de desenvolver as habilidades requeridas para realizar os serviços demandados.

Desta forma, pode-se inferir que a formação técnica torna-se necessária, mas não suficiente para garantir uma colocação no mercado. Em outras palavras, é possível afirmar que as novas atividades desempenhadas pelos Contadores demandam competências que vão além do conhecimento do “débito e crédito” ou da legislação tributária, e devem ser desenvolvidas para que o profissional possa atuar em um mercado cada vez mais competitivo.

### **2.2.2 Competências do Profissional Contábil**

Como já mencionado, as alterações na forma de atuação do profissional contábil significam uma resposta aos problemas e regulamentações que surgem ao longo do tempo. Destarte, ela se desenvolve em função das mudanças experimentadas pelas organizações, sendo que para satisfazer as necessidades de seus usuários o contador deve acompanhar esta evolução, desenvolvendo competências que lhe permitam desempenhar suas atividades de maneira adequada.

A definição do termo competência não encontra consenso entre os autores. Alguns conceitos são limitados e concebem competência como sendo o conjunto de qualificações (conhecimentos, habilidades, atitudes, etc.) que um indivíduo deve possuir para desempenhar uma determinada tarefa, enquanto outros são mais amplos, tratando estes atributos como elementos que compõem a competência, mas que não são suficientes para caracterizá-la.

Na definição proposta por Spencer e Spencer (1993), competência é caracterizada como sendo um conjunto de: (a) *motivos*, que dizem respeito a tudo aquilo sobre o que o indivíduo pensa e que o motiva a agir; (b) *traços pessoais*, que são características físicas e respostas consistentes a determinadas situações e ações; (c) *autoconceito*, que está relacionado às atitudes, valores e auto-imagem da pessoa; (d) *conhecimentos*, que são informações que o indivíduo possui sobre conteúdos de uma determinada área específica; e (e) *habilidades*, que é a capacidade de realizar certas atividades físicas e mentais.

Sob uma perspectiva mais ampla, alguns autores apontam aspectos que tornam o conceito de competências mais complexo do que o proposto por Spencer e Spencer, entre os quais se pode mencionar:

- a) *conhecimentos, habilidades e atitudes devem ser combinados com outros recursos para gerar competência*: a competência emerge da integração de uma série diversificada de recursos, tanto incorporados (saberes, saber-fazer, qualidades) quanto do meio (redes relacionais, documentais, informacionais, etc.) que devem ser mobilizados em um determinado contexto (LE BOTERF, 2003);
- b) *competência implica ação*: o indivíduo só pode ser considerado competente ou não em um determinado contexto, quando precisa pôr em prática aquilo que sabe. Le Boterf (2003, p. 51) afirma que “[...] competência só pode ser competência em situação. Ela não preexiste ao acontecimento ou à situação”, ou seja, ela não pode existir antes dos fatos, sendo exercida em um contexto particular. “Sempre há ‘competência de’ ou ‘competência para’, o que significa que toda a competência é *finalizada* (ou funcional) e *contextualizada*” (LE BOTERF, 2003, p. 52);
- c) *competência implica entrega*: o simples fato de um determinado indivíduo possuir um dado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes não significa que ele as utilizará para agregar valor à organização, pois deve haver entrega (DUTRA, 2001);
- d) *competência está relacionada ao sentido que o indivíduo dá ao seu trabalho*: de nada adianta que uma série de conhecimentos seja ensinada a um indivíduo se eles não fizerem sentido dentro da visão que ele possui sobre o trabalho que está realizando. Dall’alba e Sandberg (1996) afirmam que a forma como o trabalho é vivenciado constitui a fundamentação da competência, é ela quem forma e organiza os conhecimentos, habilidades e atitudes relevantes em uma competência distinta, sendo que formas variadas de vivenciar uma atividade ou trabalho podem produzir diferentes significados para atributos específicos.

Diante do exposto, as discussões sobre as competências do contador, a seguir, estão focadas na identificação das competências inerentes ao profissional contábil em um sentido restrito (conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes) e não das competências em um sentido mais amplo, uma vez que as constatações apresentadas são genéricas, ou seja, dizem respeito aos atributos do profissional de um modo geral, sem considerar o contexto: tamanho

da organização onde atuam, nível hierárquico que ocupam, o grau de estímulo para desempenhar as tarefas, valor que agregam à organização, etc.

Ao abordar o perfil dos contadores em um cenário onde eles são substituídos pelos sistemas contábeis na realização das atividades de caráter mais operacional, Zarowin (1997) afirma que eles devem assumir um novo papel - de parceiros de negócios e agentes de mudança - , o que requer que sejam capazes de:

- a) desenvolver habilidades de um facilitador, pois para atuarem efetivamente como agentes de mudança eles devem possuir características de persuasão e de facilitador, apresentando as informações de forma a convencer que as modificações não são apenas boas, mas necessárias;
- b) ser um profissional do conhecimento, disponibilizando informações capazes de atender as necessidades informacionais de todos os departamentos da organização;
- c) ser preditivo, utilizando as informações de ontem como um guia para o amanhã, deixando de se concentrar no que já passou e começar a olhar para o futuro.

Entretanto, o autor destaca que para o profissional dedicar o seu tempo ao pensamento e à análise de informações, necessários para que ele possa desempenhar o papel de parceiro de negócios e agente de mudanças, as atividades transacionais devem ser retiradas de sua responsabilidade e transferidas para os sistemas de informações.

Mohamed e Lashine (2003) também concordam que a forma de atuação do contador tem sofrido alterações nos últimos tempos decorrentes, segundo eles, de fatores como a globalização e as inovações em tecnologia da informação, o que acabou levando os profissionais interessados em sobreviver no “mercado global” a buscar formas de desenvolver constantemente suas competências e de adquirir novas habilidades e conhecimentos.

Na opinião dos autores, os atributos requeridos pelo “mercado global” e que, portanto, devem ser adquiridos e desenvolvidos pelos profissionais que atuam na área contábil compreendem:

- a) *habilidades de comunicação*: estão relacionadas à capacidade de comunicar-se em uma linguagem global comum, bem como às habilidades de negociação e de trabalho em grupo;
- b) *habilidades computacionais*: dizem respeito às habilidades de utilizar as tecnologias disponibilizadas, tanto no processamento quanto na comunicação de informações;
- c) *habilidades analíticas*: estão relacionadas à capacidade que o profissional deve possuir de realizar questionamentos pertinentes, de coletar informações completas e acuradas,

- de reconhecer a importância das informações e de suas implicações, e de explicar, através de lógica e da razão, as relações entre diferentes objetos, eventos, indivíduos ou metodologias;
- d) *habilidades intelectuais*: dizem respeito à habilidade de identificar e antecipar os problemas e/ou oportunidades e de encontrar possíveis formas de solucioná-los e/ou aproveitá-los;
  - e) *habilidades multidisciplinares e interdisciplinares*: estão relacionadas a outras áreas de conhecimento, como: finanças, tecnologia da informação, economia, marketing e à compreensão das forças econômicas, sociais, culturais e psicológicas que afetam as organizações;
  - f) *conhecimentos de assuntos globais*: dizem respeito ao conhecimento de temas internacionais como, por exemplo, das regulamentações relacionadas à importação/exportação, etc.;
  - g) *qualidades pessoais*: são consideradas qualidades pessoais a responsabilidade ética, a responsabilidade individual, a automotivação, a auto-estima, a sociabilidade, a integridade, as habilidades interpessoais, a capacidade de delegar tarefas, de motivar e influenciar os demais, de resolver conflitos, de entender a organização e de resolver dilemas éticos;
  - h) *pensamento crítico*: está relacionado à capacidade de buscar, processar e aplicar as habilidades adquiridas na identificação e solução de problemas.

Arens e Elder (2006), analisando especificamente os impactos da Lei Sarbanes-Oxley na profissão de auditor e na prática contábil, em geral, afirmam que as mudanças instituídas pela lei requerem que os profissionais possuam um melhor entendimento do risco envolvido no negócio do cliente, inclusive da estratégia do negócio e de governança corporativa, além de conhecimentos sobre controles internos e sistemas de informações.

Andrade (2003), ao analisar as características do ambiente administrativo moderno caracterizado pela globalização, pelo alto desenvolvimento tecnológico e pela desnacionalização da economia, bem como os impactos desta nova realidade na forma de atuação das organizações, entende que é necessária uma maior agilidade na apresentação das informações e no processo de tomada de decisão.

Neste contexto, o autor elenca uma série de competências que devem ser desenvolvidas pelos profissionais contábeis, a fim de que eles sejam capazes de atender à demanda crescente por qualidade intelectual, entre elas:

- a) conhecimento das Normas Internacionais de Contabilidade e de Auditoria;
- b) atitude pró-ativa e participativa;
- c) capacidade de trabalhar em equipe;
- d) capacidade de liderar e de ser liderado;
- e) comprometimento com os objetivos da empresa;
- f) conduta ética e técnica;
- g) proficiência em outras línguas (domínio da língua inglesa e uma boa articulação em espanhol); e
- h) domínio do ambiente de alta tecnologia.

Para Brussolo (2002), o profissional da Contabilidade deve:

- a) ser comunicativo;
- b) estar apto a ocupar funções de maior responsabilidade;
- c) ser capaz de avaliar as informações que estão sob sua responsabilidade;
- d) saber realizar alterações necessárias nos sistemas financeiros/contábeis, a fim de garantir a acurácia das informações disponibilizadas;
- e) ser capaz de disponibilizar informações que visem à continuidade da organização, contribuindo para que os gestores tenham uma melhor visão do futuro de seus negócios; e
- f) ser um vendedor de seus serviços, mostrando a importância da função que executa, fazendo com que as demais áreas organizacionais percebam essa importância.

Siegel e Kulesza (1996) destacam a importância de habilidades de comunicação e interpessoais, além de um bom entendimento de todas as fases do negócio e da visão sistêmica. Os autores explicam que o ambiente de trabalho atual requer que os profissionais contábeis trabalhem com equipes multifuncionais onde, contribuindo com a perspectiva financeira, devem ser capazes de compreender e explicar os impactos das atividades de marketing, engenharia, produção, enfim, de todas as áreas, na situação econômico-financeira da organização.

Bolt-Lee e Foster (2003) também afirmam que apenas o conhecimento técnico já não é suficiente, sendo que o novo profissional deve oferecer informações relacionadas às áreas de marketing, administração, estratégia global e tecnologia da informação.

Neste sentido, Franco (1999, p. 82) assinala que “além dos conhecimentos técnicos essenciais, o contador da atualidade precisa também desenvolver habilidades relativas à

comunicação, às relações humanas e à administração, criando um balanceamento entre a formação teórica e a experiência prática”.

Martins (1993) destaca que para o contador desempenhar o seu papel de produtor, certificador e transmissor de informações úteis aos clientes da Contabilidade, ou seja, aos seus usuários, faz-se necessário que ele possua não apenas competências técnicas, mas também postura ética, profissional e pessoal.

As competências técnicas adequadas, segundo o autor, são produto de: (a) uma excelente formação acadêmica, necessária para provir o embasamento teórico, científico e técnico; (b) vivência prática, conseguida normalmente ao longo dos anos, sob orientação de profissionais experientes; e (c) educação continuada, relacionada às constantes leituras, participações em cursos e seminários ou em cursos de pós-graduação.

Já a ética profissional e pessoal diz respeito: (a) à posição intermediária entre os vários contratantes e seus interesses; e (b) à posição de praticante de uma profissão liberal, cuja vinculação hierárquica está restrita aos aspectos contratuais, administrativos e legais, sem prevalecer sobre a aplicação dos conhecimentos. “A postura ética também deve iniciar-se no ambiente acadêmico [...]” e “[...] ser treinada para depois de fato conseguir integrar o caráter do profissional” (MARTINS, 1993, p. 112).

Observa-se que as características apontadas como relevantes pelos autores citados até o momento têm em comum o fato de que estão relacionadas às expectativas de que o profissional contábil esteja apto para participar da gestão da entidade, comunicando suas idéias e interagindo com as demais áreas organizacionais, não apenas descobrindo problemas, mas contribuindo para a sua solução.

Sendo assim, pode-se dizer que as competências inerentes ao profissional contábil têm sido, de fato, afetadas pelas alterações ocorridas no ambiente de negócios. Percebe-se que a tendência é de que as habilidades, conhecimentos e atitudes requeridas do profissional contábil capaz de enfrentar os desafios impostos pelo ambiente no qual as organizações atuam, não se limitam apenas aos conhecimentos técnicos, pois, na medida em que se espera que ele deixe de apenas fornecer informações e passe a interagir com os usuários, deve adquirir e desenvolver um perfil que lhe permita trabalhar de forma integrada com as demais áreas organizacionais, entendendo-as e se fazendo entender, e que domine as novas tecnologias da informação.

As opiniões dos autores não se fundamentam em dados empíricos, mas em conceitos teóricos e percepções sobre quais seriam as competências necessárias para o contador atender as demandas dos usuários dos serviços contábeis, dado o ambiente no qual as organizações

estão atuando. Por esta razão, com objetivo de identificar as atividades realizadas pelos profissionais contábeis e as qualificações inerentes a eles, as seções que seguem apresentam pesquisas empíricas sobre o tema, bem como a visão dos órgãos reguladores e institucionais, os quais em seus relatórios têm emitido opiniões sobre as competências de um profissional contábil capaz de enfrentar os desafios impostos pelo cenário de negócios atual.

#### 2.2.2.1 O perfil do profissional contábil na visão de organismos internacionais

##### a) *International Federation of Accountants – IFAC*

A *International Federation of Accountants – IFAC* foi fundada em 1977, no 11º Congresso Mundial de Contadores, na Alemanha, por 63 organismos ligados à contabilidade, entre eles o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil – IBRACON (IFAC, 2008).

Desde então, a IFAC tem criado uma série de conselhos e comitês, voltados para o desenvolvimento de padrões e normas internacionais, focados em setores específicos da profissão contábil, entre eles o *International Accounting Education Standards Board*, o Comitê de Educação, criado em 1977 (IFAC, 2008).

O Comitê de Educação da IFAC objetiva promover a qualidade do ensino de Contabilidade por meio da definição de orientações que visam à promoção da melhoria dos padrões aplicáveis à educação contábil em todo o mundo. O comitê emite três tipos de publicações:

- a) os Padrões Internacionais de Educação (*International Education Standards – IES*), que descrevem os padrões geralmente aceitos no processo de educação e desenvolvimento do profissional de Contabilidade;
- b) os Guias de Educação Profissional para Contadores (*International Education Guidelines for Professional Accountants – IEG*), que auxiliam os membros da IFAC na implementação dos padrões internacionais definidos; e
- c) os *Papers* de Educação Internacional para Contadores (*International Education Papers for Professional Accountants – IEP*), que promovem a discussão e o debate de assuntos relacionados à educação e que afetam a profissão contábil, explicando, examinando, analisando e avaliando de forma crítica os temas e práticas educacionais.

Os conhecimentos e habilidades inerentes ao profissional de contabilidade, na visão da IFAC, são determinados pelos Padrões Educacionais Internacionais n.º 2 e 3, respectivamente. Segundo o padrão n.º 2, os conhecimentos que devem ser apresentados pelo contador dividem-se em: (a) conhecimentos de contabilidade e finanças e áreas afins; (b) conhecimentos organizacionais e de negócios; e (c) conhecimentos de tecnologia da informação (TI), conforme apresentado no Quadro 3.

<b>Conhecimentos</b>	<b>Conteúdos relacionados</b>
<b>Contabilidade, Finanças e Áreas afins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contabilidade financeira e relatórios;</li> <li>- Contabilidade gerencial;</li> <li>- Tributação;</li> <li>- Direito comercial;</li> <li>- Auditoria;</li> <li>- Finanças e gestão financeira; e</li> <li>- Ética profissional.</li> </ul>
<b>Organizacionais e de negócios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economia;</li> <li>- Ambiente de negócios;</li> <li>- Governança corporativa;</li> <li>- Ética;</li> <li>- Mercado financeiro;</li> <li>- Métodos quantitativos;</li> <li>- Comportamento organizacional;</li> <li>- Tomada de decisões gerenciais e estratégicas;</li> <li>- Marketing; e</li> <li>- Negócios internacionais e globalização.</li> </ul>
<b>Tecnologia da Informação (TI)</b>	- Grupo de conhecimentos que permitam ao profissional utilizar, avaliar, estruturar e gerenciar sistemas de informações informatizados.

**Quadro 3:** Conhecimentos requeridos do profissional contábil

**Fonte:** A autora com base em IFAC (2003)

As habilidades estabelecidas pelo padrão n.º 3 estão segregadas em: (a) intelectuais; (b) técnicas e funcionais; (c) pessoais; (d) interpessoais e de comunicação; e (e) organizacionais e de gerenciamento de negócios, apresentadas no Quadro 4.

<b>Habilidades</b>	<b>Conceito</b>	<b>Conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados</b>
<b>Intelectuais</b>	Contribui para a solução de problemas, tomada de decisão e para o julgamento de situações complexas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidade de localizar, organizar, obter e compreender informações oriundas de fontes humanas, impressas ou eletrônicas;</li> <li>- Capacidade de perguntar, pesquisar e de pensar de forma lógica e analítica; razoabilidade e análise crítica;</li> <li>- Habilidade de identificar e de solucionar problemas não estruturados.</li> </ul>

Continua

## Continuação

<b>Técnicas e funcionais</b>	São as habilidades gerais e específicas de Contabilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proficiência em matemática, estatística e TI;</li> <li>- Modelos de decisão e análise de risco;</li> <li>- Modelos de mensuração;</li> <li>- Desenvolvimento e elaboração de relatórios;</li> <li>- Atuação em conformidade com a legislação e demais órgãos reguladores.</li> </ul>
<b>Pessoais</b>	Atitudes e comportamentos do profissional contábil que melhoram sua aprendizagem profissional e pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autogerenciamento;</li> <li>- Iniciativa, influência e auto-aprendizagem;</li> <li>- Capacidade de selecionar e definir prioridades dentro da limitação de recursos;</li> <li>- Capacidade de organizar as atividades de forma a atingir os objetivos estabelecidos;</li> <li>- Capacidade de se adaptar e de se antecipar às mudanças.</li> <li>- Capacidade de levar em consideração os valores profissionais, a ética e as atitudes no processo decisório</li> </ul>
<b>Interpessoais e de comunicação</b>	Permitem ao profissional interagir com outras áreas de conhecimento, receber e transmitir informações, formar julgamentos e tomar decisões.	<p>Capacidade de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trabalhar com outras áreas organizacionais, como consultor de processos e de dirimir conflitos;</li> <li>- trabalhar em equipe;</li> <li>- interagir com pessoas cultural e intelectualmente diferentes;</li> <li>- negociar soluções aceitáveis e negociar acordos em nome da empresa;</li> <li>- trabalhar em um ambiente multicultural;</li> <li>- apresentar, discutir, relatar e defender pontos da comunicação escrita ou oral, formal ou informal; e</li> <li>- falar e ouvir efetivamente.</li> </ul>
<b>Organizacionais e de gerenciamento de negócios</b>	Estão relacionadas ao funcionamento da organização.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimentos de planejamento estratégico, gerenciamento de projetos, administração de pessoal e de recursos e processo decisório;</li> <li>- Habilidade de organizar e delegar tarefas, de motivar e desenvolver pessoas; e</li> <li>- Liderança.</li> </ul>

**Quadro 4:** Habilidades requeridas do profissional contábil de acordo com a IFAC

**Fonte:** A autora com base em IFAC (2003).

Além dos conhecimentos e habilidades apresentados, a IFAC ressalta a importância da postura ética do profissional contábil, enfatizando que “[...] comportamento ético é tão importante quanto às competências técnicas” (IFAC, 2003, p. 64).

*b) American Institute of Certified Public Accountants – AICPA*

O *American Institute of Certified Public Accountants – AICPA* – foi fundado em 1887, sendo que naquela época era chamado de *American Association of Public Accountants – AAPA*, passando a ser denominado AICPA apenas em 1957 (AICPA, 2008a).

O organismo tem como objetivo disponibilizar aos seus membros, os Contadores Públicos americanos, recursos, informações e liderança que os possibilite prestar seus serviços com qualidade, beneficiando a sociedade, seus empregadores e clientes (AICPA, 2008a).

Uma das missões do organismo é encorajar a indivíduos altamente qualificados a tornarem-se Contadores Públicos e suportar o desenvolvimento de programas acadêmicos de excelência (AICPA, 2008a).

Nesse âmbito, uma das iniciativas no AICPA foi a criação, em 1999, do *AICPA Core Competency Framework for Entry into the Accounting Profession*, que contempla o modelo de competências-chave que devem ser apresentadas pelos contadores que estão ingressando do mercado de trabalho. As recomendações do modelo foram elaboradas a partir da opinião de mais de três mil profissionais contábeis (BOLT-LEE; FOSTER, 2003).

As competências definidas pelo AICPA são divididas em: (a) *funcionais*, que correspondem às competências técnicas; (b) *competências pessoais*, que dizem respeito aos comportamentos e atitudes que podem melhorar a forma como os indivíduos se relacionam com os demais e facilitar o aprendizado individual; e (c) *competências de negócios*, que dizem respeito à compreensão dos ambientes interno e externo de negócios (AICPA, 2008b).

Os conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas a cada uma dessas competências são apresentados no Quadro 5.

<b>Competências Funcionais</b>	<b>Modelagem de Decisões</b>	Os profissionais devem ser capazes de pensar crítica e analiticamente durante o processo decisório, considerando as opções objetivamente, identificando alternativas, escolhendo e implementando soluções de forma a agregar valor para a organização.
	<b>Análise de risco</b>	Considerando-se que a análise e o controle de riscos são fundamentais para os serviços realizados, o profissional deve estar apto a identificar os riscos, validar controles preventivos e corretivos, comunicar os impactos dos riscos identificados e recomendar ações corretivas.
	<b>Mensuração</b>	Os contadores devem ser capazes de identificar o que precisa ser mensurado, determinar o método de mensuração adequado, apresentar os resultados de maneira objetiva usando os padrões de <i>disclosure</i> e de relatórios adequados.
	<b>Relatórios</b>	Esta competência está relacionada com a capacidade de preparar relatórios objetivos, concisos e claros, descrever os resultados e conclusões de maneira útil para os tomadores de decisão, bem como aplicar a mídia adequada na sua preparação e apresentação.
	<b>Pesquisa</b>	Os profissionais devem ter habilidade de pesquisa, para obter as instruções corretas, entendê-las e aplicá-las.
	<b>Uso de tecnologia da informação</b>	O indivíduo deve estar apto a utilizar a tecnologia da informação de maneira eficiente e eficaz, a fim de desenvolver e aplicar outras competências funcionais.

Continua

## Continuação

<b>Competências Pessoais</b>	<b>Comportamento profissional</b>	Esta competência envolve um comportamento ético e objetivo, bem como um comprometimento com um desempenho profissional estável e com a atualização constante dos conhecimentos e habilidades adquiridos.
	<b>Resolução de problemas e tomada de decisão</b>	Os profissionais devem demonstrar habilidades de resolver problemas e de tomar decisões, capacidade de discernimento e de julgamento e pensamento inovador e crítico.
	<b>Interação</b>	O indivíduo deve possuir a capacidade de trabalhar produtivamente com indivíduos dos mais diversos cargos e interesses dentro da organização.
	<b>Liderança</b>	É preciso saber influenciar, inspirar e motivar os indivíduos e grupos para atingir os resultados organizacionais.
	<b>Comunicação</b>	Esta competência está relacionada à capacidade do indivíduo de comunicar-se com os demais em um determinado contexto. Para tanto, deve possuir a habilidade de ouvir, de elaborar apresentações e de produzir relatórios escritos.
	<b>Gerenciamento de projetos</b>	Os profissionais devem demonstrar a capacidade de gerenciar ativos humanos, financeiros, de capital e tecnológicos.
	<b>Uso de tecnologia da informação</b>	Os contadores devem estar comprometidos com o aprendizado tecnológico, aprendendo novas habilidades e utilizando-as em suas atividades práticas e no desenvolvimento de outras competências.
<b>Competências de negócios</b>	<b>Pensamento crítico e estratégico</b>	É necessário que os indivíduos sejam capazes de articular os princípios do planejamento estratégico, identificar os pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, identificar e reunir dados úteis ao processo decisório, e preparar e analisar informações estratégicas.
	<b>Visão do setor</b>	Os profissionais devem possuir capacidade de identificar (através de pesquisa e análise) os riscos e as oportunidades do setor econômico no qual uma determinada organização opera.
	<b>Perspectiva internacional/global</b>	Esta competência diz respeito à capacidade do indivíduo de identificar e de comunicar as ameaças e oportunidades do mundo dos negócios, além de realizar atividades que suportem e facilitem as operações da empresa no mercado global.
	<b>Administração de recursos</b>	Os indivíduos devem estar aptos a aplicar práticas de desenvolvimento e gestão de recursos humanos, e aptos para identificar os recursos de capital e analisar os impactos da participação da empresa no mercado de capitais.
	<b>Perspectiva legal</b>	Os profissionais precisam conhecer o ambiente regulamentador e legal e analisar os impactos de suas mudanças nas atividades da empresa.
	<b>Marketing/ Foco no cliente</b>	Essa competência envolve a habilidade de reconhecer as necessidades do mercado atual e a capacidade de desenvolver novos mercados.
	<b>Uso da tecnologia da informação</b>	Os profissionais devem entender os efeitos da tecnologia no ambiente de negócios, reconhecendo as arquiteturas de informação comumente utilizadas, identificando as oportunidades e os riscos associados com o comércio eletrônico, usando a tecnologia da informação para desenvolver e apresentar informações estratégicas, etc.

**Quadro 5:** O modelo de competências para o profissional contábil

**Fonte:** A autora com base no modelo de competências do AICPA (2008b)

O AICPA (2008b) destaca que o modelo de competências que foi proposto pode ser utilizado pelos educadores no processo de desenvolvimento e/ou reforma de currículos dos cursos de Contabilidade.

*c) Accounting Education Change Commission – AECC*

A *Accounting Education Change Commission – AECC* foi criada em 1989 pela *American Accounting Association (AAA)* em parceria com as “*Big 8*” (oito maiores empresas de auditoria da época), com o objetivo de promover melhorias no processo de preparação dos profissionais contábeis (AECC, 1999).

A criação do organismo foi motivada pela preocupação com a falta de aproximação entre as qualificações exibidas pelos graduados em contabilidade e aquelas requeridas pelo mercado de trabalho, e resultou, entre outras iniciativas, na elaboração de um relatório expondo os conhecimentos e habilidades necessárias para o exercício da profissão contábil, que deveriam ser desenvolvidas pelas Instituições de Ensino.

As habilidades definidas pela AECC, que devem ser apresentadas pelo profissional que deseja ser bem sucedido na profissão contábil, dividem-se em: (a) habilidades de comunicação; (b) habilidades intelectuais; e (c) habilidades interpessoais, apresentadas no Quadro 6.

<b>Habilidades</b>	<b>Habilidade de:</b>
<b>Habilidades de comunicação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transferir e receber informações com facilidade;</li> <li>- Apresentar e defender pontos de vista através de apresentação formal e informal, oral ou escrita;</li> <li>- Ouvir efetivamente para obter informações e entender diferentes pontos de vista;</li> <li>- Localizar, obter e organizar informação de fontes humanas e eletrônicas.</li> </ul>
<b>Habilidades intelectuais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar a habilidade de resolver problemas criativamente;</li> <li>- Resolver problemas variados e desestruturados;</li> <li>- Compreender conjuntos de dados diversos;</li> <li>- Identificar e, se possível, antecipar problemas;</li> <li>- Encontrar soluções aceitáveis;</li> <li>- Entender e determinar forças de uma determinada situação e de prever seus efeitos;</li> <li>- Comportar-se de maneira ética;</li> <li>- Trabalhar sob pressão.</li> </ul>
<b>Habilidades interpessoais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalhar em grupo;</li> <li>- Liderar;</li> <li>- Organizar e delegar tarefas;</li> <li>- Motivar e desenvolver pessoas;</li> <li>- Opor-se quando necessário;</li> <li>- Resolver conflitos.</li> </ul>

**Quadro 6:** Habilidades inerentes ao profissional contábil definidas pela AECC

**Fonte:** A autora com base em AECC (1999).

Além destas habilidades, a AECC esclarece que os indivíduos que ingressam na profissão contábil devem possuir um amplo grupo de conhecimentos divididos em três áreas: (a) conhecimentos gerais; (b) conhecimentos organizacionais e de negócios; e (c) conhecimentos de contabilidade e de auditoria (Quadro 7).

Conhecimentos	Conhecimentos relacionados
<b>Conhecimentos gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreensão dos fatos históricos e conhecimento sobre as diferentes culturas existentes no mundo atual;</li> <li>- Habilidade de interagir com diferentes grupos de pessoas, com diferentes níveis intelectuais;</li> <li>- Entendimento das características econômicas, políticas e sociais;</li> <li>- Capacidade de fazer julgamentos.</li> </ul>
<b>Conhecimentos organizacionais e de negócios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entendimento das forças econômicas, sociais, culturais e psicológicas que afetam a organização;</li> <li>- Conhecimento dos processos internos da organização e capacidade de aplicá-los em situações específicas;</li> <li>- Conhecimento da maneira como as mudanças organizacionais são criadas e gerenciadas;</li> <li>- Compreensão dos impactos da TI nas atividades da organização.</li> </ul>
<b>Conhecimentos de contabilidade e auditoria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimento da história e do pensamento contábil;</li> <li>- Compreensão do conteúdo, dos conceitos, da estrutura e do significado dos relatórios internos e externos;</li> <li>- Entendimento do significado e da aplicação, bem como da metodologia dos pareceres emitidos;</li> <li>- Habilidade de aplicar e utilizar os dados, julgar e avaliar riscos e resolver problemas reais.</li> </ul>

**Quadro 7:** Conhecimentos inerentes ao profissional contábil definidos pela AECC

**Fonte:** A autora com base em AECC (1999).

A AECC destaca que os conhecimentos e habilidades mencionados podem ser obtidos de três fontes distintas: (a) do talento individual de cada um; (b) das Instituições de Ensino; e (c) do processo de desenvolvimento e educação continuada.

*d) Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting / United Nations Conference on Trade and Development (ISAR/UNCTAD)*

O *United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD* – é um órgão ligado à Organização das Nações Unidas – ONU – que, segundo Rosella *et al.* (2006), surgiu da necessidade de os países em desenvolvimento possuírem um Fórum voltado para a discussão de assuntos relacionados aos problemas enfrentados por eles no processo de inserção no comércio internacional.

A UNCTAD possui um grupo de especialistas em padrões contábeis internacionais, chamado *Intergovernmental Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting – ISAR*. Segundo Aggestam (1999), o ISAR é composto por órgãos

governamentais e não-governamentais, sendo o único órgão intergovernamental da ONU voltado à promoção da harmonização das práticas de Contabilidade e de Auditoria.

Em 1999 o ISAR realizou a sua 16ª sessão, da qual resultou a criação de um documento denominado *Guideline on national requirements for the qualification of the professional accountants*, com o objetivo de estabelecer um padrão de comparação para a qualificação do profissional contábil, contribuindo para que ele se torne capaz de atuar em um mercado global, e de promover a harmonização das competências globais requeridas (ISAR/UNCTAD, 1999).

O conceito de qualificação global proposto pelo ISAR envolve a harmonização e qualificação dos profissionais contábeis, que são atualmente educados e certificados com base nos modelos de cada país (AGGESTAM, 1999). O guia para qualificação dos profissionais contábeis elaborado pelo ISAR contempla determinações acerca: (a) da educação geral e das habilidades inerentes aos contadores; (b) da educação profissional; (c) da verificação das competências profissionais (exame de suficiência); (d) da experiência prática; (e) da educação profissional continuada; e (f) da certificação.

As habilidades intelectuais, pessoais, de comunicação e de tecnologia definidas pelo ISAR são as mesmas estabelecidas pela IFAC, já apresentadas. Já os conhecimentos técnicos exigidos são definidos no item “educação profissional” e dividem-se em: (a) conhecimentos administrativos organizacionais; (b) conhecimentos de tecnologia da informação; e (c) conhecimentos contábeis e assuntos afins.

Tais conhecimentos técnicos foram alterados na 20ª sessão do ISAR em 2003, quando o documento elaborado em 1999 foi atualizado, dando origem ao *Revised Model Accounting Curriculum (MC)*, que descreve de forma detalhada os conteúdos relacionados a cada um dos blocos de conhecimento.

Apesar de definir detalhadamente os conteúdos que devem ser contemplados nos currículos dos cursos de formação do profissional contábil, o ISAR salienta que suas determinações são apenas um guia que deve ser seguido pelas IES, as quais compete estabelecer as disciplinas que serão ministradas, bem como a carga horária de cada uma delas, observando as peculiaridades de cada país, as constantes mudanças no cenário econômico, as diferenças culturais e os avanços tecnológicos.

Segundo o MC, o currículo global para educação profissional contábil deve contemplar os conteúdos elencados no Quadro 8.

<b>Conhecimentos Administrativos e Organizacionais</b>	<b>Tecnologia da Informação (TI)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economia;</li> <li>- Métodos quantitativos e estatística para administração;</li> <li>- Políticas gerais administrativas, estrutura organizacional básica e comportamento organizacional;</li> <li>- Funções, práticas e operações gerenciais; e</li> <li>- Marketing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceitos de TI para sistemas gerenciais;</li> <li>- Controles internos em sistemas de gestão informatizados;</li> <li>- Gestão da adoção, implementação e uso de TI;</li> <li>- Gestão de segurança das informações;</li> <li>- Comércio eletrônico.</li> </ul>
<b>Conhecimentos básicos de Contabilidade e assuntos afins</b>	<b>Conhecimentos avançados de Contabilidade e assuntos afins</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contabilidade básica;</li> <li>- Contabilidade financeira;</li> <li>- Relatórios gerenciais avançados;</li> <li>- Contabilidade gerencial;</li> <li>- Tributação;</li> <li>- Sistemas de informações contábeis;</li> <li>- Direito comercial;</li> <li>- Fundamentos de auditoria;</li> <li>- Finanças e gestão financeira;</li> <li>- Integração de conhecimentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relatórios financeiros e contabilidade avançada para setores especializados;</li> <li>- Contabilidade gerencial avançada;</li> <li>- Tributação avançada;</li> <li>- Auditoria avançada;</li> <li>- Gestão financeira avançada;</li> <li>- Estágio em Contabilidade.</li> </ul>

**Quadro 8:** Currículo do curso de Ciências Contábeis de acordo com ISAR/UNCTAD

**Fonte:** A autora com base em ISAR/UNCTAD (2003).

Aggestam (1999) relata que algumas críticas foram feitas ao currículo proposto pelo ISAR, sendo a principal delas a de que ele não define para que tipo e para que nível das várias ocupações dentro da profissão contábil o profissional será preparado. Na opinião de alguns membros do ISAR, o currículo falha ao definir qualificações genéricas para estas diversas ocupações, sem considerar que cada uma delas requer níveis diferentes de experiência educacional e profissional.

Por outro lado, a autora argumenta que apesar das críticas o currículo definido pelo ISAR pode ser uma ferramenta útil para os países interessados em desenvolver a profissão contábil. Suas considerações podem ser estendidas aos demais modelos de currículos e de perfis propostos pelos órgãos ligados à contabilidade que foram apresentados, uma vez que todos eles apresentam apenas o conjunto de atributos esperados dos profissionais, de uma maneira geral, sem se ater às peculiaridades de cada uma das atividades que podem ser realizadas por eles, não sendo, portanto, uma regra, mas sim guias cujas orientações devem ser consideradas durante o processo de ensino.

### 2.2.2.2 Pesquisas sobre o perfil do profissional contábil

Diversos estudos empíricos sobre o perfil do profissional que atua na área contábil têm sido realizados nas últimas décadas, sendo que a metodologia utilizada é variada (entrevistas, questionários, análise de ofertas de emprego, etc.), assim como também é diversificado o ponto de vista analisado (do profissional, do empregador ou ambos) e os resultados encontrados.

a) Um dos primeiros estudos realizados sobre as qualificações do Contador Gerencial foi realizado Lander e Reinstein (1987). A determinação de um “corpo de conhecimentos comuns” (*Common Body of Knowledge – CBK*) inerentes ao Contador Gerencial foi o foco da pesquisa dos autores. A partir de entrevistas com contadores gerenciais nos EUA, os autores identificaram os objetivos da contabilidade gerencial e os itens específicos de conhecimentos requeridos, os quais foram reorganizados e serviram de base para o questionário respondido por 521 profissionais que atuavam na área de Contabilidade Gerencial.

Os resultados do estudo indicaram que os principais objetivos da Contabilidade Gerencial eram: controles internos e sistemas contábeis, orçamento operacional, custo-padrão, orçamento de capital e custo de produção. Quanto às áreas de conhecimento específicas que deviam ser desenvolvidas nos graduados, os respondentes afirmaram que a maior ênfase deveria ser dada à análise financeira, comunicação oral e escrita, envolvimento no processo decisório e regulação governamental.

b) Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) fizeram uma pesquisa com 800 Contadores Públicos nos Estados Unidos, solicitando-lhes que nomeassem e ordenassem em grau de importância as atividades e responsabilidades que eles acreditavam que seus empregadores iriam valorizar nos próximos anos. O resultado foi uma variedade de tarefas, muitas inexistentes há alguns anos atrás, que envolviam:

- a) lucratividades do cliente ou do produto;
- b) melhoria de processos;
- c) avaliação de desempenho;
- d) planejamento estratégico de longo prazo;
- e) sistemas de computação e operações;
- f) sistemas contábeis de custos;

- g) fusões, aquisições e desinvestimentos;
- h) contabilidade projetada;
- i) educação da organização;
- j) consultoria externa;
- k) análise econômica e financeira; e
- l) sistemas de qualidade e de controle.

Os resultados encontrados por Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) evidenciam a expansão do campo de atuação do profissional contábil e a necessidade do desenvolvimento de um novo conjunto de conhecimentos e habilidades que o habilite a desempenhar as novas atividades elencadas pelos pesquisados.

c) O estudo de Porter e Carr (1999), que aborda o processo de desenvolvimento, modificação e implementação de um novo programa de contabilidade em uma Universidade da Nova Zelândia, relata uma das etapas de processo de elaboração de currículos, na qual foi realizada uma pesquisa com os *stakeholders* do programa, a fim de averiguar os atributos, habilidades e conhecimentos que eles consideravam importantes para o profissional contábil.

A pesquisa envolveu a realização de entrevistas, questionários e grupos de discussão com 16 grupos identificados de *stakeholders*, classificados nas seguintes categorias: estudantes futuros e presentes, empregadores, entidades de classe com interesses nos cursos e nos graduados em contabilidade, autoridades reguladoras e comunidade local e acadêmica.

Os resultados do estudo apontaram que além dos conhecimentos técnicos requeridos pelo órgão que regula a profissão contábil na Nova Zelândia, as seguintes competências devem ser apresentadas pelos profissionais:

- a) habilidade de aprender;
- b) capacidade de aplicação prática das habilidades adquiridas;
- c) conhecimento de TI;
- d) habilidade para resolver problemas;
- e) habilidade de análise e síntese;
- f) habilidade de pensar analítica, crítica e criativamente;
- g) habilidades interpessoais e de comunicação;
- h) capacidade de identificar os sinais do ambiente de negócios (fatores micro e macro, meio ambiente, desenvolvimento sustentável, etc.);
- i) conhecimento de diferentes culturas e línguas estrangeiras;

- j) habilidade de gerenciar o tempo, foco em objetivos, autoconfiança, motivação e auto-estima;
- k) habilidade de gerenciar equipes, melhorando o desempenho e a dinâmica dos grupos de trabalho;
- l) conhecimentos de administração estratégica; e
- m) comportamento ético.

Porter e Carr (1999) destacam também que se espera que graduados possuam conhecimentos profundos das matérias básicas de contabilidade, e desenvolvam conhecimentos relacionados à administração dos negócios e de tecnologia da informação, bem como habilidades de pensar analítica e criticamente.

d) A pesquisa realizada por Albrecht e Sack (2000) com profissionais e educadores da área contábil evidenciou a necessidade do desenvolvimento de conhecimentos mais amplos do que aqueles relacionados à contabilidade tributária e à fiscal.

Quando perguntados sobre quais seriam as atividades que os graduados em contabilidade estariam realizando no futuro, os profissionais contábeis indicaram que os serviços mais demandados seriam, nesta ordem: (1) Análise financeira; (2) Planejamento financeiro; (3) Elaboração de demonstrações contábeis; (4) Consultoria estratégica; e (5) Consultoria de Sistemas. Os educadores, por outro lado, acreditavam que os serviços de auditoria seriam os mais demandados.

Albrecht e Sack (2000) também procuraram descobrir como seria, na opinião dos profissionais e dos educadores, a demanda por determinados tipos de atividades ligadas à Contabilidade. Tanto os profissionais como os professores concordaram que enquanto a demanda por atividades relacionadas à auditoria interna tradicional, contabilidade/finanças corporativas, contabilidade tributária e serviços de auditoria permaneceriam estáveis, novas oportunidades de trabalho surgiriam nas atividades de planejamento estratégico e consultoria.

e) Stone, Hunton e Wier (2000) investigaram a relação entre os conhecimentos/habilidades e o nível hierárquico na prática de Contabilidade Gerencial. Apuraram as diferenças dos níveis hierárquicos na variabilidade do conhecimento dos Contadores Gerenciais no nível inicial; do conhecimento do setor (práticas, controles e sistemas de cada setor); do conhecimento gerencial tácito (capacidade de gerenciar a produtividade individual e a carreira e de construir relações de trabalho); e das capacidades. A

pesquisa realizada com 2.941 contadores que atuavam nos setores de papel, impressão e publicação e produtos químicos, apontou que concomitante com o crescimento do nível hierárquico era crescente: (a) o nível conhecimentos técnicos iniciais medido; (b) o nível medido de conhecimento de um setor, especificamente; (c) o nível conhecimentos gerenciais tácitos; e estática a habilidade de resolver problemas.

f) Coelho (2000) procurou identificar os conhecimentos mais requeridos, na prática, aos profissionais contábeis no município do Rio de Janeiro. O autor analisou a resposta de 63 questionários encaminhados às empresas e 387 anúncios com ofertas de emprego publicadas em jornais de grande circulação no município, de janeiro a dezembro de 1999.

As respostas aos questionários indicaram que as principais atribuições do profissional contábil estavam relacionadas à: Rotinas e Práticas Gerais de Contabilidade, Finanças e Custos (32%) e Legislação Fiscal e Tributária (25%). As atividades mais realizadas eram:

- a) análise de balanços e do comportamento de despesas e receitas (85%);
- b) planejamento tributário e elaboração de cálculos, análises e interpretação de amostragens aleatórias ou probabilísticas (67%);
- c) elaboração de orçamentos financeiros, econômicos, patrimoniais e de investimentos, bem como acompanhamento da execução e análise das variações orçamentárias (66%);
- d) preparação de declaração de IR (66%); e
- e) classificação dos fatos e registros contábeis (60%).

No que diz respeito às características pessoais, Coelho (2000) identificou que os atributos principais do profissional contábil, na opinião dos respondentes, eram: Ética profissional (82%); Iniciativa (79%); Organização (78%); Adaptabilidade às inovações (70%); Negociação para trabalho em equipe (64%); e Habilidade de comunicação oral e escrita (64%).

Já os conhecimentos não relacionados especificamente à Contabilidade, apontados como importantes pelos respondentes foram: Direito/Legislação fiscal e tributária (99%); Administração (43%); Análise de investimentos e mercado de capitais (31%); Matemática e estatística (29%); Economia (19%); e Sociologia e Psicologia (6%).

Ao analisar as ofertas de emprego, Coelho (2000) verificou que o principal conhecimento exigido dizia respeito à Legislação fiscal e tributária (35%); seguido por conhecimentos em Contabilidade Geral (20%); Finanças (16%); Custos (11%); Legislação

Trabalhista (11%); Contabilidade Internacional (10%); Balanços (6%); Classificação e conciliação de contas (5%); Gerenciamento (5%); e Orçamento (5%). Além disso, os profissionais deveriam possuir conhecimento em informática e idiomas, principalmente em inglês.

g) Siqueira e Soltelinho (2001) desenvolveram sua pesquisa sobre as qualificações do *Controller* analisando as exigências do mercado de trabalho no que diz respeito especificamente às características do profissional que ocupa o cargo de *Controller*. Os autores analisaram 51 anúncios publicados no Caderno de Domingo do Jornal do Brasil, durante os anos de 1960, 1969, 1989, 1991, 1992 e 1999, e constataram que as empresas contratantes eram, em sua maioria, de grande porte, priorizavam os profissionais com formação em Ciências Contábeis, desejavam aqueles que possuíam experiência, tinham profundos conhecimentos em informática, dominavam uma ou mais línguas estrangeiras, eram comunicativos e capazes de liderar e trabalhar em equipe.

h) Brussolo (2002) levou em consideração, em sua pesquisa, a existência de uma relação entre as habilidades exigidas do profissional e o cargo hierárquico ocupado. A partir da análise de 1.950 anúncios de empregos publicados em jornais e em *sites* de recolocação profissional e revistas especializadas em administração de carreira, no período de janeiro a outubro de 2001, o autor identificou que quanto maior o nível hierárquico maior é a exigência por habilidades gerencias, conforme demonstra a Tabela 2.

**Tabela 2:** Áreas de conhecimento por nível hierárquico

Áreas de conhecimento	Nível Auxiliar	Nível Técnico	Nível Chefia	Nível Gerência
Direito/Legislação Societária/Tributária	99,3%	98,7%	72,5%	81,5%
Gestão Empresarial	11,2%	28,5%	42,1%	73,2%
Normas Internacionais	8,5%	17,8%	15,8%	21,8%
Informática	85,3%	80,2%	81,4%	79,6%
Economia/Administração/Finanças	25,4%	18,7%	38,9%	50,4%
Idiomas	20,2%	16,3%	24,2%	37,2%
Diversos	3,5%	5,1%	5,8%	13,8%
Experiência anterior	81,7%	98,2%	97,5%	98,9%

**Fonte:** Brussolo (2002, p. 100).

O autor observou que enquanto conhecimentos em informática e experiência anterior são exigidos para todos os níveis hierárquicos, conhecimentos sobre Direito, Legislação, Contabilidade Societária e Tributária são exigidos por 99,3% das ofertas pesquisadas para os cargos de nível auxiliar e por 98,7% das oportunidades de emprego para o nível técnico,

sendo que o número decresce na medida em que o nível hierárquico evolui. Já os conhecimentos relacionados à Gestão Empresarial, Normas Internacionais, Economia, Administração, Finanças e Idiomas, são mais solicitados aos profissionais que pretendem ocupar cargos de gerência.

i) Meira Neto (2003, p. 97), em pesquisa realizada também em São Paulo, evidenciou uma demanda do mercado por profissionais contábeis capazes de atuar na gestão das organizações. O autor analisou os questionários respondidos por 18 empresários e constatou que “[...] os gestores esperam do profissional contábil mais do que relatórios e entrega de declarações ao fisco. Esperam que ele possa assessorá-los na tomada de decisões que afetarão as empresas que dirigem, levando ao sucesso e à continuidade das mesmas”. Destaca que os gestores “[...] enxergam os profissionais contábeis como pessoas que podem auxiliá-los em assuntos ligados à gestão de seus negócios”, sendo que para tanto o profissional deve manter-se atualizado, não apenas no que diz respeito à área contábil, mas também a outras áreas, principalmente relacionadas à gestão e ao planejamento e às novas tecnologias.

j) Silva (2003, p. 208) analisou 2.400 ofertas de emprego dirigidas aos contadores da cidade de São Paulo, publicadas em jornais e *sites* de recolocação no período de janeiro a dezembro de 2002, identificando que “[...] o mercado de trabalho busca profissionais qualificados e não simplesmente diplomados [...]”. A autora concluiu que o domínio das habilidades técnicas ainda tem sido mais requerido que as habilidades humanas (trabalhar em equipes) e conceituais (de resolver problemas e de pensar analiticamente), mas acredita que este perfil começa a sofrer alterações e a tendência é de que cada vez mais a atuação contábil se integre com as demais áreas de conhecimento, como: Administração, Direito, etc., e de que o contador passe a uma condição de estrategista, mais preocupado com questões gerenciais do que com questões fiscais e de escrituração.

k) Calijuri (2004), em sua pesquisa sobre o perfil do *Controller*, analisou as respostas a 29 questionários com perguntas relativas às funções, habilidades e formação inerentes ao cargo, respondidos pelos membros da Associação Nacional dos Executivos de Finanças (ANEFAC) que exerciam a função de *Controller* e 17 anúncios disponíveis na Internet sobre as exigências das empresas para a contratação destes.

A Tabela 3 mostra as principais funções e habilidades dos *Controllers*, a partir da análise dos questionários respondidos pelos profissionais e dos anúncios de oferta de emprego.

**Tabela 3:** Funções e habilidades do *Controller*

Profissionais que exercem o cargo de <i>Controller</i>		Ofertas de emprego disponíveis na internet	
Funções	%	Funções	%
Gestão de Custos.....	96,6	Gerenciar a área contábil.....	88,2
Coordenação de fechamentos contábeis mensais	96,6	Elaboração de relatórios gerenciais.....	58,8
Elaboração de relatórios gerenciais locais	93,1	Gerenciar a área fiscal .	47,1
Planejamento e controle orçamentário.....	89,7	Fechamento de relatórios em USGAAP .....	47,1
Planejamento tributário	82,8	Gerenciar a área de tesouraria .	41,1
Habilidades	%	Habilidades	%
Liderança	93,1	Liderança	41,1
Iniciativa	89,7	Proatividade	41,1
Flexibilidade para mudanças	89,7	Facilidade de relacionamento interpessoal	35,3
Facilidade de relacionamento interpessoal	89,7	Dinamismo	29,4
Conhecimento de finanças	86,2	Motivação	29,4

**Fonte:** A autora, com base em Calijuri (2004).

A autora destaca que os resultados evidenciam que os *Controllers* desempenham muitas funções, e algumas delas não correspondem à função de controladoria descrita na literatura (ex.: gerenciar área de tesouraria). Isso poderia ser explicado, segundo a autora, pelo fato de que a controladoria está presente também em empresas de menor porte, onde a divisão de tarefas não é tão rígida. No que diz respeito às habilidades, observa-se a “liderança” como sendo a mais importante.

Outra constatação relevante da pesquisa de Calijuri (2004) está relacionada à formação exigida dos profissionais que ocupam o cargo de *Controller*. O estudo revela que embora o desempenho das atividades exija sólidos conhecimentos em Contabilidade, a formação em Ciências Contábeis é exigida em apenas 52,9% das vagas analisadas.

1) Evangelista (2005) identificou o perfil do contador desejado pelas grandes empresas localizadas na cidade de São Paulo, através da análise de 77 questionários, e constatou que elas esperavam que ele fosse capaz de:

- a) empregar seus conhecimentos de forma a agregar valor para a empresa;
- b) disseminar seus conhecimentos, compartilhando-os com os demais colegas de trabalho;
- c) relacionar-se bem com as pessoas e as demais áreas organizacionais;
- d) ser flexível, adaptando-se com facilidade às mudanças implementadas;
- e) ser um profissional ético;

- f) ser criativo em suas funções;
- g) ter preocupações políticas e sociais;
- h) saber organizar o seu trabalho e o da sua equipe;
- i) ser capaz de organizar, implantar e administrar um sistema de informações gerenciais;
- j) ser capaz de trabalhar com números (habilidade de cálculo e de interpretações);
- k) buscar a solução dos problemas empresariais através do emprego de métodos quantitativos;
- l) ser responsável pela avaliação do desempenho econômico, financeiro e mercadológico da organização;
- m) ter facilidade de comunicação e apresentação em público; e
- n) assumir o papel de articulador e negociador com as diversas áreas organizacionais.

A pesquisa de Evangelista (2005) demonstrou que as demandas do mercado de trabalho ultrapassam os conhecimentos relacionados à Contabilidade Financeira e Tributária, uma vez que estes devem ser complementados por conhecimentos e habilidades que possibilitem o desempenho de atividades voltadas à gestão da empresa.

m) Queiroz (2005), analisando especificamente as demandas do mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo por profissionais com conhecimento em Contabilidade Internacional e conteúdos a ela relacionados, constatou em sua pesquisa que a procura por profissionais com conhecimentos em padrão contábil norte-americano é superior à procura por profissionais com conhecimentos em padrão contábil internacional.

O autor analisou 780 ofertas de emprego no período de março a maio de 2005, disponibilizadas em *sites* de recolocação profissional, e concluiu que entre os conhecimentos técnicos e as competências comportamentais requeridas destes profissionais destacavam-se os conhecimentos relacionados a USGAAP/IASB, Lei Sabanes-Oxley e Conversão de Balanços. No que diz respeito ao idioma, o inglês apareceu com mais intensidade que o espanhol, e entre as habilidades e competências comportamentais destacaram-se a liderança, o planejamento estratégico, a habilidade de gerenciar, motivar e desenvolver pessoas, de selecionar e definir prioridades, de atuar em equipe, de utilizar valores morais e éticos, entre outros.

n) Cardoso (2006) fez uma revisão teórica e realizou uma pesquisa empírica sobre as competências do profissional contábil. A partir da análise dos questionários respondidos por

159 contadores brasileiros, o autor elaborou a “Estrutura de Competências Genérica para o Contador”, que contempla:

- a) *competências específicas*: são os conhecimentos técnicos requeridos aos contadores, e estão relacionadas à contabilidade e às finanças, bem como ao domínio da parte legal e de ferramentas de controle;
- b) *competências de conduta e de administração*: compreendem as competências em: (a) comunicação, vital para que o contador possa entender as mensagens e fazer-se entender; (b) estratégia, relacionada à visão de negócios e à capacidade de compreender e antecipar cenários; (c) empreendimento, que diz respeito à habilidade de desenvolver soluções criativas e de assumir riscos calculados, quando necessário; e (d) integridade e confiança, relacionadas à postura profissional e aos padrões éticos;
- c) *competências de gerenciamento da informação*: estão ligadas à capacidade de gerenciar informações, ao conhecimento das técnicas de gestão, ainda que elas não estejam diretamente relacionadas à Contabilidade, e à habilidade de negociar e de realizar acordos entre as áreas envolvidas com sistemas de informações e mensuração; e
- d) *competências de comunicação*: contemplam as competências de: (a) ouvir eficazmente, relacionadas à capacidade de ouvir e entender as demandas dos diversos usuários da informação contábil; (b) comunicar-se e de se fazer entender, importante no dia-a-dia do contador; e (c) trabalhar em equipe, tanto dentro da própria área de Contabilidade como em grupos multidisciplinares.

A Estrutura de Competências Genérica para o Contador, desenvolvida por Cardoso (2006), é apresentada no Quadro 9.

<b>Competências Comunicação</b>	Ouvir eficazmente, atendimento e trabalho em equipe
<b>Competências Gerenciamento da Informação</b>	Negociação, técnicas de gestão e gerenciamento da informação
<b>Competências Conduta e Administração</b>	Comunicação, empreendedor, estratégica e integridade e confiança
<b>Competências Específicas</b>	Contabilidade e finanças, legais e ferramentas de controle

**Quadro 9:** Estrutura de Competências Genéricas para o Contador

**Fonte:** Cardoso (2006, p. 109).

o) Guimarães (2006), analisou 4.107 ofertas de emprego publicadas em jornais e em *sites* de recolocação profissional. O autor procurou identificar o perfil do contador requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), expresso nas ofertas públicas de emprego, e constatou que o mercado tem procurado por profissionais capazes de atuar na gestão das organizações e que acompanhem, em termos de qualificação, o dinamismo das mudanças ocorridas no cenário macroeconômico. As conclusões do autor, acerca dos conhecimentos exigidos pelo mercado de trabalho são sumarizadas no Quadro 10.

<b>Grupo de Conhecimentos/Habilidades</b>	<b>Nível de Exigência</b>
<b>Experiência Profissional</b>	A experiência profissional é a habilidade mais requerida pelos empregadores, independentemente do nível hierárquico ao qual a vaga ofertada se destina;
<b>Conhecimentos Diversos</b>	As habilidades relacionadas às relações humanas, tais como: facilidade de relacionamento, administração de conflitos, capacidade de liderança, espírito de equipe e visão de futuro, são exigidas dos profissionais que pretendem ocupar cargos de “Chefia” ou de “Gerência”;
<b>Idiomas</b>	A exigência pelo conhecimento de uma ou mais línguas estrangeiras cresce na medida em que aumenta o nível hierárquico da vaga ofertada;
<b>Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial</b>	Este grupo de conhecimento ficou em segundo lugar entre as exigências para o nível hierárquico de “Auxiliar” e em quarto lugar para os níveis de “Chefia” e de “Gerência”, o que pode ser explicado, segundo o autor, pelo fato de que as empresas contratantes não veiculam os conhecimentos em Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial como exigência para estes níveis por entenderem que eles são pré-requisitos para os profissionais que pretendem ocupar cargos de “Chefia” e de “Gerência”;
<b>Contabilidade Societária, Tributária e Legislação Societária</b>	Este grupo de conhecimento tem um peso considerável nas habilidades requeridas para os níveis hierárquicos de “Auxiliar” e de “Chefia”, mas não para o nível de “Gerência”;
<b>Administração, Economia e Finanças</b>	Embora este grupo de conhecimento tenha aparecido em sexto lugar para todos para os níveis hierárquicos, o autor afirma que apenas o fato de ele fazer parte do grupo de habilidades e conhecimentos requeridos indica que as organizações esperam que os profissionais de contabilidade ampliem seus conhecimentos e entendam de “quase” todas as questões administrativas;
<b>Tecnologia da Informação</b>	A exigência de habilidades relacionadas a este grupo de conhecimentos diminui na medida em que o nível hierárquico da vaga ofertada aumenta;
<b>Normas Contábeis Internacionais</b>	É o grupo de conhecimento de menor exigência, tanto para o nível de “Auxiliar”, quanto para os níveis de “Chefia” e de “Gerência”.

**Quadro 10:** Perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da RMSP

**Fonte:** A autora com base em Guimarães (2006).

p) Cooper (2006), com o objetivo de avaliar os efeitos das mudanças na atividade econômica (cada vez mais distante da atividade produtiva) e da internacionalização da educação (estudantes estão sendo educados e trabalhando em diferentes países) sob os conhecimentos específicos (Contabilidade Financeira, Finanças, Contabilidade Gerencial e

Administração) necessários para o Contador Gerencial, realizou uma pesquisa com 1.620 membros do CIMA (*The Chartered Institute of Management Accountants*).

O estudo apontou uma importância substancial para os conhecimentos considerados externos à disciplina de Contabilidade Gerencial propriamente dita (preparação de relatórios financeiros, sistemas de informação, administração da capital, análise da situação econômica das empresas, etc.) e, também, para tópicos a ela relacionados (orçamento, processo decisório, provisões, implementação e controle de planos, etc.). Na opinião dos autores, o resultado do estudo é consistente com a nova função do profissional, associada a um grupo mais amplo de conhecimentos, tendo em vista que os novos tópicos complementam e não suplantam os tópicos centrais da contabilidade gerencial profissional.

q) Cardoso, Souza e Almeida (2006) apuraram em sua pesquisa que as atividades e, por consequência, a demanda por profissionais com conhecimentos relacionados à contabilidade societária e fiscal ainda predominam. Segundo os autores, apesar da literatura sugerir uma maior participação do profissional contábil no processo decisório, ainda existe uma falta de autonomia e autoridade dos contadores.

Na verdade, a pesquisa realizada com contadores das 150 melhores empresas para se trabalhar, conforme classificação da revista *Você S.A.*, publicada pela Editora Abril em 2004, constatou a presença de apenas um no nível de diretoria, predominando a ocupação de cargos de gerência (62,3%) e de supervisão/coordenação (36,4%). Na opinião dos autores, os resultados encontrados são coerentes com a realidade da maioria das empresas, uma vez que o mais comum é que os contadores ocupem cargos de diretores financeiros ou de *controllers*, mas não de diretores.

Outra constatação importante realizada pelos autores está relacionada às atividades executadas pelos profissionais contábeis. A pesquisa demonstrou que aquelas que mais caracterizam o perfil do contador na atualidade, como participação no planejamento estratégico e assessoria a outros departamentos não são as mais frequentes. As atividades apontadas como executadas em maior intensidade foram: elaboração de relatórios gerenciais (81,8%); planejamento tributário (66,2%); processo operacional e contabilidade societária (59,7%); elaboração e acompanhamento de *budget* (44,2%); e procedimentos fiscais (42,9%).

Da mesma forma, o estudo demonstra que na percepção dos próprios contadores apenas algumas habilidades pessoais reveladas refletem aquelas mais apontadas na literatura, entre elas, a liderança (63,6%) e a flexibilidade para mudanças (58,4%), enquanto outras, igualmente importantes para o novo perfil idealizado, como: relacionamento interpessoal

(32,5%); capacidade de inovação (23,4%); e poder de persuasão e convencimento (11,7%); apresentam baixa incidência. Tal fato poderia ser explicado, segundo os autores, pela baixa participação dos contadores na gestão da organização, seja elaborando o planejamento estratégico, seja assessorando as demais áreas organizacionais.

r) O estudo realizado por Almeida e Favarin (2007) com 60 empresas da Região Metropolitana de Campinas identificou que as áreas de conhecimento consideradas importantes pelos empregadores eram, nesta ordem: Conhecimentos de legislação fiscal e tributária; Conhecimentos de Normas Brasileiras de Contabilidade; Conhecimentos de Normas Internacionais de Contabilidade; Conhecimento na elaboração de relatórios contábeis; Capacidade de se manter atualizado na sua área de atuação; e Capacidade de trabalhar com equipes multidisciplinares.

A fim de permitir uma melhor visualização dos diferentes resultados encontrados, os estudos descritos ao longo desta seção são sumarizados no Quadro 11.

<b>Autores</b>	<b>Metodologia utilizada</b>	<b>Principais resultados</b>
Lander e Reinsten (1987)	Questionários respondidos por 521 profissionais da área de Contabilidade Gerencial	Os conhecimentos identificados como mais importantes estão relacionados à análise financeira, comunicação oral e escrita, envolvimento no processo decisório e regulamentações governamentais.
Siegel, Kulesza e Sorensen (1997)	Questionários respondidos por 800 Contadores Públicos e outros profissionais da área contábil.	Entre atividades elencadas como aquelas que seriam as mais valorizadas pelos empregadores no futuro figuram algumas que inexistiam há alguns anos atrás, evidenciando, portanto, a expansão do campo de atuação do profissional contábil e a necessidade do desenvolvimento de um novo conjunto de habilidades e conhecimentos.
Porter e Carr (1998)	Entrevistas, questionários e grupos de discussão com diversos grupos de <i>stakeholders</i> do ensino contábil na Nova Zelândia	Além dos conhecimentos profundos em assuntos relacionados à contabilidade, os profissionais devem desenvolver conhecimentos em TI, administração de empresas e habilidade de pensar crítica e analiticamente.
Albrecht e Sack (2000)	Entrevistas, grupos de foco e questionários respondidos por profissionais e educadores da área contábil	As atividades relacionadas à análise e consultoria serão as atividades mais demandas no futuro. Enquanto a demanda por atividades relacionadas à auditoria interna tradicional, contabilidade/finanças corporativas, tributação e auditoria permanecerá estável, a tendência é de que oportunidades surjam nas áreas de planejamento estratégico e consultoria.
Stone, Hunton e Wier (2000)	Questionários respondidos por 2.941 Contadores	Quanto maior o nível hierárquico, maior o nível de conhecimento técnico, o conhecimento sobre um determinado setor e o nível de conhecimentos gerenciais tácitos, enquanto a habilidade de solucionar problemas permanece a mesma.
Coelho (2000)	Questionários respondidos por 63 empresas Análise de 387 anúncios de emprego publicados em jornal	As atividades e, por conseqüência, a demanda por conhecimentos relacionados à Contabilidade Financeira e Tributária é predominante.

Continua

## Continuação

Siqueira e Soltelinho (2001)	Análise de 51 ofertas de emprego publicadas em jornais	Para ocupação do cargo de <i>Controller</i> , o mercado tem preferência por profissionais formados em Ciências Contábeis, e requer experiência, conhecimentos em informática, domínio de pelo menos uma língua estrangeira, capacidade de trabalhar em equipe e de comunicar-se.
Brussolo (2002)	Análise de 1.950 ofertas de emprego publicadas em jornais e em <i>sites</i> de recolocação profissional	Conhecimentos de Informática e Experiência Profissional são as maiores exigências do mercado para todos os níveis hierárquicos. Quanto maior o nível hierárquico, menor é a exigência por conhecimentos relacionados a Direito, Legislação, Contabilidade Societária e Tributária e maior a exigência por habilidades gerenciais.
Meira Neto (2003)	Questionários respondidos por 18 empresários de São Paulo	O mercado espera que os profissionais, além de estarem atualizados na área contábil, possuam conhecimentos relacionados à gestão e planejamento e a novas tecnologias.
Silva (2004)	Análise de 2.400 ofertas de emprego publicadas em jornais e em <i>sites</i> de recolocação profissional	Habilidades técnicas têm sido mais requisitadas do que habilidades humanas e conceituais.
Calijuri (2004)	Questionários respondidos por 29 <i>Controllers</i> Análise de 17 anúncios de emprego para cargo de <i>Controller</i> disponíveis na internet	Os <i>Controllers</i> desempenham muitas funções, sendo que algumas, como “gerenciar a área de tesouraria”, não correspondem à função da Controladoria descrita na literatura.
Evangelista (2005)	Questionários respondidos por 77 empresas da cidade de São Paulo	As demandas do mercado de trabalho ultrapassam os conhecimentos relacionados à Contabilidade Financeira e Tributária, uma vez que estes devem ser complementados por conhecimentos e habilidades que possibilitem o desempenho de atividades voltadas à gestão da empresa.
Queiroz (2005)	Análise de 780 ofertas de emprego publicadas em jornais e em <i>sites</i> de recolocação profissional	No que diz respeito à demanda por profissionais com conhecimento em Contabilidade Internacional e áreas relacionadas, a procura por profissionais com conhecimentos em padrão contábil norte-americano é superior à procura por profissionais com conhecimentos em padrão contábil internacional.
Cardoso (2006)	Questionários respondidos por 159 Contadores	A Estrutura de Competências Genéricas dos Contadores contempla: (a) Competências de Comunicação, (b) Competências de Gerenciamento da Informação, (c) Competências de Conduta e de Administração e (d) Competências específicas.
Guimarães (2006)	Análise de 4.107 ofertas de emprego publicadas em jornais e em <i>sites</i> de recolocação profissional	O mercado requer profissionais capazes de atuar na gestão das organizações e que acompanhem, em termos de qualificação, a dinâmica das mudanças do ambiente de negócios. A Experiência Profissional é a habilidade mais requerida para todos os níveis hierárquicos, enquanto o conhecimento de Normas de Contabilidade Internacional é a menos solicitado.
Cooper (2006)	Questionários respondidos por 1.620 Contadores Gerenciais	Os resultados demonstram que o exercício profissão de Contador Gerencial, no ambiente de negócios atual, requer que os conhecimentos contábeis tradicionais relacionados à Contabilidade Gerencial sejam complementados por conhecimentos considerados externos a ela.
Cardoso, Souza e Almeida (2006)	Questionários respondidos por 150 Contadores	As atividades que mais caracterizam o perfil do Contador na atualizadas não são as mais realizadas e, na percepção dos contadores, apenas algumas habilidades pessoais reveladas refletem aquelas mais apontadas na literatura.

Continua

Almeida e Favarin (2007)	Questionários respondidos por empresários e gestores de 66 empresas	Os principais conhecimentos requeridos estão relacionados à legislação fiscal e tributária e as Normas Brasileiras de Contabilidade. Tais conhecimentos, bem como os demais considerados importantes pelos pesquisados, não são exibidos pelos profissionais da área contábil.
--------------------------	---	---

**Quadro 11:** Estudos empíricos sobre o perfil do profissional contábil

**Fonte:** A autora

Como se observa, não há uma unanimidade sobre quais deveriam ser as qualificações necessárias para o contador desempenhar suas atividades no que alguns autores (ZAROWIN, 1997, MOHAMED; LASHINE, 2003, entre outros) consideram o “novo ambiente de negócios”, uma vez que enquanto algumas pesquisas sinalizam a tendência de o profissional contábil desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados à gestão das organizações, outras evidenciam uma realidade totalmente diferente, na qual as atividades ligadas à contabilidade tradicional (financeira e tributária) ainda predominam.

## 2.3 EDUCAÇÃO CONTÁBIL

### 2.3.1 A Educação Contábil e o Mercado de Trabalho

Desde a década de 1980 têm se intensificado os debates dos pesquisadores, educadores, profissionais e empregadores, etc., sobre a capacidade da educação contábil em preparar os estudantes adequadamente para o mercado de trabalho complexo e dinâmico que os espera após a graduação (NELSON; BAILEY; NELSON, 1998; PORTER; CARR, 1999; BOLT-LEE; FOSTER, 2003; MCCHLERY, PAISEY, 2003; HASSAL, *et al.* 2003; CARR; CHUA; PERERA, 2004).

De acordo com Nelson, Bailey e Nelson (1998), inúmeras críticas têm sido feitas acerca do perfil dos graduados em contabilidade, gerando movimentos em favor de mudanças, tanto nos currículos como nas técnicas pedagógicas consideradas ultrapassadas, a fim de corrigir as deficiências dos cursos ofertados pelas Instituições de Ensino, possibilitando a formação de profissionais competitivos e competentes.

Para Bolt-Lee e Foster (2003), as discussões sobre alterações na educação contábil não são novas, mas se intensificaram na década de 1980, quando os profissionais, enfrentando as

pressões externas de um mercado fortemente regulamentado, as mudanças no ambiente de negócios e os avanços da tecnologia da informação, começaram a acusar as Instituições de Ensino de terem falhado em prepará-los de forma adequada.

As autoras afirmam que desde aquela época o crescimento da complexidade dos negócios, as mudanças das expectativas sobre as atividades que devem ser realizadas pelos contadores e a globalização, tem ampliado ainda mais o problema relacionado à preparação dos estudantes para o mercado de trabalho.

Na opinião de Carr, Chua e Perera (2004), dois fatores principais estão relacionados aos problemas existentes na educação contábil atualmente. O primeiro é a atenção inadequada dada ao desenho dos programas do curso de contabilidade, e o segundo é a pequena ou nenhuma preocupação com as necessidades dos *stakeholders* do ensino contábil.

Segundo Churchman e Woodhouse (1999), vários *stakeholders* podem influenciar o processo de educação, entre eles os profissionais representados pelas entidades de classe, que determinam os requisitos necessários para ingressar no mercado; os empregadores, que desejam recrutar os alunos formados; e o governo, que regula os cursos e, em certos casos, oferece apoio financeiro para as instituições.

Os autores afirmam que os *stakeholders* nem sempre compartilham os mesmos interesses, sendo que as opiniões sobre a educação que deve ser transmitida aos alunos podem ser conflitantes. Por exemplo, enquanto os empregadores e o governo podem expressar o desejo de que sejam desenvolvidas habilidades instrumentais, as Instituições de Ensino podem priorizar processos que habilitem os futuros profissionais a serem reflexivos e a pensarem criticamente, ou vice-versa.

Embora Carr, Chua e Perera (2004) argumentem que não apenas a visão do aluno, do mercado, do governo, entre outras, deve ser considerada, e destaquem que a IES deve consultar e considerar a opinião de uma rede de *stakeholders* tão ampla quanto possível durante o processo de criação dos cursos, o desalinhamento entre o perfil apresentado pelo graduado em contabilidade e o requerido por um grupo de *stakeholders* especificamente (o mercado) parece ser, na opinião de diversos autores (HASSAL *et al.* 2003; MORGAN, 1997; MOHAMED; LASHINE, 2003; ARQUERO *et al.*, 2007; ALBRECHT; SACK, 2000), a principal fonte das críticas dirigidas ao ensino contábil.

Segundo Hassal *et al.* (2003), os debates sobre a educação e o treinamento dos profissionais contábeis giram, principalmente, em torno da lacuna existente entre as qualificações exigidas pelos empregadores e as exibidas pelos profissionais formados pelas IES.

Mohamed e Lashine (2003) também acreditam que os problemas do ensino contábil estão relacionados a um descompasso existente entre as habilidades adquiridas pelos graduados e as requeridas pelo mercado. Na opinião dos autores, o distanciamento entre o perfil dos profissionais que os empregadores desejam e o formado pelas Instituições de Ensino está relacionado ao fato de que o mercado tem se alterado rapidamente, enquanto as mudanças ocorridas nos currículos são lentas.

Morgan (1997) afirma que o fato de os empregadores esperarem que os profissionais exibam, além dos conhecimentos técnicos específicos relacionados à profissão, um amplo grupo de atributos pessoais, tem originado críticas, uma vez que em boa parte dos cursos o desenvolvimento de habilidades técnicas excede o de habilidades genéricas, tais como: capacidade de trabalhar em grupo; resolver problemas; comunicar-se; capacidade analítica; argumentação lógica; etc.

Da mesma forma, Arquero *et al.* (2007) observam que entidades contábeis e os empregadores têm expressado suas opiniões em defesa do desenvolvimento de habilidades “não-contábeis” ampliando, assim, o escopo dos *curricula* contábeis. Uma demanda comum, destacam, é que sejam desenvolvidas as habilidades de comunicação oral e escrita, uma vez que elas podem contribuir não apenas para o desempenho na profissão, mas também para o desenvolvimento de outras habilidades desejáveis.

O relatório de Albrecht e Sack (2000), que apresentou uma crítica aos programas de contabilidade, identificou seis categorias principais de problemas: relacionadas à pedagogia; ao desenvolvimento e ao sistema de recompensas do corpo docente; ao direcionamento estratégico das Instituições de Ensino; ao conteúdo dos currículos; ao desenvolvimento de habilidades; e ao contato dos alunos com as novidades tecnológicas oportunizado pelas IES.

Os autores destacam que os *curricula* dos cursos são, em sua maioria, limitados, desatualizados e irrelevantes, não apresentam um direcionamento para as necessidades do mercado e não expõem os estudantes de maneira adequada a conceitos importantes como globalização, tecnologia e ética. Na verdade, os cursos criam bons contadores, enquanto o mercado atual requer um bom homem de negócios.

Além disso, os cursos focam demais no desenvolvimento de conteúdos técnicos, em detrimento das habilidades. Albrecht e Sack (2000) defendem que o conhecimento de conteúdos técnicos torna-se ultrapassado rapidamente e que eles não são transferíveis de um emprego para outro, enquanto as habilidades raramente ficam obsoletas e podem ser transferidas e utilizadas no decorrer de toda a carreira.

Por fim, os autores afirmam que as Instituições de Ensino não oportunizam o contato dos estudantes com a tecnologia de maneira adequada, o que os torna inaptos a compreenderem seu impacto nos negócios da organização e a utilizá-la como uma ferramenta útil.

Iudícibus (2003) afirma que no Brasil, pelos menos em sua formulação, o ensino em Ciências Contábeis apresentou um progresso nas últimas décadas, mas alerta sobre a existência de duas realidades distintas.

Na primeira, as IES vêem o contador como um escriturário de luxo e, por essa razão, não há a preocupação em formar um profissional capaz de usar seu julgamento em situações práticas. O profissional contábil ainda é preparado, portanto, para aplicar o disposto nas legislações societária e fiscal. Conhecimentos relacionados a métodos quantitativos, sistemas de informação, administração, economia e direito, entre outros, não são desenvolvidos. Esta realidade, segundo o autor, talvez seja predominante no país.

Na segunda realidade, presente principalmente em universidades e cursos de ponta, Iudícibus (2003) afirma que é possível observar um progresso no delineamento e estruturação dos cursos, que deixam de focar apenas disciplinas técnico-contábeis para contemplar, de maneira equilibrada e integrada, disciplinas técnicas, humanas, métodos quantitativos, sistemas contábeis e de áreas afins.

Dadas as críticas ao ensino contábil e à sua capacidade de preparar os futuros contadores de maneira adequada, atendendo as necessidades do mercado no que diz respeito às competências dos graduados em Ciências Contábeis, pode-se depreender que uma forma de resolver ou, pelo menos, minimizar os problemas da educação contábil identificados pelos pesquisadores, seria levar em consideração o ambiente de trabalho no qual profissionais desempenharão suas atividades, fazendo com que o ensino seja orientado para o cliente.

Neste sentido, Queiroz (2005, p. 38) argumenta que a qualidade do ensino ofertado pelas Instituições de Ensino está relacionada ao estabelecimento de um currículo que leve em consideração as exigências do mercado. Destaca que

somente com o planejamento adequado do currículo, considerando as demandas do mercado e dos estudantes, será possível tornar o aluno um profissional contábil de futuro, ou seja, ensinar ao futuro Contador, técnicas e habilidades valorizadas no mercado de trabalho.

Para tanto, o currículo deve promover a aprendizagem de conteúdos, competências, habilidades e, também, fornecer condições favoráveis à aplicação e integração destes conhecimentos (QUEIROZ, 2005).

Nelson, Bailey e Nelson (1998) afirmam que na perspectiva do mercado, os estudantes são a matéria-prima e os graduandos o produto final das Instituições de Ensino. Os autores explicam que para que o produto final seja capaz de atender as necessidades dos clientes, assim como uma fábrica de automóveis deve realizar uma pesquisa de mercado para determinar que características seus clientes gostariam de ver em um novo carro, as Instituições de Ensino deveriam estar preocupadas em identificar os atributos que seus clientes desejam de seus graduandos. O próximo passo seria, então, o desenho de um currículo capaz de desenvolver tais atributos.

Segundo Sauser (2000), é responsabilidade das Instituições de Ensino responder às demandas do mercado através da adaptação dos currículos, a fim de preparar os contadores para desempenharem atividades e ocuparem posições dentro da organização que diferem das atuais. Para tanto, o autor afirma que maior ênfase deve ser dada ao processo de compreensão das necessidades dos usuários dos serviços contábeis, através da identificação das informações relevantes para o seu processo decisório e da obtenção de conhecimentos sobre a forma como a tecnologia da informação pode ser utilizada.

Neste sentido, Madeira (2001) afirma que as mudanças relacionadas à internacionalização da economia, às transformações impostas pelos meios de comunicação e às novas tecnologias de informação, têm alterado significativamente todos os segmentos da economia, e que é responsabilidade das IES prepararem o futuro profissional de forma adequada, “[...] oferecendo-lhe cursos com um currículo adaptado aos requisitos oriundos das exigências do mercado de trabalho neste novo contexto” (MADEIRA, 2001, p. 59).

O processo educacional deve ser dinâmico e ágil o suficiente para acompanhar todas as transformações ambientais, sejam elas de natureza econômica, social, cultural, política, etc., e que, neste contexto, os currículos devem se adaptar às mudanças ocorridas, sendo revistos e alterados sempre que necessário (MADEIRA, 2001).

Para Parker (2001), o desafio das Instituições de Ensino é inovar e entregar aos estudantes uma educação de qualidade que, ao mesmo tempo em que ensina a contabilidade tradicional de forma desafiadora e estimulante, seja capaz de desenvolver conhecimentos mais amplos, relacionados aos negócios e à administração, se encaixando, então, nas novas oportunidades de trabalho que estão sendo oferecidas aos profissionais contábeis.

Por esta razão, o autor destaca que o currículo do curso deve ser redesenhado para incorporar perspectivas multidisciplinares relacionadas com a contabilidade, bem como para estimular os estudantes a criticarem o conhecimento convencional e a política e a prática atuais, incorporando assuntos como responsabilidade ambiental, auditoria e comércio eletrônico, entre outros.

Bolt-Lee e Foster (2003) destacam que uma educação mais ampla é preferida a uma educação focada em regras, como a recebida pelos estudantes no passado, acrescentando ser necessário que conhecimentos relacionados às organizações, ao setor e ao mundo sejam desenvolvidos, pois os estudantes cujo conhecimento esteja calcado apenas na memorização de regras e regulamentos não poderá ser um membro efetivo do time de decisores da empresa.

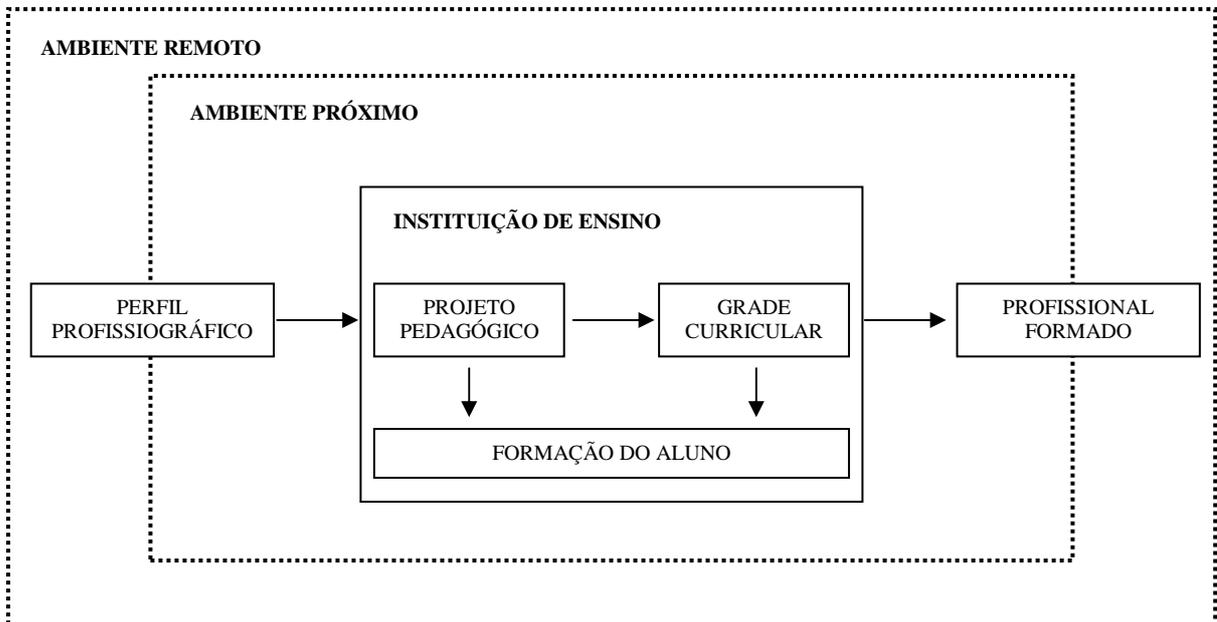
Neste contexto, Mohamed e Lashine (2003) acreditam para construir uma ponte entre as habilidades requeridas e adquiridas, as Instituições de Ensino devem entender qual é o tipo de serviço que os profissionais irão realizar no futuro. Os autores afirmam que aspectos relacionados ao desenvolvimento de currículos dirigidos ao mercado, à pedagogia, ao desenvolvimento de habilidades, ao uso de tecnologias, entre outros, devem ser considerados.

Sobre os conhecimentos e habilidades que devem ser desenvolvidos pelos currículos, os autores afirmam que:

- a) o currículo deve expor os alunos às questões do mundo real, enfatizando o que os contadores devem fazer no futuro (a análise de dados e não o seu registro, por exemplo), bem como o uso da tecnologia e seus impactos nas atividades realizadas. Além disso, o currículo deve buscar a formação de profissionais éticos e íntegros;
- b) as estratégias de ensino devem ser adaptadas a fim de desenvolver habilidades de pensamento crítico e analítico, comunicação escrita e oral, tecnologia da informação, negociação, bem como habilidades interpessoais e capacidade de aprender continuamente, de trabalhar em equipe, de analisar o risco e de tomar decisões de maneira adequada.

Em suma, o processo de formação do profissional na IES (Figura 5) deve se desenvolver a partir da identificação do perfil profissiográfico que contemple os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas, e que servirá de base para o desenvolvimento do projeto pedagógico e para a distribuição dos conteúdos na grade curricular, de maneira a formar um profissional cujas características lhe permitam atender as

necessidades do mercado local e contribuam para sua rápida inserção em outras regiões do país (SOUZA; ORTIZ, 2006).



**Figura 5:** O processo de formação profissional na Instituição de Ensino

**Fonte:** Souza e Ortiz (2006, p. 146).

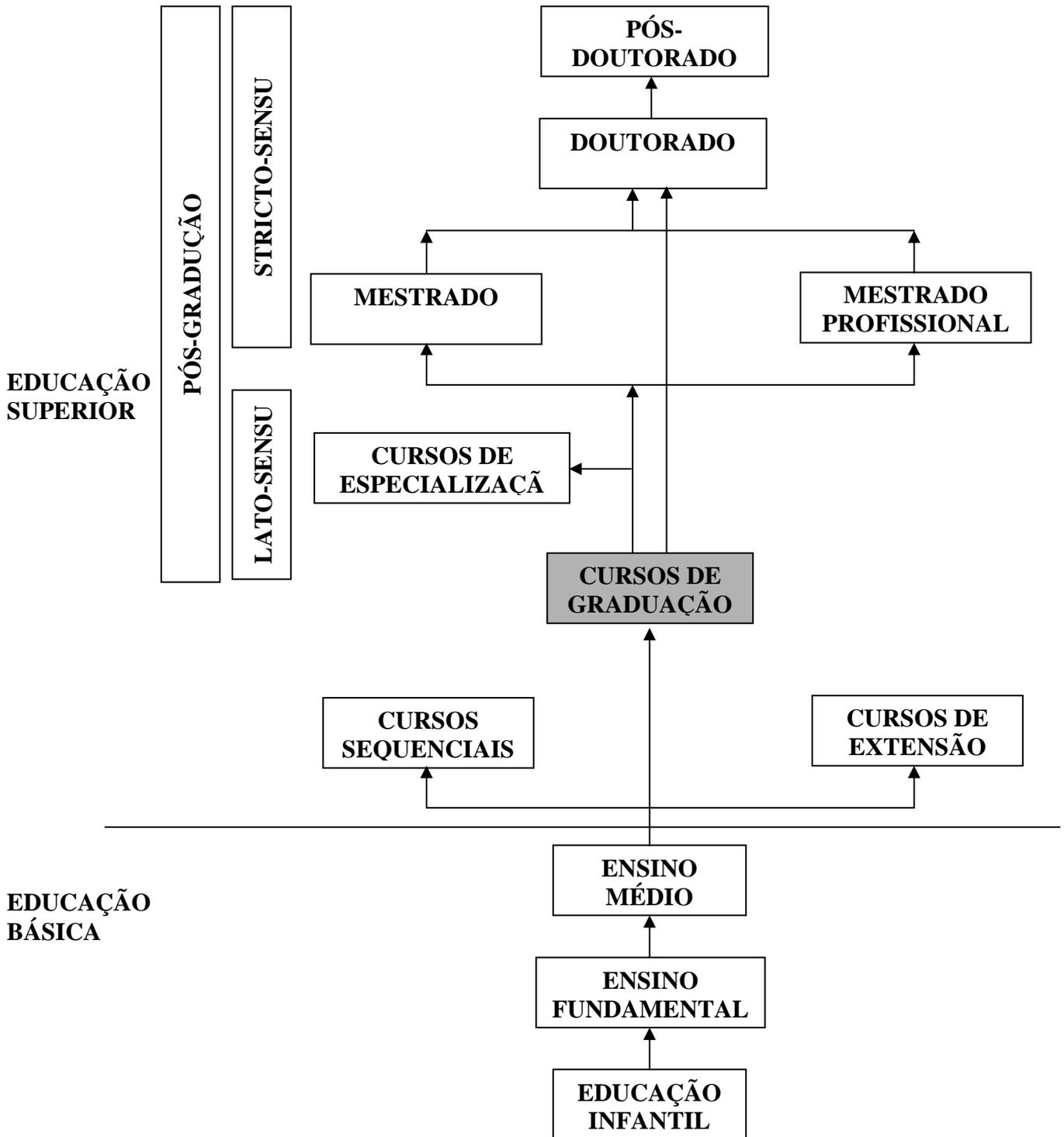
Observa-se, portanto, que as Instituições de Ensino são uma peça chave na formação de contadores competentes e competitivos, aptos a ingressarem no mercado de trabalho e a atenderem as expectativas daqueles que utilizam os serviços contábeis.

O desenvolvimento atual e emergente do mundo dos negócios requer que o nível de competências dos contadores seja aperfeiçoado, e isso pode ser conseguido através do fornecimento de habilidades e conhecimentos encontrados/relacionados à educação contábil (MOHAMED; LASHINE, 2003)

## 2.3.2 O Ensino de Contabilidade no Brasil

### 2.3.2.1 O ensino superior no Brasil

A Lei nº. 9.394/76 – LDB, segundo Soares (2002), determina os níveis escolares e as modalidades de educação e ensino, bem como suas respectivas finalidades, conforme demonstrado na Figura 6.



**Figura 6:** Estrutura do Sistema Educativo Brasileiro

**Fonte:** Soares (2002, p. 40).

De acordo com Soares (2002), os níveis escolares dividem-se em: (a) *educação básica*, que tem como finalidade desenvolver o educando, assegurando-lhe a formação necessária para o exercício da cidadania e fornecendo-lhe meios que lhe possibilite progredir nos trabalhos e estudos futuros; e (b) *educação superior*, que se destina aos candidatos que

tenham concluído o ensino médio ou equivalente e que tenham sido aprovados nos processos seletivos, sendo ministrada em Instituições de Ensino, públicas ou privadas, com graus variados de abrangência e especialização.

Segundo a LDB, as IES podem ser classificadas, em função da sua organização acadêmica, em universidades, centros universitários, faculdades e faculdades integradas, institutos superiores ou centros de educação tecnológica. De um modo geral, a diferença entre elas está relacionada, entre outras coisas, ao tipo de atividade que realizam (ensino, pesquisa e/ou extensão), à área de conhecimento em que atuam e ao grau de autonomia que possuem, no que diz respeito à criação ou extinção de cursos e vagas, conforme se demonstra no Quadro 12.

<b>Universidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- são IES pluridisciplinares;</li> <li>- oferecem ensino, pesquisa e extensão;</li> <li>- possuem, obrigatoriamente, 1/3 de professores mestres e doutores e 1/3 de professores com regime de trabalho integral;</li> <li>- possuem autonomia didática, administrativa e financeira;</li> <li>- têm permissão para abrir e fechar cursos, exceto da área da saúde, sem autorização prévia;</li> <li>- podem receber a tipificação de “universidades especializadas”, que são especialistas em determinado campo do saber.</li> </ul>
<b>Centros Universitários</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- são IES pluricurriculares;</li> <li>- devem oferecer ensino de excelência, oportunidade de qualificação para o corpo docente e condições de trabalho à comunidade escolar;</li> <li>- possuem autonomia didática, administrativa e financeira;</li> <li>- têm permissão para abrir e fechar cursos, exceto da área da saúde, sem autorização prévia.</li> </ul>
<b>Faculdades e Faculdades Integradas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reúnem vários cursos pautados por um único estatuto ou regimento jurídico;</li> <li>- oferecem ensino e, às vezes, pesquisa e extensão;</li> <li>- têm como objetivo formar profissionais de nível superior;</li> <li>- dependem da autorização do CNE para criar cursos e vagas.</li> </ul>
<b>Institutos Superiores ou Escolas Superiores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ministram cursos nos vários níveis;</li> <li>- são organizados como unidades acadêmicas de IES já credenciadas;</li> </ul>
<b>Centro de Educação Tecnológica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- especializados em educação profissional;</li> <li>- voltados à qualificação profissional em cursos superiores de educação tecnológica e à realização de pesquisa e desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços.</li> </ul>

**Quadro 12:** Classificação das IES quanto à organização acadêmica

**Fonte:** A autora com base em Santos (2001), Soares (2002) e Rosella *et al.* (2006).

O último senso do ensino superior realizado pelo Ministério da Educação aponta a predominância das IES classificadas na categoria “faculdades, escolas e institutos”, que representam 72,70% do total de Instituições de Ensino Superior em operação no país, conforme demonstrado na Tabela 4.

**Tabela 4:** Quantidade de IES em operação no Brasil em 2005

<b>Tipo de IES</b>	<b>Quantidade de IES</b>	<b>% Participação</b>
Universidades	176	8,13%
Centros Universitários	114	5,27%
Faculdades Integradas	117	5,40%
Centros de educação tecnológica	184	8,50%
Faculdades, escolas e institutos	1.574	72,70%
<b>Total</b>	<b>2.165</b>	<b>100%</b>

Fonte: MEC/INEP (2007c)

Quanto à natureza da entidade mantenedora, Santos (2001) e Soares (2002) mencionam que a LDB estabelece que uma Instituição de Ensino Superior pode classificar-se em pública ou privada, sendo estas segregadas em particulares, comunitárias, confessionais ou filantrópicas. As características de cada uma delas são apresentadas no Quadro 13.

<b>Públicas</b>	Criadas ou incorporadas, mantidas e administradas pelo poder público.	
<b>Privadas</b>	Mantidas e administradas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado. Classificam-se em particulares, comunitárias, confessionais ou filantrópicas.	
	<b>Particulares</b>	Instituídas ou mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de direito privado e não contemplam as características inerentes aos outros tipos de IES privadas.
	<b>Comunitárias</b>	Instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive por cooperativas de professores e alunos, que incluam, na sua entidade mantenedora, representantes da comunidade.
	<b>Confessionais</b>	Instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, que atendam a uma orientação e ideologia específicas e também devem incluir, na sua entidade mantenedora, um representante da comunidade.
	<b>Filantrópicas</b>	São as instituições de educação ou de assistência social que prestam serviços para os quais foram instituídas, colocando-os à disposição da população em geral, em caráter complementar às atividades do Estado.

**Quadro 13:** Classificação das IES quanto à natureza jurídica da mantenedora

Fonte: A autora com base em Santos (2001) e Soares (2002).

A Tabela 5 apresenta a evolução do número de Instituições de Ensino Superior em operação no Brasil, segregando-as por categoria administrativa.

**Tabela 5:** Distribuição de IES brasileiras em função da categoria administrativa

<b>Ano</b>	<b>Pública</b>	<b>% Participação</b>	<b>Privada</b>	<b>% Participação</b>	<b>Total</b>	<b>% crescimento</b>
<b>2001</b>	183	13,16%	1.208	86,84%	1.391	-
<b>2002</b>	194	11,85%	1.443	88,15%	1.637	17,69%
<b>2003</b>	207	11,14%	1.652	88,86%	1.859	33,64%
<b>2004</b>	224	11,13%	1.789	88,87%	2.013	44,72%
<b>2005</b>	231	10,67%	1.934	89,33%	2.165	55,64%

Fonte: MEC/INEP (2007c)

Observa-se um crescimento de 55,64% na quantidade de IES no ano de 2005 em relação ao ano de 2001. A expansão fica ainda mais evidente quando os números de 2005 são comparados aos de 1995, pois neste caso o aumento é de aproximadamente 142%, pulando de 894 para 2.165 IES. No Rio Grande do Sul existem atualmente 99 Instituições de Ensino Superior, uma quantidade 125% superior à de 1995, quando apenas 44 IES operavam no estado (MEC/INEP, 2007c).

Segundo Souza e Ortiz (2006), este aumento no número de instituições no mercado, principalmente, de caráter privado, aliado: (a) às exigências do novo modelo regulamentador, relacionado às determinações da LDB; (b) à obrigatoriedade de elaboração e apresentação do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); (c) às necessidades de avaliações periódicas; e (d) à valorização dos profissionais com nível superior pelo mercado de trabalho, tem alterado significativamente o cenário de atuação das IES.

De acordo com os autores (2006, p. 123), os desafios decorrentes das novas condições ambientais podem ser traduzidos na necessidade de:

- a) inserir padrões palpáveis de qualidade em toda a cadeia de valor do ensino, para que as instituições possam cumprir sua missão e garantir sua continuidade;
- b) ajustar os processos educacionais, administrativos e financeiros das instituições, visando à otimização de recursos e o alcance duradouro de melhores resultados;
- c) **promover uma estrutura educacional que permita transformar os estudantes em profissionais competentes para um mercado em constante evolução, inserindo-os na sociedade do conhecimento** (Grifo da autora).

Neste sentido, destaca-se que a identificação e atendimento das necessidades do mercado de trabalho, no que diz respeito à qualificação do profissional formado, podem, inclusive, ser um diferencial para as IES, contribuindo para assegurar a sua continuidade neste cenário competitivo.

#### 2.3.2.2 O ensino superior de graduação em Ciências Contábeis no Brasil

Embora a evolução do ensino de Contabilidade no país já tenha sido detalhada nas seções anteriores cabe, ainda, ressaltar algumas legislações vigentes até o presente momento que impactaram, direta ou indiretamente, as atividades das IES que ministram os cursos de Ciências Contábeis. Entre elas, Rosella *et al.* (2006) destacam:

- a) Lei n.º. 9.394/96 - LDB: introduziu mudanças no ensino superior brasileiro de um modo geral, tais como: a qualificação docente; a produção intelectual; a obrigatoriedade da existência de docentes com regime de tempo integral; o Exame Nacional de Cursos – ENC; e a definição de um perfil profissional ligado à formação da cultura regional e nacional;
- b) Parecer CES/CNE n.º. 146/02, que definiu as diretrizes nacionais para os cursos de Ciências Contábeis, especificamente;
- c) Parecer CES/CNE n.º. 289/03: que aprovou as diretrizes curriculares a serem observadas pelas IES na elaboração do currículo dos cursos de graduação em Ciências Contábeis;
- d) Lei n.º. 10.861/2004: que determinou a criação do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES); e
- e) Parecer CNE/CES n.º. 184/2006: que determinou ampliação da carga horária mínima dos cursos de Ciências Contábeis de 2.400 para 3.000 horas-aula.

Além das mudanças decorrentes das legislações mencionadas, o setor de atuação das IES que ministram cursos de Ciências Contábeis também foi impactado pelo aumento de cursos oferecidos nos últimos anos.

Conforme demonstra a Tabela 6, existiam em 2007 1002 cursos de graduação em Ciências Contábeis no Brasil. Observa-se que a Região Sul concentra 1/5 deste total, dos quais 67 são oferecidos no Rio Grande do Sul, sendo 17 (25,37%) na Região Metropolitana de Porto Alegre.

**Tabela 6:** Quantidade de cursos de graduação em Ciências Contábeis no Brasil em 2007

Região Geográfica	Quantidade cursos	% Participação
Centro-oeste	118	11,78%
Nordeste	190	18,96%
Norte	68	6,79%
Sudeste	414	41,32%
Sul	212	21,16%
<b>Total</b>	<b>1002</b>	<b>100%</b>

Fonte: MEC/INEP (2007a)

A expansão do mercado trouxe à tona discussões sobre a qualidade do ensino ofertado pelas instituições e sobre a capacidade em formar um profissional com um nível de conhecimento mínimo que lhe permita exercer suas atividades de maneira satisfatória, resultando em ações empreendidas por diversos *stakeholders* do ensino contábil, voltadas

tanto para a definição dos conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes ao profissional contábil, quanto para o desenvolvimento de mecanismos de avaliação do ensino.

O MEC, além de estabelecer as competências e habilidades que devem ser desenvolvidas pelos cursos, procurou criar sistemas de avaliação que objetivam, entre outras coisas, a aferição do nível de conhecimento obtido pelos indivíduos que freqüentam as IES.

Os órgãos reguladores e institucionais ligados à profissão contábil, tais como: IFAC, AICPA, AECC e ISAR/UNCTAD, por sua vez, têm emitido relatórios divulgando seus pontos de vista sobre o perfil desejado do profissional contábil, como descrito no item 2.2.2.1.

Além disso, alguns deles, como é o caso do AICPA nos EUA, do CFC, da CVM e do Banco Central no Brasil, têm procurado avaliar os conhecimentos adquiridos pelos graduados em Ciências Contábeis mediante a realização de exames de qualificação.

#### *a) O currículo do curso de graduação em Ciências Contábeis*

As diretrizes curriculares que devem ser observadas pelas Instituições de Ensino Superior de graduação em Ciências Contábeis são definidas pela Resolução CNE/CES n.º 10/2004, que revogou a Resolução CFE n.º 3/1992.

A Resolução CNE/CES n.º 10/2004 estabelece que a organização curricular do curso de Ciências Contábeis deve ser estabelecida por meio de um Projeto Pedagógico que contemple a descrição dos seguintes aspectos:

- a) o perfil profissional esperado para o formado, em termos de competências e habilidades;
- b) componentes curriculares integrantes;
- c) sistemas de avaliação do estudante e do curso;
- d) estágio curricular supervisionado;
- e) atividades complementares;
- f) monografia, projeto de iniciação científica ou projeto de atividades – como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – como componente opcional da instituição;
- g) regime acadêmico de oferta; e
- h) outros aspectos que tornem consistente o referido projeto.

Entre as determinações da referida resolução, merecem destaque aquelas relacionadas: (a) ao perfil desejado do formado; (b) às competências e habilidades desejadas; e (c) aos conteúdos curriculares.

Quanto ao perfil profissional desejado, a resolução estabelece que o aluno formado deve ser capaz de:

- a) compreender questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, tanto em âmbito nacional quanto em âmbito internacional, independentemente do tipo de entidade em que atua;
- b) dominar as responsabilidades funcionais que envolvam apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, demonstrando domínio das inovações tecnológicas; e
- c) revelar capacidade crítico-analítica de avaliação, no que diz respeito às implicações das novas tecnologias de informação nas atividades da organização.

Já as competências e habilidades que a IES deve proporcionar ao egresso do curso de graduação em Ciências Contábeis são as seguintes:

- a) conhecer a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais, bem como usá-las adequadamente;
- b) possuir uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- c) elaborar pareceres e relatórios que atendam às necessidades dos usuários, independentemente do tipo de organização;
- d) aplicar de maneira adequada a legislação relacionada às funções contábeis;
- e) liderar equipes multidisciplinares no processo de captação dos insumos necessários ao controle técnico e à geração e disseminação de informações contábeis;
- f) exercer suas responsabilidades demonstrando domínio das funções contábeis, viabilizando aos agentes econômicos e administradores de qualquer tipo de organização o cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, controle e prestação de contas de sua gestão à sociedade em geral, além de gerar informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- g) desenvolver, analisar e implementar sistemas de informações, tanto contábeis quanto gerenciais; e
- h) exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhes são prescritas através da legislação específica.

Na opinião de Souza e Ortiz (2006), as habilidades e competências definidas pela resolução explicitam uma preocupação com o desenvolvimento do pensamento crítico do egresso, ampliando a sua participação no contexto empresarial.

Por fim, quanto aos conteúdos curriculares, a Resolução CNE/CES n.º. 10/2004 define que as IES, ao organizarem seus currículos, devem estabelecer conteúdos: (a) de formação básica; (b) de formação profissional; e (c) de formação teórico-prática, conforme se demonstra no Quadro 14.

Categoria	Conteúdo
<b>Categoria I – Conteúdos de Formação Básica</b>	Estudos relacionados com outras áreas do conhecimento: - Administração; - Economia; - Direito; - Métodos Quantitativos; - Estatística.
<b>Categoria II – Conteúdos de Formação Profissional</b>	- Estudos específicos atinentes às Teorias da Contabilidade; - Noções de: - Atividades atuariais; - Quantificações de informações financeiras, patrimoniais, governamentais e não-governamentais; - Auditoria; - Perícia; - Arbitragem; e - Controladoria, aplicáveis tanto no setor público quanto privado.
<b>Categoria III – Conteúdos de Formação Teórica-Prática</b>	- Estágio curricular supervisionado; - Atividades complementares; - Estudos independentes; - Conteúdos optativos; - Práticas em laboratórios de informática, utilizando <i>softwares</i> atualizados para Contabilidade.

**Quadro 14:** Currículo do curso de Ciências Contábeis

**Fonte:** A autora com base na Resolução CNE/CES n.º. 10/2004

As determinações da Resolução CNE/CES n.º. 10/2004 são amplas e flexíveis, o que significa que cabe a cada IES definir, por exemplo, quais as disciplinas a serem ministradas e o número de horas-aula destinadas a cada conteúdo, desde que as diretrizes estabelecidas sejam observadas, ou seja, desde que os conteúdos curriculares, apresentados no Quadro 14, sejam contemplados.

Na opinião de Souza e Ortiz (2006), a Resolução CNE/CES n.º. 10/2004 permite uma maior mobilidade às IES, se comparada aos antigos currículos mínimos que engessavam o ensino superior, pois eram pouco práticos e não possuíam conexão com as mudanças ambientais ocorridas. Os autores destacam que a referida resolução, ao contrário, permite que as Instituições de Ensino realizem alterações de forma a atender as necessidades e demandas dos alunos, do mercado e da sociedade.

Na opinião de Dutra (2003), o fato das IES atualmente possuírem o privilégio da autonomia quanto aos conteúdos contemplados em seus currículos comporta duas facetas distintas. A primeira diz respeito à autonomia, que permite que a Instituição de Ensino defina a sua própria política educacional, já a segunda está relacionada ao encargo que isto acarreta, pois ela é responsável pela definição de seus próprios currículos e, por esta razão, não pode mais atribuir a terceiros a culpa por eventuais problemas.

Essa argumentação implica que as IES devem planejar, da melhor maneira possível, suas atividades de ensino-aprendizagem. E como o currículo dos cursos é uma parte importante desta atividade, conseqüentemente, atenção especial deve ser dada na definição desta peça pedagógica (DUTRA, 2003, p. 2).

Observa-se, então, que a identificação das necessidades do mercado, no que diz respeito às qualificações do futuro profissional contábil formado pelas IES é importante, uma vez que tais informações podem contribuir para o planejamento de currículos que possibilitem a formação de indivíduos preparados para satisfazer as demandas do mercado de trabalho.

*b) A avaliação de curso realizada pelo Ministério da Educação – MEC*

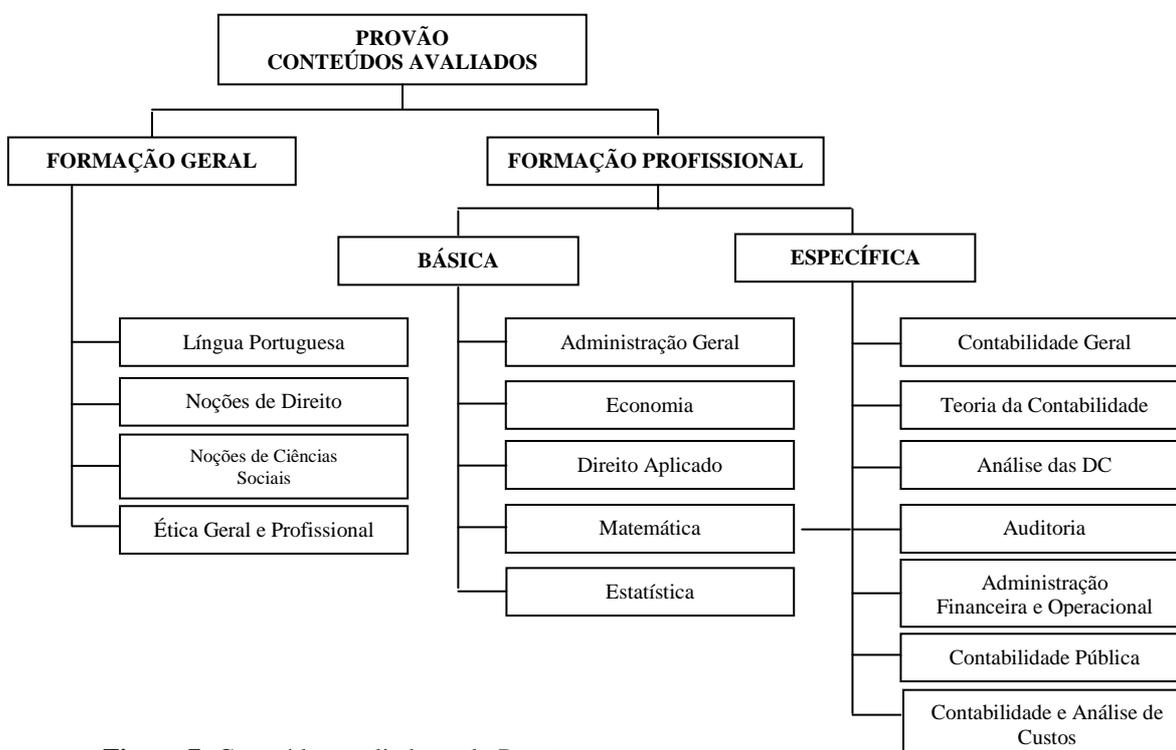
No que diz respeito à avaliação da qualidade do ensino oferecido pelas Instituições de Ensino Superior, o Ministério da Educação – MEC – adota, entre outros mecanismos, a realização de exames periódicos aplicados aos alunos dos cursos de graduação. Até o ano de 2003 os alunos deviam realizar o exame instituído pela Lei n.º 9.131/95, denominado Exame Nacional de Cursos – ENC, também conhecido como Provão. Trata-se de um exame baseado nos conteúdos mínimos definidos para cada curso, que tinha como objetivo aferir os conhecimentos e competências adquiridas pelos alunos em fase de conclusão de curso e, embora a realização da prova fosse uma condição para a obtenção do diploma, o exame não tinha o poder de reprovar o aluno, destinando-se basicamente à avaliação da IES.

As diretrizes para realização do Provão foram estabelecidas pela Portaria Ministerial n.º 3.018/01 e pela Portaria Ministerial n.º 3.818/02, segundo as quais os objetivos dos exames aplicados aos alunos de graduação em Ciências Contábeis eram, entre outros:

- a) identificar e mensurar o nível de conhecimento adquirido pelos alunos;
- b) identificar as demandas do processo de formação do aluno de Ciências Contábeis, levando em consideração as exigências sociais, econômicas, políticas e culturais;
- c) contribuir para a melhoria da qualidade dos cursos de Ciências Contábeis;

- d) permitir o acompanhamento, por parte da sociedade, da qualidade da formação adquirida pelos alunos; e
- e) contribuir para que os cursos ministrados fossem capazes de oferecer uma formação generalista-humanística e de conhecimentos técnicos gerais e específicos, necessários para o exercício da profissão e da cidadania.

O exame abordava temas relacionados a três áreas distintas: (a) formação geral; (b) formação profissional básica; e (c) formação profissional acadêmica, conforme apresentado na Figura 7.



**Figura 7:** Conteúdos avaliados pelo Provão

**Fonte:** A autora com base na Portaria Ministerial nº. 3.018/01 e na Portaria Ministerial nº. 3.818/02.

Com base no resultado dos exames aplicados, eram atribuídos conceitos ao desempenho das IES, distribuídos em cinco faixas que variavam de A a E, segundo os critérios apresentados no Quadro 15.

Conceitos	Critérios
<b>A</b>	Médias maiores ou iguais a 80 pontos
<b>B</b>	Médias maiores ou iguais a 60 pontos e menores que 80 pontos
<b>C</b>	Médias maiores ou iguais a 40 pontos e menores que 60 pontos
<b>D</b>	Médias maiores ou iguais a 20 pontos e menores que 40 pontos
<b>E</b>	Médias maiores ou iguais a 0 ponto e menores que 20 pontos

**Quadro 15:** Critérios de avaliação adotados pelo Provão

**Fonte:** MEC/INEP (2007b).

Embora o Provão tenha sido realizado durante o período de 1996 a 2003, a inclusão dos cursos de graduação em Ciências Contábeis entre os cursos avaliados ocorreu apenas em 2002, o que significa que os exames foram aplicados apenas em 2002 e 2003.

A Tabela 7 apresenta os resultados obtidos pelos cursos de graduação em Ciências Contábeis nos dois anos em que os exames foram realizados.

**Tabela 7:** Resultado obtido pelos cursos de graduação em Ciência Contábeis no Provão – Por região geográfica

Região	2002							2003						
	Total	A + B		C		D + E		Total	A + B		C		D + E	
		T	%	T	%	T	%		T	%	T	%	T	%
Norte	22	3	14%	17	77%	2	9%	22	7	32%	8	36%	7	32%
Nordeste	51	17	33%	20	39%	14	27%	64	20	31%	23	36%	21	33%
Sudeste	190	54	28%	64	34%	72	38%	201	54	27%	83	41%	64	32%
Sul	100	31	31%	48	48%	21	21%	110	39	35%	40	36%	31	28%
Centro-oeste	46	8	17%	12	26%	26	57%	51	10	20%	19	37%	22	43%
<b>Total</b>	<b>409</b>	<b>113</b>	<b>28%</b>	<b>161</b>	<b>39%</b>	<b>135</b>	<b>33%</b>	<b>448</b>	<b>130</b>	<b>29%</b>	<b>173</b>	<b>39%</b>	<b>145</b>	<b>32%</b>

Fonte: MEC/INEP (2007b).

Os resultados apresentados na Tabela 7 revelam que tanto em 2002 quanto em 2003 menos de 30% dos cursos obtiveram conceitos A ou B, sinalizando a necessidade de melhorias no ensino contábil. Não há informações disponíveis que permitam averiguar se houve melhorias no desempenho dos alunos e das IES, já que no final de 2003 o Governo Federal anunciou a extinção deste exame. Em 2004, porém, a Lei nº. 10.861/04 instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, ficando definida a realização do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes – ENADE.

Segundo a referida lei, o ENADE tem como objetivo avaliar o desempenho dos alunos de graduação, no que diz respeito: (a) ao seu conhecimento dos conteúdos programáticos definidos nas diretrizes curriculares; (b) à sua capacidade de adaptação às exigências decorrentes da evolução do conhecimento; e (c) às suas competências para a compreensão de temas relativos à realidade brasileira e mundial, bem como de outras áreas de conhecimento.

Diferentemente do Provão, no qual as provas eram aplicadas anualmente a todos os alunos matriculados no último ano do curso, o ENADE avalia, com periodicidade de três anos e por amostragem, os alunos iniciantes, ou seja, que tenham concluído de 7% a 22% da carga-horária mínima do currículo do curso, e os alunos concluintes, que tenham concluído pelo menos 80% da carga-horária (MEC/INEP, 2008).

Embora a primeira edição do ENADE tenha sido realizada em 2004, a avaliação dos cursos de graduação em Ciências Contábeis ocorreu apenas em 2006. Os resultados obtidos

pelos IES são apresentados na Tabela 8, que contempla também os cursos sem conceito (SC), ou seja, aqueles que obtiveram nota zero ou que possuíam menos de dez ingressantes ou concluintes.

**Tabela 8:** Resultado obtido pelos cursos de graduação em Ciência Contábeis no ENADE em 2006 – Por região geográfica

Região	Conceito											
	1		2		3		4		5		SC	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
Norte	2	3,7	23	42,6	8	14,8	2	3,7	1	1,9	18	33,3
Nordeste	3	2,1	36	24,7	38	26,0	19	13,0	4	2,7	46	31,5
Sudeste	0	0,0	42	14,0	132	43,9	50	16,6	4	1,3	73	24,3
Sul	0	0,0	33	19,0	67	38,5	28	16,1	5	2,9	41	23,6
Centro-oeste	4	4,3	30	31,9	32	34,0	6	6,4	1	1,1	21	22,3
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1,2</b>	<b>164</b>	<b>21,3</b>	<b>277</b>	<b>36,0</b>	<b>105</b>	<b>13,7</b>	<b>15</b>	<b>2,0</b>	<b>199</b>	<b>23,9</b>

Fonte: MEC/INEP (2008)

O baixo desempenho dos cursos apresentado no Provão, também ficou evidente no ENADE, pois conforme indica a Tabela 8, menos de 20% deles apresentaram conceitos 4 e 5. A Região Sul é a que possui a maior quantidade de cursos avaliados com Conceito 5, sendo 4 deles localizados no Rio Grande do Sul.

Na Região Metropolitana de Porto Alegre, onde se localizam as IES foco deste estudo, 10 cursos participaram do ENADE, sendo que apenas 1 obteve Conceito 5, enquanto 3 obtiveram Conceito 4, ou seja, a maior parte dos cursos obteve Conceito 3 ou inferior (MEC/INEP, 2008).

### *c) A avaliação de cursos realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC*

Em 1999, por meio da Resolução CFC nº. 853/99, o CFC criou o Exame de Suficiência (ES), definido no artigo 2º da referida resolução como “a prova de equalização destinada a comprovar a obtenção de conhecimentos médios, consoante os conteúdos programáticos desenvolvidos no curso de bacharelado em Ciências Contábeis [...]”, *fiscalizando, em caráter preventivo, o exercício da profissão contábil.*

O ES foi aplicado durante os anos de 2000 a 2004, quando a resolução do CFC que o instituiu foi suspensa em decorrência do ajuizamento de uma ação popular contra o CFC no ano de 2005 (CFC, 2007). Procurava avaliar, segundo o artigo 3º da Resolução CFC nº. 853/99, os conhecimentos dos bacharéis em Ciências Contábeis nas seguintes áreas:

- a) Contabilidade Geral;
- b) Contabilidade de Custos;
- c) Contabilidade Pública;
- d) Contabilidade Gerencial;
- e) Noções de Direito Público e Privado;
- f) Matemática Financeira;
- g) Teoria da Contabilidade;
- h) Legislação e Ética profissional;
- i) Princípios Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade;
- j) Auditoria Contábil;
- k) Perícia Contábil;
- l) Português;
- m) Conhecimentos sociais, econômicos e políticos do país.

Para ser aprovado o candidato deveria obter, no mínimo, 50% do total de pontos possíveis e a não-aprovação não permitia o exercício da profissão de contador, uma vez que a aprovação no exame era um pré-requisito para a obtenção do registro profissional junto aos CRC's.

Nas Tabelas 9 e 10 são apresentados os resultados dos Exames de Suficiência no país e no Rio Grande do Sul.

**Tabela 9:** Resultado Geral dos Exames de Suficiência no Brasil

Ano	Candidatos Presentes	Candidatos Aprovados		Candidatos Reprovados	
		Total	%	Total	%
2000	5.572	3.921	70,37%	1.651	29,63%
2001	16.252	10.857	66,80%	5.395	33,20%
2002	21.440	11.821	55,14%	9.619	44,86%
2003	19.287	11.690	58,96%	8.137	41,04%
2004	14.166	8.658	61,12%	5.508	38,88%
<b>Média</b>	<b>15.451</b>	<b>9.389</b>	<b>60,77%</b>	<b>6.062</b>	<b>39,23%</b>

Fonte: CFC (2007).

**Tabela 10:** Resultado dos Exames de Suficiência no Rio Grande do Sul

Ano	Candidatos Presentes	Candidatos Aprovados		Candidatos Reprovados	
		Total	%	Total	%
2000	472	398	84,32%	74	15,68%
2001	1.210	955	78,93%	255	21,07%
2002	1.514	960	63,41%	554	36,59%
2003	1.361	914	67,16%	447	32,84%
2004	1.703	1.098	64,47%	605	35,53%
<b>Média</b>	<b>1.252</b>	<b>865</b>	<b>69,09%</b>	<b>387</b>	<b>30,91%</b>

Fonte: CFC (2007).

Verifica-se que o desempenho apresentado pelos bacharéis em Ciências Contábeis, tanto no país quanto no Rio Grande do Sul são preocupantes, uma vez que o percentual médio de candidatos aprovados indica que praticamente 30% dos alunos formados pelas IES não possuíam os conhecimentos mínimos que, na concepção do Conselho, eram necessários para

o exercício da profissão contábil. Estes resultados indicam a relevância de exames como o ES estabelecido pelo CFC.

Autores como Nossa, Guerreiro e González (2000), Milanesi (2003), Rosella *et al.* (2006, p. 42) e Diehl e Souza (2007), destacam a importância da realização do Exame de Suficiência.

Nossa, Guerreiro e González (2000) afirmam que o Exame de Suficiência em Contabilidade tem o poder de desencadear um processo de maior exigência não só entre as IES, mas também entre professores e alunos, elevando o nível de qualidade do ensino. Os autores acreditam que a realização dos exames e a divulgação de seus resultados “[...] faz com que se saia de uma situação de conformismo, existente até a pouco, para uma situação de maior compromisso com o ensino e com o aprendizado [...]”.

Na opinião de Milanesi (2003, p. 60), a restrição do exercício profissional apenas aos indivíduos devidamente habilitados é importante. De acordo com o autor,

a instituição do exame de suficiência é, de fato, um avanço na busca da qualificação profissional. A exemplo do que ocorre com outras profissões, como as de médico, engenheiro, advogado, etc., a de contador envolve aspectos de responsabilidade legal e técnica, que somente um profissional habilitado tem condições plenas de atender.

Para Rosella *et al.* (2006, p. 42), a instituição do ES também é importante para a melhoria dos serviços prestados pelo profissional contábil, uma vez que seus resultados contribuem para que “[...] as instituições de ensino superior que oferecem os cursos de graduação em Ciências Contábeis se aprimorem na formação do futuro contador, uma vez que a qualidade do ensino também é avaliada por intermédio do exame”.

Os resultados do estudo realizado por Diehl e Souza (2007) evidenciaram opiniões favoráveis ao Exame de Suficiência. Segundo os autores, 90,9% dos 150 *head-hunters* que participaram da pesquisa achavam que o ES deveria ser mantido.

Contudo, embora a preocupação com a qualidade do ensino contábil seja legítima, diante dos resultados observados nos ES, e que a importância da realização de exames que procurem averiguar o nível de conhecimentos obtidos pelos graduados em Contabilidade seja evidente, o CFC encontra-se impossibilitado de realizar os Exames de Suficiência desde 2005.

Primeiro, em função da ação popular movida contra o Conselho e, depois, devido ao veto presidencial, em dezembro de 2005, ao Projeto de Lei n.º. 2.845/03, que dava nova

redação ao artigo 12 do Decreto-Lei n.º 9.285/46 que criou o CFC, e determinava que os alunos formados em Ciências Contábeis deveriam ser aprovados no ES para obterem o registro profissional (CFC, 2006). O veto presidencial está na contramão do que tem sido realizado em outros países (EUA, por exemplo) onde o ES é obrigatório para fins de registro como Contador Público.

Com a extinção do Exame de Suficiência, ainda que temporariamente, uma vez que continuam os esforços do CFC para sua obrigatoriedade, apenas os contadores interessados em atuar na área de Auditoria Independente devem realizar provas que se destinam a avaliação de seus conhecimentos.

A Instrução CVM n.º 308/99 estabelece que um pré-requisito para os profissionais graduados em Contabilidade atuarem na área de Auditoria Independente é a realização do Exame de Qualificação Técnica, enquanto o Banco Central, através da Resolução n.º 3.198/94, determina que os Auditores Independentes das instituições financeiras devem realizar o exame de certificação organizado pelo CFC em conjunto com o IBRACON.

#### 2.4 ESTUDOS SOBRE A ADERÊNCIA ENTRE O ENSINO CONTÁBIL E A DEMANDA DO MERCADO

Pesquisas destinadas a avaliar a capacidade das IES em formar profissionais contábeis capazes de atender as necessidades do mercado, no que diz respeito aos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas, têm sido realizadas nos últimos anos.

Cheibub (2003), por exemplo, analisou 81 grades curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis localizados no Brasil. Entre os resultados encontrados pelo autor, se destacam:

- a) as disciplinas mais ofertadas eram Contabilidade (24,4%), Gerencial (16,7%), Fiscal, Comercial e Trabalhista (9,7%), enquanto uma das áreas com menor oferta era Informática (4,1%), considerada pelo autor de grande importância para a prática contábil no contexto atual;
- b) apesar da importância de atributos relacionados à Tecnologia da Informação, Ética e Valores Profissionais e Comunicação, destacada por pesquisadores e organizações da área contábil (como a IFAC), pouca carga horária era destinada para o desenvolvimento dos mesmos.

Padoan e Clemente (2006) procuraram conhecer a percepção dos docentes sobre a importância da interdisciplinaridade para o bom desenvolvimento e formação do contador. Para tanto, os autores analisaram os questionários respondidos por 52 professores e concluíram que enquanto as disciplinas específicas, relacionadas à formação técnica dos futuros profissionais contábeis (Contabilidade Geral, Gerencial, de Custos e Comercial) eram consideradas as mais importantes, as disciplinas de outras áreas de conhecimento, tais como: Estatística, Economia, Comportamento Organizacional e Sociologia, eram apontadas como menos relevantes.

Na opinião dos autores os resultados indicam que apesar do processo de renovação e de integração do conhecimento desencadeado nas últimas décadas, pouca coisa mudou no ensino contábil, uma vez que a sua característica tecnicista ainda prevalece. Destacam que tal situação evidencia um descompasso entre o ensino praticado atualmente e o estágio de desenvolvimento do mercado, que já não concebe um profissional estritamente técnico.

Marques *et al.* (2007) procuraram verificar a presença dos principais conceitos de Contabilidade Estratégica nas ementas das disciplinas dos cursos de graduação em Ciências Contábeis ministrados pelas IES públicas do Estado do Rio de Janeiro.

A partir da análise dos conteúdos de um total de 303 ementas das três IES públicas que compunham a amostra, os autores verificaram que havia uma maior ênfase em conceitos relacionados à: Avaliação Estratégica de Investimentos (3,8%); Contabilidade Gerencial Orientada Estrategicamente (1,5%); e Precificação Estratégica (1,5%), sendo que pouco ou nenhum enfoque era dado a temas como Análise SWOT, Avaliação de Custos dos Competidores, Avaliação e Monitoramento da Marca, entre outros.

Com base nos resultados encontrados, os autores concluíram que as IES não têm se preocupado em desenvolver competências estratégicas nos profissionais contábeis, de maneira a formá-los para atender a atual demanda do mercado, que está buscando profissionais qualificados em termos estratégicos.

Capacchi *et al.* (2007) analisaram a estrutura de 25 grades curriculares dos cursos de Ciências Contábeis de IES do Rio Grande do Sul, a fim de identificar quais eram as disciplinas ofertadas pelas IES. Concluíram que 42,65% das disciplinas ofertadas eram “Disciplinas de Apoio” (português, sistemas de informações, língua estrangeira, psicologia, sociologia, direito, matemática, administração e economia, etc.) e 57,35% eram disciplinas diretamente relacionadas à prática contábil.

Para os autores, os resultados encontrados sugerem a formação de profissionais generalistas e não especialistas, o que fragiliza o processo de ingresso dos graduados no mercado de trabalho. Capacchi *et al.* (2007, p. 10) destacam que “cabe refletir se não se está formando pessoas muito generalistas, que na realidade sabem um pouco de tudo e nada com profundidade [...]”.

Enquanto os estudos realizados por Cheibub (2003); Padoan e Clemente (2006); Marques *et al.* (2007) e Capacchi *et al.* (2007) se basearam na análise dos currículos para inferir sobre a qualidade do ensino contábil, outras pesquisas procuraram identificar os conhecimentos, habilidades e atitudes consideradas importantes pelos *stakeholders* das IES – empregadores, principalmente, e alunos, e compará-las com as prioridades das Instituições de Ensino expressas nas grades curriculares ou por meio de seus professores.

A pesquisa de Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) tratada no tópico 2.2.2.2 revela os principais conhecimentos, habilidades e atitudes consideradas importantes pelos pesquisados (contadores) para o desempenho das atividades profissionais e o nível em que elas eram exibidas por estes ao serem recrutados pelas organizações (em uma escala de 1 a 5).

**Tabela 11:** Competências requeridas *versus* competências possuídas

Conhecimentos/Habilidades e Atitudes	Competência		Lacuna
	Importância para o trabalho realizado	Nível dos profissionais recrutados	
Entendimento do negócio	4,48	2,69	1,79
Entendimento das implicações do dia-a-dia dos negócios e das decisões contábeis	4,44	3,03	1,41
Familiaridade com os processos da organização	4,32	2,83	1,49
Habilidade de Liderança	4,30	2,80	1,50
Interpretação e análise dos relatórios financeiros	4,19	3,34	0,85
Habilidades de comunicação oral e de apresentação	4,11	3,13	0,98
Informações requeridas pelos clientes internos	4,03	2,77	1,26

**Fonte:** A autora com base em Siegel, Kulesza e Sorensen (1997)

A Tabela 11 apresenta a diferença entre as competências consideradas importantes e as possuídas pelos profissionais que estavam ingressando no mercado de trabalho. Tal diferença, segundo os autores, ocorre devido à lacuna existente entre o que os estudantes aprendem nas Instituições de Ensino e o que precisam, na verdade, para serem contadores competentes em uma organização.

Com a finalidade de averiguar quais eram os problemas existentes com os conteúdos dos cursos e os currículos de Ciências Contábeis, Albrecht e Sack (2000) procuraram

identificar quais conhecimentos e habilidades eram consideradas mais importantes pelos profissionais e pelos educadores de Contabilidade.

No que diz respeito aos conhecimentos considerados mais importantes, os autores destacam que existem sete tópicos que os profissionais acreditam ser mais importantes que os educadores: sistemas de informações, estratégia dos negócios, legislação comercial, negócios globais/internacionais, ética e métodos de pesquisa em Contabilidade. Os autores observaram que os tópicos tradicionalmente incluídos nos programas das IES foram considerados mais importantes pelos educadores do que pelos profissionais.

Quanto às habilidades, Albrecht e Sack (2000) afirmam os educadores e os profissionais concordam substancialmente sobre quais seriam as mais importantes, sendo que do grupo das 5 habilidades consideradas mais importantes pelos profissionais, apenas “Trabalho em equipe” não fazia parte do grupo daquelas que, na opinião dos educadores, eram os mais importantes. Além disso, os autores ressaltam que tais habilidades correspondem, também, àquelas identificadas nos relatórios emitidos pelo AICPA e pela AECC.

Coelho (2000) objetivou discutir a adequação dos cursos de Ciências Contábeis ministrados pelas IES do município do Rio de Janeiro, frente às exigências do mercado de trabalho. O autor analisou os questionários respondidos em 63 empresas e em 13 IES, além de 387 anúncios de emprego destinados ao profissional contábil publicados em jornais e verificou, entre outras coisas, que:

- a) 88% dos empregadores afirmaram que os alunos, ao concluírem o curso, não estavam preparados para desempenhar as atividades requeridas, sendo que, para 47% dos respondentes tal fato estava relacionado ao conhecimento técnico-científico deficiente, em função de o ensino ser muito teórico. Outras causas apontadas foram: currículos fracos e mal distribuídos e cursos com infra-estrutura deficiente (29%); e postura inadequada dos alunos, que não buscaram um aprendizado profundo que os permitissem realizar análises críticas (13%);
- b) 62% dos professores também acreditavam que os currículos dos cursos de Contabilidade não eram capazes de atender as exigências do mercado de trabalho. As principais razões apontadas foram: currículo inadequado face às mudanças socioeconômicas e culturais (55%); aprendizado exclusivamente teórico e acadêmico, que não prepara o indivíduo para a atividade profissional (18%); e a não incorporação de metodologias de ensino modernas (9%);

- c) entre as principais dificuldades apresentadas pelos profissionais contábeis que ingressam na empresa, os empregadores apontaram a dificuldade de relacionar a teoria adquirida no ensino acadêmico à prática (25%); a falta de conhecimento técnico-contábil (23%); e a falta de conhecimentos fiscais (20%);
- d) na opinião das IES os conhecimentos em Matemática, Estatística e Economia deveriam ser enfatizados, enquanto os empregadores acreditavam que uma maior ênfase deveria recair sobre os conhecimentos de Administração;
- e) mais da metade das IES (54%) não realizava pesquisas de mercado para identificar as exigências requeridas dos profissionais de Contabilidade.

Com a finalidade de identificar as habilidades necessárias para os profissionais atuarem na Contabilidade Gerencial, Hassal *et al.* (2003) realizaram um estudo envolvendo 209 estudantes e 214 empregadores de Contadores Gerenciais no Reino Unido.

A partir da análise dos questionários, os autores concluíram que tanto os estudantes quanto os empregadores reconheciam que o exercício da atividade de Contador Gerencial necessitava mais do que apenas conhecimentos técnicos. Os pesquisados concordaram sobre quais seriam as habilidades importantes (comunicação, administração do tempo, capacidade de trabalhar em equipe, conhecimento de TI e capacidade de resolver problemas), mas divergiram quanto à ordem de importância, pois enquanto os empregadores consideraram “Comunicação” a habilidade mais importante, os estudantes apontaram a habilidade de “Administração do tempo”. Além disso, na opinião dos empregadores os estudantes graduados não apresentavam as características que eles consideravam mais importantes, sendo necessária, portanto, a realização de programas de desenvolvimento e treinamento.

Evangelista (2005) verificou se os currículos dos cursos de Ciências Contábeis eram capazes de atender as exigências, no que diz respeito aos conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas, do mercado de trabalho da cidade de São Paulo. O autor comparou as preferências dos empregadores, obtidas através de 77 questionários respondidos, com as prioridades das IES expressas nos currículos, e verificou que enquanto os três principais conhecimentos e habilidades que elas priorizavam eram, nesta ordem: (1) conhecimentos gerais de contabilidade; (2) avaliação de desempenho econômico, financeiro e mercadológico da empresa; e (3) facilidade com cálculos e utilização de métodos quantitativos para resolução de problemas; as prioridades dos empregadores eram, respectivamente: (1) conhecimento do ambiente de negócios; (2) comportamento organizacional e psicologia; e (3) organização e trabalho em equipe.

Com base nos resultados da pesquisa, Evangelista (2005) concluiu que há acentuadas divergências entre os conhecimentos e habilidades desenvolvidas pelas IES e as necessidades do mercado de trabalho.

Almeida e Faverin (2007) compararam os conhecimentos requeridos e o preparo dos profissionais contábeis esperados pelas empresas, com a realidade expressa pelos 60 empresários e gestores que responderam os questionários na Região Metropolitana de Campinas (SP), constatando que o preparo esperado do profissional contábil pelos empregadores é diferente do preparo apresentado, sendo que os contadores não alcançam as expectativas dos empregadores em nenhum dos requisitos que eles consideram importantes (conhecimentos de legislação tributária; das Normas Brasileiras de Contabilidade; das Normas Internacionais de Contabilidade; de elaboração de relatórios contábeis; e capacidade de trabalhar em equipes multidisciplinares).

Estudos como o de Zaid e Abraham (1994), Morgan (1997) e Ribeiro Filho *et al.* (2006), avaliaram a capacidade das IES em desenvolver nos graduados a habilidade de comunicação, especificamente.

Zaid e Abraham (1994) entendem que a necessidade de se discutir as habilidades de comunicação do profissional contábil nasce da natureza do papel da contabilidade, cuja importância inicia com a reunião e processamento de dados e termina com a comunicação das informações processadas. O estudo realizado pelos autores na Austrália consistiu na análise de 386 questionários respondidos por três grupos distintos: professores de contabilidade, contadores e empregadores, e identificou que existem diferenças entre as percepções dos professores e dos empregadores no que diz respeito à ênfase dada as habilidades de comunicação nos cursos de contabilidade. Enquanto os primeiros acreditavam que desenvolviam a análise inteligente, a apresentação verbal e a interpretação própria, os empregadores apontaram a necessidade de um melhor desenvolvimento destas habilidades.

Além disso, os autores descobriram que os graduados em contabilidade vivenciavam problemas relacionados à comunicação (elaboração de relatórios, compreensão de responsabilidades, comunicação com outros, trabalho em equipe) já no início de suas carreiras profissionais, e que cerca de 50% dos empregadores e graduados, diferentemente dos acadêmicos (29%), percebiam estes problemas como sendo consequência do currículo.

Morgan (1997) procurou analisar as habilidades de comunicação requeridas dos graduados em Contabilidade, segundo a opinião de contadores e professores de Contabilidade do Reino Unido. A análise dos dados coletados via questionário revelou que tanto os atributos de comunicação escrita (preparação de relatórios) quanto oral (capacidade de ouvir, de dar e

receber *feedback*) eram considerados relevantes no desempenho de tarefas contábeis e indicaram que nem sempre estas eram, na opinião dos respondentes, as habilidades mais demonstradas pelos profissionais contábeis. Na opinião dos autores, a pesquisa realizada confirmou a relativa importância das habilidades de comunicação e as deficiências exibidas pelos contadores.

Ribeiro Filho *et al.* (2006) investigaram a percepção de integrantes do corpo docente, discente e dos profissionais liberais, acerca das habilidades de comunicação oral dos estudantes de Ciências Contábeis da região metropolitana de um estado do nordeste brasileiro.

O grupo analisado era formado por 28 estudantes, 12 professores e 19 profissionais contábeis, e os questionários respondidos indicaram que os três grupos concordavam que a habilidade de comunicação era importante para o sucesso profissional em contabilidade e, também, que acreditavam que a formação acadêmica oferecida pelas IES não era capaz de oportunizar o seu desenvolvimento. Concluíram pela necessidade de implementação de conteúdos curriculares voltados para o desenvolvimento da habilidade de comunicação oral nos cursos de graduação em Ciências Contábeis.

Os resultados apresentados até o momento têm em comum o fato de que evidenciam, independentemente do método de pesquisa adotado, um desalinhamento entre o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado e o ofertado pelas IES.

Resultados diferentes, contudo, foram encontrados nas pesquisas realizadas por Conover, Salter e Price (1994) e Tan, Fowler e Hawkes (2004).

Analisando tanto o lado da oferta quanto da demanda de Contabilidade Internacional, Conover, Salter e Price (1994) realizaram uma pesquisa nos planos de ensino de 49 Instituições de Ensino que ofereciam a disciplina nos EUA e de 13 IES localizadas fora do país, para determinar o que estava sendo ensinado em Contabilidade Internacional, além de *survey* com 132 *Chief Financial Officer* (CFO) de empresas multinacionais com sede nos EUA para identificar o que eles achavam que deveria ser ensinado.

Os principais resultados da pesquisa evidenciaram que: (a) excluindo os tópicos introdutórios, as matérias ensinadas com mais frequência eram “assuntos relacionados à contabilidade gerencial” e “conversão de demonstrações contábeis para moeda estrangeira” nos EUA, e “conversão de demonstrações contábeis para moeda estrangeira” e “padrões contábeis internacionais” nas Instituições de Ensino do exterior; e (b) as matérias consideradas mais importantes pelos *CFO's* foram, nesta ordem: “conversão de demonstrações contábeis para moeda estrangeira”, “transações externas – básico, produtos,

terminologia e mecanismos”, “SFAS n.º. 52”, “tributação – tributação dos EUA para rendimentos externos”.

De acordo com os autores, a comparação entre o que é atualmente ensinado nos cursos de Contabilidade Internacional e a opinião dos *CFO's* sobre o que deveria ser ensinado indicou que, embora os tópicos ensinados não correspondam exatamente ao que é importante para as empresas, existe um alto grau de concordância entre as características ofertadas (pelos IES) e as demandadas pelo mercado.

O estudo realizado por Tan, Fowler e Hawkes (2004) examinou a importância atribuída pelos educadores e profissionais de Contabilidade Gerencial aos tópicos/técnicas e habilidades/características requeridas do graduado em Ciências Contábeis na Nova Zelândia.

A partir das entrevistas realizadas, os autores concluíram que tanto os educadores quanto os profissionais consideraram importantes os mesmos tópicos/conhecimentos (ABC, avaliação de desempenho, custo de produção, orçamento operacional, contabilidade gerencial estratégica, análise da lucratividade por cliente e análise das variações orçamentárias) e concordaram que as habilidades de: (a) resolver problemas; (b) pensar criticamente; e (c) ouvir e as características relacionadas: (a) ao senso comum; (b) atitude profissional; (c) à capacidade intelectual; e (d) à motivação; eram as mais relevantes. Os resultados, na opinião dos autores, não corroboram as críticas presentes, principalmente, em estudos americanos, de que os currículos dos cursos de Contabilidade Gerencial têm falhado no objetivo de atender os requisitos dos profissionais.

Contudo, apesar de apontar uma concordância entre as opiniões de educadores e profissionais, a pesquisa realizada por Tan, Fowler e Hawkes (2004) não investigou se os tópicos/conhecimentos e as habilidades/características eram desenvolvidos, de fato, pelas Instituições de Ensino.

As principais conclusões acerca do (des)alinhamento existente entre as necessidades do mercado e o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho, apresentadas pelas pesquisas discutidas nesta seção, são sumarizadas no Quadro 16.

Autores	Foco da análise	Principais resultados	Há alinhamento?
Conover, Salter e Price (1994)	Plano de ensino das IES's e opinião dos CFO's de multinacionais	A comparação entre o que é ensinado nos currículos de contabilidade internacional e a opinião dos CFO's sobre o que deveria ser ensinado indica que há um alto grau de concordância entre as características ofertadas e as demandadas pelo mercado.	Sim

Continua

## Continuação

Zaid e Abraham (1994)	Opinião de professores, Contadores e empregadores	Há diferenças no que diz respeito à ênfase dada às habilidades de comunicação nos cursos de Contabilidade.	Não
Morgan (1997)	Opinião de Contadores e professores de Contabilidade	A pesquisa confirma a relativa importância das habilidades de comunicação e as deficiências exibidas pelos contadores.	Não
Siegel, Kulesza e Sorensen (1997)	Opinião dos profissionais contábeis	Existe uma lacuna entre o que os estudantes aprendem nas IES e o que precisam aprender para serem contadores competentes.	Não
Albrecht e Sack (2000)	Opinião dos profissionais e educadores da área contábil	Dos conhecimentos considerados importantes, existem 7 tópicos que os profissionais acreditam ser mais importantes do que os educadores.	Não
Coelho (2000)	Opinião dos educadores e empregadores	IES e empregadores acreditam que os currículos dos cursos não são capazes de atender as exigências do mercado de trabalho.	Não
Hassal <i>et al.</i> (2003)	Opinião de estudantes e empregadores	Na opinião dos empregadores, as habilidades que eles consideram importantes não são apresentadas pelos graduados em Contabilidade.	Não
Cheibub (2003)	Grades curriculares dos cursos de Ciências Contábeis	Há uma oferta pequena de disciplinas relacionadas à Informática, consideradas importantes para a prática contábil no contexto atual e de disciplinas voltadas ao desenvolvimento de atributos como Ética e Valores Profissionais e Comunicação.	Não
Tan, Fowler e Hawkes (2004)	Opinião de educadores e profissionais	Os resultados apresentados, na opinião dos autores, não corroboram as críticas de que os currículos de Contabilidade Gerencial têm falhado no objetivo de atender os requisitos dos empregadores.	Sim
Evangelista (2005)	Opinião dos empregadores e ementas das disciplinas dos cursos	Há divergências entre os conhecimentos e habilidades priorizados pelas IES e as necessidades dos empregadores.	Não
Padoan e Clemente (2006)	Opinião dos educadores	A educação contábil continua tecnicista, o que evidencia um descompasso entre o ensino praticado atualmente e o estágio de desenvolvimento do mercado.	Não
Ribeiro <i>et al.</i> (2006)	Opinião dos professores, alunos e profissionais contábeis	A formação oferecida pelas IES não oportuniza o desenvolvimento de habilidades de comunicação oral	Não
Capacchi <i>et al.</i> (2007)	Estrutura curricular dos cursos de graduação em Ciências Contábeis	Os resultados sugerem a formação de profissionais generalistas e não especialistas, que não atendem às necessidades do mercado.	Não
Marques <i>et al.</i> (2007)	Ementas das disciplinas dos cursos de Ciências Contábeis	Não há uma preocupação das IES em desenvolver competências estratégicas nos profissionais contábeis.	Não
Almeida e Favarin (2007)	Opinião dos empregadores	Os profissionais contábeis não alcançam as expectativas dos empregadores em nenhum dos requisitos considerados importantes.	Não

**Quadro 16:** O (des)alinhamento entre a oferta e a demanda no ensino contábil**Fonte:** A autora

Observa-se que apesar de algumas pesquisas demonstrarem que as necessidades do mercado e as prioridades das IES estão alinhadas, o resultado predominante nos estudos apresentados é de que existem problemas no processo de educação contábil, uma vez que

tanto a análise das grades curriculares quanto das percepções de empregadores e graduados evidenciam a falta de preparo dos alunos dos cursos de Ciências Contábeis ofertados pelas IES.

### 3 MÉTODO DE PESQUISA

Este capítulo descreve o método de pesquisa utilizado para consecução dos objetivos, apresentando considerações acerca da classificação da pesquisa, população e amostra, técnica aplicada nas etapas de coleta, tratamento, análise e interpretação dos dados.

#### 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

As pesquisas podem ser classificadas, segundo Silva e Menezes (2001), em:

- a) quanto à sua natureza;
- b) quanto à forma de abordagem do problema;
- c) quanto aos objetivos; e
- d) quanto aos procedimentos técnicos.

Quanto à sua natureza, esta pesquisa classifica-se como aplicada, pois são identificados os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas pelo mercado de trabalho, e as competências desenvolvidas pelos cursos de graduação em Ciências Contábeis, verificando se as prioridades dos empregadores estão alinhadas com o ensino proporcionado pelas IES, no que diz respeito à qualificação do profissional contábil.

Sob o ponto de vista da abordagem do problema, considerando-se que os dados coletados são tratados e analisados com o uso de métodos estatísticos visando identificar em que medida os conhecimentos, habilidades e atitudes são priorizadas, o presente estudo classifica-se como quantitativo.

No que se refere aos objetivos, a pesquisa realizada é classificada como descritiva, uma vez que se descreve as características do mercado de trabalho para os profissionais de contabilidade na Região Metropolitana de Porto Alegre, através da análise da demanda (anúncios de emprego destinados aos profissionais que pretendem atuar em empresas) e da oferta (qualificação desenvolvida pelas Instituições de Ensino, através das disciplinas ministradas).

Por fim, quando aos procedimentos técnicos, a pesquisa ora apresentada classifica-se como documental, uma vez que tem como insumo os anúncios de emprego para profissionais

de contabilidade coletados em jornal e *site* de empresa de recolocação, e as grades curriculares dos cursos de Ciências Contábeis oferecidos pelas IES situadas na Região Metropolitana de Porto Alegre.

## 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

### 3.2.1 Ofertas Públicas de Emprego

No que diz respeito à análise das demandas do mercado de trabalho, a população desta pesquisa é composta pelas ofertas públicas de emprego destinadas aos estudantes ou formados em Ciências Contábeis na Região Metropolitana de Porto Alegre (Quadro 17), e expressas no jornal Zero Hora e no *site* de recolocação profissional *Manager* ([www.manager.com.br](http://www.manager.com.br)), durante o período de janeiro de 2007 até setembro de 2007.

Municípios	Legislação que determinou a anexação
Alvorada	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Araricá	Lei Complementar Estadual n.º 11.201/98
Arroio dos Ratos	Lei Complementar Estadual n.º 11.539/00
Cachoeirinha	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Campo Bom	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Canoas	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Capela de Santana	Lei Complementar Estadual n.º 11.645/01
Charqueadas	Lei Complementar Estadual n.º 10.234/94
Dois Irmãos	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Eldorado do Sul	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Estância Velha	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Esteio	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Glórinha	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Gravataí	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Guaíba	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Ivoti	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Montenegro	Lei Complementar Estadual n.º 11.307/99
Nova Hartz	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Nova Santa Rita	Lei Complementar Estadual n.º 11.198/98
Novo Hamburgo	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Parobé	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Portão	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Porto Alegre	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Santo Antônio da Patrulha	Lei Complementar Estadual n.º 11.530/00
São Jerônimo	Lei Complementar Estadual n.º 11.340/99
São Leopoldo	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Sapiranga	Lei Complementar Federal n.º 14/1973
Sapucaia do Sul	Lei Complementar Federal n.º 14/1973

Continua

Continuação

Taquara	Lei Complementar Estadual n.º. 11.318/99
Triunfo	Constituição Estadual de 3 de outubro de 1989
Viamão	Lei Complementar Federal n.º. 14/1973

**Quadro 17:** Municípios que compõem a Região Metropolitana de Porto Alegre

**Fonte:** A autora com base na legislação pertinente

A Região Metropolitana de Porto Alegre foi escolhida porque estudos que avaliam as características do mercado de trabalho comparativamente às qualificações desenvolvidas pelas IES nesta região, especificamente, ainda não foram realizados.

Além disso, como já mencionado, este estudo se insere em projeto de pesquisa mais amplo, cuja finalidade é identificar o perfil do profissional contábil em diversas regiões do país.

Optou-se pelo jornal Zero Hora porque entre os jornais que possuem a seção “Caderno de Empregos” este é o de maior circulação no Estado do Rio Grande do Sul (Tabela 12) e publica o maior volume de ofertas de emprego.

**Tabela 12:** Jornais com maior circulação no Rio Grande do Sul

Jornal	Dia da semana	Tiragem (un.)
Zero Hora	Domingo	295.067
Correio do Povo	Sábado	191.060
Diário Gaúcho	Sábado	202.651

**Fonte:** IVC – Instituto Verificador de Circulação (2006)

A escolha do *site* da empresa *Manager*, especializada em recolocação profissional, ocorreu em função de esta ser a fonte de pesquisa de outros estudos realizados anteriormente sobre o mercado de trabalho para o profissional contábil (BRUSSOLO, 2002; GUIMARÃES, 2006), o que permite comparações entre os resultados dos estudos.

Considerando-se a possibilidade de um fluxo menor de oferta vagas durante os três primeiros meses do ano, em função do período de férias, a coleta de dados foi realizada durante nove meses, de 1º de janeiro de 2007 até 30 de setembro de 2007, visando a um equilíbrio no número de ofertas.

Desta forma, a população da pesquisa é composta por 1.106 anúncios de emprego, sendo 642 (58%) oriundos do *site* de recolocação profissional *Manager* e 464 (42%) do jornal Zero Hora.

Como para a análise interessavam as ofertas que apresentassem pelo menos uma “competência requerida” com a dimensão “completo”, ou seja, que exigissem no mínimo uma competência como pré-requisito para a ocupação da vaga, optou-se pela filtragem dos dados,

sendo que a população foi reduzida em aproximadamente 15%, ficando a amostra composta por um total de 939 anúncios, dos quais 492 (52,4%) foram extraídos do *site* e 447 (47,6%) do jornal (Tabela 13).

**Tabela 13:** Composição da amostra por fonte

Fonte	No. de Anúncios Coletados	Total de Anúncios que Compõem a amostra	Diferença %
<i>Manager</i>	642	492	-23,4
Zero Hora	464	447	-3,8
Total	1.106	939	-15,1

**Fonte:** A autora.

### 3.2.2 Grades Curriculares dos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis

A população deste estudo é formada pelas 17 Instituições de Ensino Superior credenciadas pelo Ministério da Educação – MEC – que oferecem o curso de graduação em Ciências Contábeis na Região Metropolitana de Porto Alegre, apresentadas no Quadro 18.

IES	Cidade
Centro Universitário Feevale - Feevale	Novo Hamburgo
Centro Universitário La Salle – UNILASALLE	Canoas
Centro Universitário Metodista - IPA	Porto Alegre
Escola Superior de Administração, Direito e Economia - ESADE	Porto Alegre
Faculdade Cenecista Nossa Senhora dos Anjos - FACENSA	Gravataí
Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas de Taquara – FACCAT	Taquara
Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas São Judas Tadeu – FCCASJT	Porto Alegre
Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre - FDB	Porto Alegre
Faculdade Inedi – CESUCA	Cachoeirinha
Faculdade Monteiro Lobato - FATO	Porto Alegre
Faculdade Porto-Alegrense de Ciências Contábeis e Administrativas – FAPCCA	Porto Alegre
Faculdade São Francisco de Assis – UNIFIN	Porto Alegre
Faculdades Riograndenses - FARGS	Porto Alegre
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS	Porto Alegre
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS	São Leopoldo
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS	Porto Alegre
Universidade Luterana do Brasil - ULBRA	Canoas

**Quadro 18:** IES que oferecem curso de graduação em Ciências Contábeis na Região Metropolitana de Porto Alegre

**Fonte:** MEC/INEP (2007b).

Os dados relacionados às grades curriculares e ementas das disciplinas dos cursos de graduação em Ciências Contábeis foram buscados primeiramente nos *sites* institucionais,

sendo que após o levantamento das IES que não divulgavam tais informações realizou-se contato via e-mail e telefônico com as coordenações dos cursos, com a finalidade de obtê-las.

Ao final da coleta de dados, a amostra ficou composta pelas 9 instituições de ensino cujas caracterizações (ementas) das disciplinas foram disponibilizadas para análise, o que corresponde a 53% do total de IES que formam a população do estudo (Quadro 19).

<b>IES</b>	<b>Cidade</b>
Centro Universitário La Salle – UNILASALLE	Canoas
Centro Universitário Metodista - IPA	Porto Alegre
Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas de Taquara – FACCAT	Taquara
Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas São Judas Tadeu – FCCASJT	Porto Alegre
Faculdade Inedi – CESUCA	Cachoeirinha
Faculdade Monteiro Lobato - FATO	Porto Alegre
Faculdade Porto-Alegrense de Ciências Contábeis e Administrativas – FAPCCA	Porto Alegre
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS	São Leopoldo
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS	Porto Alegre

**Quadro 19:** IES que oferecem curso de graduação em Ciências Contábeis na Região Metropolitana de Porto Alegre que compõem a amostra

**Fonte:** INEP (2007a).

### 3.3 COLETA DE DADOS

Segundo Lakatos e Marconi (1985), independentemente dos métodos e técnicas empregadas toda pesquisa demanda uma coleta de dados que podem ser obtidos por meio de fontes primárias (levantamento de dados no local onde ocorrem) ou secundárias (em fontes de dados coletados por outras pessoas).

Para atender aos objetivos propostos nesse estudo, foram coletados dados de duas fontes primárias (diretas) distintas: (a) do jornal *Zero Hora* e do *site Manager* foram extraídas as ofertas públicas de emprego destinadas aos profissionais contábeis; e (b) das grades curriculares e caracterizações das disciplinas foram obtidos os dados relativos às disciplinas ministradas nos cursos de graduação em Ciências Contábeis.

A forma como as informações foram coletadas e a estruturação dos instrumentos de coleta utilizados são apresentadas nas seções 3.3.1 e 3.3.2, a seguir.

### 3.3.1 Ofertas Públicas de Emprego

Para coleta e tabulação dos dados relacionados às ofertas públicas de emprego, partiu-se do instrumento de pesquisa apresentado no Anexo A, desenvolvido no âmbito do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis no Centro Universitário Álvares Penteado – UniFECAP, pelo grupo de pesquisa intitulado “Análise do Mercado de Trabalho para Profissionais de Contabilidade da Região da Grande São Paulo”, coordenado pelo Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias.

Primeiramente, com o objetivo de obter-se uma maior compreensão das instruções de preenchimento do instrumento de coleta (ANEXO B) e visando contribuir com o seu aprimoramento, realizou-se a tabulação prévia de 200 anúncios que compõem a amostra, selecionados aleatoriamente.

A partir da tabulação preliminar dos dados identificou-se a necessidade de implementação das mudanças descritas no Quadro 20.

<b>Campo alterado</b>	<b>Mudança realizada</b>
Tipo de Cargo	Com a finalidade de identificar quais eram os profissionais que competiam com o profissional formado em Ciências Contábeis, ao invés de “1” para “Contábeis” e “2” para “Afins”, todas as formações requeridas foram listadas, sendo que cada área de formação passou a receber “0” quando “Não requerida” e “1” quando requerida pelo empregador.
Título do Cargo	Durante a tabulação prévia dos dados verificou-se que uma parcela significativa dos anúncios não se encaixava na terminologia básica sugerida nas instruções de preenchimento do instrumento de coleta original. Com o objetivo de contribuir para a ampliação da terminologia básica e visando uma melhor classificação das ofertas analisadas, a variável “Descrição do Cargo” foi inserida.
Conhecimentos / Habilidades e Atitudes	Ao invés de ser composto por um grupo de conhecimentos, habilidades e atitudes previamente definidos, o instrumento de coleta utilizado foi elaborado com “n” colunas, onde cada requisito foi listado para posterior reunião em grandes grupos. Assim como no instrumento de coleta original, cada variável (conhecimento, habilidade ou atitude) possuía três valores possíveis: - “1” para “Nenhum/Não Mencionado”; - “2” para “Médio/Desejável”; e - “3” para “Completo/Indispensável”.
Experiência Profissional	Visando a identificação do tempo mínimo de experiência requerido para cada nível hierárquico, uma coluna denominada “Anos de Experiência” foi acrescida, onde os anos de experiência solicitados foram preenchidos.

**Quadro 20:** Alterações realizadas no instrumento de coleta

**Fonte:** A autora

Após as alterações mencionadas no Quadro 20, o instrumento de coleta dos dados relacionado às ofertas de emprego ficou estruturado conforme apresentado no Apêndice A, sendo que as mudanças permitiram que informações adicionais àquelas obtidas mediante a utilização do instrumento de coleta original fossem reunidas sem que a possibilidade de comparação entre os resultados obtidos nesta pesquisa e em pesquisas anteriores ficasse comprometida.

Para preenchimento dos demais campos do instrumento de coleta dos dados relacionados ao mercado de trabalho, seguiu-se as mesmas instruções de preenchimento definidas para o instrumento de coleta original (ANEXO B).

### 3.3.2 Grades curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis

As grades curriculares dos cursos de Ciências Contábeis oferecidos pelas IES que compõem a população do estudo foram coletadas no *site* de cada instituição de ensino, assim como as caracterizações (ementas) das disciplinas, quando estas estavam disponíveis, ou mediante contato com a coordenação dos cursos.

Ao final da coleta de dados, foram obtidas as grades curriculares e caracterizações das disciplinas de 9 instituições de ensino, as quais integram a amostra (Quadro 21).

IES	Coleta de Dados
Centro Universitário La Salle – UNILASALLE	Contato via e-mail / telefone
Centro Universitário Metodista - IPA	<i>Site</i> institucional
Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas de Taquara – FACCAT	Contato via e-mail / telefone
Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas São Judas Tadeu – FCCASJT	Contato via e-mail / telefone
Faculdade Inedi – CESUCA	<i>Site</i> institucional
Faculdade Monteiro Lobato - FATO	<i>Site</i> institucional
Faculdade Porto-Alegrense de Ciências Contábeis e Administrativas – FAPCCA	<i>Site</i> institucional
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS	<i>Site</i> institucional
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS	<i>Site</i> institucional

**Quadro 21:** Coleta de dados das grades curriculares e ementas das disciplinas dos cursos de Ciências Contábeis

**Fonte:**A autora

Obtiveram-se nas grades curriculares os dados relacionados: (a) ao nome das disciplinas ministradas; e (b) à carga-horária destinada a cada uma delas, para identificação dos conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos por cada IES.

Da caracterização das disciplinas foram extraídas informações ligadas ao conteúdo abordado, para o posterior agrupamento destas disciplinas em grandes grupos de competências desenvolvidas.

### 3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Em um primeiro momento, os dados coletados para identificação das necessidades do mercado de trabalho, oriundos das ofertas públicas de emprego para contadores, foram tratados e analisados separadamente daqueles relacionados às qualificações desenvolvidas e aprimoradas pelas IES, identificadas nos currículos e ementas das disciplinas dos cursos de graduação em Ciências Contábeis.

Posteriormente, após as competências requeridas pelos empregadores e aquelas desenvolvidas pelas instituições de ensino terem sido identificadas, realizou-se a comparação entre o posicionamento do mercado e das IES, com a finalidade de se verificar a existência de alinhamento entre ambos.

Devido ao volume de dados obtidos e das informações necessárias para a consecução dos objetivos propostos neste estudo, o *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versão 15.0 foi utilizado e técnicas de Estatística Descritiva Bivariada e Multivariada foram adotadas para o tratamento e a análise dos dados, nas seguintes etapas principais:

#### **a) identificação dos grupos de competências requeridas/desenvolvidas**

As competências demandadas pelo mercado de trabalho foram apuradas a partir da reunião dos 126 conhecimentos, habilidades e atitudes, identificadas durante a coleta de dados em grandes grupos denominados: Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária; Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; Normas Contábeis Internacionais; Tecnologia da Informação, Administração, Economia e Finanças; Auditoria; Recursos Humanos; Idiomas Estrangeiros; Habilidades e Atitudes; e Conhecimentos Diversos.

Com relação à experiência profissional, foram coletadas informações relacionadas à exigência e ao tempo mínimo de experiência requerida pelo empregador.

Para definição das competências desenvolvidas pelas IES, as disciplinas listadas nas grades curriculares foram classificadas nos mesmos blocos de competências identificados na análise do mercado, tomando-se como base os conteúdos ministrados descritos nas ementas.

Aquelas que não possuíam relação com os grupos definidos foram reunidas no grupo denominado “Outros”.

#### **b) análise dos grupos de competências requeridas/desenvolvidas**

Na análise das competências requeridas pelo mercado de trabalho foram verificadas as frequências absolutas e relativas dos conhecimentos, habilidades e atitudes mencionados no anúncio (dimensão “Completo”), classificadas em cada um dos grandes grupos definidos.

A exigência de cada bloco de competências foi analisada em função das variáveis independentes (Fonte; Tipo de Cargo; Nível Hierárquico; Ramo; Porte e Origem da Empresa), sendo que para identificação de diferenças entre os níveis de exigência em decorrência das mesmas realizou-se o teste das médias das frequências de cada grupo.

Para tanto, utilizou-se o Teste T, que examina a existência de diferenças significativas entre as médias de dois grupos de respondentes e o Teste ANOVA, que avalia a diferença estatística entre as médias de três grupos ou mais (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005).

Já para análise das competências desenvolvidas pelas IES, foram identificadas as frequências absolutas e relativas de cada grupo, a partir da soma da carga-horária das disciplinas que foram neles classificadas.

#### **c) definição e análise dos *rankings* de prioridades**

Para elaboração do *ranking* de prioridades do mercado de trabalho, levou-se em consideração a frequência total dos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos (dimensão “Completo”), considerando-se a primeira prioridade o grupo de competências que apresenta a maior frequência e assim por diante.

O *ranking* de prioridades das IES foi definido com base nas horas-aula destinadas ao desenvolvimento e aprimoramento de cada bloco de competências, sendo considerado prioritário o grupo que ocupa a maior parcela da carga-horária total do curso e assim sucessivamente.

Após a ordenação das competências, tanto o *ranking* de prioridades do mercado quanto o das IES foi analisado com a finalidade de identificar a existência de diferenças significativas entre as ordenações.

Para tanto, calculou-se o Coeficiente T de Correlação Posto-Ordem de Kendall, que indica a associação ou correlação existente entre conjuntos de postos (*rankings*) e o Coeficiente de Concordância W de Kendall, que expressa o grau de associação entre mais de

dois conjuntos de postos (SIEGEL; CASTELLAN JUNIOR, 2006), conforme apresentado no Quadro 22.

<b>Rankings analisados</b>	<b>Coefficiente T de Kendall</b>	<b>Coefficiente W de Kendall</b>
Prioridades do Mercado de Trabalho em função da variável:		
Fonte	X	
Tipo de Cargo	X	
Nível Hierárquico		X
Origem da Empresa		X
Prioridades das Instituições de Ensino Superior		X

**Quadro 22:** Aplicação do Teste Kendall

**Fonte:** SIEGEL; CASTELLAN JUNIOR, 2006.

Observa-se que, segundo Siegel e Castellan Junior (2006), um coeficiente alto ou significativo indica a existência de certa concordância entre a ordenação dos objetos em estudo sem, contudo, significar que elas estão corretas, uma vez que o critério adotado para ordenação pode estar errado, sendo esta, portanto, uma limitação do teste.

#### **d) Análise de Correspondência Múltipla**

A Análise de Correspondência – AC, de acordo com Farkas e Nagy (2008), é uma técnica descritiva que trabalha com variáveis categóricas, apresentando-as em um espaço próprio que mapeia suas associações em duas ou mais dimensões, que são extraídas para maximizar as distâncias entre os pontos das linhas e colunas da tabela analisada.

Conforme Zaccaria *et al.* (2008, p. 2), a AC permite a análise dos dados contidos em uma tabela de contingência, representando sua estrutura de forma gráfica e produzindo estatísticas complementares de controle, sendo que “isso é obtido através da representação simultânea das categorias (linhas e colunas) de uma tabela de contingência sobre um gráfico (denominado mapa de perfis), em dimensão reduzida, na forma de pontos”.

Farkas e Nagy (2008) explicam que são criados pontos para cada participante e cada variável da análise, sendo que estes pontos são apresentados de forma visual para que seja possível verificar quais categorias estão mais próximas. Os autores afirmam que a vantagem da realização da AC está justamente nessa representação gráfica, que permite comparações entre as variáveis das linhas e/ou das colunas em função das suas posições relativas nas dimensões divididas.

Dadas as possibilidades de análise decorrente da realização da Análise de Correspondência, de forma complementar à análise dos *rankings* de prioridades, as relações entre cada um dos níveis hierárquicos e os grupos de competências requeridas pelo mercado

trabalho, bem como as associações entre cada uma das IES e os conhecimentos desenvolvidos, foram analisadas mediante a sua realização, mais especificamente, mediante a realização da Análise de Correspondência Múltipla – ACM.

A ACM, segundo Zaccaria *et al.* (2008), analisa as associações entre pares de variáveis, assim como cada associação entre a variável e ela mesma, sendo a forma mais convencional de análise de uma grande quantidade de dados pela AC.

É importante destacar que a Análise de Correspondência Múltipla, embora forneça uma visão de relacionamentos que talvez não sejam identificados na análise cruzada dos dados pura e simples, trata-se de uma técnica exploratório e não confirmatória e, como tal, aponta associações que precisam ser investigadas por estudos futuros (GARSON, 2008).

#### **e) análise das competências requeridas pelo mercado de trabalho *versus* competências desenvolvidas pelas IES**

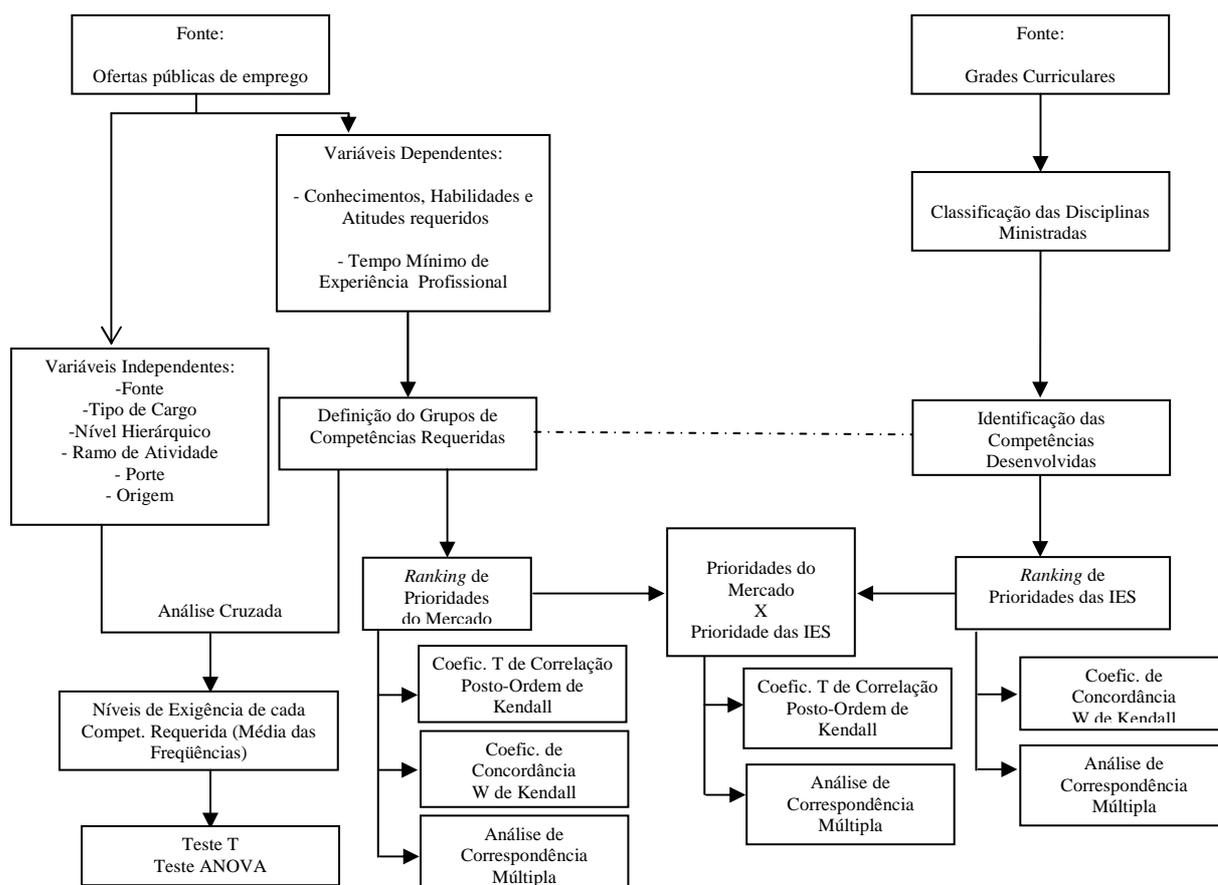
Primeiramente, os *rankings* do mercado de trabalho e de cada uma das instituições de ensino foram padronizados, de forma que contemplassem os mesmos grupos de competências.

De forma semelhante ao estudo realizado por Conover, Salter e Price (1994), que verificou a correlação existente entre o perfil formado pelas IES no que diz respeito à Contabilidade Internacional e aquele requerido pelos empregadores, a existência de alinhamento entre as prioridades do mercado de trabalho e das instituições de ensino foi verificada mediante a comparação dos *rankings* de prioridades, mas diferentemente dos autores mencionados, optou-se pela utilização do Coeficiente T de Correlação Posto-Ordem de Kendall e não do Coeficiente de Correlação Posto-Ordem de Spearman.

A opção pela adoção do Teste de Kendall justifica-se pelo fato de que este coeficiente é o indicado quando o objetivo é realizar a comparação entre *rankings* (SIEGEL; CASTELLAN JUNIOR, 2006).

Em seguida, visando à identificação das relações existentes entre as IES e o mercado de trabalho e entre estes e as competências requeridas/desenvolvidas, realizou-se a Análise de Correspondência Múltipla.

As etapas de tratamento e análise dos dados, bem como as técnicas utilizadas são apresentadas na Figura 8.



**Figura 8:** Etapas de Tratamento e Análise dos Dados

**Fonte:** A autora.

### 3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Qualquer que seja o método de pesquisa adotado em um estudo de caráter científico, este sempre apresentará limitações. Por tratar-se de uma pesquisa documental cujos dados coletados foram tabulados de acordo com critérios preestabelecidos, este estudo apresenta como limitação os possíveis erros de enquadramento decorrentes da classificação equivocada da pesquisadora, ou das informações incompletas disponibilizadas tanto pelos anúncios como pelas caracterizações das disciplinas ministradas nos cursos de Ciências Contábeis.

O tempo definido para a coleta dos dados relacionados ao mercado de trabalho também é um fator limitante, uma vez que o período estipulado pode não ter sido suficiente para capturar a realidade que se pretendia analisar.

Além disso, o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho foi definido apenas com base nas ofertas de emprego, sem que se verificasse a percepção dos empregadores por meio de entrevistas, por exemplo, e do próprio profissional que atua no mercado de trabalho.

Da mesma forma, a identificação das prioridades das IES mediante a análise das grades curriculares e das ementas das disciplinas não levou em consideração a opinião de outros *stakeholders* envolvidos no processo de ensino contábil, tais como: educadores, governos e egressos dos cursos analisados. Também não foram considerados outros aspectos que podem influenciar no perfil desenvolvido como, por exemplo, a metodologia de ensino adotada e a qualificação do corpo docente.

No que diz respeito aos resultados relacionados às demandas dos empregadores, estes só são válidos para os profissionais de contabilidade e refletem a realidade do mercado de trabalho para estes profissionais na RMPA. Os resultados acerca das prioridades das IES foram obtidos mediante a análise de apenas 9 instituições de ensino, portanto, não podem ser generalizados.

Por fim, as técnicas adotadas para verificação do alinhamento entre o perfil profissional requerido pelo mercado e os conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos pelas IES apresentam as limitações já expostas na seção anterior.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta a análise dos dados coletados, segregado em três seções principais: (a) análise das ofertas de emprego; (b) análise das grades curriculares; e (c) comparação entre as competências requeridas pelo mercado de trabalho e as desenvolvidas pelas instituições de ensino.

### 4.1 ANÁLISE DAS OFERTAS DE EMPREGO

As análises apresentadas nessa seção estão relacionadas às ofertas públicas de emprego e têm como finalidade identificar o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho, de forma a atender segundo objetivo específico proposto pelo estudo.

#### 4.1.1 Características Gerais do Mercado de Trabalho

As características gerais do mercado de trabalho foram analisadas em função: (a) do porte; (b) do ramo de atividade; (c) da origem da empresa; (d) da quantidade de ofertas para cada nível hierárquico; e (e) da concorrência (identificada pela comparação entre vagas destinadas exclusivamente para contadores e vagas disponíveis também para profissionais de outras áreas).

Considerando-se que uma quantidade significativa de anúncios não permitia a identificação do porte (60,4%), do ramo de atividade (64,3%) ou da origem (76,2%) da empresa que ofertava a vaga, excluiu-se desta análise os anúncios que apresentavam as alternativas “não mencionado” para porte e origem e “outros” para ramo de atividade.

Dos 384 (39,6%) anúncios que possibilitam a identificação do porte das empresas, 200 (52,1%) se referem às empresas de grande porte, 148 (38,8%) de médio e 35 (9,1%) às empresas de pequeno porte.

Com relação ao ramo de atividade, das 346 (35,7%) ofertas de emprego que o evidenciam, a maior quantidade de vagas é ofertada pela indústria (40,9%), seguida do ramo de serviços (35,8%), comércio (14,2%) e financeiro (9,2%). Quanto à origem das empresas,

das 231 (23,8%) ofertas que permitem a sua identificação, 79,7% são nacionais e 20,3% multinacionais. Observa-se, portanto, uma predominância de empresas de grande porte, do ramo da indústria e de origem nacional.

Grande parte das vagas ofertadas é destinada aos níveis auxiliares (77,4%), seguidas pelas ofertas que busca profissionais para ocupar cargos de gerência (14,9%) e de chefia (7,7%). Além disso, 202 (21,5%) vagas analisadas são disponibilizadas exclusivamente para profissionais contábeis, sendo 143 (19,7%) para o nível de auxiliar, 18 (25%) para o de chefia e 41 (29,3%) para o de gerência, conforme apresentado na Tabela 14.

**Tabela 14:** Número de vagas ofertadas *versus* Número de vagas exclusivas para profissional contábil por nível hierárquico

Nível Hierárquico	Total de Vagas Ofertadas	Total de Vagas Exclusivas para Contadores	% de Vagas Exclusivas para Contadores
Auxiliar	727	143	19,7
Chefia	72	18	25,0
Gerência	140	41	29,3
Total	939	202	21,5

**Fonte:** A autora.

A Tabela 15 apresenta as vagas destinadas àqueles que cursam ou que concluíram o curso de Ciências Contábeis (88,0%) e áreas afins (12,0%), bem como as outras formações requeridas nos anúncios que exigem formação em Contabilidade ou em outras áreas.

**Tabela 15:** Número de vagas ofertadas por formação requerida

Formação Requerida	Nível Hierárquico						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Ciências Contábeis	640	88,0	63	87,5	120	85,7	823	87,6
Ciências Atuariais	455	62,6	22	30,6	46	32,9	523	55,7
Administração	155	21,3	22	30,6	47	33,6	224	23,9
Economia	82	11,3	10	13,9	39	27,9	131	14,0
Engenharia	15	2,1	-	-	04	2,9	19	2,0
Direito	08	1,1	03	4,2	05	3,6	16	1,7
Contábeis e afins	87	12,0	09	12,5	20	14,3	116	12,4
Outros	11	1,5	01	1,4	07	5,0	19	2,0

**Fonte:** A autora

Observa-se que parcela significativa de vagas disponíveis para todos os níveis hierárquicos é disputada entre contadores e profissionais de outras áreas, principalmente, com os formados em Ciências Atuariais (55,7%), Administração (23,9%) e Economia (14,0%).

Os resultados encontrados são coerentes com o exposto por Sauser (2000) e Parker (2001), que afirmam que o nível de concorrência do mercado de trabalho para os contadores é

elevado devido ao fato de que muitas das novas oportunidades de emprego a eles disponibilizadas são ofertadas também aos profissionais de outras áreas, uma vez que não demandam conhecimentos relacionados diretamente à contabilidade financeira.

#### **4.4.2 Análise Preliminar das Ofertas Públicas de Emprego**

Durante a coleta de dados foram identificados 126 conhecimentos, habilidades e atitudes, além da experiência profissional, que foram agrupados em grandes blocos de competências requeridas.

O elenco de competências foi definido a partir dos grupos estabelecidos no instrumento de coleta original (ANEXO A), sendo que o conjunto de atributos determinado foi ampliado de sete (Contabilidade Societária, Legislação Societária, e Tributária; Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; Normas Contábeis Internacionais; Tecnologia da Informação; Administração, Economia e Finanças; Idiomas e Conhecimentos Diversos) para onze, conforme segue:

1) *Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária*: este grupo reúne os conhecimentos relacionados à Apuração de Impostos; Contabilidade e Legislação Societária; Controle Patrimonial / Imobilizado; Escrituração Fiscal; Rotinas Contábeis; Legislação Tributária e Fiscal; Obrigações Acessórias e Principais; Organização e Constituição de Empresas; Contabilidade de Instituições Financeiras; Contabilidade de Cooperativas; Planejamento Tributário, Elaboração de Demonstrações Contábeis e Rotinas Fiscais.

2) *Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial*: neste grupo estão agrupados os conhecimentos relativos à Análise de Resultados e Rentabilidade; Análise de Relatórios Gerenciais; Análise das Demonstrações Contábeis; Cálculo e Análise de Custos; Orçamento; Fluxo de Caixa; Formação de Preço de Venda; Gestão por Unidade de Negócios e Centro de Custos; Avaliação de Desempenho; Projeção de Demonstrações Contábeis; Elaboração de Relatórios Gerenciais; Planejamento Estratégico; Planejamento Econômico-Financeiro e BSC.

3) *Normas Contábeis Internacionais*: este grupo contempla os conhecimentos das Normas Contábeis Norte-americanas (USGAAP/FASB); Normas Contábeis Internacionais (IFRS/IASB) e elaboração de *Reports* Contábeis.

4) *Tecnologia da Informação*: neste grupo são reunidos os seguintes conhecimentos ligados à TI: Informática Básica; Informática Avançada; Sistemas Integrados (ERP's); *Business Intelligence* (BI) e conhecimentos de implantação de sistemas.

5) *Administração, Economia e Finanças*: este grupo reúne conhecimentos necessários à gestão das organizações e que não são específicos da Contabilidade: Rotinas do Departamento Financeiro; Administração de Materiais (Compras e Suprimentos); Gestão da Qualidade; Matemática Financeira; Logística; Marketing / Departamento Comercial; Elaboração e Análise de Projetos; Comércio Exterior; Análise de Investimentos; Finanças Empresariais; Administração de Empresas; Análise de Crédito e Cobrança; Análise de Cenários; Administração de Produção; Rotinas Administrativas; Desenvolvimento e Aprimoramento de Processos; Mercado de Capitais; Elaboração de Relatórios Financeiros; Práticas de Gestão de Pessoas e Variações Cambiais.

6) *Auditoria*: neste grupo estão reunidos os conhecimentos relacionados às atividades de auditoria desenvolvidas nas organizações, sendo composto por: Auditoria Interna; Auditoria Contábil / Externa; Análise de Risco; Controles Internos; Emissão de Pareceres; Mapeamento de Processos / Normas e Procedimentos e Lei Sarbanes-Oxley.

7) *Recursos Humanos*: este grupo contempla conhecimentos de Legislação Trabalhista e Previdenciária e Rotinas do Departamento de Pessoal, e foi segregado do grupo “Administração, Economia e Finanças” com a finalidade de se observar se na visão do mercado as atividades de cálculo de folha de pagamento e demais rotinas trabalhistas estavam ou não associadas às atividades contábeis.

8) *Idiomas Estrangeiros*: este grupo é formado pelos conhecimentos de Inglês e Espanhol, segregados nos níveis Básico, Intermediário e Avançado.

9) *Habilidade e Atitudes*: este grupo reúne todas as habilidades e atitudes expressas nas ofertas de emprego, e é composto por um total de 46 itens, entre os quais se destacam:

Cálculo e Habilidades Numéricas; Comunicação; Coordenação de Equipes; Dinamismo; Foco no Resultado; Iniciativa; Liderança; Negociação; Organização; Pró-atividade; Redação; Relacionamento Interpessoal; Senso Analítico; Trabalho em Equipe e Visão Estratégica.

10) *Conhecimentos Diversos*: este grupo reúne os conhecimentos requeridos não classificados nas demais categorias definidas, tais como: Elaboração e Análise de Contratos; Estatística; Legislação Bancária; Legislação Comercial Nacional e Internacional; Exigências da CVM e do BACEN; Licitações e Concorrências Públicas e Seguros.

11) *Experiência Profissional*: a experiência profissional, embora não possa ser considerada uma competência, também foi analisada, pois se trata de uma exigência presente em grande parte dos anúncios.

Após a definição dos grupos de competências requeridos pelo mercado de trabalho, apuraram-se as médias das somas das frequências dos itens que compõem cada um deles e a média do tempo mínimo de experiência profissional requerido. Os Testes T e ANOVA foram realizados para verificação das diferenças entre os níveis de exigência de cada grupo em função das variáveis independentes (Fonte; Tipo de Cargo; Nível Hierárquico; Ramo; Porte e Origem da Empresa) (Tabela 16).

Adotou-se o Teste T para comparação das médias quando a variável independente apresentava apenas dois grupos distintos (Fontes e Tipo de Cargo) e o Teste ANOVA para aquelas compostas por mais de dois grupos (Nível Hierárquico; Ramo de Atividade; Porte e Origem da Empresa).

**Tabela 16:** Competências e experiência profissional requeridas *versus* Variáveis independentes – Teste das Médias

Competências e Exp. Profissional Requeridas	Variável Independente	Teste T (Sig.)		Teste ANOVA (Sig.)			
		Fonte	Tipo de Cargo	Nível Hierárquico	Ramo Atividade	Porte da Empresa	Origem da Empresa
Cont. Societária, Legislação Tributária e Fiscal		0,026(*)	0,320	0,001(*)	0,072	0,172	0,091
Cont. Gerencial e Gestão Empresarial		0,125	0,524	0,005(*)	0,350	0,187	0,007(*)
Normas Contábeis Internacionais		0,303	0,293	0,059(*)	0,652	0,547	0,685
Tecnologia da Informação		0,644	0,000(*)	0,562	0,825	0,992	0,837
Administração, Economia e Finanças		0,037(*)	0,004(*)	0,000(*)	0,090	0,342	0,732
Auditoria		0,026(*)	0,783	0,146	0,778	0,757	0,991
Recursos Humanos		0,086	0,199	0,332	0,178	0,715	0,473
Idiomas Estrangeiros		0,002(*)	0,017(*)	0,615	0,106	0,209	0,018(*)
Habilidades e Atitudes		0,521	0,248	0,047(*)	0,167	0,057	0,010(*)
Conhecimentos Diversos		0,001(*)	0,707	0,702	0,124	0,762	0,130
Experiência Profissional		0,857	0,003(*)	0,000(*)	0,000(*)	0,000(*)	0,005(*)

**Fonte:** A autora.

(\*) Correlação significativa a um nível de 0,05

Como demonstrado na Tabela 16, existem diferenças a um nível de significância de 5% entre os níveis de exigência de alguns grupos de competências e do tempo médio de experiência profissional requerido em função das variáveis independentes “Fonte”, “Tipo de Cargo”, “Nível Hierárquico” e “Origem da Empresa”. Estas diferenças, discutidas no decorrer da análise dos resultados, apontam a necessidade de segregação da amostra em função das variáveis independentes para evitar distorções em virtude do impacto do tipo de fonte, tipo de cargo, nível hierárquico ou origem da empresa nos níveis de exigência de cada competência.

Entretanto, considerando-se que um dos objetivos específicos do estudo é identificar e analisar as competências mais exigidas e valorizadas pelo mercado de trabalho, ou seja, verificar a ordem de importância das mesmas, examinou-se também se há diferenças estatisticamente significativas entre os *rankings* de competências requeridas, sendo que a existência de diferenças entre as ordenações justifica, então, a separação da amostra em grupos mais homogêneos.

As competências foram ordenadas em função da soma da frequência dos itens que compunham cada um dos grupos, sendo considerada mais importante aquela que apresentava maior frequência, e assim por diante. O T de Kendall foi calculado para comparar os *rankings* definidos em função da “Fonte” e do “Tipo de Cargo”, enquanto o W de Kendall foi apurado para verificação das ordenações estabelecidas em decorrência das variáveis “Nível Hierárquico” e “Origem da Empresa” (Tabela 17).

**Tabela 17:** Coeficientes T e W de Kendall calculados para os *rankings* de Competências Requeridas

<i>Rankings</i> segregados por	Coeficiente T de Kendall	Coeficiente W de Kendall
Fonte	0,867(*)	-
Tipo de Cargo	0,833(*)	-
Nível Hierárquico	-	0,923(*)
Origem da Empresa	-	0,933(*)

**Fonte:** A autora.

(\*) Correlação significativa a um nível de 0,01

Os coeficientes apresentados na Tabela 17 permitiram verificar que embora existissem diferenças estatisticamente significativas entre os níveis de exigência de cada uma das competências, expressos pelas médias, não havia diferença significativa na ordenação das mesmas, uma vez que os coeficientes calculados indicaram uma alta correlação, significativa a um nível de 1%, entre os *rankings* comparados.

Por esta razão optou-se pela análise conjunta das ofertas que compõem a amostra, ou seja, sem a segregação em função das variáveis independentes, realizando-se: (a) a análise do perfil dos cargos ofertados para todos os níveis hierárquicos; (b) a análise das competências e do tempo de experiência profissional requeridas pelo mercado; (c) a discussão do *ranking* de prioridades expressas nos anúncios.

#### 4.4.3 Perfil das Ofertas por Nível Hierárquico

Como já mencionado, as ofertas de emprego estão classificadas em três níveis hierárquicos diferentes: “Auxiliar”; “Chefia” e “Gerência”. Também se procurou identificar a descrição dos cargos solicitados, uma vez que essa informação poderia oferecer subsídios para a identificação dos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos do profissional contábil.

Nas vagas destinadas ao nível auxiliar identifica-se, além da predominância de ofertas para estagiários (27,6%), a procura por profissionais aptos a atuar diretamente na área contábil e fiscal (31,1%) e na área administrativo-financeira (12,8%) da organização.

**Tabela 18:** Descrição dos cargos ofertados nas vagas destinadas ao nível auxiliar

Descrição do Cargo	Total de Ofertas	
	Freq.	%
Estágio Ciências Contábeis	201	27,6
Analista, Assistente, Auxiliar Contábil ou Contador	165	22,7
Analista, Assistente, Auxiliar, Assessor Administrativo / Financeiro	93	12,8
Analista, Assistente, Auxiliar Fiscal / Tributário	61	8,4
Analista, Assistente, Auxiliar, Assessor de Custos / Orçamento	56	7,7
Analista, Assistente, Auxiliar de Auditoria ou Auditor	34	4,7
Analista, Assistente, Auxiliar, Assessor de Controladoria	30	4,1
Analista, Assessor, Especialista em Planejamento	14	1,9
Analista, Assistente, Auxiliar, Assessor de Departamento Pessoal	06	0,8
Analista, Assistente, Auxiliar de Controle Patrimonial	05	0,7
Outros Cargos Auxiliares	62	8,5
Total	727	100,0

**Fonte:** A autora.

Assim como nas vagas disponíveis para o nível auxiliar, a descrição dos cargos ofertados para o nível de chefia evidencia a demanda do mercado por profissionais para atuarem como chefes, supervisores ou encarregados da área contábil (25,0%) e fiscal (22,2%), bem como para realizar atividades administrativo-financeiras (20,8%).

**Tabela 19:** Descrição dos cargos ofertados nas vagas destinadas ao nível de chefia

Descrição do Cargo	Total de Ofertas	
	Freq.	%
Coordenador, Supervisor, Encarregado Contábil / Contador	18	25,0
Coordenador, Supervisor, Encarregado Tributário / Fiscal	16	22,2
Coordenador, Supervisor, Encarregado Administrativo / Financeiro	15	20,8
Coordenador Auditoria	4	5,6
Coordenador, Supervisor, Encarregado de RH	4	5,6
Coordenador, Supervisor, Encarregado de Planejamento	4	5,6
Coordenador, Supervisor, Encarregado de Controladoria	2	2,8
Outros Cargos de Chefia	9	12,5
Total	72	100,0

**Fonte:** A autora.

As vagas ofertadas para o nível hierárquico de gerência também demonstram a procura predominante por profissionais para exercerem atividades na área contábil da organização (39,3%), mas são poucas as ofertas para a área fiscal e tributária (2,1%). Observa-se, ainda, a procura por profissionais para atuar nas áreas de controladoria (22,1%) e administrativo-financeira (22,1%).

**Tabela 20:** Descrição dos cargos ofertados nas vagas destinadas ao nível de gerência

Descrição do Cargo	Total de Ofertas	
	Freq.	%
Gerente Contabilidade / Contador	55	39,3
Gerente Controladoria / Controller	31	22,1
Gerente, Diretor Administrativo / Financeiro	31	22,1
Gerente de Negócios	09	6,4
Gerente Fiscal / Tributário	03	2,1
Outros Cargos de Gerência	11	7,9
Total	140	100,0

**Fonte:** A autora.

As tabelas apresentadas revelam que as competências que permitem ao profissional contábil desempenhar atividades relacionadas à contabilidade societária e tributária são as mais demandadas pelo mercado em todos os níveis hierárquicos, chamando a atenção o fato de que apenas uma pequena quantidade de vagas tenha sido ofertada exclusivamente aos formados em Contabilidade.

Na verdade, há 318 (33,9%) ofertas de emprego que disponibilizam vagas para cargos relacionados à área contábil/fiscal da organização, número que supera as 202 vagas que exigiam formação em Ciências Contábeis, ou seja, mesmo em áreas tradicionalmente relacionadas à Contabilidade existe um mercado de trabalho competitivo.

A disponibilização de vagas para profissionais formados em Administração, Economia, Engenharia, etc. com conhecimentos inerentes à Contabilidade também foi identificada por Calijuri (2004) em sua pesquisa sobre o perfil requerido dos profissionais que ocupam cargos de *Controller*.

Se, por um lado, a análise da descrição das vagas ofertadas aponta a probabilidade de que exista uma concorrência entre os contadores e os profissionais com outras formações por cargos mais relacionados à Contabilidade, observa-se, por outro lado, a procura por profissionais contábeis para atuar nas áreas administrativas da organização, significando uma ampliação do campo de atuação dos mesmos.

#### 4.4.3 Competências Requeridas pelo Mercado de Trabalho

Nesta seção são verificadas e analisadas as competências requeridas pelo mercado de trabalho, bem como a experiência mínima solicitada para cada nível hierárquico.

Foi apurada e somada a frequência de cada um dos 126 conhecimentos, habilidades e atitudes identificadas, para determinação da frequência total de cada uma das dez competências já definidas e das prioridades do mercado.

Também se analisou o percentual de anúncios que apresentam a dimensão “completo” em, pelo menos, um conhecimento, habilidade ou atitude que faz parte de um determinado grupo, a fim de identificar as competências mais mencionadas.

Na análise da experiência profissional considerou-se a quantidade de anúncios que requerem algum tipo de experiência prévia, bem como o tempo mínimo exigido pelo empregador.

Além disso, apesar do cálculo do coeficiente de correlação de Kendall ter demonstrado que não há diferença significativa na ordenação de atributos requeridos em função das variáveis independentes (Tabela 14), foram identificados e analisados os níveis de exigência de cada uma das competências e da experiência profissional para as vagas destinadas aos níveis auxiliar, de chefia e de gerência, bem como a forma como são influenciadas pelo tipo de cargo, nível hierárquico, ramo de atividade, porte e origem da empresa que ofertava a vaga.

#### a) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária

Este grupo é o mais solicitado para todos os níveis hierárquicos e pelo menos um conhecimento relacionado à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” é mencionado em 49,4% das vagas disponíveis para os cargos auxiliares; 55,6% das ofertadas para o nível de chefia e 49,3% das destinadas aos cargos gerenciais.

As vagas disponíveis para o nível gerencial exigem, em média, mais conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, sendo que a diferença entre a quantidade média de conhecimentos requeridos para cada nível hierárquico é estatisticamente significativa, conforme apresentado na Tabela 20.

**Tabela 21:** Média de conhecimentos de “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	359	1,5989	6,724	0,001
Chefia	40	1,7750		
Gerência	69	2,0870		

**Fonte:** A autora.

A identificação de conhecimentos de “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” como a principal competência requerida pelo mercado de trabalho corrobora o

evidenciado pela análise da descrição dos cargos já apresentada, sendo que se analisando a composição do grupo é possível identificar que os conhecimentos solicitados para cada nível são diferentes.

**Tabela 22:** Grupo de Conhecimentos “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” versus Nível Hierárquico

Conhecimentos requeridos	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Apuração de Impostos	95	26,5	1	2,5	7	10,1	103	22,0
Contabilidade / Legislação Societária	31	8,6	21	52,5	47	68,1	99	21,2
Contabilidade / Legislação Tributária / Fiscal	46	12,8	23	57,5	35	50,7	104	22,2
Contabilidade de Cooperativas	-	-	1	2,5	-	-	1	0,2
Contabilidade Instituições Financeiras	1	0,3	0	0,0	-	-	1	0,2
Controle Patrimonial / Imobilizado	18	5,0	4	10,0	-	-	22	4,7
Elaboração Demonstrações Contábeis	17	4,7	3	7,5	8	11,6	28	6,0
Escrituração Fiscal	31	8,6	2	5,0	3	4,3	36	7,7
Obrigações Acessórias e Principais	37	10,3	2	5,0	4	5,8	43	9,2
Organização e Constituição de Empresas	4	1,1	-	-	1	1,4	5	1,1
Planejamento Tributário	3	0,8	-	-	10	14,5	13	2,8
Rotinas Contábeis	211	58,8	10	25,0	15	21,7	236	50,4
Rotinas Fiscais	80	22,3	4	10,0	14	20,3	98	20,9
Total	574	-	71	-	144	-	789	-

**Fonte:** A autora.

Enquanto no nível auxiliar são requeridos conhecimentos ligados às Rotinas Contábeis (58,8%); Apuração de Impostos (26,5%) e Rotinas Fiscais (22,3%), relacionados às atividades operacionais, nos níveis de chefia e gerência, são requeridos conhecimentos mais amplos, uma vez que conhecimentos de Contabilidade, Legislação Tributária e Fiscal são solicitados em 57,5% das ofertas destinadas aos cargos de chefia e 50,7% para os cargos de nível gerencial, e conhecimentos de Contabilidade e Legislação Societária são exigidos em 52,5% das vagas para chefia e em 68,1% das ofertas para gerência.

Com relação ao tipo de cargo, verifica-se que os conhecimentos de “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” são mais requeridos para as vagas destinadas exclusivamente aos contadores (média de 1,97), em relação àquelas ofertadas também aos profissionais de outras áreas (média de 1,59). A diferença entre a quantidade média de conhecimentos requeridos, contudo, não é estatisticamente significativa (sig. 0,320), o que pode indicar que o desempenho de atividades que demandam conhecimentos ligados a este grupo não é visto pelo mercado como exclusivo dos profissionais contábeis.

Não são observadas diferenças significativas entre os níveis de exigência de conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, no que diz respeito ao ramo de atividade, porte e origem da empresa.

### **b) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial**

Esse grupo de conhecimentos aparece como a terceira prioridade dos anúncios destinados ao nível de gerência e é requisitado pelo menos uma vez em 31,4% das ofertas, sendo a quarta prioridade tanto para o nível de chefia (22,2%) quanto para o auxiliar (18,8%).

Analisando a média de conhecimentos relacionados à “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” verifica-se que há uma diferença significativa entre os níveis hierárquicos, sendo que, em média, maiores exigências são feitas aos profissionais que pretendem ocupar cargos gerenciais, conforme apresentado na Tabela 23.

**Tabela 23:** Média de conhecimentos de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	137	1,7299	5,452	0,005
Chefia	16	1,3750		
Gerência	44	2,2500		

**Fonte:** A autora.

No que diz respeito aos conhecimentos que compõem o grupo “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, são observadas diferenças entre o que foi solicitado aos candidatos em função do nível hierárquico ao qual vaga se referia.

**Tabela 24:** Grupo de Conhecimentos “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” versus Nível Hierárquico

Conhecimentos requeridos	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Análise de Relatórios Gerenciais	3	2,2	-	-	1	2,3	4	2,0
Análise de Resultados / Rentabilidade	18	13,1	1	6,3	2	4,5	21	10,6
Análises de Demonstrações Contábeis	13	9,5	-	-	2	4,5	15	7,5
Avaliação de Desempenho	9	6,6	-	-	7	15,9	16	8,0
BSC	4	2,9	-	-	2	4,5	6	3,0
Cálculo e Análise de Custos	69	50,4	6	37,5	17	38,6	92	46,2
Controladoria / Contabilidade Gerencial	6	4,4	4	25,0	12	27,3	22	11,1
Elaboração Relatórios Gerenciais	19	13,9	2	12,5	14	31,8	35	17,6
Fluxo de Caixa	12	8,8	-	-	6	13,6	18	9,0
Formação de Preços de Venda	6	4,4	-	-	-	-	6	3,0
Gestão por U.N. / C.C.	-	-	-	-	4	9,1	4	2,0
Orçamento	43	31,4	2	12,5	20	45,5	65	32,7
Planejamento Econômico / Financeiro	15	10,9	6	37,5	8	18,2	29	14,6
Planejamento Estratégico	13	9,5	1	6,3	4	9,1	18	9,0
Projeção de Demonstrações Contábeis	7	5,1	-	-	-	-	7	3,5
Total	237	-	22	-	99	-	358	-

**Fonte:** A autora.

Conhecimentos relacionados ao Cálculo e Análise de Custos são os mais requisitados de um modo geral e também para os cargos auxiliares, sendo mencionado por 50,4% dos anúncios que solicitam algum tipo de conhecimento relacionado à “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” para este nível hierárquico. Aparecem em segundo lugar para os níveis de chefia (37,5%) e gerência (38,6%), onde são priorizados os conhecimentos ligados ao Planejamento Econômico e Financeiro (37,5%) e Orçamento (45,5%), respectivamente.

Não são observadas diferenças significativas entre as médias, no que diz respeito à influência do tipo de cargo no nível de exigência de conhecimentos, mas verifica-se que nas vagas destinadas tanto aos profissionais contábeis quanto aos de outras áreas são solicitados, em média, 1,85 conhecimentos relacionados à “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” contra a média de 1,68 nas vagas ofertadas exclusivamente aos contadores.

Essa diferença, embora não seja significativa (sig. 0,524), pode indicar um entendimento por parte dos empregadores de que as atividades que requerem este tipo de conhecimento, que estão ligadas à Contabilidade, mas não diretamente relacionadas à contabilização das transações da entidade ou à apuração de seus impostos, podem ser realizadas tanto por contadores quanto por outros profissionais.

Também não são encontradas diferenças significativas na média de conhecimentos requeridos em função do ramo de atividade e do porte da empresa, mas a um nível de

significância de 1% as médias de conhecimento de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” exigidos pelas empresas nacionais (2,19) são diferentes das multinacionais (1,30).

### c) Normas Contábeis Internacionais

Esse grupo de conhecimentos se situa como a última prioridade para os níveis de auxiliar e de gerência e como a penúltima para o nível de chefia, sendo mencionado pelo menos uma vez em 1,9% das vagas ofertadas aos auxiliares, em 4,2% das destinadas aos chefes e em 5,0% daquelas que procuram por gerentes. A pequena demanda por profissionais com este tipo de conhecimento talvez possa ser explicada pela pequena quantidade de empresas identificadas como multinacionais (5,0%).

No que diz respeito à quantidade média de conhecimentos requeridos, observa-se uma diferença marginalmente significativa a um nível de significância de 5%, sendo que as vagas ofertadas ao nível de chefia apresentam as maiores médias (1,67), seguidas pelas ofertas ao nível de gerência (1,28) e de auxiliar (1,07).

**Tabela 25:** Média de conhecimentos de “Normas Contábeis Internacionais” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	14	1,0714	3,245	0,059
Chefia	3	1,6667		
Gerência	7	1,2857		

**Fonte:** A autora.

Em todos os níveis hierárquicos verifica-se que o principal conhecimento requerido diz respeito aos padrões contábeis norte-americanos (USGAAP/FASB), sendo pequena a procura por candidatos com conhecimento dos padrões contábeis internacionais (IFRS/IASB) conforme apresentado na Tabela 26.

**Tabela 26:** Grupo de Conhecimentos “Normas Contábeis Internacionais” *versus* Nível Hierárquico

Conhecimentos requeridos	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
IFRS / IASB	1	7,1	1	33	2	28,6	4	16,7
Reports Contábeis	2	14,3	1	33	1	14,3	4	16,7
USGAAP / FASB	12	85,7	3	100	6	85,7	21	87,5
Total	15	-	5	-	9	-	29	-

**Fonte:** A autora.

A maior procura por profissionais com conhecimentos dos padrões contábeis norte-americanos frente aos padrões internacionais também foi identificada por Queiroz (2005), que investigou a demanda por profissionais com conhecimento em Contabilidade Internacional e áreas afins em São Paulo.

No que diz respeito ao cargo para o qual as vagas que solicitam conhecimentos de Contabilidade Internacional são destinadas, as ofertadas aos contadores apresentam um maior nível de exigência, em média 1,28 contra uma média de 1,17 das vagas ofertadas também aos profissionais de outras áreas, sendo esta diferença não significativa a um nível de 5% (sig. 0,293).

Com relação ao ramo de atividade, porte e origem da empresa, não são encontradas diferenças significativas entre as médias de conhecimentos de “Normas Contábeis Internacionais” requeridos, sendo que uma maior exigência é identificada nas indústrias (1,17), nas empresas de grande porte (1,27) e nas multinacionais (1,27).

#### **d) Tecnologia da Informação (TI)**

Os conhecimentos relacionados à TI são identificados como a segunda prioridade das vagas oferecidas aos níveis auxiliares, sendo mencionados em 37,4% destas, ficando atrás apenas dos conhecimentos relacionados com “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”.

No nível de chefia este conhecimento é a quarta prioridade, a exemplo dos conhecimentos de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, e está presente em 27,8% dos anúncios. Já no nível de gerência é o quinto conhecimento mais demandado, sendo requisitado em 20% das vagas ofertadas.

No que diz respeito à média de conhecimentos solicitados que são classificados nesta categoria, em média, há uma maior exigência ao nível gerencial, sendo que a diferença entre as médias de conhecimentos exigidos para cada nível hierárquico não são significativas a um nível de 5%, como apresentado na Tabela 27.

**Tabela 27:** Média de conhecimentos de “Tecnologia da Informação” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	271	1,2030	0,578	0,562
Chefia	20	1,1000		
Gerência	28	1,2143		

**Fonte:** A autora.

Observa-se uma maior exigência por conhecimentos de Informática Básica para todos os níveis hierárquicos, seguidos dos conhecimentos de Sistemas Integrados – ERP’s – e de Informática Avançada. Há uma baixa procura em relação a conhecimentos de *Business Intelligence* – BI – e implantação de sistemas.

**Tabela 28:** Grupo de Conhecimentos “Tecnologia da Informação” versus Nível Hierárquico

Conhecimentos requeridos	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
BI	4	1,5	-	-	1	3,6	5	1,6
ERP	77	28,4	4	20,0	11	39,3	92	28,8
Implantação de Sistemas	3	1,1	-	-	1	3,6	4	1,3
Informática Avançada	34	12,5	4	20,0	4	14,3	42	13,2
Informática Básica	208	76,8	14	70,0	17	60,7	239	74,9
Total	326	-	18	-	34	-	382	-

**Fonte:** A autora.

Nas ofertas de emprego exclusivas aos profissionais contábeis são requeridos, em média, 1,21 conhecimentos relacionados à TI, enquanto a média de conhecimentos exigidos nas vagas ofertadas à contadores e outros profissionais é de 1,17, sendo a diferença entre elas significativa a um nível de 1% (sig. 0,000).

Não são encontradas diferenças estatisticamente significativas com relação às médias de conhecimentos de TI em função do ramo de atividade, porte da empresa e origem, sendo observada uma maior exigência deste tipo de conhecimento em empresas do setor industrial (1,24), de médio porte (1,21) e de origem multinacional (1,83).

#### **e) Administração, Economia e Finanças**

Este grupo de conhecimentos aparece como a quinta prioridade identificada nas vagas destinadas ao nível de auxiliar, a terceira no nível de chefia e a quarta no nível de gerência.

Entre os anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos auxiliares, 21,6% mencionam pelo menos um conhecimento relacionado a este grupo, solicitado por 26,4% das ofertas aos níveis de chefia e 20,0% das vagas destinadas ao nível gerencial.

No que diz respeito à quantidade média de conhecimentos requeridos, há diferenças significativas a um nível de significância de 1% entre as médias em função dos níveis hierárquicos, sendo que uma incidência maior de exigências de conhecimentos em “Administração, Economia e Finanças” é identificada nos anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos gerenciais.

**Tabela 29:** Média de conhecimentos de “Administração, Economia e Finanças” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F.	Sig.
Auxiliar	157	1,2675	9,923	0,000
Chefia	19	1,5789		
Gerência	55	1,7273		

**Fonte:** A autora.

Além de diferenças significativas nos níveis de exigência do grupo “Administração, Economia e Finanças”, observa-se que, para cada um dos níveis hierárquicos, também são diferentes os tipos de conhecimentos requeridos, como demonstrado na Tabela 30.

**Tabela 30:** Grupo de Conhecimentos “Administração, Economia e Finanças” *versus* Nível Hierárquico

Conhecimentos requeridos	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Administração de Materiais - Compras e Suprimentos	11	7,0	2	10,5	4	7,3	17	7,4
Administração Empresas	4	2,5	1	5,3	8	14,5	13	5,6
Análise de Crédito e Cobrança	5	3,2	1	5,3	-	-	6	2,6
Análise de Investimentos	14	8,9	3	15,8	5	9,1	22	9,5
Desenvolvimento e Aprimoramento de Processos	7	4,5	1	5,3	-	-	8	3,5
Elaboração e Análise de Projetos	5	3,2	-	-	2	3,6	7	3,0
Finanças Empresariais	8	5,1	2	10,5	17	30,9	27	11,7
Gestão da Qualidade	10	6,4	-	-	11	20,0	21	9,1
Marketing / Depto. Comercial	5	3,2	4	21,1	10	18,2	19	8,2
Matemática Financeira	17	10,8	2	10,5	4	7,3	23	10,0
Práticas Gestão Pessoas	2	1,3	2	10,5	5	9,1	9	3,9
Rotinas Administrativas	24	15,3	4	21,1	8	14,5	36	15,6
Rotinas Departamento Financeiro	77	49,0	7	36,8	10	18,2	94	40,7
Variações Cambiais	3	1,9	-	-	2	3,6	5	2,2
Outros	7	4,5	1	5,3	9	16,4	17	7,4
Total	199	-	30	-	95	-	324	-

**Fonte:** A autora.

As vagas ofertadas para auxiliares priorizam conhecimentos identificados com atividades de caráter operacional, relacionados a “Rotinas do Departamento Financeiro”, requeridos em 49,0% dos anúncios que exigem algum tipo de conhecimento do grupo “Administração, Economia e Finanças” e às Rotinas Administrativas, presente em 15,3% das ofertas.

Conhecimentos em Rotinas do Departamento Financeiro (36,8%) e Administrativas (21,1%) são, juntamente com conhecimentos de Marketing e Rotinas do Departamento

Comercial (21,1%), as mais solicitadas nos anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos de chefia.

Já no nível de gerência, embora o conhecimento de rotinas financeiras e administrativas também tenha sido solicitado, as prioridades são Finanças Empresariais (30,9%) e Gestão da Qualidade (20,0%).

Com relação ao nível de exigência dos conhecimentos que compõem o grupo “Administração, Economia e Finanças”, este é maior para os contadores e profissionais de outras áreas (média de 1,42) do que para os profissionais contábeis exclusivamente (média de 1,19), sendo a diferença entre as médias significativa a um nível de 1% (sig. 0,004).

Não são encontradas diferenças significativas entre as médias em função do ramo de atividade, porte e origem da empresa, no que se refere ao nível de exigência de conhecimentos de “Administração, Economia e Finanças”.

#### f) Auditoria

Esse grupo de conhecimentos consta como a sexta prioridade das vagas ofertadas aos níveis auxiliares, estando presente em 8,5% dos anúncios, e como a oitava prioridade tanto para o nível de chefia (9,7%) quanto para o nível gerencial (6,4%).

Os conhecimentos relacionados à Auditoria são mais freqüentes nos anúncios que requerem profissionais para atuar como gerentes, mas não são observadas diferenças significativas a um nível de 5% entre as médias de conhecimentos exigidos para cada um dos níveis hierárquicos, como apresentado na Tabela 31.

**Tabela 31:** Média de conhecimentos de “Auditoria” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	47	1,5106	1,987	0,146
Chefia	7	1,0000		
Gerência	9	1,6667		

**Fonte:** A autora.

Além de não serem encontradas diferenças estatisticamente significativas nos níveis de exigência de conhecimentos em função do nível hierárquico, também não se identificam diferenças nos conhecimentos mais requeridos, uma vez que tanto para auxiliares quanto para chefes e gerentes, a principal procura é por conhecimentos de Auditoria Interna.

**Tabela 32:** Grupo de Conhecimentos “Auditoria” versus Nível Hierárquico

Conhecimentos requeridos	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Análise de Risco	4	8,5	-	-	-	-	4	6,3
Auditoria Contábil / Externa	15	31,9	2	28,6	1	11,1	18	28,6
Auditoria Interna	26	55,3	3	42,9	6	66,7	35	55,6
Controles Internos	16	34,0	1	14,3	5	55,6	22	34,9
Emissão de Pareceres	1	2,1	-	-	-	-	1	1,6
Mapeamento de Processos / Normas e Procedimentos	6	12,8	-	-	-	-	6	9,5
Sarbanes-Oxley	3	6,4	1	14,3	3	33,3	7	11,1
Total	71	-	7	-	15	-	93	-

**Fonte:** A autora.

No que diz respeito ao nível de exigência de conhecimentos em Auditoria em razão do tipo de cargo, são requeridos, em média, 1,53 conhecimentos relacionados a este grupo nas vagas exclusivas aos profissionais contábeis, contra uma exigência média de 1,45 nas ofertas de emprego destinadas também a profissionais de outras áreas, sendo esta diferença não significativa (sig. 0,783).

O fato dos anúncios que procuram apenas por contadores apresentarem um nível maior de exigência por conhecimentos ligados à Auditoria indica que o mercado relaciona esta atividade com a profissão contábil e tende a preferir profissionais formados em Contabilidade para o desempenho das mesmas.

Não são identificadas diferenças estatisticamente significativas com relação à média de conhecimentos exigidos em função do ramo de atividade, porte e origem das empresas que compõem a amostra.

### **g) Recursos Humanos**

Esse grupo de conhecimentos figura como a oitava prioridade expressa nas vagas destinadas aos níveis auxiliares, a sexta nas vagas para o nível de chefia e a nona nas ofertas para o nível gerencial.

Do total de anúncios que ofertam vagas para profissionais de nível auxiliar, apenas 4,4% requer pelo menos um conhecimento relacionado à “Recursos Humanos”, enquanto 16,7% das ofertas para o nível de chefia e 7,9% para o nível gerencial mencionam esse conhecimento.

Em média, os conhecimentos que compõem o grupo “Recursos Humanos” são mais solicitados nos anúncios que procuram profissionais para atuar em cargos gerenciais, sem que haja diferença significativa entre as médias.

**Tabela 33:** Média de conhecimentos de “Recursos Humanos” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	32	1,1563	1,128	0,332
Chefia	12	1,0000		
Gerência	11	1,1818		

**Fonte:** A autora.

Em todos os níveis hierárquicos o conhecimento de Rotinas do Departamento de Pessoal é o mais solicitado, como demonstrado na Tabela 34.

**Tabela 34:** Grupo de Conhecimentos “Recursos Humanos” *versus* Nível Hierárquico

Competências Requeridas	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência			
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Legislação Trabalhista / Previdenciária	9	28,1	2	16,7	2	18,2	13	23,6
Rotinas do Departamento de Pessoal	28	87,5	10	83,3	11	100,0	49	89,1
Total	37	-	12	-	13	-	62	-

**Fonte:** A autora.

No que diz respeito ao tipo de cargo, há um maior nível de exigência nas vagas ofertadas aos contadores e outros profissionais (média de 1,14), se comparado às destinadas exclusivamente aos contadores (média 1,07). As diferenças não são significativas a um nível de significância de 5% (sig. 0,199).

Não são identificadas diferenças significativas nos níveis de exigência de conhecimentos de “Recursos Humanos” quanto ao ramo de atividade e porte da empresa. Quanto à origem, verifica-se que nas empresas multinacionais este tipo de conhecimento não é exigido aos profissionais contábeis.

#### **h) Idiomas Estrangeiros**

Esse conhecimento constitui a sétima prioridade para os níveis auxiliares e de chefia e a sexta para o nível de gerência.

Devido ao fato de apenas dois idiomas estrangeiros (Inglês e Espanhol) serem mencionados nas ofertas de emprego que compõem a amostra e de que a procura por profissionais com conhecimento de espanhol é baixa, o nível de exigência do conhecimento “Idiomas Estrangeiros” em função do nível hierárquico, expresso pela média, não apresenta significado válido para as análises necessárias.

O conhecimento de algum idioma estrangeiro é requerido em 6,6% dos anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos auxiliares, em 15,3% das ofertas para chefes e em 11,4% para gerentes.

Quanto ao tipo de conhecimento requerido, há uma maior procura por profissionais com conhecimentos avançados em Inglês em todos os níveis hierárquicos.

**Tabela 35:** Grupo de Conhecimentos “Idiomas Estrangeiros” versus Nível Hierárquico

Competências Requeridas	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Inglês Básico	5	10,4	2	18,2	-	-	7	9,3
Inglês Intermediário	20	41,7	2	18,2	3	18,8	25	33,3
Inglês Avançado	23	47,9	7	63,4	13	81,3	43	57,3
Espanhol Intermediário	4	8,3	-	-	1	6,3	5	6,7
Total	52	-	11	-	17	-	80	-

**Fonte:** A autora.

Em função do tipo de cargo, 6,9% das ofertas destinadas apenas para contadores requerem conhecimento de “Idiomas Estrangeiros”, contra 6,5% das vagas ofertadas para profissionais contábeis e de outras áreas.

As empresas do setor industrial apresentam maior procura por profissionais com conhecimentos em Inglês, bem como aquelas de grande porte e de origem multinacional.

### **i) Habilidades e Atitudes**

O conjunto de habilidades e atitudes reunido neste grupo é identificado como a terceira prioridade para as vagas destinadas aos cargos auxiliares e a segunda para os cargos de chefia e de gerência. Além disso, 12,0% das vagas ofertadas aos níveis auxiliares; 27,8% aos níveis de chefia; e 31,4% aos níveis gerenciais, requerem pelo menos uma habilidade ou atitude.

Quanto à exigência em função do nível hierárquico, são identificadas diferenças significativas a um nível de significância de 5% na quantidade média de habilidades e atitudes solicitada em cada nível, sendo que as vagas disponíveis para os auxiliares são as que apresentam uma maior média (Tabela 36).

**Tabela 36:** Média de “Habilidades e Atitudes” requeridas *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	87	3,0115	3,130	0,047
Chefia	20	1,9000		
Gerência	151	2,7500		

**Fonte:** A autora.

Entre as habilidades e atitudes mencionadas destacam-se, nos níveis auxiliares, a Comunicação e o Dinamismo, cada uma delas presente em 24,1% das ofertas de emprego que requerem algum tipo de habilidade ou atitude para este nível; Coordenação de Equipes (80,0%) e Pró-atividade (20,0%) para os níveis de Chefia, e Coordenação de Equipes (52,2%) e Liderança (38,6%) para os níveis de gerência.

**Tabela 37:** Grupo de “Habilidades e Atitudes” *versus* Nível Hierárquico

Competências Requeridas	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Cálculo / Habilidades Numéricas	11	12,6	-	-	-	-	11	7,3
Comunicação	21	24,1	1	5,0	2	4,5	24	15,9
Coordenação Equipes	4	4,6	16	80,0	23	52,2	43	28,5
Dinamismo	21	24,1	3	15,0	9	20,4	33	21,9
Foco em Resultado	2	2,3	1	5,0	7	15,9	10	6,6
Iniciativa	15	17,2	1	5,0	1	2,2	17	11,3
Liderança	3	3,4	2	10,0	17	38,6	22	14,6
Negociação	18	20,7	3	15,0	12	27,2	33	21,9
Organização	17	19,5	-	-	4	9,0	21	13,9
Pró-atividade	15	17,2	4	20,0	5	11,3	24	15,9
Redação	12	13,8	-	-	1	2,2	13	8,6
Relacionamento Interpessoal	18	20,7	3	15,0	8	18,1	29	19,2
Senso Analítico	16	18,4	0	0,0	4	9,0	20	13,2
Trabalho em Equipe	7	8,0	1	5,0	4	9,0	12	7,9
Visão Estratégica	2	2,3	-	-	6	13,6	8	5,3
Outros	80	92,0	3	15,0	18	40,9	101	66,9
Total	262	-	38	-	121	-	421	-

**Fonte:** A autora.

Quanto ao tipo do cargo, não são observadas diferenças significativas a um nível de significância 5% (sig. 0,248) na quantidade média de habilidades e atitudes solicitadas, mas verifica-se que os anúncios que oferecem vagas exclusivas para contadores requerem em média 2,10 habilidades e atitudes, enquanto as vagas disponibilizadas para profissionais contábeis e de outras áreas requerem 2,96, em média. Não são identificadas diferenças significativas entre os níveis de exigência de habilidades e atitudes, em função do ramo de atividade, porte e origem da empresa.

### j) Conhecimentos Diversos

Neste grupo são classificados todos os conhecimentos mencionados nas ofertas de emprego que não se enquadram nas demais categorias, significando a nona prioridade expressa nas vagas destinadas ao nível auxiliar, a última prioridade para os cargos de chefia e a sétima para os de gerência.

Nenhum tipo de conhecimento classificado no grupo “Conhecimentos Diversos” é mencionado nos anúncios que procuram por profissionais para ocupar vagas no nível de chefia, enquanto 2,1% das ofertas para auxiliares e 9,3% para gerentes fazem menção a algum conhecimento dessa categoria.

Quanto ao nível de exigência, não são identificadas diferenças significativas entre as médias de conhecimentos requeridos para auxiliares e gerentes, como apresentado na Tabela 38.

**Tabela 38:** Média de “Conhecimentos Diversos” requeridos *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	Teste T	
			F.	Sig.
Auxiliar	15	1,2000	0,145	0,707
Chefia	-	-		
Gerência	13	1,2308		

**Fonte:** A autora.

Entre os conhecimentos solicitados aos candidatos às vagas de nível gerencial, há destaque para Legislação Comercial Nacional e Internacional (84,6%), e para os de nível auxiliar, a Capacidade de Elaborar e Analisar Contratos (33,3%).

**Tabela 39:** Grupo de “Conhecimentos Diversos” *versus* Nível Hierárquico

Competências Requeridas	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	%
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%		
Elaboração / Análise Contratos	5	33,3	-	-	5	38,5	10	35,7
Estatística	3	20,0	-	-	-	-	3	10,7
Exigências CVM / Bacen	3	20,0	-	-	-	-	3	10,7
Legislação Bancária	2	13,3	-	-	-	-	2	7,1
Legislação Comercial Nacional / Internacional	1	6,7	-	-	11	84,6	12	42,9
Licitações / Concorrência Pública	3	20,0	-	-	-	-	3	10,7
Seguros	1	6,7	-	-	-	-	1	3,6
Total	18	-	-	-	16	-	34	-

**Fonte:** A autora.

Com relação ao tipo de cargo, a grande parte (96,4%) das vagas que requerem algum tipo de conhecimento classificado no grupo “Conhecimentos Diversos” são destinadas tanto aos contadores quanto aos profissionais de outras áreas.

Já no que diz respeito ao ramo de atividade, porte e origem da empresa, não são identificadas diferenças significativas quanto ao nível de exigência dos conhecimentos classificados nesta categoria.

### k) Experiência Profissional

A “Experiência Profissional”, embora não possa ser classificada como um conhecimento, habilidade ou atitude, como já foi mencionado, é analisada devido a sua grande incidência nos anúncios que fazem parte da amostra, sendo requerida em 770 (82,0%) ofertas de emprego. Nas vagas destinadas aos níveis auxiliares, 80,5% requerem experiência mínima, assim como 79,2% das ofertas para os cargos de chefia e 91,4% para os gerenciais.

O tempo de experiência médio, calculado a partir dos anúncios que especificam os anos de experiência que o profissional deve possuir, é de 2,3 anos para as vagas destinadas ao auxiliares, de 3,5 anos para as ofertas aos níveis de chefia e de 3,9 anos para os níveis de gerência, sendo a diferença entre as médias significativa a um nível de significância de 1%, como apresentado na Tabela 40.

**Tabela 40:** Tempo Médio de Experiência Profissional Requerido *versus* Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	N	Média	ANOVA	
			F	Sig.
Auxiliar	237	2,27	49,856	0,000
Chefia	27	3,48		
Gerência	83	3,87		

**Fonte:** A autora.

No que diz respeito ao tipo de cargo, há uma diferença significativa a um nível de significância de 1% (sig. 0,003) entre o tempo médio de experiência exigido, sendo que as vagas destinadas exclusivamente para contadores requerem um tempo médio de 3,2 anos, enquanto as que procuram por profissionais contábeis e de outras áreas exigem uma experiência média de 2,6 anos.

Também há diferenças significativas a um nível de significância de 1% no tempo médio de experiência requerido em função do ramo de atividade, porte e origem da empresa, sendo que as empresas que atuam no setor de serviços são as que exigem um maior tempo de

experiência (3,4 anos), bem como as de pequeno porte (3,5 anos) e as de origem nacional (3,1 anos).

#### 4.1.4 Análise de Correspondência Múltipla

A partir da soma das frequências de cada um dos conhecimentos, habilidades e atitudes agrupadas nos 10 grandes grupos de competências já apresentados, é possível estabelecer o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho para o profissional contábil, em cada nível hierárquico (Tabela 41).

**Tabela 41:** *Ranking* das Competências Requeridas *versus* Nível Hierárquico

Competências requeridas	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		Freq.	Ranking
	Freq.	Ranking	Freq.	Ranking	Freq.	Ranking		
Cont. Societária, Legislação Societária e Tributária	574	1 <sup>o</sup>	71	1 <sup>o</sup>	144	1 <sup>o</sup>	789	1 <sup>o</sup>
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	237	4 <sup>o</sup>	22	4,5 <sup>o</sup>	99	3 <sup>o</sup>	358	4 <sup>o</sup>
Normas Contábeis Internacionais	15	10 <sup>o</sup>	5	9 <sup>o</sup>	9	10 <sup>o</sup>	29	10 <sup>o</sup>
Tecnologia da Informação	326	2 <sup>o</sup>	22	4,5 <sup>o</sup>	34	5 <sup>o</sup>	382	3 <sup>o</sup>
Administração, Economia, Finanças	199	5 <sup>o</sup>	30	3 <sup>o</sup>	95	4 <sup>o</sup>	324	5 <sup>o</sup>
Auditoria	71	6 <sup>o</sup>	7	8 <sup>o</sup>	15	8 <sup>o</sup>	93	6 <sup>o</sup>
Recursos Humanos	37	8 <sup>o</sup>	12	6 <sup>o</sup>	13	9 <sup>o</sup>	62	8 <sup>o</sup>
Idiomas Estrangeiros	52	7 <sup>o</sup>	11	7 <sup>o</sup>	17	6 <sup>o</sup>	80	7 <sup>o</sup>
Habilidades e Atitudes	262	3 <sup>o</sup>	38	2 <sup>o</sup>	121	2 <sup>o</sup>	421	2 <sup>o</sup>
Conhecimentos Diversos	18	9 <sup>o</sup>	0	10 <sup>o</sup>	16	7 <sup>o</sup>	34	9 <sup>o</sup>

**Fonte:** A autora.

Como já mencionado, o Coeficiente de Concordância W de Kendall calculado para verificação da concordância entre a ordem de competências priorizadas pelo mercado de trabalho indicou que a um nível de significância de 1% não havia diferença entre os *rankings* de conhecimentos, habilidade e atitudes requeridos para cada um dos níveis hierárquicos (Tabela 17).

A pequena diferença entre as variáveis analisadas, contudo, pode ser verificada na Tabela 41 e fica clara quando a Análise de Correspondência Múltipla é realizada.

No sumário da análise apresentado na Tabela 42, observa-se que o qui-quadrado apurado indica a existência de relação entre as variáveis analisadas, enquanto a inércia total de 0,046 indica que a correlação existente entre as variáveis é de 4,6%, o que significa que

apesar de estatisticamente significativa, a correlação é fraca, ou seja, não há uma clara correspondência entre as categorias analisadas.

**Tabela 42:** Sumário da Análise de Correspondência Múltipla

Dimensão	Valor Singular	Inércia	Qui-Quadrado	Sig.	Proporção de Inércia		Valor Singular de Confiança	
					Justificada	Acumulada	Desvio Padrão	Correlação
								2
1	0,192	0,037			0,796	0,796	0,018	0,059
2	0,097	0,009			0,204	1,000	0,022	
Total		0,046	118,518	0,000(a)	1,000	1,000		

**Fonte:** A autora.

(a) 18 graus de liberdade

A solução da análise é dada de forma bidimensional, sendo que a coluna de proporção de inércia acumulada indica que as dimensões 1 e 2 explicam 100,0% dos 4,6% do total de inércia (variância) explicada pelo modelo.

A análise do perfil das linhas (nível hierárquico) e colunas (competências requeridas), apresentada nas Tabelas 43 e 44, evidencia as diferenças entre as variáveis.

**Tabela 43:** Análise de Perfis (Nível Hierárquico)

Variável (Nível Hierárquico)	Perfil Médio	Contribuição Dimensão 1	Contribuição Dimensão 2
Auxiliar	0,696	0,268	0,036
Chefia	0,085	0,015	0,901
Gerência	0,210	0,718	0,063

**Fonte:** A autora.

Os resultados apresentados na Tabela 43, relativos ao perfil dos níveis hierárquicos, demonstram que o nível de “Gerência” representa o ponto de maior explicação da variabilidade da dimensão 1, enquanto o nível de “Chefia” é o que melhor explica a variabilidade da dimensão 2.

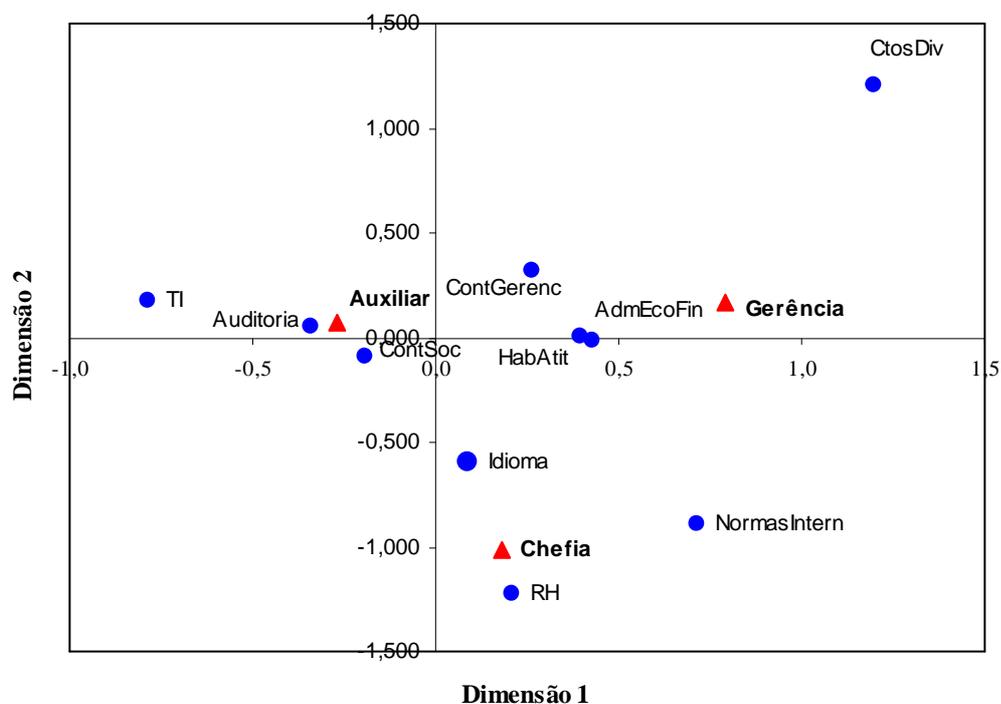
**Tabela 44:** Análise de Perfis (Competências Requeridas)

Variável (Competências Desenvolvidas)	Perfil Médio	Contribuição Dimensão 1	Contribuição Dimensão 2
Cont. Societária, Legislação Societária e Tributária	0,179	0,058	0,028
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	0,126	0,051	0,146
Normas Contábeis Internacionais	0,014	0,030	0,092
Tecnologia da Informação	0,031	0,479	0,047
Administração, Economia, Finanças	0,179	0,122	0,000
Auditoria	0,033	0,022	0,001
Recursos Humanos	0,021	0,005	0,375
Idioma Estrangeiro	0,086	0,001	0,114
Habilidades e Atitudes	0,061	0,132	0,000
Conhecimentos Diversos	0,036	0,099	0,196

**Fonte:** A autora.

Com relação ao perfil dos grupos de competências requeridas, apresentado na Tabela 44, observa-se que o bloco “Tecnologia da Informação” é o que apresenta maior contribuição para a dimensão 1, enquanto o grupo “Recursos Humanos” e “Conhecimentos Diversos” são os que melhor explicam a variabilidade da dimensão 2. São estes grupos, portanto, que mais se distanciam dos demais, no que diz respeito ao nível de exigência dos empregadores.

As relações existentes entre as variáveis analisadas são apresentadas no Gráfico 1, no qual é possível identificar quais são os conhecimentos, habilidades e atitudes mais associados a cada nível hierárquico.

**Gráfico 1:** Mapa de correspondência entre os níveis hierárquicos e as competências requeridas

**Fonte:** A autora.

O Gráfico 1 demonstra que os grupos “Tecnologia da Informação”, “Auditoria” e “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” estão mais associados aos cargos de nível “Auxiliar”, enquanto os blocos “Recursos Humanos”, “Idiomas” e “Normas Internacionais” estão mais relacionados ao nível de “Chefia” e os grupos “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, “Administração, Economia e Finanças” e “Habilidades e Atitudes” são mais identificados com o nível gerencial.

É importante destacar que o baixo percentual de inércia explicado pelo modelo indica que as associações não são acentuadas, ou seja, embora alguns grupos de competências apareçam mais próximos do nível auxiliar, de chefia ou de gerência, na prática os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas pelo mercado de trabalho não sofrem grandes alterações em função do nível hierárquico, o que também foi indicado pelo Teste Kendall.

## 4.2 ANÁLISE DAS GRADES CURRICULARES

Este tópico aborda a análise das grades curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis, discutindo as competências desenvolvidas pelas IES, visando à consecução do terceiro objetivo específico proposto no estudo.

### 4.2.1 Análise Preliminar das Grades Curriculares dos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis

Foram analisadas as grades curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis das 9 instituições de ensino a cujas caracterizações (ementas) das disciplinas se teve acesso, visando a identificar as suas prioridades.

Com base nas ementas classificaram-se as disciplinas em função dos onze grupos de qualificações identificados na análise das demandas do mercado de trabalho. Aquelas que não se enquadravam em nenhum dos grupos, e que estavam relacionadas ao desenvolvimento de competências que não eram o foco de análise deste estudo foram agrupadas no décimo segundo grupo, denominado “Outros”.

Desta forma, as disciplinas elencadas nas grades curriculares das IES (APÊNDICE B), foram reunidas nos seguintes grupos:

*a) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária:* neste grupo são classificadas as disciplinas que, segundo suas ementas, estão voltadas ao desenvolvimento de conhecimentos relacionados à contabilidade e legislação societária, tais como: Contabilidade Introdutória ou Básica; Contabilidade Avançada; Contabilidade Geral; Contabilidade Comercial; Contabilidade Empresarial; Contabilidade para Empresas Diversas; Contabilidade para o Terceiro Setor; Contabilidade para Instituições Financeiras e Seguradoras; Estrutura das Demonstrações Contábeis e Organização e Constituição de Empresas. No que diz respeito à legislação tributária, as seguintes disciplinas foram identificadas: Contabilidade Fiscal e Tributária; Legislação Tributária; Direito Tributário e Planejamento Tributário.

*b) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial:* neste grupo estão reunidas as disciplinas ligadas à contabilidade gerencial e gestão empresarial, relacionadas principalmente à: Estrutura e Análise das Demonstrações Contábeis; Contabilidade e Análise de Custos; Contabilidade Gerencial; Controladoria; Planejamento Estratégico; Planejamento Contábil; Orçamento Empresarial; etc.

*c) Normas Contábeis Internacionais:* esse grupo contempla as disciplinas que têm como finalidade o desenvolvimento de conteúdos relativos às normas contábeis norte-americanas e internacionais. Normalmente tais conteúdos são ministrados na disciplina de “Contabilidade Internacional”.

*d) Tecnologia da Informação:* neste grupo estão reunidas as disciplinas que, de acordo com suas caracterizações, procuram desenvolver conhecimentos relacionados tanto à informática básica (internet, editor de textos, planilha eletrônica, etc.) quanto aos sistemas de informações, além das disciplinas que têm como finalidade proporcionar a realização de atividades práticas em laboratório.

*e) Administração; Economia e Finanças:* este grupo contempla as disciplinas que objetivam o desenvolvimento e aprimoramento de conhecimentos ligados à Administração, tanto aquelas cujo escopo é mais amplo (Teoria Geral da Administração) quanto àquelas que abordam temas específicos, relacionados ao *marketing*, ao entendimento da cultura e do

comportamento organizacional, à gestão de pessoas, de projetos, de qualidade e de produção, à psicologia e à sociologia organizacional, entre outras. Também estão classificadas neste grupo as disciplinas que desenvolvem conteúdos que dizem respeito à Economia, micro e macro, além das disciplinas de Finanças, tanto de curto quanto de longo prazo, tais como: Teoria Econômica; Economia Brasileira; Cenários e Atualidades Econômicas; Microeconomia; Macroeconomia; Finanças Corporativas; Análise de Investimentos; e Matemática Financeira.

*f) Auditoria:* neste grupo estão reunidas as disciplinas que abordam temas ligados tanto à auditoria externa quanto interna, entre as quais se pode mencionar: Auditoria; Auditoria Empresarial; Auditoria de Tributos; Auditoria e Perícia Contábil; Auditoria Empresarial e Sistemas de Controles Internos.

*g) Recursos Humanos:* este grupo reúne as disciplinas que têm como finalidade desenvolver, exclusivamente, conhecimentos ligados às rotinas do departamento de pessoal e à legislação trabalhista e previdenciária, denominadas principalmente de “Direito Social e do Trabalho”; “Direito Trabalhista e Previdenciário” e “Gestão de Pessoas – Aspectos Contábeis”. Destaca-se que as disciplinas que contemplavam, entre outros, os conteúdos relativos à contabilização de folha de pagamento, mas que não tratavam especificamente dos cálculos trabalhistas e da legislação trabalhista e previdenciária, foram classificadas no grupo “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”.

*h) Idiomas Estrangeiros:* o grupo denominado “Idiomas Estrangeiros” reúne as disciplinas cujo objetivo é desenvolver e aprimorar conhecimentos de Inglês, Espanhol ou de outro idioma. Não foram encontradas, nas grades curriculares analisadas, disciplinas com essas características.

*i) Habilidades e Atitudes:* neste grupo estão reunidas as disciplinas que procuram desenvolver determinadas habilidades e atitudes, entre as quais se destacam aquelas voltadas ao desenvolvimento de habilidades de comunicação oral e escrita; habilidades numéricas; postura empreendedora e comportamento ético.

Neste ponto, é importante destacar que as IES podem desenvolver as habilidades e atitudes dos estudantes utilizando outros métodos que não envolvem, necessariamente, a criação de uma disciplina com essa finalidade e que estão relacionados à metodologia de

ensino empregada (ex.: seminários podem desenvolver a habilidade de comunicação). Esta é, portanto, uma limitação do método de pesquisa adotado, que não considera as atividades empreendidas pelas IES que não estejam atreladas a uma disciplina específica.

*j) Conhecimentos Diversos:* neste grupo estão classificadas as disciplinas que abordam conteúdos ligados aos conhecimentos reunidos no grupo “Conhecimentos Diversos” na análise das ofertas de emprego, sendo composto basicamente pelas disciplinas relacionadas à: Estatística e Direito Empresarial, Comercial e Societário.

*k) Experiência Profissional:* este grupo reúne as disciplinas que permitem identificar a preocupação das IES em proporcionar aos alunos o exercício de atividades com aplicação prática dos conteúdos desenvolvidos em aula, tais como Estágio Supervisionado, Seminários e Prática Interdisciplinar.

A instituição de ensino pode estimular o desenvolvimento de atividades práticas por outros meios como, por exemplo, permitindo que as horas de estágio sejam aproveitadas como “horas complementares”, ou seja, ainda que a grade curricular não contemple uma disciplina exclusivamente voltada à promoção da experiência profissional, este pode ser um aspecto considerado importante pela IES. Tal fato, contudo, não foi considerado neste estudo, que se limitou a analisar os currículos.

*l) Outros:* este grupo reúne as disciplinas optativas e de livre escolha e as atividades e créditos complementares, bem como as disciplinas relacionadas ao trabalho de conclusão de curso e aos conhecimentos que não se enquadram nos demais grupos estabelecidos, tais como: Antropologia; Ciência Atuarial; Contabilidade Pública; Contabilidade Social e Ambiental; Filosofia; Perícia Contábil; Teoria da Contabilidade e Sociologia, entre outras.

Após o enquadramento das disciplinas em cada um dos grupos definidos, foi realizada a análise das grades curriculares de forma a identificar as competências desenvolvidas pelas IES e as diferenças existentes entre elas, em função do *ranking* de prioridades e da distribuição da carga-horária.

#### 4.2.2 Competências Desenvolvidas pelas Instituições de Ensino

Após o agrupamento das disciplinas nos grupos de conhecimentos, habilidades e atitudes definidos, apurou-se a carga-horária total destinada ao desenvolvimento de cada um deles, assim como a sua representatividade, em percentual, sobre a carga-horária total do curso, definindo-se o *ranking* de prioridade das IES, no que diz respeito às qualificações desenvolvidas nos egressos, em função do tempo despendido no ensino das disciplinas contempladas em cada bloco (Tabela 45).

As IES que fazem parte da amostra não são identificadas na apresentação e análise dos dados coletados nas grades curriculares, sendo seus nomes substituídos por letras (A até I) cuja ordem não guarda qualquer relação com a seqüência apresentada no capítulo de metodologia.

**Tabela 45:** Disciplinas e Carga-horária destinada pelas IES para o desenvolvimento das qualificações requeridas pelo mercado

IES		Cont. Soc. Leg. Soc. e Trib.	Cont. Gerencial Gestão Empres.	Normas Cont. Internac.	TI	Adm. Econ. e Fin.	Auditoria	Recursos Humanos	Idiomas Estrang.	Habilid. e Atitudes	Conhec. Diversos	Exper. Profis.	Outros	Total
A	Freq. Disciplinas	6	7	1	1	6	1	2	-	4	4	3	8	43
	Carga-horária Destinada	396	504	72	72	396	72	108	-	252	288	216	756	3.132
	% s/ Carga-horária Total	12,6%	16,1%	2,3%	2,3%	12,6%	2,3%	3,4%	0,0%	8,0%	9,2%	6,9%	24,1%	100,0%
B	Freq. Disciplinas	8	5	1	1	12	1	-	-	5	3	1	12	49
	Carga-horária Destinada	480	300	60	60	720	60	-	-	300	180	60	780	3.000
	% s/ Carga-horária Total	16,0%	10,0%	2,0%	2,0%	24,0%	2,0%	0,0%	0,0%	10,0%	6,0%	2,0%	26,0%	100,0%
C	Freq. Disciplinas	10	5	-	2	8	2	1	-	6	3	2	7	46
	Carga-horária Destinada	760	380	-	152	608	152	76	-	456	228	304	584	3.700
	% s/ Carga-horária Total	20,5%	10,3%	0,0%	4,1%	16,4%	4,1%	2,1%	0,0%	12,3%	6,2%	8,2%	15,8%	100,0%
D	Freq. Disciplinas	9	8	1	2	10	2	1	-	4	2	2	11	52
	Carga-horária Destinada	612	504	72	108	648	144	72	-	180	144	144	504	3.132
	% s/ Carga-horária Total	19,5%	16,1%	2,3%	3,4%	20,7%	4,6%	2,3%	0,0%	5,7%	4,6%	4,6%	16,1%	100,0%
E	Freq. Disciplinas	10	5	-	2	11	2	1	-	2	2	1	13	49
	Carga-horária Destinada	600	300	-	90	660	120	60	-	120	120	60	870	3.000
	% s/ Carga-horária Total	20,0%	10,0%	0,0%	3,0%	22,0%	4,0%	2,0%	0,0%	4,0%	4,0%	2,0%	29,0%	1
F	Freq. Disciplinas	8	3	1	1	8	1	1	-	5	4	2	7	41
	Carga-horária Destinada	576	216	72	72	576	72	72	-	360	288	144	576	3.024
	% s/ Carga-horária Total	19,0%	7,1%	2,4%	2,4%	19,0%	2,4%	2,4%	0,0%	11,9%	9,5%	4,8%	19,0%	100,0%
G	Freq. Disciplinas	12	6	-	2	8	2	1	-	4	2	-	9	46
	Carga-horária Destinada	720	360	-	120	480	120	60	-	240	120	-	900	3.120
	% s/ Carga-horária Total	23,1%	11,5%	0,0%	3,8%	15,4%	3,8%	1,9%	0,0%	7,7%	3,8%	0,0%	28,8%	100,0%
H	Freq. Disciplinas	7	8	1	2	8	2	1	-	4	3	1	13	50
	Carga-horária Destinada	420	480	60	120	480	120	60	-	210	180	60	810	3.000
	% s/ Carga-horária Total	14,0%	16,0%	2,0%	4,0%	16,0%	4,0%	2,0%	0,0%	7,0%	6,0%	2,0%	27,0%	100,0%
I	Freq. Disciplinas	6	7	1	1	6	1	1	-	4	2	-	10	39
	Carga-horária Destinada	360	420	60	60	360	60	60	-	240	120	-	680	2.420
	% s/ Carga-horária Total	14,9%	17,4%	2,5%	2,5%	14,9%	2,5%	2,5%	0,0%	9,9%	5,0%	0,0%	28,1%	100,0%
TOTAL	Freq. Disciplinas	8,4	6,0	0,7	2,0	8,5	1,6	1,0	-	4,2	2,8	1,3	10,0	49,0
	Carga-horária Destinada	547	385	44	95	548	102	63	-	262	185	110	718	3.059
	% s/ Carga-horária Total	17,9%	12,6%	1,4%	3,1%	17,9%	3,3%	2,1%	0,0%	8,6%	6,1%	3,6%	23,5%	100,0%

Como se observa na Tabela 45, tanto o número de disciplinas quanto a proporção de carga-horária destinada ao desenvolvimento dos blocos de competências analisados diferem entre as IES. Tais diferenças são discutidas a seguir.

#### **a) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária**

No que diz respeito às disciplinas ministradas, verifica-se uma predominância daquelas cuja finalidade é desenvolver conteúdos ligados à contabilidade e legislação societária, que correspondem em média a 12,5% da carga-horária total dos cursos, enquanto, em média, 5,4% do total de horas-aula são destinados às disciplinas relacionadas à contabilidade fiscal e tributária, totalizando, em média, 17,9% da carga-horária total (APÊNDICE B).

Com relação à proporção de carga-horária preenchida por disciplinas classificadas no bloco “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, a IES “G” é aquela que destina maior carga-horária ao desenvolvimento destes conhecimentos (23,1%), seguida pelas IES “E” (20,0%) e “C” (20,5%).

A análise individual das grades curriculares demonstra que apenas uma IES (C) considera como prioritário o grupo “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, sendo que se o grupo “Outros”, que contempla disciplinas que não fazem parte do escopo desta pesquisa fosse desconsiderado, o grupo de disciplinas ligadas ao bloco seria predominante em outras duas grades curriculares (IES “F” e “G”). No *ranking* geral esse grupo de conhecimento foi identificado como sendo apenas a terceira prioridade das instituições de ensino, sendo que, em média, 17,9% da carga-horária total dos cursos é destinada ao seu desenvolvimento e aprimoramento.

#### **b) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial**

Neste grupo destacam-se as disciplinas relacionadas ao cálculo e análise de custos, que ocupam 4,5% da carga-horária total dos cursos analisados, seguidas pelas disciplinas ligadas à análise das demonstrações contábeis (2,4%) e controladoria (1,9%) (APÊNDICE B).

A IES “T” é que destina o maior percentual de horas-aula às disciplinas que formam o grupo “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, enquanto a “F” é a que apresenta a menor proporção da carga-horária formada por disciplinas desse bloco (7,1%).

No que diz respeito à importância atribuída pelas IES ao desenvolvimento de conhecimentos de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, observa-se que esse grupo representa a quarta prioridade no *ranking* geral e, embora não seja considerado

prioritário para nenhuma delas na análise individual das grades curriculares, verifica-se que se desconsiderando o grupo “Outros”, esse é o conjunto de conhecimentos prioritários para duas instituições de ensino (“A” e “T”).

#### **c) Normas Contábeis Internacionais**

Na análise do *ranking* geral de prioridades esse grupo de conhecimentos é identificado como uma das últimas prioridades das IES (11º lugar), sendo que os cursos destinam, em média, 1,4% da carga-horária total para o seu desenvolvimento. Isso ocorre porque em 6 cursos é ministrada uma disciplina relacionada à Contabilidade Internacional, enquanto em outros 3 (IES “C”; “E” e “G”) não há nas grades curriculares disciplinas cujo objetivo exclusivo seja desenvolver esse conhecimento.

Chama atenção a inexistência de disciplinas voltadas ao desenvolvimento desse conhecimento nos currículos de três instituições de ensino, especialmente diante do processo de convergência às normas internacionais que está em curso.

#### **d) Tecnologia da Informação**

Observa-se que, em média, 3,1% da carga-horária total dos cursos são destinados ao desenvolvimento e aprimoramento de conhecimentos ligados à tecnologia da informação, sendo esse grupo identificado como a nona prioridade das instituições de ensino.

As IES “C”, “H” e “G” são as que possuem o maior percentual de carga-horária preenchida por disciplinas relacionadas à TI.

Os currículos contêm, em média, 2 disciplinas que abordam conteúdos relativos à tecnologia da informação, sendo que grande parte delas tratam de temas relacionados a sistemas de informações (72,1%) e um pequena parte de conhecimentos de informática básica (27,9%) (APÊNDICE B). Infere-se, portanto, que as IES esperam que seus alunos adquiram os conhecimentos básicos antes de ingressarem no curso superior, e que os interessados em atender as exigências dos empregadores devem desenvolvê-los fora das instituições de ensino.

#### **e) Administração, Economia e Finanças**

Nesse grupo, predominam as disciplinas relacionadas à Administração, que preenchem 6,7% da carga-horária total dos cursos, seguidas pelas disciplinas de Finanças (6,1%) e Economia (5,1%), o que totaliza 17,9% (APÊNDICE B).

A proporção de disciplinas do grupo “Administração, Economia e Finanças” na composição da carga-horária total dos cursos varia entre as instituições de ensino, sendo que

enquanto a IES “B” é a que apresenta o maior percentual de carga-horária preenchida por disciplinas desse bloco (24,8%), a IES “A” apresenta o menor percentual (12,6%).

O desenvolvimento de conhecimentos ligados à “Administração, Economia e Finanças” é identificado como a segunda prioridade no *ranking* geral das IES, superando os grupos “Contabilidade Societária e Legislação Societária e Tributária” e “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”. Na IES “D” constitui o grupo de conhecimentos considerado mais importante.

Uma predominância de disciplinas voltadas ao desenvolvimento de conhecimentos que não estão relacionados diretamente à Contabilidade, mas que contribuem para que o futuro contador possa interagir com as diversas áreas organizacionais durante a realização de suas atividades, pode ser um indicativo do reconhecimento das IES sobre a necessidade de se desenvolver um perfil mais amplo que contemple além dos conhecimentos técnicos, conhecimentos que permitam ao profissional contábil atuar mais diretamente na gestão da organização.

#### **f) Auditoria**

Este grupo de conhecimentos é identificado como a oitava prioridade das instituições de ensino, sendo destinadas, em média, 102 (3,3%) horas-aula a disciplinas a ele relacionadas.

A IES “D” é a que possui a maior proporção de carga-horária preenchida por disciplinas desse grupo (4,6%), e a IES “B” apresenta o menor percentual.

#### **g) Recursos Humanos**

Este grupo contempla basicamente disciplinas relacionadas à legislação trabalhista e previdenciária e é identificado como a décima prioridade nos cursos, uma vez que apenas 2,1%, em média, da carga-horária total é preenchida por disciplinas que abordam, exclusivamente, temas relacionados à “Recursos Humanos”.

Na análise individual das grades curriculares observa-se que apenas a IES “B” não contempla em seu currículo uma disciplina voltada ao desenvolvimento de conhecimentos de rotinas trabalhistas e legislação trabalhista e previdenciária, enquanto a IES “A” é a que apresenta a maior proporção de carga-horária total preenchida por disciplinas que abordam o tema “Recursos Humanos”.

#### **h) Idiomas Estrangeiros**

Este grupo não é mencionado nas grades curriculares das IES em estudo.

### **i) Habilidades e Atitudes**

Este grupo reúne as disciplinas que, segundo suas grades curriculares, têm como finalidade desenvolver ou aprimorar uma determinada habilidade ou atitude do futuro profissional contábil, sendo que predominam aquelas relacionadas às habilidades quantitativas, que preenchem 3,7% da carga-horária total dos cursos analisados, seguidas por disciplinas que objetivam desenvolver as habilidades de comunicação oral e escrita (2,2%), comportamento ético (2,0%) e empreendedorismo (0,6%) (APÊNDICE B), ou seja, constitui a quinta prioridade das IES, pois, em média, 262 horas/aulas (8,6% da carga-horária total) são destinadas a disciplinas classificadas em “Habilidades e Atitudes”.

Observa-se que as IES reconhecem a importância do desenvolvimento de um profissional ético, empreendedor e que seja capaz de se comunicar de forma escrita e oral com os demais membros da organização, sendo que as IES “C” e “F” destinam o maior percentual de carga-horária para o desenvolvimento das disciplinas que fazem parte do bloco “Habilidades e Atitudes”. Já a IES “E”, além de ser a que possui a menor proporção de carga-horária (4,0%) voltada ao desenvolvimento e aprimoramento destas competências, não apresenta em sua grade curricular disciplinas com a finalidade de desenvolver e aprimorar a habilidade de comunicação.

O posicionamento desta IES (E) está em desacordo com a Resolução CNE/CES nº. 10/2004 que prevê que o profissional contábil deve ser capaz de elaborar pareceres e relatórios destinados aos usuários, e contraria o exposto pelos estudos de autores como Zaid e Abraham (1994), Siegel, Kusleza e Sorensen (1997), Morgan (1997), Porter e Carr (1999), Coelho (2000), Hassal *et al.* (2003), Evangelista (2005), Cardoso (2006), Ribeiro Filho *et al.* (2006), Arquero *et al.* (2007), entre outros, que identificam a importância do desenvolvimento da habilidade de comunicação oral e escrita dos contadores.

### **j) Conhecimentos Diversos**

Este grupo contempla, basicamente, disciplinas relacionadas à legislação empresarial/comercial e estatística, que preenchem respectivamente 3,5% e 2,6%, em média, da carga-horária total dos cursos analisados (APÊNDICE B), sendo identificado como a sexta prioridade na análise do *ranking* geral de prioridades das IES.

Com relação à carga-horária destinada às disciplinas, as IES “F” e “A” são as que apresentam o maior percentual (9,5% e 9,2%, respectivamente).

### **k) Experiência Profissional**

Esse grupo reúne as disciplinas de estágio supervisionado, seminários e prática profissional, que têm como objetivo promover a aplicação prática dos conteúdos desenvolvidos em aula, e constitui a sétima prioridade das instituições de ensino, que destinam, em média, 110 horas-aula, ou seja, 3,6% da carga-horária total dos cursos para disciplinas que oportunizam a “Experiência Profissional”.

As IES “G” e “I” são as únicas que não apresentam em suas grades curriculares disciplinas relacionadas à “Experiência Profissional”, enquanto a “C” é a que apresenta a maior participação desse bloco na carga-horária total do curso.

### **l) Outros**

O grupo de conhecimentos classificados como “Outros”, por incluir as disciplinas optativas, de livre escolha e atividades complementares, que correspondem a 9,4% do total da carga-horária e aquelas relacionadas à metodologia de pesquisa e elaboração do trabalho de conclusão de curso (5,1%), além das demais disciplinas que não se enquadravam nos grupos de atributos requeridos, principalmente ligadas à Contabilidade Pública (3,6%); Teoria da Contabilidade (1,9%) e Ciência Atuarial (1,3%), aparece como a primeira prioridade na análise global e também na individual de 6 IES.

Este grupo não foi analisado em termos comparativos com a demanda do mercado de trabalho, uma vez que agrega justamente as disciplinas que não fazem parte do objeto de estudo desta pesquisa.

### **4.2.3 Análise de Correspondência Múltipla**

As análises realizadas até o momento evidenciam diferenças entre a composição das grades curriculares, tanto no que se refere à proporção de carga-horária preenchida pelas disciplinas que compõem os grupos de competências desenvolvidas em cada IES (Tabela 45), quanto em relação ao *ranking* de prioridade, definido a partir da participação de cada grupo na carga-horária total do curso (Tabela 46).

**Tabela 46:** *Ranking* de prioridades das IES

<b>Competências Desenvolvidas</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>GERAL</b>
Cont. Societária, Legislação Societária e Tributária	3,5°	3°	1°	2°	3°	2°	2°	4°	3,5°	3°
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	2°	4,5°	5°	3,5°	4°	6°	4°	2,5°	2°	4°
Normas Contábeis Internacionais	10°	8,5°	11,5°	10,5°	11,5°	9,5°	11°	10°	8,5°	11°
Tecnologia da Informação	10°	8,5°	8,5°	9°	8°	9,5°	7°	7,5°	8,5°	9°
Administração, Economia, Finanças	3,5°	2°	2°	1°	2°	2°	3°	2,5°	3,5°	2°
Auditoria	10°	8,5°	8,5°	7°	6°	9,5°	7°	7,5°	8,5°	8°
Recursos Humanos	8°	11,5°	10°	10,5°	9,5°	9,5°	9°	10°	8,5°	10°
Idiomas Estrangeiros	12°	11,5°	11,5°	12°	11,5°	12°	11°	12°	11,5°	12°
Habilidades e Atitudes	6°	4,5°	4°	5°	6°	4°	5°	5°	5°	5°
Conhecimentos Diversos	5°	6°	7°	7°	6°	5°	7°	6°	6°	6°
Experiência Profissional	7°	8,5°	6°	7°	9,5°	7°	11°	10°	11,5°	7°
Outros	1°	1°	3°	3,5°	1°	2°	1°	1°	1°	1°

**Fonte:** A autora.

Com a finalidade de identificar a existência de possíveis diferenças significativas entre as prioridades de cada IES, calculou-se o Coeficiente de Concordância W de Kendall, cujo valor de 0,907 aponta que a um nível de significância de 1% (sig. 0,000) há concordância entre os *rankings* das instituições de ensino analisadas.

Contudo, considerando que existem diferenças na ordenação das prioridades estabelecidas, determinou-se a Análise de Correspondência Múltipla, a fim de demonstrar graficamente como estão relacionadas às diferentes distribuições de carga-horária em cada uma da IES, identificadas nas análises das grades curriculares.

A Tabela 47 apresenta o sumário da Análise de Correspondência Múltipla realizada, onde se observa que o qui-quadrado apurado indica a existência de uma relação entre as variáveis analisadas. Verifica-se, também, que a inércia total é de 0,086, o que significa que a correlação existente entre as variáveis é de 8,6%, refletindo que apesar de estatisticamente significativa, a correlação é fraca.

**Tabela 47:** Sumário da Análise de Correspondência Múltipla

Dimensão	Valor Singular	Inércia	Qui-Quadrado	Sig.	Proporção de Inércia		Valor Singular de Confiança	
					Justificada	Acumulada	Desvio Padrão	Correlação 2
1	0,188	0,036			0,413	0,413	0,006	-0,018
2	0,142	0,020			0,234	0,647	0,006	
3	0,115	0,013			0,152	0,799		
4	0,091	0,008			0,095	0,895		
5	0,071	0,005			0,059	0,953		
6	0,053	0,003			0,033	0,986		
7	0,031	0,001			0,011	0,997		
8	0,016	0,000			0,003	1,000		
Total		0,086	2368,878	0,000(a)	1,000	1,000		

Fonte: A autora.

(a) 80 graus de liberdade

Embora o número máximo de dimensões para análise seja 8, é utilizada a solução bidimensional, sendo que, conforme demonstrado na coluna de proporção de inércia acumulada, as dimensões 1 e 2 explicam 64,7% dos 8,6% do total de inércia (variância) explicada pelo modelo.

A análise do perfil das linhas (IES) e colunas (competências desenvolvidas), apresentadas nas Tabelas 48 e 49 evidenciam as diferenças entre as variáveis.

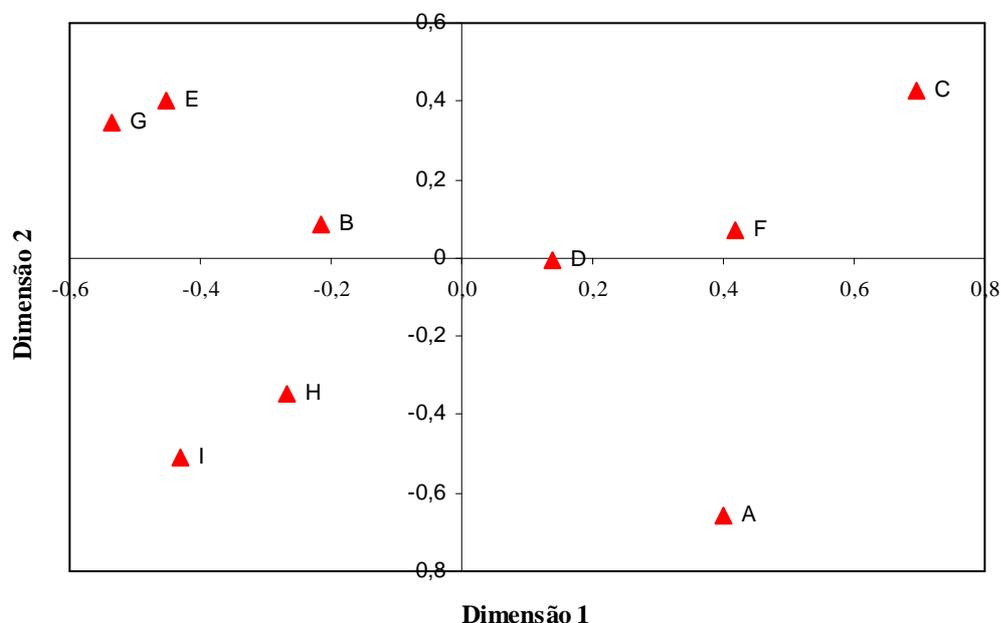
**Tabela 48:** Análise de Perfis (IES)

Variável (IES)	Perfil Médio	Contribuição Dimensão 1	Contribuição Dimensão 2
A	0,114	0,097	0,344
B	0,109	0,027	0,006
C	0,134	0,343	0,174
D	0,114	0,011	0,000
E	0,109	0,118	0,124
F	0,110	0,103	0,004
G	0,113	0,172	0,095
H	0,109	0,042	0,094
I	0,088	0,087	0,159

Fonte: A autora.

Os resultados apresentados na Tabela 48, relativos ao perfil das instituições de ensino, evidenciam que a IES “C” é a que melhor explica a variabilidade da dimensão 1, enquanto a IES “A” é a que melhor explica a variabilidade da dimensão 2, o que significa que as instituições de ensino “C” e a “A” são as que mais se distanciam das demais, no que diz

respeito à carga-horária destinada ao desenvolvimento de cada conhecimento, habilidade e atitude, como ilustrado no Gráfico 2.



**Gráfico 2:** Mapa de correspondência entre as instituições de ensino

**Fonte:** A autora.

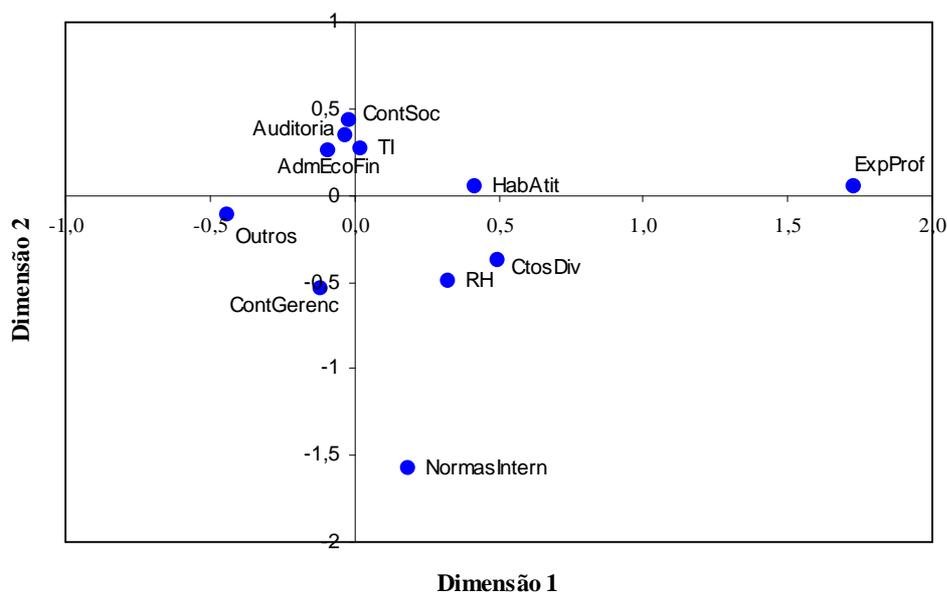
**Tabela 49:** Análise de Perfis (Competências Desenvolvidas)

Variável (Competências Desenvolvidas)	Perfil Médio	Contribuição Dimensão 1	Contribuição Dimensão 2
Cont. Societária, Legislação Societária e Tributária	0,179	0,000	0,241
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	0,126	0,009	0,256
Normas Contábeis Internacionais	0,014	0,003	0,252
Tecnologia da Informação	0,031	0,000	0,016
Administração, Economia, Finanças	0,179	0,008	0,086
Auditoria	0,033	0,000	0,028
Recursos Humanos	0,021	0,012	0,036
Habilidades e Atitudes	0,086	0,080	0,002
Conhecimentos Diversos	0,061	0,080	0,061
Experiência Profissional	0,036	0,568	0,001
Outros	0,235	0,240	0,022

**Fonte:** A autora.

Com relação ao perfil dos grupos de competências desenvolvidas, apresentados na Tabela 49, observa-se que o bloco “Experiência Profissional” é o que apresenta maior contribuição para a dimensão 1, enquanto os grupos “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”; “Normas Contábeis Internacionais” e “Contabilidade Societária, Legislação

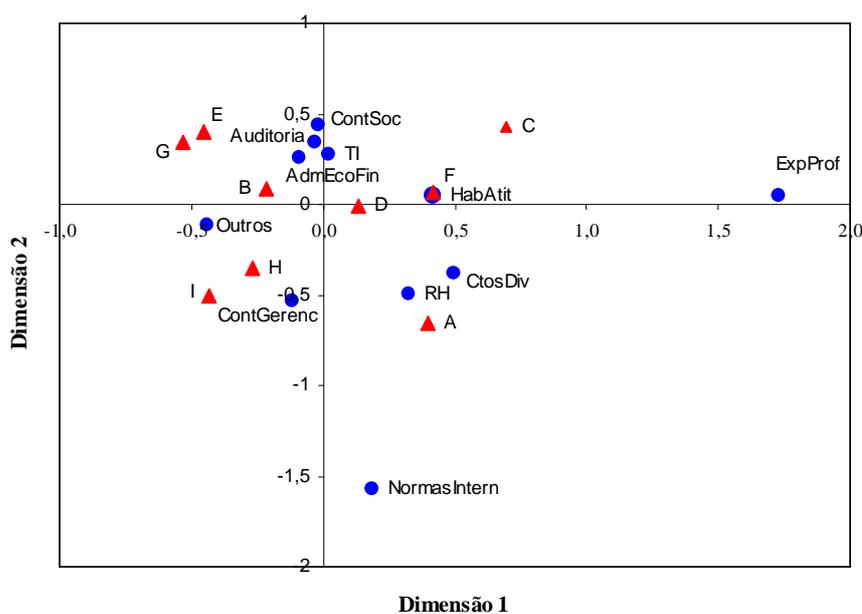
Societária e Tributária” são os que melhor explicam a variabilidade da dimensão 2. São estes grupos, portanto, que mais se diferenciam dos demais, no que diz respeito à proporção de carga-horária destinada pelas IES para o seu desenvolvimento (Gráfico 3).



**Gráfico 3:** Mapa de correspondência entre as competências desenvolvidas

**Fonte:** A autora.

As associações existentes entre as variáveis analisadas são apresentadas no Gráfico 4, no qual é possível identificar os conhecimentos, habilidades e atitudes priorizadas por cada IES, bem como as associações entre estas em função dos blocos de competências desenvolvidas.



**Gráfico 4:** Mapa de correspondência entre as IES e as competências desenvolvidas

**Fonte:** A autora.

O Gráfico 4 demonstra que o grupo “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” está mais associado às IES “C”, “G” e “E”, enquanto o bloco “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” tem maior relação com as IES “A”, “H” e “I”.

As IES “B”, “D”, “E” e “F” são as que mais se associam ao grupo “Administração, Economia e Finanças”, enquanto a “C” e a “F” apresentam a maior associação com o bloco “Habilidades e Atitudes”.

A IES “A” é a que tem maior relação com os grupos “Conhecimentos Diversos” e “Recursos Humanos”, enquanto a IES “C” a que mais se aproxima do bloco “Experiência Profissional”.

Observa-se que apesar de o cálculo do Coeficiente de Concordância W de Kendall ter indicado que não há diferenças estatisticamente significativas entre os *rankings* de prioridades, o Gráfico 4 demonstra que, em função da proporção da carga-horária destinada ao desenvolvimento de cada conhecimento, habilidade e atitude, algumas IES podem ser mais associadas com determinados blocos de competências do que outras, ainda que, conforme indica o percentual de inércia explicado pelo modelo (8,6%), a correlação entre as variáveis seja fraca.

### 4.3 COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELO MERCADO DE TRABALHO *VERSUS* COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS PELAS IES

Este tópico visa o atendimento do objetivo geral deste estudo, realizando a comparação entre as competências requeridas pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre e as desenvolvidas pelas instituições de ensino nela situadas, a fim de identificar a existência de alinhamento entre o perfil requerido pelos empregadores e o estabelecido pelas IES.

Primeiramente, realiza-se a análise dos *rankings* de prioridades dos empregadores comparativamente aos *rankings* de competências desenvolvidas por cada instituição de ensino. Em seguida, é determinada a Análise de Correspondência Múltipla, verificando-se as associações entre as necessidades do mercado de trabalho e as prioridades das IES, no que diz respeito ao perfil do profissional contábil desenvolvido.

#### **4.3.1 *Ranking* de Prioridades do Mercado de Trabalho *versus* *Ranking* de Prioridades das IES**

O *ranking* de prioridade das IES, embora tenha sido elaborado com base no conjunto de competências identificadas na análise das demandas dos empregadores, contempla os grupos “Experiência Profissional” e “Outros”, que não fazem parte do *ranking* definido com base na análise das ofertas de emprego.

Para realizar a comparação entre as competências requeridas pelo mercado de trabalho e as desenvolvidas pelas instituições de ensino, reordenou-se as prioridades das IES, excluindo-se o grupo “Outros”, enquanto ao *ranking* de prioridades do mercado foi adicionado o grupo “Experiência Profissional”.

A exclusão do grupo “Outros” deve-se ao fato de que ele foi criado com a intenção de reunir as disciplinas que visam desenvolver conhecimentos que não são objeto de análise nesse estudo, como já mencionado.

A inclusão do grupo “Experiência Profissional” no *ranking* de prioridades dos empregadores, por sua vez, está relacionada ao fato de que este foi o atributo requerido em grande parte dos anúncios de emprego (82,0%), enquanto o segundo grupo de conhecimentos

requeridos (“Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”) foi mencionado em apenas 49,8% deles.

Para fins de comparação é utilizado o *ranking* geral de prioridades do mercado de trabalho, independentemente do nível hierárquico, uma vez que o Teste de Concordância W de Kendall (Tabela 17) indicou que não há diferenças significativas entre as ordenações para os cargos de nível auxiliar, chefia e gerência.

Como base no novo conjunto de competências e da experiência profissional, os novos *rankings* de prioridades são apresentados na Tabela 50.

**Tabela 50:** Prioridades das IES *versus* Prioridades do Mercado de Trabalho

Competências / Experiência Profissional	IES										Mercado de Trabalho
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	GERAL	
Cont. Societária, Legislação Societária e Tributária	2,5 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	1,5 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	2,5 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	1 <sup>o</sup>	3,5 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	1,5 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>
Normas Contábeis Internacionais	9 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	9,5 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	8,5 <sup>o</sup>	10 <sup>o</sup>	9 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	10 <sup>o</sup>	11 <sup>o</sup>
Tecnologia da Informação	9 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	8 <sup>o</sup>	7 <sup>o</sup>	8,5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	6,5 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	8 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>
Administração, Economia, Finanças	2,5 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	1,5 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	1,5 <sup>o</sup>	2,5 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>
Auditoria	9 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	8,5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	6,5 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	7 <sup>o</sup>	7 <sup>o</sup>
Recursos Humanos	7 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	9 <sup>o</sup>	9,5 <sup>o</sup>	8,5 <sup>o</sup>	8,5 <sup>o</sup>	8 <sup>o</sup>	9 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	9 <sup>o</sup>	9 <sup>o</sup>
Idiomas Estrangeiros	11 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	11 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	11 <sup>o</sup>	10 <sup>o</sup>	11 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	11 <sup>o</sup>	8 <sup>o</sup>
Habilidades e Atitudes	5 <sup>o</sup>	3,5 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>
Conhecimentos Diversos	4 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	10 <sup>o</sup>
Experiência Profissional	6 <sup>o</sup>	7,5 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	8,5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	10 <sup>o</sup>	9 <sup>o</sup>	10,5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>

**Fonte:** A autora.

O Coeficiente T de Correlação Posto-Ordem de Kendall foi calculado para verificar se haviam diferenças entre o *ranking* de prioridades de cada instituição de ensino e as competências requeridas pelo mercado trabalho (Tabela 51).

**Tabela 51:** Coeficiente de Concordância T de Kendall para os *rankings* de prioridades

<i>Ranking</i> de prioridades das IES <i>versus</i> Prioridades do Mercado de Trabalho	Coeficiente T de Kendall	Sig.
Mercado <i>versus</i> IES A	0,283	0,236
Mercado <i>versus</i> IES B	0,334	0,171
Mercado <i>versus</i> IES C	0,537	0,023
Mercado <i>versus</i> IES D	0,397	0,097
Mercado <i>versus</i> IES E	0,305	0,205
Mercado <i>versus</i> IES F	0,350	0,149
Mercado <i>versus</i> IES G	0,366	0,130
Mercado <i>versus</i> IES H	0,267	0,267
Mercado <i>versus</i> IES I	0,177	0,469

**Fonte:** A autora.

A análise da Tabela 51 indica que o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho esta correlacionado com o da IES “C” a um nível de significância de 5% e com o da IES “D” a um nível de significância de 10%.

Com base no Teste de Kendall observa-se, então, que há um desalinhamento entre o perfil profissional requerido pelos empregadores e o desenvolvido pelas IES. As diferenças que originam este distanciamento são discutidas a seguir:

#### **a) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária**

Os conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” são identificados como a segunda prioridade do mercado de trabalho, independentemente do nível hierárquico, demonstrando que a demanda por profissionais capazes de atuar na área contábil/fiscal da organização é elevada.

O resultado que indica uma maior procura por profissionais com esse tipo de conhecimento é coerente com os apresentados por Coelho (2000) e Silva (2003), mas o fato de terem sido identificados como prioritários em todos os níveis hierárquicos destoam das conclusões das pesquisas de Brussolo (2002) e Guimarães (2006), que verificaram uma menor exigência de conhecimentos ligados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, nas vagas destinadas aos níveis mais elevados.

Na análise das grades curriculares identificou-se que este bloco de conhecimentos é a segunda prioridade no *ranking* geral, sendo considerada prioridade número um pelas IES “C” e “G”.

Observa-se, portanto, que de um modo geral há um alinhamento entre as percepções dos empregadores e educadores acerca da importância do desenvolvimento e aprimoramento de conhecimentos relacionados ao grupo “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, mas verifica-se que é pequeno o número de IES que, quando analisadas individualmente, apontam esse bloco como sendo o mais importante.

#### **b) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial**

A quinta prioridade dos empregadores está relacionada aos conhecimentos de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, apontando a importância do desenvolvimento dessa competência não apenas para os profissionais que almejam ocupar cargos em nível gerencial, mas também para aqueles que desejam preencher as vagas em nível auxiliar ou de chefia.

Verifica-se um desalinhamento ao se considerar as prioridades das IES e as identificadas na análise das demandas do mercado de trabalho, uma vez que o desenvolvimento e aprimoramento de conhecimentos relacionados à “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” aparece em terceiro lugar no *ranking* geral de prioridades das instituições de ensino, sendo que em termos de grau de importância atribuído, a IES “F” se encontra mais alinhada ao mercado.

### **c) Normas Contábeis Internacionais**

A décima primeira prioridade do mercado de trabalho identificada diz respeito aos conhecimentos de Contabilidade Internacional, que embora estejam mencionados em uma pequena quantidade de anúncios, são requeridos inclusive para os níveis auxiliares.

A análise do *ranking* geral indica um alinhamento entre as opiniões de empregadores e educadores, pois ambos apontam o desenvolvimento de conhecimentos de “Normas Contábeis Internacionais” como uma das últimas prioridades, o que permite inferir que é provável que as IES levem em consideração o fato de ainda ser pequeno o número de empresas multinacionais na região.

Cabe ressaltar, entretanto, que embora seja pequena, a procura por profissionais que conheçam contabilidade internacional existe, o que não justifica a inexistência de disciplinas relacionadas a esse bloco de conhecimentos em alguns cursos.

### **d) Tecnologia da Informação**

Os conhecimentos de “Tecnologia da Informação” são identificados como a quarta competência mais requerida pelos empregadores no contexto geral, sendo que a importância desse grupo de competências também foi apontada nos estudos de Porter e Carr (1999) e Brussolo (2002).

Nesse aspecto, há uma discrepância entre as prioridades das instituições de ensino e dos empregadores, uma vez que a análise das grades curriculares aponta este grupo como sendo a oitava prioridade no *ranking* geral, sendo que a IES “G” é a que, comparativamente às demais, considera esse grupo de conhecimentos mais importante.

A diferença entre a importância atribuída pelas IES e pelos empregadores ao desenvolvimento de conhecimentos de TI talvez possa ser explicada pelo fato de que ao mesmo tempo em que reconhecem a necessidade do futuro profissional contábil possuir esse tipo de conhecimento, evidenciado pela inclusão de pelo menos uma disciplina em suas

grades curriculares, as instituições de ensino podem considerar a carga-horária destinada suficiente.

Por outro lado, mesmo que haja certo alinhamento entre a opinião do mercado e das IES com relação à importância dos conhecimentos relacionados à TI, há diferentes opiniões sobre os conteúdos que devem ser ministrados, pois a análise do mercado de trabalho aponta uma maior demanda por profissionais com conhecimentos básicos de informática, enquanto as IES priorizam o desenvolvimento de conhecimentos ligados aos sistemas de informações contábeis. Infere-se que as IES esperam que seus alunos adquiram os conhecimentos básicos antes de ingressarem no curso superior, e que os interessados em atender as exigências dos empregadores devem desenvolvê-los fora das instituições de ensino.

O posicionamento das IES está mais alinhado aos resultados encontrados no estudo realizado por Brussolo (2002), que verificou uma maior demanda por profissionais com conhecimentos em sistemas integrados.

#### **e) Administração, Economia e Finanças**

O grupo de conhecimentos de “Administração, Economia e Finanças” aparece como a sexta prioridade do mercado de trabalho, o que indica que os profissionais da área contábil devem possuir conhecimentos de outras áreas, principalmente, para exercerem cargos de chefia e de gerência.

As instituições de ensino atribuem grande importância ao bloco “Administração, Economia e Finanças”, pois a análise das grades curriculares indica que esta é a primeira prioridade das IES em geral e de cinco instituições de ensino quando analisadas individualmente.

Desta forma, o grupo “Administração, Economia e Finanças” é mais valorizado pelas IES do que pelo mercado de trabalho, que prioriza conhecimentos ligados ao grupo “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”.

#### **f) Auditoria**

Os conhecimentos de “Auditoria” são identificados como a sétima prioridade do mercado de trabalho, sendo mencionados em uma quantidade significativamente inferior de anúncios, se comparado com as cinco primeiras prioridades.

Observa-se certo alinhamento entre as necessidades dos empregadores e o posicionamento das IES, pois estas também apontam o grupo de conhecimentos “Auditoria” como a sétima prioridade no *ranking* geral.

### **g) Recursos Humanos**

Conhecimentos em “Recursos Humanos” figuram como a nona prioridade do mercado de trabalho, indicando que as atividades relacionadas ao cálculo da folha de pagamento e demais rotinas trabalhistas não são identificadas pelo mercado de trabalho com as atividades contábeis realizadas nas empresas.

Há uma proximidade de posicionamento com relação ao grau de importância atribuído pelo mercado de trabalho e pelas IES ao desenvolvimento de conhecimentos ligados à “Recursos Humanos”, uma vez que estas também o reconhecem como a nona prioridade, embora uma delas sequer o tenha mencionado em sua grade curricular.

### **h) Idiomas Estrangeiros**

A oitava prioridade do mercado de trabalho se refere ao conhecimento de outro idioma. Apesar de não ter sido identificado como um dos grupos mais relevantes, a exigência de conhecimentos de outros idiomas, em todos os níveis hierárquicos, reforça a idéia de que o mercado de trabalho espera que o profissional contábil não possua apenas conhecimentos técnicos.

A inexistência de disciplinas do grupo “Idiomas Estrangeiros” nas grades curriculares revela um desalinhamento entre o posicionamento das IES e dos empregadores.

O fato de as instituições de ensino reconhecerem a importância em formar um profissional com um amplo conjunto de competências, como evidenciado na análise dos demais grupos de conhecimentos realizada até o momento, mas não apresentarem em suas grades curriculares disciplinas voltadas ao desenvolvimento de conhecimentos de idiomas estrangeiros, pode ser explicado tanto pela possibilidade das IES ainda não terem identificado essa demanda do mercado de trabalho, como pelo entendimento de que esse não é necessário no curso de Ciências Contábeis.

Seja qual for o motivo, observa-se que assim como ocorre com os conhecimentos de informática básica, os conhecimentos de idiomas estrangeiros devem ser desenvolvidos fora do curso de graduação em Ciências Contábeis.

### **i) Habilidades e Atitudes**

Como terceira prioridade do mercado de trabalho aparece o grupo que reúne diversas “Habilidades e Atitudes”, o que permite inferir que os profissionais devem desenvolver competências que transcendam os conhecimentos técnicos, como apontado por diversos

autores (SIEGEL; KULESZA, 1996; ZAROWIN, 1997; PORTER; CARR, 1999; SIQUEIRA, SOLTELINHO, 2001; BRUSSOLO, 2002; MOHAMED; LASHINE, 2003; BOLT-LEE; FOSTER, 2003; EVANGELISTA, 2005; GUIMARÃES, 2006), entre outros.

O desenvolvimento de habilidades e atitudes, principalmente daquelas que permitem que o profissional contábil interaja com as demais áreas organizacionais (comunicação, relacionamento interpessoal, etc.) e desempenhe o papel de líder (liderança, coordenação de equipes, etc.), são requeridas inclusive dos profissionais que pretendem ocupar vagas destinadas aos níveis auxiliares, indicando a necessidade do desenvolvimento e aprimoramento destes atributos já no início da carreira profissional.

Observa-se, em relação a este grupo (Habilidades e Atitudes), que existe um alinhamento entre o posicionamento do mercado de trabalho e das IES, pois a análise das grades curriculares o aponta como a quarta prioridade no *ranking* geral e a terceira prioridade para as IES “C” e “F”, quando analisadas individualmente.

#### **j) Conhecimentos Diversos**

Os conhecimentos contemplados no grupo “Conhecimentos Diversos” representam a décima prioridade do mercado de trabalho, o que era esperado, afinal apenas uma pequena quantidade de conhecimentos foram nele agrupados.

Já para as IES, o bloco “Conhecimentos Diversos” é identificado como a quinta prioridade no *ranking* geral.

As diferenças nas opiniões das IES e do mercado talvez possam ser explicadas pelo fato de que, na visão dos empregadores, o contador desempenha atividades que não requerem conhecimentos de legislação empresarial/comercial e estatística, agrupadas nesse bloco, enquanto as instituições de ensino, provavelmente perseguindo o objetivo de formar um profissional contábil com um amplo conjunto de competências, optam pela inserção de disciplinas que abordam estes temas em seus currículos.

#### **k) Experiência Profissional**

Além de demandar profissionais com uma ampla gama de competências, o mercado de trabalho da RMPA também requer profissionais que possuam experiência profissional. Esta, embora não possa ser classificada como conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos, é identificada como um atributo valorizado pelo mercado, sendo a primeira prioridade no *ranking* analisado.

Tal resultado indica que há um desalinhamento entre as posições dos educadores e dos empregadores, pois no *ranking* das IES o grupo “Experiência Profissional” é identificado como a sexta prioridade, sendo que as IES “G” e “I” não apresentam disciplinas relacionadas a esses grupos em suas grades curriculares.

Ressalta-se que a definição do grau de importância atribuído pelas instituições de ensino à prática profissional fica prejudicada pelo fato de que elas podem estar adotando outros meios para promover a realização de atividades práticas pelos estudantes, não observáveis no exame dos currículos. Não obstante, há IES que reconhecem a importância do exercício de atividades práticas para a formação do egresso, inserindo em seus currículos pelo menos uma disciplina relacionada ao tema.

#### **4.3.2 Análise de Correspondência Múltipla**

A análise do *ranking* de competências desenvolvidas pelas IES, comparativamente ao *ranking* de competências requerido pelo mercado de trabalho para contadores na RMPA, demonstra que existe certo desalinhamento entre o que é considerado prioritário pelas instituições de ensino e pelos empregadores, sendo que apenas os *rankings* das IES “C” e “D” apresentam correlação com o *ranking* do mercado.

A lacuna existente entre as demandas do mercado e a formação ofertada pelas instituições de ensino também pode ser observada na Análise de Correspondência Múltipla realizada.

Na Tabela 52, apresenta-se o sumário da análise, onde se verifica que o qui-quadrado apurado aponta uma relação entre as variáveis analisadas. Observa-se, também, que a inércia total é de 0,188, indicando que a correlação entre as variáveis é de 18,8%, o que reflete a existência de uma correlação fraca, ainda que significativa.

**Tabela 52:** Sumário da Análise de Correspondência

Dimensão	Valor Singular	Inércia	Qui-Quadrado	Sig.	Proporção de Inércia		Valor Singular de Confiança	
					Justificada	Acumulada	Desvio Padrão	Correlação 2
1	0,350	0,122			0,651	0,651	0,007	-0,021
2	0,162	0,026			0,140	0,791	0,006	
3	0,135	0,018			0,097	0,888		
4	0,097	0,009			0,050	0,937		
5	0,083	0,007			0,037	0,974		
6	0,051	0,003			0,014	0,988		
7	0,032	0,001			0,006	0,993		
8	0,031	0,001			0,005	0,998		
9	0,018	0,000			0,002	1,000		
Total		0,188	4581,044	0,000(a)	1,000	1,000		

**Fonte:** A autora.

(a) 90 graus de liberdade

A relação entre as variáveis é analisada a partir de uma solução bidimensional, sendo que, conforme demonstrado na coluna proporção da inércia acumulada, as dimensões 1 e 2 explicam 79,1% dos 18,8% do total da inércia (variância) explicada pelo modelo.

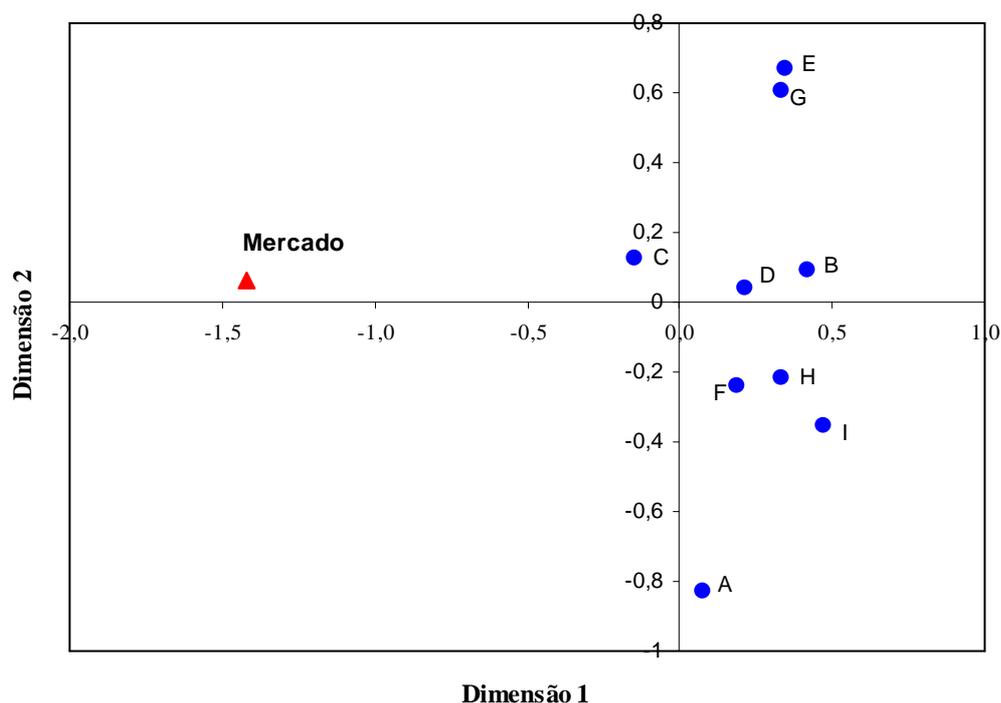
A análise do perfil das linhas (IES/Mercado) e colunas (competências requeridas/desenvolvidas), apresentadas nas Tabelas 53 e 54 evidenciam as diferenças e relações existentes.

**Tabela 53:** Análise de Perfis (IES)

Variável (IES/Mercado)	Perfil Médio	Contribuição Dimensão 1	Contribuição Dimensão 2
A	0,097	0,002	0,415
B	0,091	0,046	0,005
C	0,128	0,008	0,012
D	0,108	0,015	0,001
E	0,087	0,030	0,239
F	0,100	0,011	0,036
G	0,091	0,029	0,206
H	0,090	0,028	0,026
I	0,071	0,046	0,056
Mercado de Trabalho	0,137	0,786	0,003

**Fonte:** A autora.

Os resultados apresentados na Tabela 53, relativos aos perfis das instituições de ensino e do mercado, evidenciam que o mercado de trabalho representa o ponto de maior explicação da variabilidade da dimensão 1, enquanto a IES “A” é aquela que melhor explica a variabilidade da dimensão 2, indicando que estas são as variáveis que mais se distanciam das demais IES, no que diz respeito aos grupos de competências desenvolvidos (Gráfico 5).



**Gráfico 5:** Mapa de correspondência entre as instituições de ensino e o mercado

**Fonte:** A autora.

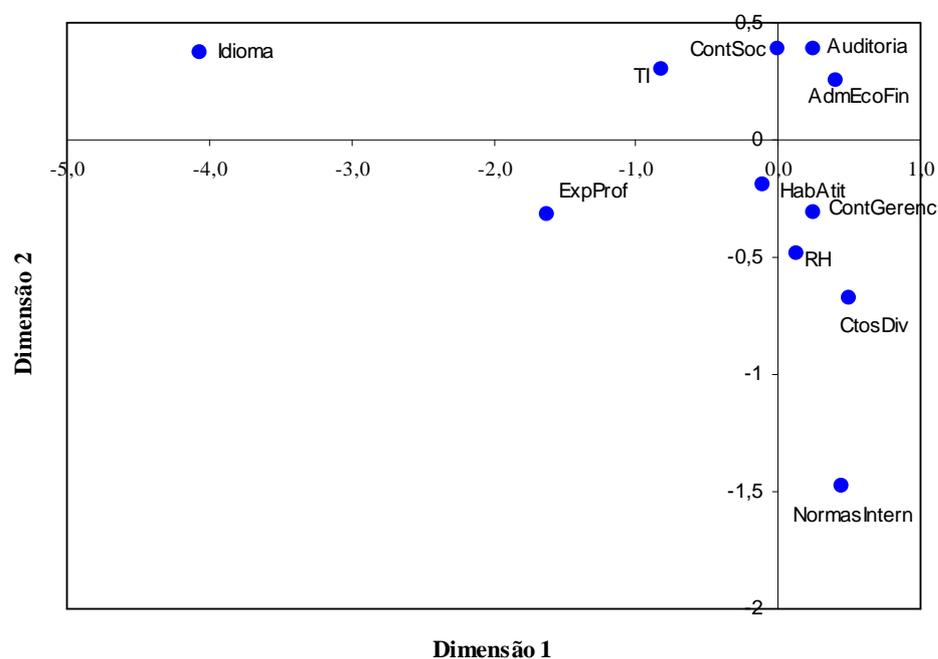
**Tabela 54:** Análise de Perfis (Competências Desenvolvidas/Competências Requeridas)

Variável (Competências Desenvolvidas)	Perfil Médio	Contribuição Dimensão 1	Contribuição Dimensão 2
Cont. Societária, Legislação Societária e Tributária	0,234	0,000	0,217
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	0,157	0,028	0,091
Normas Contábeis Internacionais	0,017	0,010	0,234
Tecnologia da Informação	0,051	0,099	0,028
Administração, Economia, Finanças	0,215	0,104	0,086
Auditoria	0,041	0,007	0,038
Recursos Humanos	0,026	0,001	0,037
Idiomas Estrangeiros	0,003	0,155	0,003
Habilidades e Atitudes	0,114	0,004	0,025
Conhecimentos Diversos	0,070	0,051	0,195
Experiência Profissional	0,072	0,542	0,046

**Fonte:** A autora.

A Tabela 54, que apresenta o perfil dos grupos de competências requeridas/desenvolvidas, demonstra que o grupo “Experiência Profissional” e “Idiomas Estrangeiros” são aqueles que apresentam maior contribuição para a dimensão 1, enquanto o grupo “Normas Contábeis Internacionais” é aquele que melhor explica a variabilidade da dimensão 2, o que significa que estes três grupos são os que mais se diferenciam dos demais,

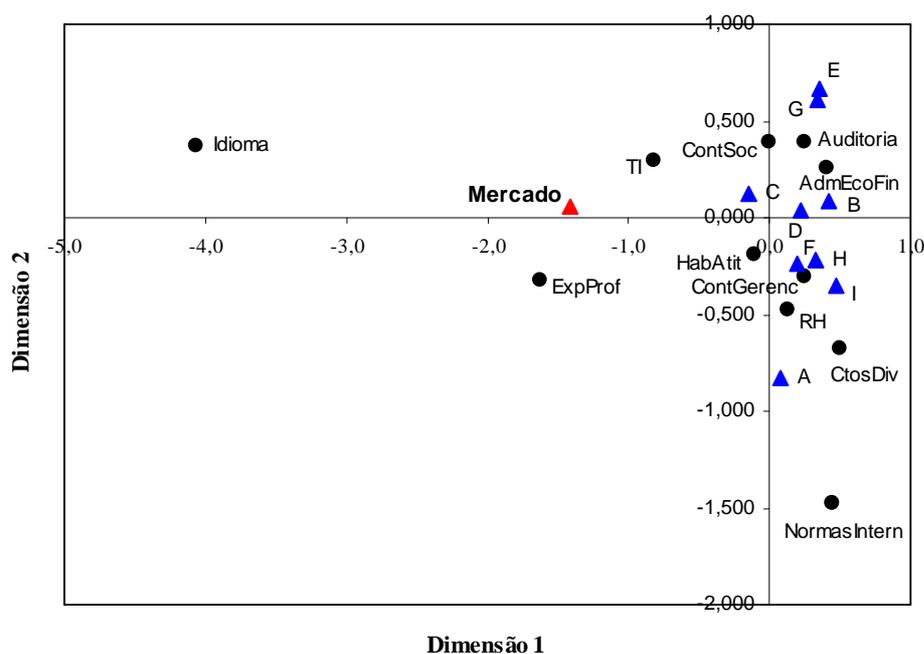
no que diz respeito à importância que lhes é atribuída pelas IES e pelo mercado trabalho (Gráfico 6).



**Gráfico 6:** Mapa de correspondência entre as competências requeridas/desenvolvidas

**Fonte:** A autora.

As relações entre as variáveis analisadas são apresentadas no Gráfico 7, no qual é possível identificar as associações entre o mercado e as instituições de ensino em função dos blocos de competências requeridos/desenvolvidos.



**Gráfico 7:** Mapa de correspondência entre o mercado de trabalho, IES e competências requeridas/desenvolvidas

**Fonte:** A autora.

A representação gráfica da relação entre as instituições de ensino e o mercado de trabalho para contadores na RMPA demonstra que existe um distanciamento entre este e as IES quando a relação é medida em função da importância atribuída a cada um dos blocos de competências analisados, assim como o cálculo do Coeficiente T de Correlação Posto-Ordem de Kendall havia indicado.

Embora a correlação existente entre as variáveis analisadas não seja acentuada, ou seja, embora as IES e o mercado não possam ser claramente associados a um ou mais competências, o Gráfico 7 evidencia que algumas competências estão mais associadas às necessidades do mercado de trabalho (demanda) do que ao currículo das IES (oferta), como é o caso dos conhecimentos em “Tecnologia da Informação” e “Idiomas Estrangeiros” e o grupo “Habilidades e Atitudes”, além da “Experiência Profissional”, sendo estes os principais grupos que explicam o distanciamento entre mercado e instituições de ensino.

De forma semelhante ao Teste Kendall, na Análise de Correspondência Múltipla se observa que a IES que mais se aproxima do mercado de trabalho é a “C”, o que se explica pelo fato de que ela, quando comparada às demais, é a que atribui maior grau de importância à “Experiência Profissional” (primeira prioridade dos empregadores). Adicionalmente, esta IES prioriza o desenvolvimento de conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária,

Legislação Societária e Tributária”, que figura como a segunda prioridade do mercado, e, assim como os empregadores, tem como terceira prioridade o grupo “Habilidades e Atitudes”.

As demais IES, além de se encontrarem distantes do mercado de trabalho porque não estão associadas aos grupos mais identificados com a demanda dos empregadores, apresentam prioridades diferentes destes, principalmente no que diz respeito à importância atribuída aos grupos “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e “Administração, Economia e Finanças”.

As IES “F”, “H” e “J” são as que mais se associam aos conhecimentos ligados à “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, que é apenas a quinta prioridade do mercado de trabalho, enquanto as IES “B”, “D”, “E” e “G” estão mais relacionadas ao bloco “Administração, Economia e Finanças”, que figura em sexto lugar no *ranking* de prioridades do mercado.

Verifica-se, então, que com exceção do grupo “Idiomas Estrangeiros”, as instituições de ensino contemplam em suas grades curriculares disciplinas voltadas ao desenvolvimento do conjunto de competências demandadas pelo mercado, mas de um modo geral existe certo desalinhamento entre as exigências dos empregadores e a formação definida pelas instituições de ensino, sendo que este pode ser explicado por duas razões distintas.

Primeiramente, o desalinhamento ocorre porque as IES destinam uma menor carga-horária ao desenvolvimento e aprimoramento de certas competências valorizadas pelo mercado, como é o caso dos conhecimentos em “Tecnologia da Informação” e das “Habilidades e Atitudes”, além de ofertarem poucas disciplinas que visam à promoção da aplicação prática do conteúdo ensinado (“Experiência Profissional”).

Em segundo lugar, o desalinhamento pode ser explicado pela “diferença de foco” existente entre o ensino ofertado pelas IES e as necessidades do mercado, pois no primeiro se verifica a predominância de disciplinas voltadas à preparação de um profissional multidisciplinar, capaz de atuar na área contábil e em outras áreas organizacionais, participando da gestão da empresa, enquanto os empregadores, embora requeiram um profissional com um amplo conjunto de competências, atribuem maior importância aos conhecimentos relacionados à contabilidade societária e fiscal.

Embora os dados analisados não ofereçam subsídios para conclusões acerca dos motivos que levam as IES a ofertarem uma menor quantidade de disciplinas do grupo “Tecnologia da Informação”, “Habilidades e Atitudes” e “Experiência Profissional”, acredita-se que isto ocorre em função de que os conhecimentos de TI, principalmente os de informática básica requeridos pelo mercado, podem ser desenvolvidos fora do âmbito do

curso de graduação em Ciências Contábeis, e de que as habilidades e atitudes, bem como a experiência profissional, podem ser contempladas pelos cursos de outra maneira que não necessariamente por meio de disciplinas específicas.

Já a maior oferta de disciplinas ligadas à contabilidade gerencial e à administração, economia e finanças reflete, de fato, uma diferença entre as percepções das instituições de ensino e do mercado de trabalho, no que diz respeito ao perfil do profissional contábil. Infere-se, portanto, que esta “diferença de foco” é a principal causa do desalinhamento constatado entre demanda (mercado) e oferta (IES).

## 5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

### 5.1 CONCLUSÃO

Por meio deste estudo buscou-se investigar a aderência existente entre a demanda do mercado de trabalho e a formação oferecida pelos cursos de graduação em Ciências Contábeis da Região Metropolitana de Porto Alegre, no que diz respeito às competências do profissional contábil.

Para tanto, foram analisadas 939 ofertas públicas de emprego divulgadas no jornal Zero Hora e no *site* de recolocação profissional *Manager*, além das grades curriculares e caracterizações das disciplinas ministradas em 9 cursos de graduação em Ciências Contábeis situadas na RMPA.

A análise das ofertas de emprego apontou a procura por profissionais com experiência prévia e com um amplo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, classificadas em dez grupos distintos: (a) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária; (b) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; (c) Normas Contábeis Internacionais; (d) Tecnologia da Informação; (e) Administração, Economia e Finanças; (f) Auditoria; (g) Recursos Humanos; (h) Idiomas Estrangeiros; (i) Habilidades e Atitudes e (j) Conhecimentos Diversos.

Isso significa que para atender as expectativas do mercado de trabalho e manter-se competitivo, o contador deve, além de dominar a técnica contábil, desenvolver e aprimorar habilidades e atitudes relacionadas à capacidade de liderança e de trabalho em equipe, proatividade, entre outras, bem como conhecer as áreas de tecnologia da informação, contabilidade gerencial, administração, economia, finanças, auditoria, idiomas, recursos humanos e contabilidade internacional.

Por outro lado, embora demonstrem a exigência por um conjunto de competências que transcendem os conhecimentos tradicionalmente relacionados à Contabilidade (societária e fiscal), inclusive para os cargos de nível operacional, os resultados encontrados revelam uma elevada demanda por profissionais com conhecimentos que compõem o grupo “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” e que possuam experiência profissional prévia, sendo estes atributos os mais valorizados pelo empregador.

A demanda por profissionais com experiência anterior era esperada nas vagas destinadas aos níveis hierárquicos mais elevados, mas também foi identificada como uma exigência presente em grande parte das ofertas para os cargos de níveis auxiliares. Isso pode ser explicado pelo fato de que talvez os empregadores não tenham interesse em investir no treinamento ou aperfeiçoamento de seus funcionários, ou pode ser um indicativo de que, na percepção do mercado de trabalho, a formação recebida nos cursos de graduação é insuficiente e deve ser complementada pelos conhecimentos adquiridos com a prática.

Com relação à formação definida pelas instituições de ensino, verificou-se que com exceção do bloco “Idiomas Estrangeiros”, todas as demais competências requeridas pelo mercado de trabalho, além da oportunidade de aplicação prática dos conteúdos ensinados, estão contempladas nas grades curriculares, ou seja, os conhecimentos, as habilidades e as atitudes demandados pelos empregadores são desenvolvidos pelas IES.

Observou-se, contudo, que as prioridades estabelecidas pelas IES diferem das identificadas na análise das demandas dos empregadores. O Coeficiente T de Correlação Posto-Ordem de Kendall, calculado para verificar a correlação entre os *rankings* de prioridades de cada instituição de ensino e do mercado de trabalho, apontou que a um nível de significância de 5% apenas a IES “C” está alinhada com o mercado, no que diz respeito à ordem de importância atribuída a cada grupo de competências.

A Análise de Correspondência Múltipla também evidenciou o distanciamento entre o mercado e as instituições de ensino, apontando a IES “C” como aquela que mais se aproxima do mercado de trabalho. Entre os fatores relacionados à lacuna existente entre as competências requeridas e as desenvolvidas, identificou-se a pequena carga-horária destinada pelas IES às disciplinas classificadas nos grupos “Tecnologia da Informação”, “Habilidades e Atitudes” e “Experiência Profissional”, além da predominância de disciplinas ligadas aos grupos “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” e “Administração, Economia e Finanças”, que são apenas a quinta e a sexta prioridade dos empregadores, respectivamente.

Os resultados desta pesquisa são coerentes com os apresentados nos estudos de Zaid e Abraham (1994), Morgan (1997), Siegel, Kusleza e Sorensen (1997), Albrecht e Sack (2000), Coelho (2000), Hassal *et al.* (2003), Cheibub (2003), Evangelista (2005), Padoan e Clemente (2006), Ribeiro *et al.* (2007), Marques *et al.* (2007) e Almeida e Faverin (2007), que concluíram que havia certo desalinhamento entre as demandas do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas IES.

Embora não tenha sido possível identificar porque grande parte das IES pesquisadas, diferentemente do mercado de trabalho, não reconhece como prioridade o desenvolvimento de

conhecimentos que dizem respeito à contabilidade societária e tributária, pode-se supor que os cursos estão voltados à formação do “novo perfil” profissional divulgado na literatura, que apresenta o contador como um profissional que deve possuir um conjunto de competências que vai além dos conhecimentos técnicos.

Deve-se levar em consideração que os egressos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis, cujas grades curriculares foram analisadas, ingressarão no mercado de trabalho dentro de quatro anos ou mais, sendo que é possível que neste período a percepção dos empregadores sobre a atuação do profissional contábil nas empresas se modifique, ou seja, que o contador deixe de ser visto como alguém capaz de realizar apenas operações de “débito” e “crédito” e cálculo de impostos, mas que seja capaz de desempenhar tarefas mais ligadas à gestão da empresa, que demandam também conhecimentos de contabilidade gerencial e gestão empresarial, assim como de administração, economia e finanças. Neste caso, a tendência é de que o desalinhamento entre as necessidades do mercado de trabalho e formação definida pelas instituições de ensino seja amenizado.

Independentemente disso e considerando-se apenas os resultados encontrados nesta pesquisa, infere-se que embora as instituições de ensino contemplem em suas grades curriculares disciplinas voltadas ao desenvolvimento e aprimoramento das competências requeridas pelo mercado, existe certo desalinhamento em função do foco dado pelos cursos, uma vez que os empregadores ainda requerem profissionais com conhecimentos de contabilidade societária e fiscal, enquanto as IES procuram estimular o desenvolvimento de um perfil mais amplo e gerencial. Em outras palavras, os resultados indicam que existe uma aderência relativa entre o ensino ofertado pelas IES e as demandas do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

Este estudo identificou um desalinhamento entre as demandas do mercado de trabalho e a formação do profissional contábil definida pelas instituições de ensino, com base na análise dos dados coletados das ofertas de emprego e das grades curriculares dos cursos de Ciências Contábeis, sem que contatos diretos com educadores ou empregadores tivessem sido realizados e sem que a percepção de outros *stakeholders* do ensino contábil fosse considerada.

Tal fato permite que se recomende que os resultados encontrados nesta pesquisa sejam analisados por meio, por exemplo, de entrevistas com empregadores e educadores, para que além de identificar a existência de aderência entre a demanda e a oferta, seja possível identificar as suas causas a partir do ponto de vista dos entrevistados.

Pesquisas que investiguem a percepção dos egressos dos cursos de Ciências Contábeis acerca da formação recebida nas IES também são sugeridas, pois podem ser fonte importante para a implementação de melhorias no processo de ensino.

Adicionalmente, recomenda-se que seja realizada uma investigação sobre as causas da elevada procura por profissionais com experiência profissional requerida pelo mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre.

## REFERÊNCIAS

AECC – Accounting Education Change Commission. **The Accounting Education Change Commission: its history and impact**. Sarasota, 1999. Disponível em: <<http://aaahq.org/aecc/history/cover.htm>> Acesso em: 1 dez. 2006.

AGGESTAM, Caroline. Towards a global accounting qualification? A report from the 16<sup>th</sup> Session of the ISAR Group of the UN Palais de Nations, Geneva, 17-19 February 1999. **The European Accounting Review**, v. 8, n.4, dez. 1999, p. 805-813.

AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. **History of the AICPA**. Disponível em: <<http://www.aicpa.org/About+the+AICPA/Understanding+the+Organization/History+of+the+AICPA.htm>> Acesso em: 29 set. 2008b.

AICPA – American Institute of Certified Public Accountants. **The AICPA Core Competency Framework for Entry into the Accounting Profession**. New York, 1999. Disponível em: <<http://www.aicpa.org/edu/func.htm>> Acesso em: 3 jan. 2008a.

ALBRECHT, W. Steve; SACK, Robert J. Accounting education: charting the course through a perilous future. **Accounting Education Series**, n.16, 2000.

ALMEIDA, Fábio S. e; FAVARIN, Antonio M. Sistemas de Informações Gerenciais – o ambiente empresarial e o perfil do profissional de contabilidade. In: **7º Congresso USP de Contabilidade e Controladoria**. São Paulo, 2007.

ANDRADE, Guy Almeida. Profissão Contábil no Brasil: primórdios, perspectivas e tendências. **Revista de Contabilidade CRC-SP**, São Paulo, n.23, mar. 2003, p. 20-32.

ARENS, Alvin A.; ELDER, Randal J. Perspectives on Auditing Education after Sarbanes-Oxley. **Issues in Accounting Education**, v.21, n.4, nov. 2006, p. 345-362.

ARQUERO, *et al.* Accounting students and communication apprehension: a study of Spanish and UK students. **European Accounting Review**, v.16, n.2, jul. 2007, p. 299-322.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS – ANPCONT. **I Congresso ANPCONT**. Disponível em: <<http://www.furb.br/congressoanpcont/>>. Acesso em: 15 jan. 2008.

BANCO CENTRAL DO BRASIL - BACEN, Resolução BACEN nº. 3.198 de 27 de maio de 2004. Altera e consolida a regulamentação relativa à prestação de serviços de auditoria independente para as instituições financeiras, demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil e para as câmaras e prestadores de serviços de compensação e de liquidação. Disponível em: <<http://www.cnb.org.br/CNBV/resolucoes/res3198-2004.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2007.

BARBOSA, Manoel. **Introdução à pesquisa: métodos e técnicas**. Rio de Janeiro: Científica, 1980.

BOLT-LEE, Cynthia; FOSTER, Sheila D. The Core Competence Framework: a new element in the accounting call for accounting education change in the United States. **Accounting Education**, v.12, n.1, mar. 2003, p. 33-47.

BRASIL, Lei Complementar Federal nº. 14, de 8 de junho de 1973. Estabelece as regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Curitiba, Belém e Fortaleza. In: SENADO FEDERAL. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp14.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp14.htm)>. Acesso em: 7 mai. 2007.

BRASIL, Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. In: SENADO FEDERAL. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

BRASIL, Lei nº. 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. In: SENADO FEDERAL. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm)>. Acesso em: 7 mai. 2007.

BRASIL. LDB. Lei nº. 9.324, de 20 de novembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. In: SENADO FEDERAL. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 1996. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/Pagina Documentos.action>>. Acesso em: 12 nov. 2006.

BRASIL. Lei nº. 9.131, de 24 de novembro de 1995. Altera dispositivos da Lei nº. 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e dá outras providências. In: SENADO FEDERAL. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 1995. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L9131.htm>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

BRASIL. Resolução CNE/ CES nº. 10, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Nacionais Curriculares para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. In: CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – CÂMARA DE

EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 2004. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2006.

BRASIL. Resolução CNE/ CES nº. 184, de 10 de julho de 2006. Retificação do Parecer CNE/CES nº. 319/2004, referente à carga horária mínima dos cursos de graduação, bacharelado, na modalidade presencial. In: **CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – Legislação Republicana Brasileira**. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pces0184\\_06.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pces0184_06.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2006.

BRUSSOLO, Fábio. **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**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2002.

CALIJURI, Mônica S. S. *Controller – O perfil atual e a necessidade do mercado de trabalho*. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, n.150, nov./dez. 2004, p. 38-53.

CAPACCHI, Maristela *et al.* A prática do ensino contábil no Estado do Rio Grande do Sul: uma análise da grade curricular frente às exigências legais e necessidades acadêmicas. In: **I Congresso ANPCONT**. Gramado, 2007.

CARDOSO, Jorge L.; SOUZA, Marcos A. de; ALMEIDA, Lauro B. de. Perfil do Contador na atualidade: um estudo exploratório. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo, v.3, n.3, set./dez. 2006, p. 275-284.

CARDOSO, Ricardo Lopes. **Competências do Contador: um estudo empírico**. Tese (doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

CARR, Shirley; CHUA, Frances; PERERA, Hector. University accounting curricula: perceptions of alumni group. **Accounting Education**, v.13, n.1, mar. 2004, p. 51-67.

CHEIBUB, Theocrito Pereira. **Currículos plenos dos cursos de graduação em Ciências Contábeis: uma análise das grades curriculares recentes**. Dissertação (mestrado). Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis da UnB, UFPB, UFPE e UFRN, Brasília, 2003.

CHURCHMAN, Rosalind; WOODHOUSE, David. The influence of professional and statutory bodies on professional school within the New Zealand tertiary institutions. **Quality in Higher Education**, v.5, n.3, 1999, p. 211-226.

COELHO, Cláudio U. F. **O ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho: uma análise no município do Rio de Janeiro**. Dissertação (mestrado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

CONOVER, Teresa L.; SALTER, Stephen; PRICE, John E. International accounting education: a comparison of course syllabi and CFO preferences. **Issues in Accounting Education**, v.9, n.2, Fall, 1994, p. 259-270.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM, Instrução CVM nº. 308 de 14 de maio de 1999. Dispõe sobre o registro e o exercício da atividade de auditoria independente no âmbito do mercado de valores mobiliários, define os deveres e as responsabilidades dos administradores das entidades auditadas no relacionamento com os auditores independentes, e revoga as Instruções CVM nº. 216 de 29 de junho de 1994, e nº. 275 de 12 de março de 1998. Disponível em: < <http://www.cvm.gov.br/>>. Acesso em: 22 jan. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Exame de Suficiência**. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=46>>. Acesso em: 23 mai. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Jornal do CFC**, Brasília, n.82, ano 9, mar./jun. 2006.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC, **Resolução CFC nº. 1.074** de 23 de junho de 2006. Dá nova redação à NBC P 4 – Norma para a Educação Profissional Continuada. Disponível em: <[http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES\\_1074.doc](http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_1074.doc)>. Acesso em: 14 mai. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC, **Resolução CFC nº. 529** de 23 de janeiro de 1981. Dispõe sobre as Normas Brasileiras de Contabilidade. Disponível em: <[http://cfcspw.cfc.org.br/resolucoes\\_cfc/RES\\_529.DOC](http://cfcspw.cfc.org.br/resolucoes_cfc/RES_529.DOC)>. Acesso em: 7 mai. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC, **Resolução CFC nº. 560** de 28 de outubro de 1983. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-Lei nº. 9.295, de 27 de maio de 1946. Disponível em: <[http://cfcspw.cfc.org.br/resolucoes\\_cfc/RES\\_560.DOC](http://cfcspw.cfc.org.br/resolucoes_cfc/RES_560.DOC)>. Acesso em: 14 mai. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC, **Resolução CFC nº. 853** de 28 de julho de 1999. Institui o Exame de Suficiência como requisito para obtenção de Registro Profissional em CRC.: <[http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES\\_853.doc](http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_853.doc)>. Acesso em: 14 mai. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC, **Resolução CFC n.º. 898** de 22 de fevereiro de 2001. Altera o § 1º do art. 3º, da Resolução CFC n.º. 560/83. Disponível em: <[http://cfcspw.cfc.org.br/resolucoes\\_cfc/RES\\_898.DOC](http://cfcspw.cfc.org.br/resolucoes_cfc/RES_898.DOC)>. Acesso em: 14 mai. 2007.

COOPER, Philip. Adapting management accounting knowledge needs to functional and economic change. **Accounting Education: an international journal**, v.15, n.3, set. 2006, p. 287-300.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES, **Relação de Cursos Recomendados e Reconhecidos**. Disponível em: <<http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/ProjetoRelacaoCursosServlet?acao=pesquisarIes&codigoArea=60200006&descricaoArea=CI%20CANCIAIS+SOCIAIS+APLICADAS+&descricaoAreaConhecimento=ADMINISTRA%C7%C3O&descricaoAreaAvaliacao=ADMINISTRA%C7%C3O%2C+CI%20CANCIAIS+CONT%20C1BEIS+E+TURISMO.>> Acesso em: 28 dez.2008.

DALL'ALBA, Gloria; SANDBERG, Jorgen. Educating for competence in professional practices. **Instrucional Science**. V. 24, 1996, p. 411-437.

DIEHL, Carlos A.; SOUZA, Marcos A. de. Avaliação da capacitação do profissional contábil sob a ótica do mercado: um estudo exploratório. In: **7º Congresso USP de Contabilidade e Controladoria**. São Paulo, 2007.

DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas com Base em Competências. In: DUTRA, Joel. (Org.) **Gestão por Competências**. São Paulo: Gente, 2001.

DUTRA, Oneide Tadeu. **Proposta de uma matriz curricular para o curso de Ciências Contábeis na Grande Florianópolis**. Dissertação (mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

EVANGELISTA, Armindo Aparecido. **O currículo dos cursos de Ciências Contábeis e o mercado de trabalho para o profissional contador**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.

FARKAS, András; NAGY, Viktor. Student assessment of desirable technical skills: a correspondence analysis approach. **Acta Polytechnica Hungarica**, v.5, n.2, 2008, p. 43-57.

FIGUEIREDO, Sandra; FABRI, Pedro Ernesto. **Gestão de empresas contábeis**. São Paulo: Atlas, 2000.

FRANCO, Hilário. **A contabilidade na era da globalização**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

FRANCO, Hilário. **A evolução dos princípios contábeis no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1988.

GARSON, Dave. **Correspondence analysis**. NC State University. Disponível em: <<http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/correspondence.htm>>. Acesso em: 20.mai.2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo. Atlas, 2002.

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

GUIMARÃES, Paulo César. **Identificação do perfil profissiográfico do profissional de Contabilidade requerido pelas empresas através de ofertas de emprego na Região Metropolitana de São Paulo**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2006.

HAIR JR., Joseph F. *et al.* **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HASSAL, Trevor *et al.* The vocational skills gap for management accountants: the stakeholders' perspectives. **Innovations in Education and Teaching International**, v.40, n.1, fev. 2003, p. 78-88.

HOLTZMAN, Yiar. The transformation of the accounting profession in the United States: from information processing to strategic business advising. **The Journal of Management Development**, v.23, n.10, 2004, p. 949-61.

IFAC – *International Federation of Accountants*. **IFAC History in Brief**. Disponível em: <<http://www.ifac.org/History/>>. Acesso em: 29 set. 2008.

IFAC – *International Federation of Accountants*. **International Education Standards for Professional Accountants**. New York, 2003.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **O que é o Exame Nacional de Cursos?** Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/superior/provao/>>. Acesso em: 7 mai. 2007b.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Cadastro das Instituições de Ensino Superior**. Disponível em: <[http://www.educacaosuperior.inep.gov.br/funcional/lista\\_cursos.asp/](http://www.educacaosuperior.inep.gov.br/funcional/lista_cursos.asp/)>. Acesso em: 21 mai. 2007a.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Censo da Educação Superior**. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/default.asp>>. Acesso em: 21 mai. 2007c.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **ENADE**. Disponível em: < <http://enade2006.inep.gov.br/novo/Site/?c=CUniversidade&m=pesquisar>>. Acesso em: 22 jan. 2008.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. Caminhos (e descaminhos) da Contabilidade. **Revista de Contabilidade CRC-SP**, São Paulo, v.8, n.25, set. 2003, p. 32-40.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da contabilidade**: para nível de graduação. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; CARVALHO, L. Nelson. Contabilidade: aspectos relevantes da epopéia de sua evolução. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, n.38, 2005, p. 7-19.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; RICARDINO FILHO, Álvaro. A primeira lei das sociedades anônimas no Brasil – Lei n.º. 1.083 – 22 de agosto de 1860. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, n.29, 2002, p. 7-25.

IVC – Instituto Verificador de Circulação. Disponível em: <<http://www.circulacao.org.br/scripts/ijeweb.cgi/iniciar>> Acesso em: 1 dez. 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1985.

LANDER, Gerald H.; REINSTEIN, Alan. Identifying a Common Body of Knowledge for Management Accounting. **Issues in Accounting Education**, v. 2, Fall 1987, p. 264-280.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

MADEIRA, Clóvis Ailton. **Avaliação do ensino de auditoria nos cursos de graduação em Ciências Contábeis: uma pesquisa exploratória**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2001.

MARQUES, Vinicius S. *et al.* O ensino de contabilidade estratégica nas IES públicas do estado do Rio de Janeiro. In: **7º Congresso USP de Contabilidade e Controladoria**. São Paulo, 2007.

MARTIN, Nilton Cano. Da Contabilidade à Controladoria: uma evolução necessária. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, n.28, 2002, p. 7-28.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Eliseu. O futuro do Contador está nas suas próprias mãos. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, n.85, dez. 1993, p. 108-112.

MEDLEY, Patrick. Environmental accounting – what does it mean to professional accountants? **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v.10, n.4, 1997, p. 594-600.

MEIRA NETO, Abdon. **O profissional contábil diante das necessidades decisórias dos empresários e gestores, considerando o ambiente tecnológico atual**. Dissertação (Mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2003.

MILANESI, Almir. **Atuação empreendedora do profissional de escritórios de contabilidade da Grande Vitória/ES**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina – USFC, Florianópolis, 2003.

MOHAMED, Ehab K. A.; LASHINE, Sherif F. Accounting knowledge and skills and challenges of a global business environment. **Managerial Finance**, v.29, n.72, p. 3-16, 2003.

MONTOALDO, Oscar. A realidade econômica internacional e a profissão contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, n.92, 1995, p. 25-32.

MORGAN, Graham J. Communication skills required by accounting graduates: practitioner and academic perceptions. **Accounting Education**, v.6, n.2, jun. 1997, p. 93-107.

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

NOSSA, Valcemiro; GUERREIRO, Reinaldo; GONZÁLEZ, Patrícia G. *Panorama de los cursos de Ciencias Contábeis y de la formación del profesor de contabilidad en el Brasil*. In: **3º Congreso Internacional sobre innovaciones e investigación en la docencia en contaduría y administración**. Cidade do México, 2000.

OLIVEIRA, Marcelle C.; LINHARES, Juliana S. A implantação de controle interno adequado às exigências da Lei Sarbanes-Oxley em empresas brasileiras: um estudo de caso. In: **6º Congresso USP de Contabilidade e Controladoria**. São Paulo, 2006.

PADOAN, Fátima; CLEMENTE, Ademir. A Interdisciplinaridade no ensino da Contabilidade - um estudo empírico da percepção dos docentes. In: **6º Congresso USP Controladoria e Contabilidade**, São Paulo, 2006.

PARKER, Lee D. Back to the future: the broadening accounting trajectory. **British Accounting Review**, v.33, n.4, dez. 2001, p. 421-453.

PELEIAS, Ivam R. *et al.* Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, Edição 30 Anos de Doutorado, 2007, p. 19-32.

PELEIAS, Ivam R; BRUSSOLO, Fábio. A evolução hierárquica do profissional de Contabilidade nas organizações: uma visão do mercado de trabalho e sua correlação com os estudos da administração. In: **Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração – ENANPAD**. São Paulo, 2003.

PELEIAS, Ivam Ricardo; BACCI, João. Pequena cronologia do desenvolvimento contábil no Brasil: os primeiros pensadores, a padronização contábil e os congressos brasileiros de contabilidade. **Revista Administração On Line - FECAP**, São Paulo, v.5, n.3, jul.-set. 2004, p. 39-54.

PORTER, Brenda A.; CARR, Shirley. From the strategic plan to practical realities: developing and implementing a zero-based accounting curriculum. **Issues in Accounting Education**, v.14, n.4, nov. 1999, p. 565-588.

QUEIROZ, Mário R. Braga de. **Estudo sobre a demanda de Contabilidade Internacional e conteúdos relacionados no mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.

RIBEIRO FILHO, José F. *et al.* Habilidades de comunicação oral de estudantes de Ciências Contábeis: uma análise baseada em percepções de integrantes de corpo docente, corpo discente e profissionais liberais. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo, v.3, n.2, jan./abr. 2006, p. 24-33.

RIO GRANDE DO SUL. Constituição Estadual, de 3 de outubro de 1989. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Constituição do Estado do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 1989. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/prop/Legislacao/Constituicao/constituicao.htm#P>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar nº. 10.234 de 27 de julho de 1994. Inclui o município de Charqueadas na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 1994. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?txtNumDocs=10>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar nº. 11.198 de 23 de julho de 1998. Inclui o município de Nova Santa Rita na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 1998. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?txtNumDocs=10>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar nº. 11.201 de 30 de julho de 1998. Inclui o município de Araricá na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 1998. Disponível em: <[http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?submit1= VisualizarHidNumeroNormal1=11201&Hid\\_IdNormal1=6044&txtTotal=1&txtNumDocs=10](http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?submit1=VisualizarHidNumeroNormal1=11201&Hid_IdNormal1=6044&txtTotal=1&txtNumDocs=10)> Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar nº. 11.307 de 14 de janeiro de 1999. Inclui o município de Montenegro na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 1999. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?txtNumDocs=10>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar nº. 11.318 de 26 de março de 1999. Inclui o município de Taquara na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 1999. Disponível em: < <http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?txtNumDocs=10>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar n.º. 11.340 de 21 de junho de 1999. Inclui o município de São Jerônimo na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 1999. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?txtNumDocs=10>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar n.º.11.530 de 21 de setembro de 2000. Inclui o município de Santo Antônio da Patrulha na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 2000. Disponível em: <[http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?submit1=Visualizar&Hid\\_NumeroNormal=11530&Hid\\_IdNormal=3052&txtTotal=1&txtNumDocs=10](http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?submit1=Visualizar&Hid_NumeroNormal=11530&Hid_IdNormal=3052&txtTotal=1&txtNumDocs=10)>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar n.º. 11.539 de 01 de novembro de 2000. Inclui o município de Arroio dos Ratos na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 2000. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?txtNumDocs=10>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar n.º. 11.645 de 28 de junho de 2001. Inclui o município de Capela de Santana na Região Metropolitana do Estado. In: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 2001. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100017.asp?txtNumDocs=10>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. BECKER, Grace Vieira (colab.). MELLO, Maria Ivone de (colab.). **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ROSELLA, Maria Helena *et al.* O ensino superior no Brasil e o ensino da Contabilidade. In: PELEIAS, Ivam R. (Org.) **Didática do ensino da Contabilidade**: aplicável a outros cursos superiores. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 1-59.

SÁ, Antonio Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SANTOS, Edemir Manoel dos. **Modelo conceitual de sistema de custos por atividades para as universidades: um estudo de caso na Universidade do Vale do Itajaí**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas). Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2001.

SAUSER, Lane D. The CPA profession: responding to a changing environment. **S.A.M. Advanced Management Journal**, v.65, n.2, 2000, p. 36-40.

SCHMIDT, Paulo. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

SHARMAN, Paul. Rebalancing the accounting profession. **Cost Management**, v.21, n.1, jan./fev. 2007, p. 6-9.

SIEGEL, Gary; KULESZA, C. S.; SORENSEN, James E. Are you ready for the new accounting? **Journal of Accountancy**, v.184, n.2, ago. 1997, p. 42-46.

SIEGEL, Gary; KULESZA, C.S. The coming changes in management accounting education. **Management Accounting Education**, v. 77, jan. 1996, p. 43-7.

SIEGEL, Sidney; CASTELLAN JUNIOR., N. John. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 2.ed. rev. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2001.

SILVA, Marli Rozendo. **Contribuição à melhoria da atuação profissional do contador da cidade de São Paulo: pesquisa face às exigências do mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2003.

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE PORTO ALEGRE – SCPA. **História**. Disponível em: <<http://www.scpa.org.br/historia.php>>. Acesso em: 7 mai. 2007.

SIQUEIRA, José R. Maia de. SOLTELINHO, Wagner. O profissional de controladoria no mercado brasileiro – do surgimento da profissão aos dias atuais. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, n.27, 2002, p. 66-77.

SOARES, Maria Susana Arrosa (Coord.). Educação Superior no Brasil. Porto Alegre. 2002. Disponível em: <[http://www.iesalc.unesco.org.ve/programas/nacionais/brasil/infnac\\_br1.pdf](http://www.iesalc.unesco.org.ve/programas/nacionais/brasil/infnac_br1.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2007.

SOUZA, Márcio B.; ORTIZ, Herculano C. A estrutura básica para o ensino superior de Contabilidade. In: PELEIAS, Ivam R. (Org.) **Didática do ensino da Contabilidade: aplicável a outros cursos superiores**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 121-178.

SPENCER, Lyle M.; SPENCER, Singe M. **Competence at Work: models for superior performance**. New York: John Wiley & Sons, 1993.

STONE, Dan N.; HUNTON, James E.; WIER, Benson. Succeeding in managerial accounting. Part 1: knowledge, ability, and rank. **Accounting, Organizations and Society**, v.25, n.7, out. 2000, p. 697-715.

TAN, Lin Mei; FOWLER, Michael B.; HAWKES, Lindsay. Management accounting curricula: striking a balance between the views of educators and practitioners. **Accounting Education**, v.13, n.1, mar. 2004, p. 51-67.

TCHEOU, Hellen. **Avaliação do ensino de Contabilidade nos cursos de Administração de Empresas na cidade de São Paulo**. Dissertação (Mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2002.

UNCTAD – *United Nations Conference on Trade and Development*. **Guideline on National Requirements for the Qualification of Professional Accountants**. New York/Geneve, 1999.

UNCTAD – *United Nations Conference on Trade and Development*. **Revised Model Accounting Curriculum (MC)**. New York/Geneve, 2003.

WACHHOLZ, Carla R.; OTT, Ernani. Pesquisa documental e história oral temática: sua utilização na elaboração de biografias de professores e pesquisadores da área contábil no Brasil. In: **7º Congresso USP de Contabilidade e Controladoria**. São Paulo, 2007.

ZACCARIA, Rosana B. *et al.* **Análise de correspondência baseada na avaliação de propagandas voltadas para o terceiro setor**. Disponível em: <<http://www.posgraduacao.ufla.br/gauss/congresso/11seagro/conteudo/arquivos/98.pdf>>  
Acesso em: 20.mai.2008.

ZAID, Omar A; ABRAHAM, Anne. Communication skills in accounting education: perceptions of academics, employers and graduate accountants. **Accounting Education**, v.3, n.3, set. 1994, p. 205-221.

ZAROWIN, Stanley. Finance's future: challenge or threat? **Journal of Accountancy**, v.183, n.4, abr. 1997, p. 38-42.



**APÊNDICE B – CLASSIFICAÇÃO DAS DISCIPLINAS NOS GRUPOS DE  
CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES**

Grupo de Conhecimentos	Carga- Horária	% Carga- Horária
<b>CONTABILIDADE SOCIETÁRIA / LEGISLAÇÃO SOCIETÁRIA E TRIBUTÁRIA</b>	<b>4.924</b>	<b>17,9%</b>
<i>Contabilidade Societária / Legislação Societária</i>	<b>3.432</b>	<b>12,5%</b>
Contabilidade	60	0,2%
Contabilidade Avançada	208	0,8%
Contabilidade Avançada I	60	0,2%
Contabilidade Avançada II	60	0,2%
Contabilidade Básica	76	0,3%
Contabilidade Comercial	60	0,2%
Contabilidade das Instituições Financeiras	136	0,5%
Contabilidade das Organizações I	60	0,2%
Contabilidade das Organizações II	60	0,2%
Contabilidade de Instituições Financeiras e Seguradoras	72	0,3%
Contabilidade de Seguros	76	0,3%
Contabilidade do Terceiro Setor	36	0,1%
Contabilidade Empresarial I	60	0,2%
Contabilidade Empresarial II	60	0,2%
Contabilidade Geral	72	0,3%
Contabilidade Geral I	132	0,5%
Contabilidade Geral I	72	0,3%
Contabilidade Geral II	276	1,0%
Contabilidade Geral III	60	0,2%
Contabilidade Gerencial	72	0,3%
Contabilidade Intermediária	120	0,4%
Contabilidade Introdutória	240	0,9%
Contabilidade Setorial	72	0,3%
Contabilidade Societária	148	0,5%
Contabilidade Societária I	60	0,2%
Contabilidade Societária I	60	0,2%
Contabilidade Societária II	120	0,4%
Contabilidades Diversas	60	0,2%
Demonstrações Contábeis	60	0,2%
Direito Comercial e Legislação Societária	60	0,2%
Estrutura das Demonstrações Contábeis	204	0,7%
Instrumentos Societários	60	0,2%
Introdução à Contabilidade	220	0,8%
Organização e Constituição de Empresas	120	0,4%
Tópicos Contemporâneos de Contabilidade	60	0,2%
<b><i>Contabilidade Fiscal e Tributária</i></b>	<b>1.492</b>	<b>5,4%</b>
Contabilidade e Legislação Tributária I	60	0,2%
Contabilidade e Legislação Tributária II	60	0,2%
Contabilidade e Planejamento Tributário	60	0,2%
Contabilidade e Planejamento Tributário I	60	0,2%

Contabilidade e Planejamento Tributário II	60	0,2%
Contabilidade Fiscal e Tributária I	60	0,2%
Contabilidade Fiscal e Tributária II	60	0,2%
Contabilidade Fiscal I	76	0,3%
Contabilidade Fiscal II	76	0,3%
Contabilidade Tributária	72	0,3%
Direito Tributário	120	0,4%
Direito Tributário e Comercial	72	0,3%
Direito Tributário I	76	0,3%
Direito Tributário I - A	60	0,2%
Direito Tributário II	76	0,3%
Gestão do Planejamento Tributário I	72	0,3%
Gestão do Planejamento Tributário II	72	0,3%
Gestão Tributária I	72	0,3%
Gestão Tributária II	72	0,3%
Legislação Tributária	36	0,1%
Planejamento Tributário	120	0,4%
<b>CONTABILIDADE GERENCIAL E GESTÃO EMPRESARIAL</b>	<b>3.464</b>	<b>12,6%</b>
<i>Análise das Demonstrações Contábeis</i>	<b>664</b>	<b>2,4%</b>
Análise das Demonstrações Contábeis	532	1,9%
Estrutura e Análise das Demonstrações Contábeis	60	0,2%
Estrutura e Análise de Balanços	72	0,3%
<i>Controladoria</i>	<b>528</b>	<b>1,9%</b>
Controladoria	252	0,9%
Controladoria I	72	0,3%
Controladoria II	72	0,3%
Controladoria III	72	0,3%
Introdução à Controladoria	60	0,2%
<i>Custos</i>	<b>1.364</b>	<b>5,0%</b>
Análise de Custos	180	0,7%
Contabilidade de Custos	60	0,2%
Contabilidade de Custos I	192	0,7%
Contabilidade de Custos I	132	0,5%
Contabilidade de Custos II	324	1,2%
Contabilidade de Custos: Comércio e Serviços	60	0,2%
Contabilidade e Análise de Custos I	76	0,3%
Contabilidade e Análise de Custos II	76	0,3%
Controles de Gestão	60	0,2%
Gestão de Custos	60	0,2%
Gestão de Custos	72	0,3%
Gestão de Custos II	72	0,3%
<i>Diversos</i>	<b>908</b>	<b>3,3%</b>
Contabilidade Gerencial	136	0,5%
Contabilidade Gerencial e Controladoria	60	0,2%
Gestão de Processos	36	0,1%
Gestão Financeira e Orçamentária	72	0,3%
Gestão Orçamentária	60	0,2%
Logística Integrada à Contabilidade	60	0,2%
Orçamento Empresarial	60	0,2%

Planejamento Contábil I	60	0,2%
Planejamento Contábil II	60	0,2%
Planejamento Estratégico e Gestão Empresarial	36	0,1%
Planejamento Estratégico e Orçamento	60	0,2%
Planejamento Estratégico e Orçamento Empresarial	76	0,3%
Planejamento Estratégico e Tributário	72	0,3%
Tópicos Contemporâneos de Contabilidade	60	0,2%
<b>NORMAS CONTÁBEIS INTERNACIONAIS</b>	<b>336</b>	<b>1,2%</b>
Contabilidade e Normas Internacionais	72	0,3%
Contabilidade Internacional	120	0,4%
Gestão Internacional	72	0,3%
Tópicos Contemporâneos de Contabilidade	72	0,3%
<b>TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO</b>	<b>854</b>	<b>3,1%</b>
Administração de Sistemas de Informações	36	0,1%
Análise de Sistemas Contábeis	60	0,2%
Informática	148	0,5%
Prática em Laboratório	60	0,2%
Proficiência em Informática	30	0,1%
Sistema de Informações Contábeis	76	0,3%
Sistema de Informatização Contábil I	60	0,2%
Sistema de Informatização Contábil II	60	0,2%
Sistemas de Informações Gerenciais	144	0,5%
Sistemas de Informações Gerenciais I	60	0,2%
Sistemas de Informações Gerenciais II	60	0,2%
Tecnologia da Informação Aplicada às Empresas	60	0,2%
<b>ADMINISTRAÇÃO / ECONOMIA / FINANÇAS</b>	<b>4.928</b>	<b>17,9%</b>
<b>Administração</b>	<b>1.852</b>	<b>6,7%</b>
Administração	60	0,2%
Administração Mercadológica	72	0,3%
Análise Administrativa	60	0,2%
Comportamento Organizacional	208	0,8%
Cultura e Clima Organizacional	72	0,3%
Fundamentos de Gestão de Pessoas	60	0,2%
Fundamentos do Processo Administrativo	60	0,2%
Gestão da Qualidade e Produtividade	36	0,1%
Gestão de Projetos	60	0,2%
Introdução à Administração	132	0,5%
Introdução à Teoria da Administração	60	0,2%
Jogos de Empresas	60	0,2%
Marketing e Estratégia Empresarial	72	0,3%
Marketing no Setor Contábil	60	0,2%
Organização da Produção	60	0,2%
Psicologia das Organizações	76	0,3%
Psicologia Organizacional	60	0,2%
Psicologia Organizacional e do Trabalho	72	0,3%
Sociologia das Organizações	76	0,3%
Sociologia Organizacional	96	0,3%
Teoria da Administração	208	0,8%
Teoria Geral da Administração	132	0,5%
<b>Economia</b>	<b>1.404</b>	<b>5,1%</b>

Análise Macroeconômica	136	0,5%
Análise Microeconômica	76	0,3%
Análise Microeconômica I	60	0,2%
Atualidades Econômicas	72	0,3%
Cenários Econômicos	60	0,2%
Economia Brasileira	76	0,3%
Economia I	96	0,3%
Economia I	60	0,2%
Economia II	192	0,7%
Fundamentos de Macroeconomia	60	0,2%
Fundamentos de Microeconomia	60	0,2%
Interpretação e Análise de Dados Econômicos	60	0,2%
Introdução à Economia	72	0,3%
Macroeconomia	72	0,3%
Microeconomia	72	0,3%
Teoria Econômica	120	0,4%
Análise Micro e Macroeconômica	60	0,2%
<b>Finanças</b>	<b>1.672</b>	<b>6,1%</b>
Administração Financeira	120	0,4%
Administração Financeira e Orçamentária I	72	0,3%
Administração Financeira e Orçamentária II	72	0,3%
Análise de Investimentos	60	0,2%
Finanças Corporativas	132	0,5%
Finanças Empresariais I	60	0,2%
Finanças Empresariais II	60	0,2%
Finanças Internacionais	60	0,2%
Fundamentos de Gestão Financeira	60	0,2%
Gestão Financeira	60	0,2%
Matemática Financeira	460	1,7%
Matemática Financeira I	72	0,3%
Matemática Financeira II	72	0,3%
Mercado de Capitais	120	0,4%
Mercado Financeiro e de Capitais	72	0,3%
Mercados Financeiros	60	0,2%
Teoria e Prática Cambial	60	0,2%
<b>AUDITORIA</b>	<b>920</b>	<b>3,3%</b>
Auditoria	264	1,0%
Auditoria - Teoria e Prática	60	0,2%
Auditoria de Tributos	60	0,2%
Auditoria e Perícia Contábil Aplicada	60	0,2%
Auditoria Empresarial	60	0,2%
Auditoria I	132	0,5%
Auditoria I	76	0,3%
Auditoria II	148	0,5%
Sistemas de Controles Internos	60	0,2%
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>568</b>	<b>2,1%</b>
Direito e Legislação Social	132	0,5%
Direito Social e do Trabalho	60	0,2%
Direito Social e do Trabalho	76	0,3%
Direito Trabalhista e Previdenciário	72	0,3%

Gestão de Pessoas - Aspectos Contábeis	72	0,3%
Legislação Social	60	0,2%
Legislação Trabalhista e Previdenciária	96	0,3%
<b>HABILIDADES / ATITUDES</b>	<b>2.358</b>	<b>8,6%</b>
<i><b>Comunicação Oral e Escrita</b></i>	<i><b>616</b></i>	<i><b>2,2%</b></i>
Análise e Produção de Textos	36	0,1%
Comunicação e Expressão	60	0,2%
Comunicação Empresarial	76	0,3%
Interpretação e Produção de Textos	60	0,2%
Leitura e Produção de Textos	72	0,3%
Língua Portuguesa	72	0,3%
Língua Portuguesa C	60	0,2%
Português I	60	0,2%
Português II	60	0,2%
Seminários	60	0,2%
<i><b>Empreendedorismo</b></i>	<i><b>168</b></i>	<i><b>0,6%</b></i>
Empreendedorismo	168	0,6%
<i><b>Ética</b></i>	<i><b>562</b></i>	<i><b>2,0%</b></i>
Ética	60	0,2%
Ética e Legislação Profissional	36	0,1%
Ética e Legislação Profissional I	30	0,1%
Ética Geral e Profissional	136	0,5%
Ética Profissional	60	0,2%
Filosofia e Ética	72	0,3%
Filosofia e Ética Geral e Profissional	36	0,1%
Filosofia e Ética Profissional	60	0,2%
Tópicos Especiais e Legislação Profissional	72	0,3%
<i><b>Habilidade Quantitativa</b></i>	<i><b>1.012</b></i>	<i><b>3,7%</b></i>
Álgebra Linear e Geometria Analítica	60	0,2%
Cálculo Diferencial e Integral	60	0,2%
Matemática	60	0,2%
Matemática Aplicada	352	1,3%
Matemática Fundamental	72	0,3%
Matemática Geral	76	0,3%
Matemática I	60	0,2%
Matemática II	60	0,2%
Métodos Quantitativos I	76	0,3%
Métodos Quantitativos II	76	0,3%
Matemática Básica	60	0,2%
<b>CONHECIMENTOS DIVERSOS</b>	<b>1.668</b>	<b>6,1%</b>
<i><b>Estatística</b></i>	<i><b>720</b></i>	<i><b>2,6%</b></i>
Estatística	132	0,5%
Estatística Aplicada	120	0,4%
Estatística Aplicada I	60	0,2%
Estatística Básica	60	0,2%
Estatística Geral	60	0,2%
Estatística I	144	0,5%
Estatística II	144	0,5%
<i><b>Legislação</b></i>	<i><b>948</b></i>	<i><b>3,5%</b></i>
Direito Comercial	60	0,2%

Direito Comercial e Societário	72	0,3%
Direito Comercial e Societário	76	0,3%
Direito Comercial e Societário II	76	0,3%
Direito Empresarial	132	0,5%
Instituições de Direito	136	0,5%
Instituições de Direito Público e Privado	132	0,5%
Introdução ao Direito	144	0,5%
Legislação Empresarial	60	0,2%
Tópicos Especiais	60	0,2%
<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>	<b>988</b>	<b>3,6%</b>
Estágio / Pesquisa em Cont. / TCC	114	0,4%
Estágio Curricular Supervisionado	60	0,2%
Estágio Curso Supervisionado / TCC	190	0,7%
Estágio Supervisionado	204	0,7%
Prática e Estágio Contábil	60	0,2%
Prática Interdisciplinar I	72	0,3%
Prática Interdisciplinar II	72	0,3%
Prática Interdisciplinar III	72	0,3%
Seminário I	72	0,3%
Seminário II	72	0,3%
<b>OUTROS</b>	<b>6.460</b>	<b>23,5%</b>
<i><b>Antropologia</b></i>	<i><b>120</b></i>	<i><b>0,4%</b></i>
Antropologia	60	0,2%
Fundamentos Antropológicos	60	0,2%
<i><b>Atividades Complementares</b></i>	<i><b>976</b></i>	<i><b>3,6%</b></i>
Atividades Complementares	886	3,2%
Créditos Complementares	90	0,3%
<i><b>Ciência Atuarial</b></i>	<i><b>364</b></i>	<i><b>1,3%</b></i>
Cálculos Atuariais	60	0,2%
Contabilidade Atuarial	76	0,3%
Introdução à Ciência Atuarial	60	0,2%
Noções de Atuária	36	0,1%
Noções de Ciências Atuariais	72	0,3%
Tópicos de Ciências Atuariais	60	0,2%
<i><b>Contabilidade Pública</b></i>	<i><b>980</b></i>	<i><b>3,6%</b></i>
Auditoria Governamental	60	0,2%
Contabilidade e Orçamento Público	72	0,3%
Contabilidade Governamental	120	0,4%
Contabilidade Governamental I	60	0,2%
Contabilidade Governamental II	60	0,2%
Contabilidade Pública	192	0,7%
Contabilidade Pública I	148	0,5%
Contabilidade Pública II	148	0,5%
Economia e Finanças Públicas	60	0,2%
Finanças Públicas	60	0,2%
<i><b>Contabilidade Social e Ambiental</b></i>	<i><b>192</b></i>	<i><b>0,7%</b></i>
Contabilidade Social	60	0,2%
Gestão Ambiental e Responsabilidade Social	60	0,2%
Gestão da Responsabilidade Social	72	0,3%
<i><b>Filosofia</b></i>	<i><b>36</b></i>	<i><b>0,1%</b></i>

Filosofia	36	0,1%
<b><i>Disciplina Optativa / Livre Escolha</i></b>	<b>792</b>	<b>2,9%</b>
Disciplina de Livre Escolha	60	0,2%
Disciplina Eletiva	360	1,3%
Disciplina Optativa	180	0,7%
Optativa	72	0,3%
Optativa I	60	0,2%
Optativa II	60	0,2%
<b><i>Perícia Contábil</i></b>	<b>472</b>	<b>1,7%</b>
Arbitragem e Perícia Contábil	72	0,3%
Perícia Contábil	148	0,5%
Perícia Contábil e Arbitragem	60	0,2%
Perícia Contábil, Mediação e Arbitragem	60	0,2%
Perícia, Mediação e Arbitragem	60	0,2%
Perícia, Mediações e Arbitragens	72	0,3%
<b><i>Projeto de Pesquisa / Trabalho de Conclusão de Curso</i></b>	<b>1.696</b>	<b>6,2%</b>
Elaboração de Projetos	60	0,2%
Lógica e Metodologia Científica	76	0,3%
Lógica e Metodologia de Pesquisa	72	0,3%
Método de Estudo e Pesquisa em Contabilidade	60	0,2%
Metodologia da Pesquisa Científica	60	0,2%
Metodologia de Pesquisa Aplicada	60	0,2%
Metodologia e Técnica de Pesquisa	36	0,1%
Projeto de Pesquisa	72	0,3%
Técnica de Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas	60	0,2%
Técnicas de Pesquisa em Contabilidade	60	0,2%
Trabalho de Conclusão	120	0,4%
Trabalho de Conclusão de Curso	624	2,3%
Trabalho de Conclusão de Curso I	132	0,5%
Trabalho de Conclusão de Curso II	204	0,7%
<b><i>Realidade Brasileira / Latino-americana</i></b>	<b>120</b>	<b>0,4%</b>
Realidade Brasileira e Cidadania	60	0,2%
A América Latina e o Desenvolvimento Sustentável	60	0,2%
<b><i>Ensino Religioso</i></b>	<b>96</b>	<b>0,3%</b>
Cultura Religiosa	96	0,3%
<b><i>Sociologia</i></b>	<b>96</b>	<b>0,3%</b>
Sociologia	96	0,3%
<b><i>Teoria da Contabilidade</i></b>	<b>520</b>	<b>1,9%</b>
História do Pensamento Contábil	60	0,2%
Teoria da Contabilidade	316	1,2%
Teoria da Contabilidade	72	0,3%
Teoria Geral da Contabilidade	72	0,3%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>27.468</b>	<b>100,0%</b>



## ANEXO B – MANUAL DE PREENCHIMENTO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - UNIFECAP

**1. Local da pesquisa** – identifica a região de coleta das ofertas de emprego. A região de coleta é determinada e de responsabilidade das instituições participantes da pesquisa:

- 1 – Grande São Paulo
- 2 – Grande Recife
- 3 – Grande Belo Horizonte
- 4 – Grande Norte de Minas
- 5 – Região da Grande Porto Alegre

**2. Fontes consultadas** – especifica as fontes de coleta dos anúncios de empregos. A pesquisa considera os anúncios de jornal, e as vagas oferecidas por empresas de recolocação de pessoal. A codificação das fontes deverá ser feita por local de realização da pesquisa, e é de responsabilidade do pesquisador responsável por cada localidade. Para a região da Grande São Paulo as fontes existentes até o momento são as seguintes:

- 1 – O Estado de São Paulo
- 2 – Folha de São Paulo
- 3 – Gazeta Mercantil
- 4 – Site Catho - descartada
- 5 – *Site Manager*
- 6 – *Mariaca and Associates*
- 7 – Zero Hora

**3. Data de oferta da vaga** – especifica a data de oferta da vaga. Quando não houver uma data especificada, como por exemplo nos jornais, será considerada a data de recebimento do material.

**4. ID** – identificação numérica seqüencial do anúncio oferecido em uma determinada data, por uma determinada fonte. Será de 1 até n.

**5. Classificação do cargo** – indica se o cargo se destina exclusivamente a profissionais ou estudantes de Contabilidade, ou se pode ser ocupado por profissionais com formação em outras áreas:

- 1 – Contábil
- 2 – afins

**6. Nível do cargo** – especifica o nível hierárquico do cargo pesquisado:

- 1 – auxiliar
- 2 – chefia
- 3 - gerência

**7. Título do cargo** – especifica a denominação do cargo. A coleta obedecerá uma ordenação baseada em uma terminologia básica, que considerará a especificação e o complemento, o que

permitirá uma tabulação mais completa dos títulos dos cargos oferecidos. A tabela a seguir apresenta os elementos a serem considerados na tabulação destes dados:

<b>Nível 1: auxiliar</b>		
<b>Terminologia</b>	<b>Especificação</b>	<b>Complemento</b>
1 – estagiário 2 – auxiliar 3 – assistente 4 – analista 5 – auditor 6 – outro cargo auxiliar	1 – não especificado 2 – contábil ou de contabilidade 3 – custos 4 – orçamentos 5 – controladoria 6 – fiscal ou tributário	1 – não especificado 2 – júnior 3 – pleno 4 – sênior
<b>Nível 2: chefia</b>		
<b>Terminologia</b>	<b>Especificação</b>	<b>Complemento</b>
1 – chefe 2 – coordenador 3 – supervisor 4 – encarregado 5 – outro cargo chefia	1 – não especificado 2 – contábil ou de contabilidade 3 – custos 4 – orçamentos 5 – controladoria 6 – fiscal ou tributário	1 – não especificado
<b>Nível 3: gerência</b>		
<b>Terminologia</b>	<b>Especificação</b>	<b>Complemento</b>
1 – gerente 2 – superintendente 3 – diretor 4 – controller 5 – outro cargo gerência	1 – não especificado 2 – contábil ou de contabilidade 3 – custos 4 – orçamento 5 – controladoria 6 – fiscal ou tributário 7 – administrativo-financeiro 8 – financeiro 9 – auditoria	1 – não especificado

#### **8. Nome da empresa:**

- 1 – declarado
- 2 – não declarado

Quando o texto da empresa permitir determinar ou inferir com razoável grau de certeza o nome da empresa, o pesquisador deverá indicar 1 – declarado.

#### **9. Ramo de atividade:**

- 1 – indústria
- 2 – comércio
- 3 – serviços
- 4 – financeiro
- 5 – outro

Quando o texto do anúncio permitir determinar ou inferir com razoável grau de certeza o ramo de atividade, o pesquisador deverá selecionar um código de 1 a 5.

## 10. Porte da empresa

- 1 – pequeno
- 2 – médio
- 3 – grande
- 4 – não mencionado

Quando o anúncio não especificar o porte da empresa, o pesquisador poderá determiná-lo desde que o anúncio contenha as expressões a seguir apresentadas:

- em fase ou processo de mudanças;
- em fase de expansão – pelo menos médio
- líder em seu setor de atuação – pelo menos médio

Outra forma para determinar o porte da empresa é o tamanho<sup>1</sup> do anúncio. Os critérios são os seguintes:

- tamanho de até 5,00 cm x 10,00 cm – pelo menos médio porte
- tamanho acima de 5,00 cm x 10,00 cm – grande porte

Outra forma para determinar o porte da empresa é o tamanho de seu faturamento, que poderá ser obtido nas publicações “Melhores e Maiores” o “Balanco Anual”. Os critérios são os seguintes:

- Pequeno porte – até R\$ 10 milhões / ano
- Médio porte – até R\$ 10,1 a 50,0 milhões / ano
- Grande porte – acima de R\$ 50,1 milhões / ano

Havendo necessidade de outros parâmetros para determinar o porte da empresa, poderá ser usada a notoriedade da marca mencionada no anúncio.

## 11. Origem da empresa

- 1 – nacional
- 2 – multinacional
- 3 – não mencionado

**12. Conhecimentos requeridos – Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária:** considera os anúncios que solicitam conhecimentos mais técnicos da profissão, como contabilidade geral (classificação, conciliação e análise contábil, elaboração de demonstrações contábeis), legislação tributária – ICMS, ISS, IPI, IRPJ, escrituração fiscal, abertura e encerramento de empresas, apuração de impostos (PIS, COFINS, IRRF, ICMS, IPI) e cumprimento das obrigações tributárias obrigatórias e acessórias (DCTF, GIA, CAGED);

---

<sup>1</sup> Este critério foi definido durante a realização do levantamento experimental realizado em 2004, pela observação dos anúncios, e verificação de seu tamanho combinado com a informação do porte da empresa.

**13. Conhecimentos requeridos – Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial:** inclui os conhecimentos contábeis mais complexos e sobre gestão de empresas, como planejamento e controle, análise de demonstrações contábeis, custos, fluxo de caixa, elaboração de relatórios gerenciais, avaliação de desempenho, sistemas de informação gerencial, controladoria, orçamentos e visão global da empresa;

**14. Conhecimentos requeridos – Normas Contábeis Internacionais:** abrange as ofertas de emprego que pedem conhecimentos sobre normas de conversão e tradução das demonstrações contábeis em moeda estrangeira, como US-GAAP, FASB, IASC e conhecimentos sobre a Lei Sarbanes-Oxley;

**15. Conhecimentos Requeridos – Tecnologia da Informação:** considera as ofertas de emprego para candidatos hábeis no uso da tecnologia da informação, como conhecimentos de planilhas eletrônicas, processadores de textos, vivência em sistemas integrados, sistemas de simulação, elaboração e acompanhamento orçamentário e os demais conhecimentos ligados à tecnologia da informação;

**16. Conhecimentos Requeridos – Administração, Economia e Finanças:** inclui os conhecimentos requeridos dos profissionais de Contabilidade em áreas não específicas da Contabilidade, como Recursos Humanos, Contas a Pagar, Contas a Receber, Produção, Logística e Marketing;

**17. Conhecimentos Requeridos – Idiomas:** essa área de conhecimento procura averiguar a necessidade de o profissional de Contabilidade dominar outros idiomas, ao verificar as ofertas de emprego que coloquem o conhecimento de outras línguas como condição indispensável para o preenchimento da vaga;

**18. Conhecimentos Requeridos – Conhecimentos Diversos:** considera outros conhecimentos ainda não especificados nas áreas acima e que demandam habilidades pessoais, como trabalho em equipe, liderança, atuação em um ambiente de pressão, habilidades de apresentação, comunicação oral e escrita;

**19. Conhecimentos Requeridos – experiência profissional:** abrange as ofertas de emprego que mencionem experiência anterior na sua área de atuação.

Os campos de 12 a 19 serão preenchidos com base em uma escala ordinal intervalar, com as seguintes dimensões requeridas para os conhecimentos solicitados:

- 1 – nenhum;
- 2 – médio;
- 3 – completo.

Quanto os anúncios não especificarem as dimensões, os critérios de seleção e tabulação serão os seguintes:

- O anúncio não menciona – 1 – nenhum;
- O anúncio menciona desejável – 2 – médio;
- O anúncio menciona indispensável – 3 – completo.

Para o campo 15 – Tecnologia da Informação – o preenchimento deverá considerar a categorização abaixo especificada:

- 1 – Windows / Office / Internet
- 2 – Sistemas integrados ERP
- 3 – *Business Intelligence* - BI

A codificação das dimensões requeridas para os conhecimentos será feita da forma a seguir apresentada:

<b>Categorização – TI</b>	<b>Conhecimento requerido</b>
Não especifica	1
1	2
2	2
3	3
1 e 2	2
1 e 3	3
2 e 3	3