

# IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE REQUERIDO PELAS EMPRESAS, EM ANÚNCIOS DE EMPREGO NA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO<sup>1</sup>

*IDENTIFICATION OF THE PROFESSIONAL PROFILE REQUIRED BY ORGANIZATIONS IN JOB OFFER ADS IN THE METROPOLITAN AREA OF THE CITY OF SÃO PAULO, BRAZIL*

**IVAM RICARDO PELEIAS**

ivamrp@fecap.br

**PAULO CÉZAR GUIMARÃES**

paulo@solinvest.com.br

**DIRCEU DA SILVA**

dirceu@imes.edu.br

**MARTINHO MAURÍCIO**

**GOMES DE ORNELAS**

m.ornelas@terra.com.br

## RESUMO

Esta pesquisa buscou identificar e analisar o perfil profissiográfico requerido pelo mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na Região Metropolitana de São Paulo, expresso nas ofertas de emprego em jornais de grande circulação. Os resultados obtidos são parte de um projeto de pesquisa financiado pela FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. Foi criado um instrumento de pesquisa, para tabular anúncios publicados de março de 2004 a junho de 2005, nos jornais *O Estado de São Paulo*, *Folha de São Paulo* e *Gazeta Mercantil*, em três níveis hierárquicos e oito grupos de conhecimentos. No tratamento dos dados, usou-se o Chi-Quadrado para o teste de hipótese, além da Análise Exploratória e da Estatística Descritiva. Os resultados obtidos confirmaram a hipótese de que as ofertas de emprego, via os anúncios, permitiram identificar e diferenciar o perfil profissiográfico para os níveis hierárquicos. Dentre os grupos de conhecimento, destacou-se a experiência profissional nos três níveis hierárquicos, e verificou-se uma demanda por profissionais de Contabilidade com perfil mais eclético do que técnico contábil, e em 36,3% dos anúncios não constaram requisitos profissionais. Os resultados obtidos poderão ser usados por profissionais de Contabilidade, estudantes, instituições de ensino superior e órgãos da profissão contábil, o que sugere a realização de outras pesquisas sobre o tema.

*Palavras-chave:* contadores, mercado de trabalho, ofertas de emprego, contabilidade, educação continuada.

## ABSTRACT

The aim of this work is to identify and analyze the professional profile required by the labor market for accounting professionals in the city of São Paulo as shown in job offer ads in popular Brazilian newspapers. The results are part of a research project supported by a Brazilian research agency, FAPESP. The researchers created a tool to tabulate ads published in the newspapers *O Estado de São Paulo*, *Folha de S. Paulo* and *Gazeta Mercantil* from March 2004 to June 2005, concerning three hierarchical levels and eight knowledge groups. To treat the data, they used the chi-square test to check the hypothesis, as well as Exploratory Analysis and Descriptive Statistics. The results confirm the hypothesis that the job offer ads can be used to identify and distinguish the professional profiles for various hierarchical levels. Within the knowledge groups, the professional experience for the three levels plays an outstanding role. It was found that eclectic accounting professionals are much more required than accounting technicians. Moreover, 36,3% of the ads did not contain professional demands or expectations. The results can be used by accounting professionals, students, universities and accounting institutions, suggesting the need for additional studies on the topic.

*Key words:* accountants, labor market, accounting, job offers, continued education.

<sup>1</sup> Os autores agradecem pelo apoio financeiro da FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, fundamental para a realização da pesquisa, e pelos comentários, recomendações e sugestões dos avaliadores ad hoc, que contribuíram para enriquecer a versão final do texto.

## INTRODUÇÃO

### O ENSINO SUPERIOR E O MERCADO DE TRABALHO

A instituição de ensino superior (IES) exerce papel relevante na sociedade, ao contribuir para formar cidadãos conscientes de seus direitos e deveres e profissionais eficazes em suas áreas de atuação. Para cumprir esse papel, as IES precisam conhecer o perfil profissiográfico exigido pelo mercado de trabalho de seu ambiente. Este conhecimento, expresso nas habilidades e competências requeridas, permite que as IES ajustem as grades curriculares e conteúdos de seus cursos às demandas do mercado de trabalho e que os profissionais de Contabilidade possam alinhar seus conhecimentos e habilidades a essas demandas.

Este fato ocorre nas várias profissões, pois as empresas precisam de profissionais, dentre estes os contadores. A Contabilidade é uma área relevante para as organizações, na medida em que é um órgão visual e de direção para o futuro (Herrmann Jr., 1972); é o principal sistema de informação das empresas, útil para apoiar o processo decisório, e ajudar os gestores a simularem os efeitos de várias alternativas de ação (Iudícibus, 1993); é uma ferramenta de controle interno, pois o registro contábil e suas formalidades identificam a origem das decisões e a atribuição de responsabilidades (CRC-SP, 2000; Peleias, 2003); permite que as empresas cumpram determinações legais (Brasil, 1976; Bassani Campos *et al.*, 2001; Diniz, 2003).

Independentemente do porte, necessidades específicas ou sofisticação da gestão, a Contabilidade é necessária para as empresas. Sua existência para atender as demandas das organizações requer profissionais capacitados, empregados ou prestadores de serviços. Para esta pesquisa, interessaram os profissionais contratados como empregados.

Marion (2003, p. 35) cita possibilidades de atuação para os estudantes, ao abordar a importância do estudo da Contabilidade para o bom desempenho dos futuros contadores, e apresenta uma tabela com várias possibilidades para profissionais de nível superior, inclusive como empregados. Tais possibilidades constam na Resolução nº 560/83 do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 1983), que apontou quatro grandes alternativas: as empresas privadas, a atuação como autônomo ou profissional liberal, o serviço público e o ensino.

### O CENÁRIO DOS NEGÓCIOS E AS DEMANDAS SOBRE OS CONTADORES

O cenário dos negócios impõe desafios a serem vencidos pelas empresas, que precisam garantir sua sobrevivência, continuidade e crescimento (Peleias, 2002, p. 4). Requer-se uma gestão profissional, oportunidade para a Contabilidade e seus profissionais exercerem papel relevante, fato verificável pela observação de ocorrências nas organizações, no referido cenário.

Observa-se o esforço de muitas empresas em definir e manter padrões de governança corporativa, para alinhar as necessidades de gestão e de controle interno. São exemplos

as empresas de capital aberto, que buscam se adaptar aos níveis de governança corporativa da Bolsa de Valores de São Paulo – BOVESPA.

Empresas com operações no exterior vêm se ajustando à Lei Sarbanes-Oxley (SOX), para poderem negociar papéis em bolsas de valores internacionais ou atender a novos padrões de reporte definidos por suas matrizes. Pesquisa de Gupta e Leech (2005) com empresas americanas, identificou problemas no cumprimento das exigências da SOX e apontou os itens que mais causaram problemas quando da implantação da lei. De 1.713 deficiências apontadas, 630 (36,8%) estavam diretamente relacionadas à Contabilidade.

Vigora nos países da União Européia – UE, desde 01/06/2005, a *Prospectus Directive* – PD, que regula o mercado de ações e abrange inclusive emissores de ações e de títulos de dívida (*The European Prospectus Directive*, 2005). Prevê que, a partir de 2007, os emissores externos publiquem suas demonstrações contábeis nos padrões dos *International Financial Reporting Standards* – IFRS. A regulamentação busca proteger o investidor, fornecer transparência e eficiência de mercado e criar um mercado europeu único para ações e serviços financeiros. Na mesma linha da PD, associada ao *disclosure*, outra mudança envolvendo os emissores na UE foi a promulgação da lei *Transparency Obligations Directive* – TOD, que exigirá relatórios anuais e semestrais nos padrões IFRS das empresas estrangeiras com títulos na UE.

Os bancos brasileiros devem atender os requisitos de controle interno e gerenciamento de riscos, exigidos pela Circular BACEN nº 2.554, de 1998. Esse normativo determinou a adoção dos parâmetros do Comitê de Basileia, como forma de obter um melhor ambiente de controle e para mitigar os riscos aos quais estão expostos. Também as seguradoras brasileiras passaram, com a promulgação da Circular SUSEP nº 249, de 2004, a ter a obrigatoriedade de atender diversos requisitos de controle.

As empresas devem atender a legislação nacional, em especial quanto ao cálculo e pagamento dos tributos. Os meios de comunicação noticiam a insatisfação com a alta carga tributária vigente. Essa questão pode ser tratada com o planejamento tributário, que busca a elisão fiscal, ou o pagamento do menor tributo possível, dentro da lei. Adotar e exercer tal prática requer profissionais com apurada formação empresarial, contábil e tributária (Oliveira, 2005).

Muitas empresas buscam melhorar seus processos de negócios e usar a tecnologia da informação com os sistemas ERP – *Enterprise Resources Planning*, que levam ao uso de processos padronizados, com eficiência, agilidade e segurança operacional. O uso eficiente dos sistemas ERP permite reduzir custos administrativos, eliminar duplicidade de esforços e redundância de tarefas. Os profissionais de Contabilidade podem ter papel relevante na seleção e implantação dos sistemas ERP, pois a eles cabe definir os requisitos de controle interno, o que contribui para o registro contábil e a apuração dos resultados no menor tempo possível, com a entrada em operação e estabilização do sistema.

## PROBLEMA, HIPÓTESES DE PESQUISA E OBJETIVOS

As ocorrências anteriormente citadas, e que revelam o contexto de realização do presente trabalho, têm impacto nas competências e habilidades exigidas do profissional de Contabilidade, o que pode ser verificado pela análise e acompanhamento das ofertas de emprego nos anúncios classificados. É oportuno apresentar as definições operacionais adotadas para os termos "competência" e "habilidade".

Para Rios (1999, p. 46), competência, ou conhecimento, refere-se ao saber fazer bem e possui uma dimensão técnica, relativa ao saber e saber fazer. Refere-se ao domínio dos conhecimentos que o sujeito precisa para desempenhar seu papel em uma organização. É o que dele se requer, articulado com o domínio de técnicas que lhe permitam o desempenho satisfatório de suas atividades profissionais.

Habilidade, para *Hernandes et al.* (2006, p. 84), é capacidade de realizar uma atividade, a forma de empreender ações de forma rápida, fácil e eficiente. Pode ser desenvolvida por meio de treinamento, técnicas, métodos, regras e exercícios de natureza física, motora e psicossocial.

Assim, o problema proposto foi: **Qual é o perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo, para profissionais de Contabilidade, expresso nas ofertas públicas de anúncios de emprego?**

Para auxiliar na resposta ao problema de pesquisa, foram criadas as hipóteses de pesquisa a seguir, de acordo com as orientações de Cooper e Schindler (2003):

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

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

A contribuição buscada foi o melhor conhecimento do mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na Região Metropolitana de São Paulo, expresso nas ofertas de empregos em jornais de grande circulação. O objetivo principal foi conhecer o perfil profissiográfico dos profissionais desejados pelo mercado de trabalho na Região pesquisada, expresso nos anúncios de emprego. Os objetivos específicos foram: identificar o perfil profissiográfico, para os níveis hierárquicos e grupos de conhecimento definidos, oferecer informações para os profissionais ingressantes e atuantes sobre o mercado de trabalho nas organizações e contribuir para que os cursos de Ciências Contábeis propiciem formação que permita uma inserção eficaz no mercado de trabalho.

## REVISÃO DA LITERATURA

As mudanças no ensino superior brasileiro, a partir da Lei nº 9394/96 (Brasil, 1996, Nova LDB), extensivas à Contabilidade, trouxeram como exigência a definição do perfil profis-

siográfico do egresso e a necessidade de as IES considerarem esse aspecto nas grades curriculares, disciplinas e conteúdos de cursos superiores. Além da Nova LDB, há pareceres da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, aplicáveis aos cursos superiores. Para o curso de Ciências Contábeis, têm-se o Parecer CNE/CES nº 289/2003 (Brasil, 2003) e a Resolução CNE/CES nº 10/2004 (Brasil, 2004).

Os impactos da regulamentação no ensino superior de Contabilidade no Brasil e seus reflexos no mercado de trabalho da região da Grande São Paulo, foram pesquisados por Brussole (2002), Brussole e Peleias (2003), Silva (2003) e Kounrouzan (2003). Esses autores estudaram as demandas do mercado de trabalho, procurando identificar as habilidades e competências requeridas, e ressaltaram a necessidade de incluir tais aspectos na grade curricular e nos conteúdos e disciplinas dos cursos de Ciências Contábeis.

Coelho (2001) estudou a adequação dos cursos de Ciências Contábeis ao mercado de trabalho da cidade do Rio de Janeiro. Em sua pesquisa, perguntou aos professores e aos profissionais atuantes quais eram as habilidades requeridas do profissional em questão para ingressar nesse mercado. Os resultados mostraram que, para os profissionais atuantes, os contadores precisam conhecer Contabilidade Geral (30,0% das respostas) e Legislação Fiscal / Tributária (25,0% das respostas). Para os professores, foram constatadas discrepâncias: os profissionais deveriam conhecer Gestão Empresarial (22,0% das respostas) e Auditoria (15,0% das respostas).

Outros trabalhos realizados no Brasil (Siqueira, 2000; Siqueira e Soltelinho, 2001), estudaram o mercado de trabalho do Rio de Janeiro durante as décadas de 60, 70, 80 e 90 do século XX. Esses autores analisaram o desenvolvimento da atividade econômica no período mencionado e procuraram estabelecer um paralelo entre esse desenvolvimento e a demanda por profissionais de Controladoria.

No cenário internacional, nota-se a preocupação com o mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade. Vários temas vêm sendo estudados, conforme se verificou pela análise a seguir apresentada.

Nelson *et al.* (1998, p. 301-326) identificaram três fatores que causaram fortes mudanças na educação contábil nos Estados Unidos: a determinação de os profissionais terem pelo menos 150 horas anuais de educação continuada; um forte movimento por mudanças na educação contábil, em função da queda na procura da profissão por estudantes e da insatisfação de muitos empregadores; e a mudança nos padrões de acreditação dos cursos superiores de graduação e pós-graduação oferecidos.

Esses autores estudaram os modelos de posicionamento estratégico desenvolvidos por outros estudiosos. Após identificarem oportunidades de melhoria nessas proposições, ofereceram um modelo de posicionamento estratégico para as IES, em dez etapas, cuja primeira requer o conhecimento do mercado potencial das IES. Mencionam que tal conhecimento

permite identificar os cursos a oferecer e os conhecimentos e habilidades profissionais requeridos pelo ambiente no qual as IES se inserem.

Sergenian e Pant (1998, p. 429-442) estudaram demandas de entidades públicas e privadas que pediam a inclusão de requisitos "não contábeis" nos currículos de Contabilidade, o que deveria ajudar os estudantes a competir em disputados processos de recrutamento. Foram inseridos requisitos sobre conhecimento da carreira, práticas de busca de emprego, de aprendizado grupal e melhoria na capacidade de comunicação. Os estudantes elaboraram e apresentaram currículos, criaram meios para identificar ofertas de trabalho, realizaram entrevistas simuladas e reais, analisaram os trabalhos de seus colegas, fizeram e revisaram apresentações orais. Os resultados alcançados indicaram que os estudantes obtiveram significativas melhorias na busca por uma oportunidade profissional.

Friedman e Lewis (1999, p. 28-32) analisaram a Internet como fonte de oportunidades de emprego para contadores. Os autores fornecem longa relação de sites, gratuitos ou que cobram dos candidatos taxas para acesso às ofertas de emprego. Mencionam que empresas contratantes podem oferecer vagas pela Internet, ao mesmo tempo em que avaliam a capacidade dos candidatos em usar este meio eletrônico.

Welfle e Keltyka (2000, p. 30-36) identificaram vários desafios impostos aos contadores em cenários de competição global: a necessidade de atuar em equipes gerenciais (*team members*); capacidade de identificar e analisar problemas industriais e de produção; familiaridade com sistemas EDI (*electronic data interchange*); convivência em ambientes de compra e venda baseados na Internet, e outras situações que exijam a integração com outros profissionais. As autoras mencionam que os desafios são expressos por grandes corporações, o que leva à redefinição de requisitos que os profissionais devem atender para obter e manter sua empregabilidade.

Kimmel *et al.* (2003, p. 72-73) analisaram como estudantes e recém-formados em Contabilidade buscam ingressar no mercado de trabalho. Os autores identificaram como fontes principais de busca por emprego os anúncios de classificados, e dois tipos de sites: de ofertas de empregos e das empresas contratantes. Asseveram que, apesar de muitos julgarem os classificados uma fonte "pobre" em ofertas de emprego, estudantes membros da Beta Alpha Psi, uma associação de fraternidade para profissionais de finanças, usam os anúncios para obter suas primeiras oportunidades.

Matéria publicada no *Accounting Today* (2004) informa que aumentou o índice de confiança dos profissionais de Contabilidade e Finanças no mercado de trabalho em setembro daquele ano, conforme dados do *Hudson Employment Index*, índice que mede a confiança dos trabalhadores no mercado de trabalho. Segundo a reportagem, o aumento no índice de confiança dos "trabalhadores contábeis" ocorreu em função de

três fatores: crescimento observado no mercado de trabalho geral, queda geral na preocupação com a perda de emprego e redução geral no percentual de profissionais procurando colocação no mesmo período.

A Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento – UNCTAD (2003) divulgou o texto denominado TD/B/COM.2/ISAR/6, atualizando proposta feita em 1999. A proposta é equalizar a qualificação do profissional de Contabilidade com as habilidades requeridas pelas empresas. Um objetivo da UNCTAD/ONU é o de que sua proposta seja adotada como um *benchmarking* internacional.

## A PESQUISA E SEUS RESULTADOS

### TIPOLOGIA E INSTRUMENTO DE PESQUISA

Este trabalho buscou aprofundar e expandir estudos anteriores (Brussolo, 2002; Brussolo e Peleias, 2003; Silva, 2003; Kounrouzan, 2003). Pretendeu-se também criar meios para monitoração, análise e informação do mercado de trabalho para profissionais de Contabilidade na Região Metropolitana da Grande São Paulo. Foi elaborado, durante o segundo semestre de 2004, um projeto de pesquisa, enviado à FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, no primeiro semestre de 2005. O projeto sofreu avaliações parciais e ajustes, em função dos comentários e recomendações dos avaliadores *ad hoc* da FAPESP, e foi aprovado no segundo semestre de 2005.

A coleta dos dados nos classificados dos jornais de grande circulação ocorreu por meio de um instrumento de pesquisa cujos parâmetros serão a seguir descritos. Foram obtidos 4.017 anúncios, de março de 2004 a junho de 2005, usados para a tabulação e apresentação dos resultados. A pesquisa é quantitativa, descritiva, longitudinal, de tendência e de análise de conteúdo.

É quantitativa (Soares, 2003), pois busca conhecer o perfil profissiográfico dos profissionais de Contabilidade demandados pelo mercado de trabalho, expresso nas ofertas de emprego. É descritiva (Malhotra, 2001), pois busca descrever características específicas na Região pesquisada, com base em amostra representativa, de anúncios em três jornais de grande circulação. Requereu ainda a enunciação clara do problema, a formulação de hipóteses específicas, além de informações detalhadas (Malhotra, 2001, p. 108).

É longitudinal (Malhotra, 2001, p. 110; Babbie, 2001, p. 102) porque busca medir, de forma repetida, em uma escala temporal, a amostra selecionada. É de tendência (Babbie, 2001, p. 102), porque requereu longos períodos de coleta de dados. Isso propiciou a análise secundária, para formar uma base que permitisse examinar tendências nas relações entre as variáveis estudadas.

A tipologia se completa com a análise de conteúdo (Cooper e Schindler, 2003, p. 346-347), usada para tabular o que foi pedido nos anúncios publicados. Para Berelson (1952,

p. 18), a análise de conteúdo "é uma técnica de pesquisa para a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto de uma comunicação". Cooper e Schindler (2003, p. 604) oferecem diversos exemplos de aplicações para medir o conteúdo semântico de uma comunicação, inclusive anúncios nos meios de comunicação.

Os dados foram coletados com um instrumento, construído em escalas ordinais, que identificou as fontes pesquisadas, os níveis hierárquicos, os grupos de conhecimentos e dados das empresas contratantes: nome, ramo de atividade, porte e origem. O instrumento de coleta de dados foi elaborado a partir dos trabalhos de Brussolo (2002), Brussolo e Peleias (2003), Silva (2003) e Kounrouzan (2003), complementado pelos comentários e recomendações dos avaliadores *ad hoc* da FAPESP.

Foi elaborado um manual que orientou o preenchimento e definiu os requisitos para os dados a serem obtidos. Após a análise de conteúdo, os grupos de conhecimento foram classificados nas dimensões: 1 – nenhum; 2 – médio; 3 – completo. A classificação se baseou em descrição de atividades realizadas por profissionais de Contabilidade, elaborada com

base na Resolução CFC nº. 560/83 e na Pesquisa Manager de Remuneração (2005).

Foram pesquisados os cadernos de emprego dos jornais *Folha de São Paulo* e *O Estado de São Paulo* (domingos) e *Gazeta Mercantil* (terças-feiras). As especificações dos níveis hierárquicos e dos grupos de conhecimentos são apresentadas no Quadro 1.

Após serem coletados, os dados foram tabulados e analisados em duas etapas: 1ª etapa: avaliar, dentre as ofertas selecionadas, o percentual representativo dos níveis hierárquicos definidos; 2ª etapa: identificar, tabular e analisar os conhecimentos e as habilidades exigidos pelas ofertas de empregos, por nível hierárquico.

Os dados foram digitados em uma planilha MS Excel® e transferidos para o aplicativo *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*®. Os resultados obtidos foram divididos em quatro itens: (a) exclusão de anúncios sem a descrição de habilidades; (b) tratamento estatístico dos dados e apresentação dos resultados; (c) apresentação e análise das frequências; (d) análise do perfil profissiográfico.

**Quadro 1** – Níveis hierárquicos e grupos de conhecimento considerados para a pesquisa.

**Chart 1** – Hierarchical levels and knowledge groups considered in the research.

Níveis hierárquicos	
Gerência	Diretoria (Financeira, Administrativa Financeira, de Controle ou de Controladoria), Gerência (Contabilidade, Controladoria, Financeira, Administrativa Financeira, Custos, Auditoria), Controller e outros cargos de gerência para profissionais de Contabilidade.
Chefia	Contador, Chefe, Encarregado, Supervisor, Coordenador e Técnico.
Auxiliar	Estagiários, Auxiliares, Assistentes e Analistas de Contabilidade, ou de setores ligados à Contabilidade.
Grupos de conhecimentos	
1) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária	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), cumprimento de obrigações tributárias principais e acessórias (DCTF, GIA, CAGED).
2) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	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.
3) Normas Contábeis Internacionais	Normas para conversão e tradução das demonstrações contábeis em moeda estrangeira, tais como: US-GAAP, FASB, IASC, além da Lei Sarbanes-Oxley.
4) Tecnologia da Informação	Planilhas eletrônicas e processadores de textos, sistemas integrados ERP, sistemas de simulação, elaboração e acompanhamento orçamentário, e os demais conhecimentos ligados à tecnologia da informação.
5) Economia, Administração e Finanças	Áreas não específicas em Contabilidade: Recursos Humanos, Contas a Pagar, Contas a Receber, Produção, Logística e Marketing.
6) Idiomas	Domínio de outros idiomas como requisitos indispensáveis para preencher a vaga.
7) Outros conhecimentos	Conhecimentos não abordados acima, que demandem habilidades pessoais: trabalhar em equipe, liderança, atuar sob pressão, apresentações, comunicação oral e escrita.
8) Experiência Profissional	Abrange as ofertas de emprego que pedem experiência anterior na área de atuação.

Fonte: a pesquisa.

## APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os achados permitiram identificar parte do quanto comentado durante a revisão da literatura, em relação às exigências diferenciadas para os níveis hierárquicos na medida em que se evolui na carreira profissional. Sempre que necessário, os achados são comentados e cotejados com as referidas obras. Outra parte dos achados permitiu identificar e caracterizar o perfil profissiográfico requerido por empresas que contratam profissionais de Contabilidade via os anúncios de jornal, o que se constitui no preenchimento de uma lacuna identificada durante a realização do trabalho.

Dos 4.017 anúncios coletados, foram excluídos 1.457 (36,3%), por não conterem exigências quanto ao "grupo de conhecimentos", ou seja, não mencionavam habilidades profissionais como pré-requisitos para o candidato disputar a vaga. Notou-se que a distribuição dos anúncios nos níveis hierárquicos pouco se alterou após a segregação. A Tabela 1 contém as freqüências, antes e após a exclusão mencionada.

**Tabela 1** – Freqüências antes e após a primeira análise realizada.

**Table 1** – Frequencies prior and after the first analysis.

Nível hierárquico	4.017 anúncios		2.560 anúncios		Diferença	
	Vagas	%	Vagas	%	Vagas	%
Auxiliar	2.782	69,3	1.726	67,4	1.056	72,5
Chefia	730	18,2	488	19,1	242	16,6
Gerência	505	12,5	346	13,5	159	10,9
Totais	4.017	100,0	2.560	100,0	1.457	100,0

Fonte: a pesquisa.

Os anúncios excluídos foram analisados, e verificou-se que os anunciantes não especificaram as habilidades exigidas dos profissionais a serem contratados. Esse fato enseja a oportunidade de investigar as razões dessa omissão. Algumas causas podem ser: (a) desconhecimento das habilidades necessárias para o profissional ocupar a vaga oferecida; (b) preferência por não delimitar habilidades necessárias à ocupação do cargo e receber muitos currículos para análise; (c) empresas de menor porte podem querer profissionais com o máximo de habilidades possível, já que a segregação de função pode ser mais difícil em certas estruturas organizacionais.

A não especificação das habilidades pode trazer alguns problemas: (a) recebimento de muitos currículos sem o perfil desejado; (b) tempo gasto na seleção, avaliação e escolha dos currículos que atenderão às necessidades da função, agravado pelo maior trabalho de recrutamento e seleção, em vez do uso dos recursos na confecção de anúncios mais bem elaborados e adstritos aos requisitos do cargo e da empresa; (c) risco de contratar profissionais que não atendem às necessidades da empresa.

Os 2.560 anúncios selecionados (63,7%) passaram pela Análise Exploratória e Estatística Descritiva. Usou-se o teste Chi-quadrado ( $\chi^2$ ) para verificar o nível de significância das diferenças entre os grupos de conhecimentos (habilidades requeridas) em relação às variáveis determinantes (nível hierárquico, fonte, nome, ramo, porte, origem e ano de publicação do anúncio). O teste buscou responder se a diferença entre as freqüências observadas e esperadas era tal a ponto de se rejeitar a hipótese nula ( $H_0$ ). O Chi-quadrado ( $\chi^2$ ) permitiu a análise das variáveis em nível nominal (Siegel, 1979).

Além do nível de significância ( $\alpha$ ) de probabilidade de ocorrência de 5,0%, a Tabela 2 apresenta *p value* < 0,0001 para a maioria dos cruzamentos. Das 56 comparações feitas, em 45 (80,3%), o teste rejeitou  $H_0$  (as ofertas de empregos para profissionais de Contabilidade na Região Metropolitana de São Paulo não permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho).

Assim, pôde-se concluir, tendo como base os resultados do tratamento estatístico realizado, que há diferença significativa na comparação entre as variáveis determinantes "nível hierárquico", "fonte" e "origem da empresa" com os 8 grupos de conhecimentos. Esse resultado permite aceitar  $H_1$  (as ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade na região da Grande São Paulo permitem conhecer o perfil profissiográfico requerido por esse segmento do mercado de trabalho). Estes resultados foram semelhantes com parte do quanto apontado por Brussolo (2002), Brussolo e Peleias (2003), Silva (2003) e Kounrouzan (2003), relativos à diferenciação dos perfis profissionais por nível hierárquico.

Observou-se que, ao comparar as variáveis determinantes "nome da empresa", "ramo da empresa", "porte da empresa" e "ano de publicação" em alguns grupos de conhecimentos, ocorreram situações que não apresentaram diferenças significativas, identificadas em negrito na Tabela 2. Apesar de, para a variável determinante "porte da empresa", terem ocorrido cinco situações que não apresentaram diferenças significativas, no conjunto, manteve-se a aceitação de  $H_0$ , uma vez que a freqüência de ocorrências em que  $p < 0,0001$  foi de 45 em 56 comparações.

A próxima etapa foi responder ao problema de pesquisa formulado, que consistiu em identificar o perfil profissiográfico requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana da Grande São Paulo, expresso nas ofertas de anúncios de empregos.

Para a identificação do perfil, a partir dos níveis hierárquicos e grupos de conhecimentos, as análises se basearam na representatividade da dimensão "completo", em relação ao total das dimensões (1 – nenhum, 2 – médio, 3 – completo) para os grupos de conhecimentos. Os dados resultaram do cruzamento das variáveis determinantes com os grupos de conhecimentos. A Tabela 3 apresenta os perfis profissiográficos obtidos.

**Tabela 2** – Valores das significâncias dos testes  $\chi^2$  – variáveis determinantes x grupos de conhecimentos.**Table 2** – Significance values of  $\chi^2$  tests – determinant variables and knowledge groups.

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

(\*) os grupos de conhecimentos numerados estão especificados no Quadro 1.

Fonte: Pesquisa – testes  $\chi^2$  realizados no SPSS. Obs.: 0,000 significa que p value < 0,0001.

**Tabela 3** – Perfil profissiográfico identificado por nível hierárquico.**Table 3** – Professional profile identified by hierarchical level.

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

Fonte: a pesquisa realizada.

Após identificar o perfil profissiográfico para os três níveis hierárquicos, as demais análises foram as seguintes: (a) análise dos grupos de conhecimentos; (b) comparação do perfil profissiográfico por nível hierárquico entre as fontes pesquisadas; perfil profissiográfico por: (c) fonte; (d) porte da empresa; (e) ramo de atividade; (f) origem da empresa; (g) oferta de vagas de acordo com as variáveis determinantes.

#### a) Análise dos grupos de conhecimentos

Este item buscou estudar as relações entre o nível de participação de cada habilidade no total dos "grupos de conhecimentos" e sua associação entre os níveis hierárquicos. Neste caso, os achados da pesquisa apontaram para um perfil profissional eclético, da mesma forma que os trabalhos de Sergenian e Pant (1998) e Welfle e Keltyka (2000).

Em todos os níveis hierárquicos, a habilidade "experiência profissional" teve a maior incidência, revelando que as empresas podem não querer investir em treinamento. Isso talvez se deva ao fator financeiro e à oferta de emprego ser menor do que a demanda, por haver mão-de-obra qualificada à procura de emprego. Essa constatação foi obtida por Silva (2003, p. 179), relativa ao período de janeiro a dezembro de 2002. Verificou-se que essa habilidade está diretamente relacionada a

nível hierárquico, pois, à medida que o profissional ascende na carreira, cresce também essa exigência.

A segunda habilidade mais exigida, para os níveis "chefia" e "gerência", foi "conhecimentos diversos", em um patamar superior à "contabilidade gerencial e gestão empresarial" e "contabilidade societária e legislação societária e tributária".

A habilidade "idiomas" foi a terceira mais exigida, principalmente para "gerência". Para "chefia" e "auxiliar", essa habilidade ficou atrás de outras, tais como "contabilidade societária, e legislação societária e tributária", "contabilidade gerencial e gestão empresarial" e "administração, economia e finanças". Verificou-se que, à medida que cresce o nível hierárquico, maior é a exigência de "idiomas". Ao se analisar os anúncios das empresas multinacionais, esta habilidade ocupou o segundo lugar nos grupos de conhecimentos, enquanto para as empresas nacionais ocupou a sexta posição.

A habilidade "contabilidade gerencial e gestão empresarial" foi a segunda mais exigida para "auxiliar", à frente de outras originalmente consideradas mais próximas desse nível hierárquico, por exemplo "contabilidade societária, legislação societária e tributária", que requer maiores conhecimentos técnicos e operacionais. Essa habilidade ficou em quarto lugar

para "chefia" e "gerência", atrás de "idiomas" e "conhecimentos diversos".

A habilidade "contabilidade societária, legislação societária e fiscal" ficou em terceiro lugar para "auxiliar" e "chefia". A análise dos anúncios para esses níveis revelou que as empresas pedem as habilidades mais técnicas (contabilidade geral, legislação tributária, escrituração fiscal, abertura e encerramento de empresas, apuração de tributos e cumprimento de obrigações tributárias principais e acessórias). Para "gerência", essa habilidade ficou em quinto lugar, o que leva a inferir que ela seja pressuposta para este nível hierárquico.

A habilidade "administração, economia e finanças" ficou em sexto lugar para "gerência" e em sétimo para "auxiliar" e "chefia". Os resultados indicaram que, à medida que o profissional de Contabilidade evolui nas empresas, são exigidas mais habilidades gerenciais, o que corrobora os resultados obtidos por Brussolo e Peleias (2003).

A habilidade "tecnologia da informação" teve exigência decrescente entre os oito grupos de conhecimentos para os três níveis hierárquicos. Para "auxiliar" foi a 4ª exigência, para "chefia" foi a 6ª e para "gerência" a 7ª. Isso pode indicar duas situações, a serem estudadas no futuro: a necessidade de os níveis operacionais terem maior conhecimento e habilidade operacional sobre a tecnologia da informação e de os níveis de chefia terem maior conhecimento sobre os recursos oferecidos pela referida tecnologia.

A habilidade "normas contábeis internacionais" foi a 8ª exigência para os três níveis hierárquicos. Entretanto, a análise dos percentuais revelou a exigência de 1,2% para "auxiliar", 5,3% para "chefia" e 9,5% para "gerência". A maioria dos anúncios publicados na "Gazeta Mercantil" trouxe tal exigência, apesar de nem todos esses serem de multinacionais. É possível inferir que, a partir da promulgação da Lei nº 11.638, em 2007, esta habilidade venha a crescer de importância, ao menos para os níveis de chefia e gerência nas organizações que forem diretamente afetadas pela referida lei.

#### b) Comparação do perfil profissional por nível hierárquico entre as fontes pesquisadas

As análises do perfil profissional identificado nos anúncios foram feitas a partir da consolidação dos anúncios das fontes *Gazeta Mercantil*, *O Estado de São Paulo* e *Folha de São Paulo*. Os anúncios da *Gazeta Mercantil* possuíam caráter diferenciado do *O Estado de São Paulo* e da *Folha de São Paulo*, com superioridade nos seguintes quesitos: (a) maior exigência da dimensão "completo"; (b) maior oferta de emprego para "gerência"; (c) muitas ofertas de multinacionais; (d) exigência das habilidades "idiomas" e "normas contábeis internacionais", na grande maioria dos anúncios.

Em função dessas diferenças, houve tratamento adicional dos dados para a obtenção do perfil profissional, com a segregação da *Gazeta Mercantil*, de acordo com os seguintes critérios: (a) consolidação das três fontes de pesquisa; (b) consolidação das fontes *O Estado de São Paulo* e *Folha de São Paulo*; (c) apenas a fonte *Gazeta Mercantil*.

Verificou-se que, para o nível "gerência", exceto para as habilidades "contabilidade gerencial e gestão empresarial" e "contabilidade societária, tributária e legislação societária", as demais habilidades, comparando as fontes "Consolidado" com o consolidado *Estado* e *Folha*, obtiveram a mesma classificação. A afirmativa anterior é verdadeira para a *Gazeta Mercantil*, exceto para "normas contábeis internacionais" que, na *Gazeta Mercantil*, teve prioridade em relação à "tecnologia da informação".

Para "chefia", as habilidades "conhecimentos diversos" e "idiomas" não se apresentaram na mesma ordem de exigência, na comparação das fontes "Consolidado" com o consolidado de *Estado* e *Folha*. Para a *Gazeta Mercantil*, apenas os grupos de conhecimentos "experiência profissional" e "contabilidade gerencial e gestão empresarial" ficaram alinhados ao mesmo nível de exigências das fontes "Consolidado" e *Estado* e *Folha* consolidados.

Para "auxiliar", na comparação dos resultados entre as fontes "Consolidado" com *Estado* e *Folha* consolidados, não houve diferenças na ordem de exigência para os grupos de conhecimento. Verificou-se similaridade inclusive nos percentuais obtidos na dimensão "Completo". Ao comparar os resultados dos bancos de dados citados com os resultados obtidos do banco de dados *Gazeta Mercantil*, observou-se diferença na ordem de exigência para a maioria dos "Grupos de Conhecimentos", exceto para a habilidade "Experiência Profissional".

#### c) Perfil profissional por fonte

Verificou-se maior exigência das empresas que veiculam anúncios de empregos na "Gazeta Mercantil" quanto aos grupos de conhecimentos para todas as habilidades profissionais, exceto para "tecnologia da informação". A *Gazeta Mercantil* foi a 1ª mais exigente, o *O Estado de São Paulo* a 2ª, e a *Folha de São Paulo* ficou na 3ª posição. Ao se compararem as três fontes, observou-se o distanciamento da *Gazeta Mercantil* em relação às demais, que apresentaram níveis de exigência muito próximos entre si.

Essas diferenças podem ser atribuídas à considerável participação de anúncios de multinacionais na *Gazeta Mercantil*, com 72,0%, contra 28,0% de empresas nacionais. Nas outras fontes, essa relação teve curva inversa à constada para a *Gazeta Mercantil*.

#### d) Perfil profissional por porte da empresa

Verificou-se maior exigência por parte das empresas de grande porte quanto aos grupos de conhecimentos, o que era esperado. As exceções foram para as habilidades "contabilidade gerencial e gestão empresarial" e "contabilidade societária, legislação societária e tributária", que apareceram nas empresas de menor porte como mais exigidas. Estes resultados ensejam a oportunidade de pesquisas junto às organizações de menor porte, para melhor conhecer as razões de tal comportamento.

As empresas de grande porte exigiram mais a dimensão "completo" (42,5%), seguidas das de pequeno porte (29,8%), e das de médio porte (27,0%). Chamou a atenção as empresas de pequeno porte terem sido mais exigentes do que as de

médio porte. Esses dados foram calculados e analisados para as empresas cujo porte foi identificado.

#### e) Perfil profissional por ramo de atividade

Na análise da dimensão "completo" por ramo de atividade, a classificação obtida foi: indústria 28,9%; comércio 26,8%; financeiro 25,5% e serviços 18,7%. Percebeu-se que o ramo "indústria", à exceção das habilidades "idiomas", "conhecimentos diversos" e "contabilidade societária, legislação societária e tributária" veiculou anúncios com maiores exigências. As habilidades "idiomas" e "conhecimentos diversos" foram as mais exigidas pelo ramo "financeiro", enquanto o setor "comércio" exigiu mais "contabilidade societária, legislação societária e tributária".

Uma possibilidade para o ramo "indústria" ter sido o mais exigente pode residir na profissionalização de suas áreas de recrutamento e seleção, e também no fato de, historicamente, esse setor ter se apresentado como o mais evoluído durante muitos anos. Esses resultados ensejam a oportunidade de novas pesquisas, para melhor estudar essa possibilidade.

#### f) Perfil profissional por origem da empresa

Quanto à origem (nacional ou multinacional), observou-se que as empresas multinacionais foram mais exigentes em relação às habilidades requeridas. A pesquisa revelou que, para a dimensão "completo", das empresas cuja origem foi identificada, 70,9% foi de multinacionais, e nacionais de 29,1%.

#### g) Oferta de vagas de acordo com as variáveis determinantes

As variáveis determinantes foram usadas na análise das frequências para identificar e classificar a amostra selecionada. Os resultados obtidos são a seguir apresentados.

##### g.1) Oferta de vagas por nível hierárquico

Das 2.560 vagas, 67,4% foram para o nível "auxiliar". O restante dividiu-se em 19,1% "chefia" e 13,5% "gerência". Uma explicação para a diferença pode estar relacionada à própria natureza dos cargos de "auxiliar", voltados ao desenvolvimento de atividades operacionais, o que demanda um número maior de pessoas.

Outra razão para o maior percentual de "auxiliar" é a possibilidade de a rotatividade ser maior nesse nível. Também é possível considerar que, para os níveis inferiores, os processos de contratação e demissão sejam mais baratos. Cargos de maior nível podem requerer consultoria especializada, como por exemplo "gerência", em que a contratação pode ocorrer de forma confidencial, sem a publicação de anúncio em jornais.

##### g.2) Oferta de vagas por fonte

A fonte *O Estado de São Paulo* respondeu pela maioria das ofertas analisadas (60,1%, ou 1.536 anúncios). A *Folha de São Paulo* ficou em segundo lugar (33,6%, ou 870 anúncios). A *Gazeta Mercantil* respondeu pela menor quantidade de anúncios ofertados no período (6,3%, ou 154 anúncios).

##### g.3) Oferta de vagas por porte da empresa

Para essa análise, foi excluído do banco de dados o item

"não mencionado/ identificado", dentre os originalmente definidos para classificar as empresas de acordo com seu porte (pequeno, médio, grande e não mencionado/ identificado). O item "não mencionado/identificado" representou 2.196 anúncios, e se referiu aos anúncios de vagas que não mencionaram ou não apresentaram condições para a adequada identificação do porte da empresa.

Dos anúncios analisados, observou-se que as empresas de grande porte ofereceram mais vagas no período analisado (85,2% de anúncios). As de pequeno e de médio porte obtiveram 11,8% e 3,0%. As diferenças apuradas podem ser atribuídas a alguns fatores: (a) empresas de pequeno e de médio porte podem adotar expedientes de contratação menos onerosos, como a indicação de funcionários; (b) as de grande porte podem ter mais funcionários e apresentar, em números absolutos, maior rotatividade.

#### g.4) Oferta de vagas por ramo de atividade

Na análise por ramo de atividade (serviços, indústria, comércio, financeiro e outros), foram excluídas as ofertas classificadas em "outros" (1.900 anúncios) por não informarem o ramo de atividade ou cuja análise de conteúdo não permitiu tal identificação. Observou-se, para os anúncios analisados, que "serviços" ofereceu 54,1% das vagas, "indústria" 32,4%, "comércio" 9,4%, e "financeiro" 4,1% no período analisado.

Foi possível comparar as participações percentuais por segmento de anúncios ofertados *versus* empresas existentes *versus* pessoal ocupado. O objetivo foi identificar, por ramo de atividade, se havia ou não descompasso entre a quantidade de anúncios ofertados *versus* ramos de atividade *versus* pessoal ocupado, em comparação com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2003). Os resultados estão apresentados na Tabela 4.

Verificou-se que: (a) "serviço" e "comércio" representaram 43,9% e 43,6% das empresas da Região; porém, "serviços" ofereceu 54,1% das vagas, e "comércio" 9,4%; (b) embora "comércio" (43,6%) e serviços (43,9%) tivessem percentuais próximos em empresas, "serviços" congregou 48,1% do pessoal ocupado, e "comércio" 25,5%; (c) "indústria" teve 9,7% das empresas e ofereceu 32,4% das vagas; (d) comparativamente ao "comércio", a "indústria" ocupou 22,3% da mão-de-obra total, contra 25,5% do "comércio", mas ofereceu 32,4% das vagas, contra 9,4% do "comércio"; (e) "financeiro" teve percentuais alinhados de oferta de vagas, quantidade de empresas e de pessoal ocupado.

Os resultados obtidos, conjugados com a observação da realidade para alguns dos ramos analisados, permitem inferir que: (a) as empresas do "comércio" tendem a terceirizar os serviços contábeis, o que pode ampliar a participação do setor de serviços; (b) o processo de seleção usado pelas empresas do "comércio" tende a não usar inserções em periódicos para a contratação dos profissionais; (c) "indústria" tende a usar mais os classificados para contratar os profissionais; (d) "indústria" pode ter maior rotatividade de pessoal do que "comércio".

**Tabela 4** – Comparação – dados da pesquisa versus IBGE – anúncios x empresas x pessoal ocupado.  
**Table 4** – Comparison – research data versus IBGE – job offers versus companies versus occupied people.

Ramo de atividade	% de anúncios ofertados – pesquisa	% de empresas – IBGE	Qtde pessoal ocupado – IBGE	% pessoal ocupado – IBGE
Serviços	54,1%	43,9%	2.334.594	48,1%
Indústria	32,4%	9,7%	1.084.454	22,3%
Comércio	9,4%	43,6%	1.235.977	25,5%
Financeiro	4,1%	2,8%	197.653	4,1%

Fonte: IBGE (2003) e pesquisa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão central da pesquisa, que residiu em identificar o perfil profissiográfico do profissional de Contabilidade requerido pelo mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo, expresso nas ofertas de emprego nos anúncios dos jornais, foi respondida, conforme se verifica na Tabela 3 e nas análises que a ela se seguiram. A resposta à questão foi acompanhada da aceitação de  $H_1$ .

Dentre os resultados obtidos, é preciso ressaltar a identificação de um perfil profissional eclético em vez de técnico contábil. Significa dizer que, além da *expertise* técnica contábil, as empresas que buscam profissionais de Contabilidade por meio de anúncios esperam que esses tenham outros conhecimentos e habilidades que tragam maiores e melhores e contribuições para as organizações.

Merece destaque o fato de 1.457 anúncios, ou 36,3% da amostra pesquisada, não mencionarem habilidades como pré-requisitos para a contratação de profissionais. Conforme comentado na seção *Apresentação e discussão dos resultados*, esta constatação enseja a oportunidade de aprofundamento das pesquisas, que poderão confirmar ou não as inferências já levantadas.

Foram identificadas oportunidades de melhoria no instrumento de coleta dos dados contidos nos anúncios. Verificou-se a possibilidade de incluir meios para identificar a denominação ou titulação dada aos cargos pelas empresas e para indicar se a vaga oferecida se destina apenas a profissionais com formação contábil ou com outras formações. Referidas melhorias serão introduzidas no instrumento e deverão abranger os dados colhidos após o intervalo de tempo definido para este trabalho.

Os resultados obtidos poderão ser usados por vários interessados: profissionais de Contabilidade atuantes e os interessados em ingressar no mercado de trabalho, que poderão ter maior e melhor conhecimento do que deles esperam as empresas; as instituições de ensino superior, que poderão usar as informações para a definição e/ou melhoria de seus cursos e para melhor atender à legislação sobre o ensino superior, de modo geral, e para o curso de Ciências Contábeis, em especial; os órgãos de classe da profissão contábil, que poderão usar os resultados para a melhoria na prestação de serviços aos profissionais de Contabilidade.

Os resultados obtidos permitem sugerir a continuidade da pesquisa, para acompanhar o comportamento dos perfis origi-

nalmente identificados, para o mapeamento das ofertas, para verificar em que medida o comportamento da economia afeta o perfil profissiográfico e a oferta de vagas para profissionais de Contabilidade nas organizações. Também é possível expandir a pesquisa para outras regiões do País, para que se conheçam as similaridades e diferenças nos perfis identificados, e para outras alternativas para os profissionais de Contabilidade: a atuação como autônomo, o serviço público e o ensino.

## REFERÊNCIAS

- ACCOUNTING TODAY. 2004. Accounting worker's confidence rebounds to new high. 18(19):4. Disponível em <http://www.webcpa.com/article.cfm?articleid=8500&tpg=ros>. Acesso em: 30/07/2006.
- BABBIE, E. 2001. *Métodos de pesquisa de survey*. Belo Horizonte, Editora UFMG, 519 p.
- BASSANI CAMPOS, F.; CAMPOS, J. M.; MACHADO, J. L. R.; TEBECHRANI, A. 2001. *Regulamento do imposto de renda: Decreto nº 3000/99, atualizado até 25/07/2001*. São Paulo, Resenha Editora, 2.284 p.
- BERELSON, B. 1952. *Content analysis in communication research*. Glencoe, The Free Press. 220 p.
- BRASIL. 1996. Lei nº 9.394, de 20/12/1996. *Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaAvancada.action>. Acesso em: 30/08/2006.
- BRASIL. 2003. Ministério da Educação e do Desporto. Conselho Nacional de Educação. Parecer nº 289/2003. *Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Ciências Contábeis*. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pces289\\_03.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pces289_03.pdf). Acesso em: 30/08/2006.
- BRASIL. 2004. Ministério da Educação e do Desporto. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução nº 10, de 11/11/2004. *Institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de Graduação em Ciências Contábeis, e dá outras providências*. 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: 30/08/2006.
- BRUSSOLO, F. 2002. *As diretrizes curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis x o mercado de trabalho através das ofertas de emprego para a área contábil na Grande São Paulo: uma análise crítica*. São Paulo, SP. Dissertação de mestrado. Centro Universitário Álvares Penteado, 142 p.
- BRUSSOLO, F.; PELEIAS, I. R. 2003. 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 DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXVII, Atibaia, 2003. *Anais...* Atibaia, ENANPAD, p. 1-12.
- COELHO, C.U.F. 2001. Uma análise do ensino superior de Contabilidade e o mercado de trabalho no município do Rio de Janeiro. *Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro*, 1:11-19.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). 1983. *Resolução nº 560, de 28 de outubro 1983*. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.925, de 1946. Disponível em: [www.cfc.org.br](http://www.cfc.org.br). Acesso em: 30/07/2006.
- COOPER, D.R.; SCHINDLER, P.S. 2003. *Métodos de pesquisa em administração*. 7ª ed., Porto Alegre, Bookman, 640 p.
- CRC-SP – CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO. 2000. *Controles internos contábeis e alguns aspectos de auditoria*. São Paulo, Atlas, 222 p.
- DINIZ, M.H. 2003. *Código civil anotado*. 9ª ed., São Paulo, Saraiva, 1.608 p.
- FRIEDMAN, H.H.; LEWIS, B.J.L. 1999. Important and useful websites for the accounting profession. *National Public Accountant*, 44(4):28-32.
- GUPTA, P.P.; LEECH, T. 2005. *Control Deficiency Reporting: Review and analysis of filings during 2004*. Danvers, Financial Executives Research Foundation, 48 p.
- HERNANDES, D.C.R.; PELEIAS, I.R.; BARBALHO, V.F. 2006. Professor de Contabilidade: habilidades e competências. In: I.R. PELEIAS (org.), *Didática do ensino da Contabilidade*. São Paulo, Saraiva, 348 p.
- HERRMANN JR., F. 1972. *Contabilidade Superior (Teoria Econômica da Contabilidade)*. 9ª ed., São Paulo, Atlas, 345 p.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2003. *Pesquisas de emprego e renda*. Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em: 30/07/2006.
- IUDÍCIBUS, S. 1993. *Teoria da contabilidade*. 3ª ed., São Paulo, Atlas, 305 p.
- KIMMEL, S.L.; KELTYKA, P.K.; OLSEN, D. 2003. Accounting graduate's job search strategies. *The CPA Journal*, 73(4):72-73.
- KOUNROUZAN, M.K. 2003. *Contribuição à melhoria da atuação do contador na Cidade de São Paulo: pesquisa sobre as exigências do mercado de trabalho*. São Paulo, SP. Dissertação de mestrado. Centro Universitário Álvares Penteado, 160 p.
- MALHOTRA, N.K. 2001. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 3ª ed., Porto Alegre, Bookman, 710 p.
- MARION, J.C. 2003. *Contabilidade empresarial*. 10ª ed., São Paulo, Atlas, 502 p.
- NELSON, I.T.; BAILEY, J.A.; NELSON, T. 1998. Changing accounting education with purpose: Market-based strategic planning for departments of accounting. *Issues in Accounting Education*, 13(2):301-326.
- OLIVEIRA, G.P. 2005. *Contabilidade tributária*. São Paulo, Saraiva, 274 p.
- PELEIAS, I.R. 2003. Falando sobre controle interno. *Boletim IOB – Caderno Temática Contábil e Balanços*, 50:1-9.
- PELEIAS, I.R. 2002. *Controladoria: gestão eficaz utilizando padrões*. São Paulo, Saraiva, 206 p.
- PESQUISA MANAGER DE REMUNERAÇÃO. 2005. São Paulo, vol. 3, maio.
- RIOS, T.A. 1999. *Ética e competência*. 7ª ed., São Paulo, Cortez, 86 p. (Questões da nossa época, 16).
- SERGENIAN, G.K.; PANT, L.W. 1998. Increasing student's professionalism: A careers project for accounting majors. *Issues in Accounting Education*, 12(2):429-443.
- SIEGEL, S. 1979. *Estatística não-paramétrica para as ciências do comportamento*. São Paulo, McGraw Hill, 350 p.
- SILVA, M.R. 2003. *Uma contribuição à melhoria da atuação do contador no mercado de trabalho de São Paulo – período: janeiro a dezembro de 2002*. São Paulo, SP. Dissertação de mestrado. Centro Universitário Álvares Penteado, 226 p.
- SIQUEIRA, J.R.M. 2000. O perfil do controller no Brasil: uma pesquisa exploratória no período de 1960-1989. *Revista Archétypon*, 8(22):103-134.
- SIQUEIRA, J.R.M.; SOLTELINHO, W. 2001. O profissional de Controladoria no mercado de brasileiro – do surgimento da profissão aos dias atuais. *Revista de Contabilidade & Finanças FIPECAFI-FEA-USP*, 16(27):66-77.
- SOARES, E. 2003. *Metodologia científica: elementos de lógica formal e teoria da argumentação*. São Paulo, Atlas, 821 p.
- THE EUROPEAN PROSPECTUS DIRECTIVE. Newsletter 2004. Disponível em: <http://www.legaleye.nl/frameset.asp>. Acesso em: 15/06/2006.
- UNCTAD. 2003. Conferencia de Las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. 2003. International Standards of Accounting and Reporting – ISAR: TD / B COM / ISAR / 6. *Plan de Estudios Mundial para la Formación de Contables Profesionales*. Ginebra, 2003. Disponível em: <http://www.unctad.org/sp/docs/c2isard6.sp.pdf>. Acesso em: 20/06/2005.
- WELFLE, B.; KELTYKA, P. 2000. Global competition: The new challenge for management accountants. *The Ohio CPA Journal*, 59(1):30-36.

Submissão: 22/08/2007

Aceite: 10/08/2008

#### IVAM RICARDO PELEIAS

Professor do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis do Centro Universitário FECAP e do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da PUC – SP  
Av. Liberdade, 532  
01502-001, São Paulo, SP, Brasil

#### PAULO CÉZAR GUIMARÃES

Professor do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da UNOPEC  
Rua Santa Crescência, 443, Butantã  
05524-020, São Paulo, SP, Brasil

#### DIRCEU DA SILVA

Professor do Programa de Mestrado em Administração de Empresas da Universidade Municipal de São Caetano do Sul – IMES e professor MS 3 da Universidade Estadual de Campinas  
Av. Liberdade, 532  
01502-001, São Paulo, SP, Brasil

#### MARTINHO MAURÍCIO GOMES DE ORNELAS

Sócio da De Ornelas – Perícias Contábeis Arbitragem S/S. Ltda  
Av. Liberdade, 532  
01502-001, São Paulo, SP, Brasil