

Um Estudo sobre o Mercado de Trabalho para Contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre - RS

Autoria: Ernani Ott, Charline Barbosa Pires

Resumo

Este estudo tem como objetivo identificar o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre, expresso nas ofertas públicas de anúncios de emprego. Para tanto, são analisadas, mediante a utilização de estatística descritiva e inferencial, 970 ofertas de emprego, coletadas no período de janeiro a setembro de 2007, no jornal Zero Hora e no *site* de recolocação profissional Manager. Identificou-se 126 diferentes tipos de conhecimentos, habilidades e atitudes, que foram agrupados em 10 grandes grupos, além da experiência profissional. Fez-se a aplicação de testes de médias (Teste T e ANOVA) para análise das diferenças entre as competências e experiência profissional exigida em função das variáveis independentes; e o Coeficiente de Concordância W de Kendall foi utilizado para verificação das diferenças entre o *ranking* de competências priorizadas pelas vagas ofertados à auxiliares, chefes e gerentes. Os principais resultados permitem concluir que: (1) embora o grupo de conhecimentos mais solicitado, para todos os níveis hierárquicos, seja o de “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, existe a procura por profissionais que possuam mais do que conhecimentos técnicos; (2) a experiência profissional é um atributo valorizado pelos empregadores.

1 Introdução

A Contabilidade, na condição de ciência social, sofre alterações na medida em que o ambiente no qual ela atua se modifica. Assim, mudanças políticas, econômicas e sociais alteram o comportamento da sociedade com reflexos sobre a Contabilidade, que deve propiciar respostas adequadas às demandas advindas destas mudanças.

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 de 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 o surgimento da Contabilidade de Custos ocorreu devido à demanda das indústrias surgidas durante a Revolução Industrial, no século XVIII, que necessitavam de métodos mais eficientes para avaliação de seus estoques do que aqueles utilizados por empresas tipicamente mercantilistas, existentes até então.

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 ambiental inseridos nos estudos contábeis*, decorrentes da crescente necessidade que as organizações possuem 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.

Observa-se, então, que a evolução da Contabilidade está e, ao que tudo indica sempre estará, intimamente relacionada à evolução da sociedade e de suas necessidades e que, sendo o contador o profissional responsável por desenvolver, aperfeiçoar e aplicar as técnicas contábeis capazes de atender tais necessidades, é preciso que ele também se desenvolva e se aperfeiçoe, ampliando suas competências.

Em outras palavras, as alterações na forma de atuação da Contabilidade são uma resposta aos problemas e regulamentações que surgem ao longo do tempo. Destarte, ela evolui em função das mudanças experimentadas pelas organizações, sendo que para que possa satisfazer as demandas informacionais de seus usuários faz-se necessário que o profissional contábil acompanhe esta evolução, desenvolvendo competências que lhe permitam desempenhar suas atividades de maneira adequada.

Em função do exposto, este trabalho procura responder a seguinte questão: *qual é o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre, expresso nas ofertas públicas de anúncios de emprego?*

Em consonância com a questão exposta, o objetivo geral desta pesquisa é identificar o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre, expresso nas ofertas públicas de anúncios de emprego.

Para consecução do objetivo geral definido, são propostos os seguintes objetivos específicos: (a) identificar os desafios enfrentados pela profissão em função das alterações no ambiente operacional das organizações; (b) analisar as principais conclusões dos estudos empíricos sobre as atividades realizadas pelos profissionais contábeis na atualidade e as competências requeridas para o seu desempenho; (c) verificar quais são os conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos do profissional contábil na região foco deste estudo; e (d) estabelecer o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho, no que diz respeito às competências requeridas.

Espera-se que os resultados apurados nesse estudo empírico possam contribuir para as discussões acerca dos conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos dos profissionais que atuam ou que pretendem atuar na área contábil, e para o entendimento das expectativas do mercado de trabalho, oferecendo subsídios para que sejam empreendidas ações pelos profissionais, pelas Instituições de Ensino Superior (IES) e pelos órgãos que regulamentam a profissão, visando o desenvolvimento e o aprimoramento das competências do contador.

2 Referencial teórico

2.2 As Competências do Profissional Contábil e o Novo Ambiente de Negócios

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 é preciso que eles assumam um novo papel - de parceiros de negócios e agentes de mudança, o que requer que eles sejam capazes de: a) *desenvolver habilidades de um facilitador*, pois para atuarem efetivamente como agentes de mudanças 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; e c) *ser preditivo*, utilizando as informações de ontem como um guia para o amanhã, deixando de se concentrar no que já passou para começar a olhar para o futuro.

Entretanto, o autor destaca que para que o profissional possa 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 mudança, é preciso que as atividades transacionais sejam retiradas de sua responsabilidade e transferidas para os sistemas de informações.

Zarowin, 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 buscarem 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; (b) habilidades computacionais; (c) habilidades analíticas; (d) habilidades intelectuais; (e) habilidades multidisciplinares e interdisciplinares; (f) conhecimentos de assuntos globais; (g) qualidades pessoais; e (h) pensamento crítico.

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, observa que se faz 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 as quais se destacam: o conhecimento das Normas Internacionais de Contabilidade e de Auditoria; atitude pró-ativa e participativa; capacidade de trabalhar em equipe; capacidade de liderar e de ser liderado; comprometimento com os objetivos da empresa; conduta ética e técnica; proficiência em outras línguas (domínio da língua inglesa e uma boa articulação em espanhol); e domínio do ambiente de alta tecnologia.

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.

Assim como Bolt-Lee e Foster, Franco (1999, p. 82) afirma 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”.

Do exposto, pode-se depreender que os conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes ao profissional contábil têm sido, de fato, afetados pelas alterações ocorridas no ambiente de negócios. Além disso, observa-se que as características apontadas como relevantes têm em comum o fato de que estão relacionadas às expectativas de que o contador esteja apto a participar da gestão da entidade, comunicando suas idéias e interagindo com as demais áreas organizacionais, não apenas descobrindo problemas, mas contribuindo para a solução dos mesmos.

Desta forma, pode-se considerar que a tendência é de que as habilidades, conhecimentos e atitudes requeridas do profissional contábil sejam capazes de lhe proporcionar condições de enfrentar os desafios impostos pelo ambiente no qual as organizações atuam, não se limitando apenas aos conhecimentos técnicos, pois, na medida em

que se espera que ele deixe de ser aquele que apenas fornece informações e passe a interagir com os usuários, faz-se necessário que ele adquira e desenvolva 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.

2.3 Pesquisas empíricas sobre o perfil do profissional contábil

Nos últimos anos têm sido realizados diversos estudos empíricos tendo como tema o perfil do profissional contábil, envolvendo profissionais, educadores e empregadores, dentre os quais constam:

a) Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) colheram subsídios com 800 Contadores Públicos e outros profissionais da área contábil que participaram em sua pesquisa nos Estados Unidos. Os pesquisadores solicitaram que os respondentes nomeassem e ordenassem por ordem 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) determinação da lucratividade do cliente e 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) atuação em 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 apresentados 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 identificadas pelos pesquisados.

b) Porter e Carr (1999) abordaram em sua pesquisa o processo de desenvolvimento, modificação e implementação de um novo programa de contabilidade em uma universidade da Nova Zelândia. Os autores relatam que em uma das etapas do processo de elaboração de currículo 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 deveriam ser apresentadas pelos profissionais: (a) habilidade de aprender; (b) capacidade de aplicação prática das habilidades adquiridas; (c) conhecimento de TI; (d) habilidade de 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.

Os autores do estudo destacam que também se esperava que os graduados possuíssem conhecimentos profundos das matérias básicas de contabilidade, mas que eles deveriam desenvolver conhecimentos relacionados à administração dos negócios e de tecnologia da informação, bem como habilidades de pensar analítica e criticamente.

c) Albrecht e Sack (2000) realizaram uma pesquisa com profissionais e educadores da área contábil, e identificaram a necessidade do desenvolvimento de conhecimentos mais amplos do que aqueles relacionados à contabilidade tributária e fiscal.

Quanto 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 profissionais quanto professores concordaram que se manteria a demanda por atividades relacionadas à auditoria interna tradicional, contabilidade/finanças corporativas, contabilidade tributária e serviços de auditoria, e que novas oportunidades de trabalho surgiriam nas atividades planejamento estratégico e consultoria.

d) Stone, Hunton e Wier (2000) investigaram a relação entre os conhecimentos/habilidades e o nível hierárquico na prática de Contabilidade Gerencial. Apuraram 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 2941 contadores que atuavam nos setores de papel, impressão e publicação e produtos químicos, apontou que concomitante com o crescimento do nível hierárquico era (a) crescente o nível conhecimentos técnicos iniciais medido, (b) crescente o nível medido de conhecimento de um setor, especificamente, (c) crescente o nível conhecimentos gerenciais tácitos e (d) estática a habilidade de resolver problemas.

e) Coelho (2000) procurou identificar os conhecimentos mais requeridos, na prática, aos profissionais contábeis no município do Rio de Janeiro. O autor analisou 63 questionários encaminhados às empresas e 387 anúncios com ofertas de emprego publicadas em jornais de grande circulação no município, de janeiro à 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 à Legislação Fiscal e Tributária (25%). As atividades mais realizadas eram: análise de balanços e do comportamento de despesas e receitas (85%); planejamento tributário e elaboração de cálculos, análises e interpretação de amostragens aleatórias ou probabilísticas (67%); elaboração de orçamentos financeiros, econômicos, patrimoniais e de investimentos, bem como acompanhamento da execução e análise das variações orçamentárias (66%); preparação de declaração de IR (66%); 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%); 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%). Além disso, os profissionais deveriam possuir conhecimento em informática e idiomas, principalmente em inglês.

f) Siqueira e Soltelinho (2001) analisaram 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. Constataram que as empresas contratantes eram, em sua maioria de grande porte, priorizavam os profissionais com formação em Ciências Contábeis e que 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.

g) Brussole (2002) levou em consideração 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 gerenciais.

Observou, também, que enquanto os 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 este percentual 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.

h) 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 o Contador passe a uma condição de estrategista, mais preocupado com questões gerenciais do que com questões fiscais e de escrituração.

i) Evangelista (2005) identificou em sua pesquisa o perfil do profissional contábil desejado pelas grandes empresas localizadas na cidade de São Paulo, através da análise das respostas 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; (d) ser um profissional ético; (e) ser criativo em suas funções; (f) ter preocupações políticas e sociais; (g) saber organizar o seu trabalho e o da sua equipe; (h) ser capaz de organizar, implantar e administrar um sistema de informações gerenciais; (i) ser capaz de trabalhar com números (habilidade de cálculo e de interpretações); (j) buscar solução para os problemas empresariais através do emprego de métodos quantitativos; (k) ser responsável pela avaliação do desempenho econômico, financeiro e mercadológico da organização; (l) ter facilidade de comunicação e de apresentação em público; e (m) assumir o papel de articulador e negociador com as diversas áreas organizacionais.

A pesquisa de Evangelista (2005) revelou 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 das empresas.

j) Guimarães (2006) analisou 4.107 ofertas de emprego publicadas em jornais e em *sites* de recolocação profissional. O autor procurou identificar o perfil do profissional contador requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo – RMSP, expresso nas ofertas públicas de emprego. 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.

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 que o profissional contábil deve desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados à gestão das organizações, outras evidenciam uma realidade diferente, na qual as atividades relacionadas à contabilidade tradicional (financeira e tributária) ainda predominam.

3 Metodologia de pesquisa

3.1 Classificação da pesquisa

Em função dos objetivos deste estudo e com base em Silva e Menezes (2001), esta pesquisa é classificada como: (a) aplicada, pois objetiva identificar as habilidades e conhecimentos requeridos pelo mercado de trabalho, que permitam determinar o perfil do profissional de contabilidade; (b) quantitativa, uma vez que os dados referentes às qualificações do profissional de contabilidade contidos nas ofertas públicas de emprego coletadas em jornais e *sites* de recolocação são tratados através de métodos estatísticos que permitem identificar em que medida as competências são priorizadas; (c) descritiva, pois descreve as exigências 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 (d) documental, porque tem como insumo os anúncios de emprego para profissionais de contabilidade coletados nos jornais e *sites* de empresas de recolocação.

3.2 População e amostra

A pesquisa tem como população as ofertas públicas de emprego destinadas aos estudantes ou profissionais formados em Ciências Contábeis, oferecidas por empresas, na Região Metropolitana de Porto Alegre, e expressas nos jornais de grande circulação e sites de recolocação.

A amostra é composta por 970 ofertas de emprego divulgadas no Jornal Zero Hora e no *site* da empresa de recolocação profissional Manager, coletadas durante o período de janeiro de 2007 a setembro de 2007.

Foram consideradas apenas as vagas oferecidas pelas empresas, exclusivamente ou não, àqueles que cursam ou que concluíram o curso de graduação em Ciências Contábeis, ficando fora da coleta as ofertas de emprego para os Técnicos em Contabilidade e as vagas destinadas a profissionais autônomos, empresários de contabilidade, professores universitários e funcionários públicos.

3.3 Coleta e tratamento dos dados

Os dados foram coletados e tabulados utilizando-se um instrumento de pesquisa elaborado a partir do modelo apresentado em Guimarães (2006).

O instrumento reúne informações relacionadas à: (a) fonte; (b) tipo de cargo ofertado (se exclusivo para contadores ou não); (c) nível hierárquico da vaga (auxiliar, chefia ou gerência); (d) descrição do cargo; (e) características gerais da empresa (nome, ramo de atividade, porte e origem); (f) conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos pelo empregador; e (g) tempo mínimo de experiência profissional requerida.

Para análise dos dados utilizou-se a estatística descritiva inferencial, sendo que os seguintes passos foram seguidos:

a) apurou-se a frequência de cada um dos 126 conhecimentos, habilidades e atitudes identificadas, agrupando-os em 10 grupos distintos denominados: (1) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária; (2) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; (3) Normas Contábeis Internacionais; (4) Tecnologia da Informação; (5) Administração, Economia e Finanças; (6) Auditoria; (7) Recursos Humanos; (8) Idiomas; (9) Habilidades e Atitudes; e (10) Conhecimentos Diversos.

b) identificou-se o nível de exigência de cada um dos 10 grandes grupos de competências definidos e do tempo mínimo de experiência profissional requerido, em função das variáveis independentes (tipo de cargo, nível hierárquico, ramo de atividade, porte e origem da empresa).

Adotou-se o Teste T para comparação das médias quando a variável independente apresentava apenas dois grupos distintos (Tipo de Cargo) e o Teste ANOVA para aquelas compostas por mais de dois grupos (Nível Hierárquico, Ramo de Atividade, Porte, Origem) (HAIR JR. *et al.*, 2005).

c) estabeleceu-se o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho da RMPA, no que diz respeito às competências requeridas pelos empregadores, sendo que a diferença entre as ordenações em função do “Nível Hierárquico” foi analisada a partir do cálculo do Coeficiente de Concordância W de Kendall, que expressa o grau de associação entre mais de dois conjuntos de postos (*rankings*) (SIEGEL, CASTELLAN JR., 2006).

4 Análise dos resultados

A partir da soma das frequências de cada um dos conhecimentos, habilidades e atitudes agrupadas nos 10 grandes grupos que formam o conjunto de competências requeridas, foi possível estabelecer o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho para o profissional contábil, em cada nível hierárquico, como apresentado na Tabela 1.

Tabela 1: *Ranking* das competências requeridas por nível hierárquico

Competências requeridas	Nível do Cargo						Total	
	Auxiliar		Chefia		Gerência		F	Ranking
	F	Ranking	F	Ranking	F	Ranking		
Cont. Societária, Legislação Societária e Tributária	574	1	71	1	144	1	789	1
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	237	4	22	4,5	99	3	358	4
Normas Contábeis Internacionais	15	1	5	9	9	10	29	10
Tecnologia da Informação	326	2	22	4,5	34	5	382	3
Administração, Economia, Finanças	199	5	30	3	95	4	324	5
Auditoria	71	6	7	8	15	8	93	6
Recursos Humanos	37	8	12	6	13	9	62	8
Idioma	52	7	11	7	17	6	80	7
Habilidades e Atitudes	262	3	38	2	121	2	421	2
Conhecimentos Diversos	18	9	0	10	16	7	34	9

Embora nas análises que seguem sejam feitas considerações sobre as prioridades de cada um dos níveis hierárquicos, o Coeficiente de Concordância W de Kendall, calculado para

comparação entre os *rankings* de prioridades para os cargos de auxiliar, chefia e gerência, foi de 0,923, indicando a existência de uma correlação entre os ordenamentos a um nível de significância de 1%, ou seja, indicando que não haviam diferenças estatisticamente significativas entre as prioridades expressas nos anúncios das vagas destinadas a cada nível.

Observa-se que os conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” foram identificados como a primeira prioridade do mercado de trabalho, independentemente do nível hierárquico, demonstrando que a procura por profissionais aptos a atuarem na área contábil / fiscal é elevada.

Apesar do fato de os três níveis hierárquicos priorizarem esse tipo de conhecimento, foram observadas diferenças nos conhecimentos solicitados, pois enquanto o nível auxiliar deveria possuir conhecimentos relacionados às Rotinas Contábeis (58,8%); Apuração de Impostos (26,5%); e Rotinas Fiscais (22,3%), mais relacionados às atividades operacionais, as vagas destinadas aos níveis de chefia e gerência requeriam conhecimentos mais amplos, uma vez que conhecimentos de Contabilidade, Legislação Tributária e Fiscal foram solicitados em 57,5% das ofertas para cargos de Chefia e em 68,1% para os cargos de Gerência, sendo seguidos por Contabilidade e Legislação Societária (52,5% - Chefia; 50,7% - Gerência).

No que diz respeito ao tipo de cargo, ramo de atividade, porte e origem da empresa, não foram identificadas diferenças significativas na média de conhecimentos exigidos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”.

O resultado que indica uma maior procura por profissionais com conhecimento de “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” é coerente com aqueles apresentados por Coelho (2001) e Silva (2003).

O fato desses conhecimentos terem sido identificados como prioritários em todos os níveis hierárquicos destoa das conclusões das pesquisas de Brussolo (2002) e Guimarães (2006), que verificaram uma menor exigência destes nas vagas destinadas a cargos de chefia e gerência.

Além disso, apesar da predominância desse grupo de conhecimento, chama a atenção o fato de que a maioria das ofertas de emprego analisadas sejam destinadas tanto a profissionais contábeis quanto àqueles formados em outras áreas (79,9%).

A procura de profissionais de outras áreas (Administração, Economia, Engenharia, etc.) para atuarem em vagas que exigem conhecimentos diretamente relacionados à Contabilidade também foi identificada por Calijuri (2004), em sua pesquisa sobre o perfil do *Controller*.

Como segunda prioridade do mercado de trabalho foi identificado o grupo que reunia diversas “Habilidades e Atitudes”, sendo que quanto ao nível de exigência observado em cada nível hierárquico, foram observadas diferenças significativas a um nível de 5% (sig. 0,047) entre as médias, sendo que as vagas disponíveis para os auxiliares foram as que mais solicitaram habilidades e atitudes (em média 3,01).

Nos níveis auxiliares, Comunicação e Dinamismo estiveram presentes em 24,1% das ofertas de emprego que requeriam algum tipo de habilidade ou atitude, enquanto Coordenação de Equipes (80,0%) e Pró-atividade (20,0%) foram as mais requeridas para os níveis de Chefia, e Coordenação de Equipes (52,2%) e Liderança (38,6%) para os níveis de gerência.

No que diz respeito ao tipo do cargo, ramo de atividade, porte e origem da empresa, também não foram identificadas diferenças significativas entre os níveis de exigência.

O fato do grupo de “Habilidade e Atitudes” ter sido apontado como uma das principais prioridades dos empregadores permite inferir que os profissionais devem desenvolver competências que transcendam os conhecimentos técnicos, como apontado por diversos autores (MOHAMED; LASHINE, 2003; SIEGEL; KULESZA, 1996; ZAROWIN, 1997, BOLT-LEE; FOSTER, 2003; PORTER; CARR, 1999; SIQUEIRA; SOLTELINHO, 2001; BRUSSOLO, 2002; EVANGELISTA, 2005; GUIMARÃES, 2006, entre outros).

Conhecimentos de “Tecnologia da Informação” foram identificados como o terceiro conhecimento mais importante no contexto geral, sendo o segundo mais requerido para o nível auxiliar.

A importância de conhecimentos de TI também foi identificada nos estudos de Porter e Carr (1999), Siqueira e Soltelinho (2001) e Brussolo (2002).

No que diz respeito aos conhecimentos desta categoria, verificou-se que em média há uma maior exigência ao nível de gerência (1,21), embora a diferença entre as médias de conhecimentos exigidos para cada nível hierárquico não tenham sido significativas a um nível de 5% (sig. 0,562).

Para todos os níveis hierárquicos observou-se uma maior exigência por conhecimentos de Informática Básica, sendo o conhecimento de sistemas integrados (ERP's) o segundo mais mencionado e a procura por profissionais que conhecessem *Business Intelligence* (BI) pequena.

Verificou-se, também, que nas ofertas de empregos exclusivas aos profissionais contábeis foram requeridos, em média, 1,21 conhecimentos relacionados a TI, enquanto que a média de conhecimento exigido nas vagas ofertadas à contadores e outros profissionais foi de 1,17, sendo a diferença entre elas significativa a um nível de 1% (sig. 0,000).

Com relação às médias de conhecimentos de TI em função do ramo de atividade, porte da empresa e origem, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, sendo que observou-se 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).

A quarta prioridade dos empregadores está relacionada aos conhecimentos de “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, identificando-se a importância do desenvolvimento deste tipo de competência não apenas para os profissionais que desejam ocupar cargos de nível gerencial, mas também para aqueles que desejam ocupar vagas de nível auxiliar ou de chefia.

Analisando-se a média de conhecimentos relacionados à “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial” verificou-se que havia diferença significativa (sig. 0,005) entre os níveis hierárquicos, sendo que, em média, maiores exigências foram feitas aos profissionais que pretendiam ocupar cargos gerenciais (2,25).

No que diz respeito aos conhecimentos que compõem o grupo “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”, observou-se que havia diferença entre o que foi solicitado aos candidatos em função do nível hierárquico a que a vaga se referia. Os conhecimentos relacionados ao Cálculo e Análise de Custos foram os mais requisitados no geral, sendo os mais exigidos para o nível auxiliar (mencionados por 50,4% dos anúncios que solicitavam algum tipo de conhecimento relacionado à “Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial”) e os segundos mais requeridos para os níveis de chefia (31,3%) e gerência (38,3%), que priorizavam os conhecimentos ligados ao Planejamento Econômico e Financeiro (37,5%) e Orçamento (45,5%), respectivamente.

Com relação à influência do tipo de cargo, ramo de atividade, porte e origem da empresa no nível de exigência de conhecimentos, não foram observadas diferenças significativas entre as médias, mas verificou-se que nas vagas destinadas tanto aos profissionais contábeis quanto aos de outras áreas foram 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.

Assim como no grupo de conhecimentos “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária”, chama atenção o fato de que esse conhecimento, embora relacionado à Contabilidade, tenha sido um dos mais requeridos em uma amostra composta predominantemente por anúncios que não requeriam formação exclusiva em Ciências Contábeis.

Como quinta prioridade, identificou-se o grupo de conhecimentos de “Administração, Economia e Finanças”, o que indica que os profissionais da área contábil devem possuir conhecimentos de outras áreas, principalmente para exercerem cargos de chefia e gerenciais.

Os resultados encontrados são coerentes com o exposto por Albrecht e Sack (2000) e Evangelista (2005), que acreditam que novas oportunidades podem surgir para os profissionais que possuam conhecimentos e habilidades que o possibilitem o desempenho de atividades voltadas à gestão da empresa.

No que diz respeito à quantidade média de conhecimentos requeridos, verificou-se que havia diferenças significativas a um nível de 1% (sig. 0,000) entre as médias de cada nível hierárquico, sendo que uma incidência maior de exigências de conhecimentos em “Administração, Economia e Finanças” foi identificada nos anúncios que procuravam profissionais para ocuparem cargos gerenciais (1,73).

Além de diferenças significativas no nível de exigência do grupo “Administração, Economia e Finanças”, observou-se que eram diferentes os conhecimentos relacionados a este grupo em cada nível hierárquico.

As vagas ofertadas para auxiliares priorizavam conhecimentos operacionais, relacionados à Rotinas do Departamento Financeiro, requerido em 49,0% dos anúncios que exigiam algum tipo de conhecimento do grupo “Administração, Economia e Finanças”, e Rotinas Administrativas, presente em 15,3% das ofertas.

Conhecimentos em Rotinas do Departamento Financeiro (36,8%) e Administrativas (21,1%) foram, juntamente com conhecimentos de Marketing e Rotinas do Departamento Comercial (21,1%), as mais solicitadas nos anúncios que procuravam profissionais para ocuparem cargos de chefia.

Já no nível gerencial, verificou-se que embora o conhecimento de rotinas financeiras e administrativas também tenham sido solicitados, as prioridades foram 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”, identificou-se que a exigência é maior nas vagas dirigidas tanto aos contadores quanto aos profissionais de outras áreas (média de 1,42) do que naquelas destinadas exclusivamente aos profissionais contábeis (média de 1,19), sendo a diferença entre as médias significativa ao nível de 1% (sig. 0,004).

Os conhecimentos de “Auditoria” foram identificados como a sexta prioridade do mercado de trabalho, apresentando frequências inferiores aos primeiros cinco grupos de conhecimentos requeridos e sendo mais solicitados nas vagas destinadas aos níveis auxiliares.

Verificou-se que conhecimentos relacionados à Auditoria foram mais frequentes nos anúncios que requeriam profissionais para atuar como gerentes (1,67 em média), mas não foram observadas diferenças significativas a um nível de 5% (sig. 0,146) entre as médias de conhecimentos exigidos para cada um dos níveis hierárquicos.

Além de não terem sido encontradas diferenças significativas nos níveis de exigência deste conhecimento em cada nível hierárquico, também não foram identificadas diferenças nos conhecimentos mais requeridos, uma vez que tanto para cargos auxiliares, quanto para a chefia e gerência, a principal demanda era por profissionais que conhecessem Auditoria Interna.

Quanto à média de conhecimentos exigidos em função do tipo de cargo, ramo de atividade, porte e origem das empresas que compunham a amostra, não foram identificadas diferenças significativas.

A sétima prioridade do mercado de trabalho é o conhecimento de “Idioma”, principalmente do inglês em nível avançado.

Devido ao fato de apenas dois idiomas (Inglês e Espanhol) terem sido mencionados nas ofertas de emprego que compunham a amostra e que a procura por profissionais com

conhecimento de espanhol foi baixa, o nível de exigência do conhecimento “Idioma” em função do nível hierárquico, expresso pela média, não apresentou significados válidos para as análises propostas.

Por esta razão, as diferenças existentes em função do nível hierárquico foram identificadas através da análise da quantidade de anúncios que requeriam o conhecimento de algum idioma, sendo que se observou que este conhecimento foi requerido em 6,6% dos anúncios que procuravam profissionais para ocuparem cargos auxiliares, em 15,3% das vagas ofertadas para chefes e em 11,4% daquelas oferecidas aos gerentes.

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

As empresas do setor industrial foram as que apresentaram maior procura por profissionais com conhecimento em Inglês, bem como aquelas de grande porte e de origem multinacional.

Apesar de não ter sido identificado como um dos conhecimentos mais relevantes, a exigência de conhecimento de 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.

Conhecimentos em “Recursos Humanos” foram verificados como a oitava prioridade de mercado de trabalho, indicando que as atividades relacionadas ao cálculo da folha de pagamento e demais rotinas trabalhistas não são identificados, pelo mercado de trabalho, com as atividades contábeis.

Do total de anúncios que ofertavam vagas para profissionais de nível auxiliar, apenas 4,4% requeriam 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 mencionavam esse conhecimento.

Observou-se que, em média, os conhecimentos que compõem o grupo “Recursos Humanos” foram mais solicitados nos anúncios que procuravam profissionais para atuar em cargos de chefia (1,18), sem que houvesse diferença significativa entre as médias (sig. 0,332).

Em todos os níveis hierárquicos, o conhecimento de Rotinas do Departamento Pessoal foi o mais solicitado e quanto ao tipo de cargo, ramo de atividade, porte e origem da empresa, não foram observadas diferenças significativas nos níveis de exigência de conhecimentos do grupo “Recursos Humanos”.

Os conhecimentos contemplados no grupo “Conhecimentos Diversos” foram apenas a nona prioridade do mercado de trabalho, não tendo sido mencionados nos anúncios de vagas para o nível de chefia.

Quanto ao nível de exigência, não foram identificadas diferenças significativas (sig. 0,707) nas médias de conhecimentos requeridos para auxiliares (1,20) e gerentes (1,23).

Entre os conhecimentos solicitados ao nível de gerência, destaca-se o de Legislação Comercial Nacional e Internacional (84,6%), e para o nível auxiliar, a capacidade de elaborar e analisar contratos (33,3%).

Com relação ao tipo de cargo, observou-se que 96,4% das vagas que requeriam algum tipo de conhecimento classificado no grupo “Conhecimentos Diversos” eram destinadas aos contadores e aos profissionais de outras áreas.

No que diz respeito ao ramo de atividade, porte e origem da empresa, não foram identificadas diferenças significativas quanto ao nível de exigência de conhecimentos classificados na categoria “Diversos”.

A décima prioridade identificada está relacionada aos conhecimentos de “Contabilidade Internacional”, o que pode ser explicado pelo pequeno número de empresas multinacionais entre aquelas que compunham a amostra (5%).

Com relação à quantidade média de conhecimentos requeridos, observou-se uma diferença marginalmente significativa a um nível de 5% (sig. 0,059), sendo que as vagas ofertadas ao nível de chefia apresentaram as maiores médias (1,67), seguidas pelas ofertas ao nível de gerência (1,28) e auxiliar (1,07).

Em todos os níveis hierárquicos verificou-se que o principal conhecimento requerido dizia respeito aos padrões contábeis norte-americanos, USGAAP/FASB, sendo pequena a procura por candidatos que conhecessem os padrões contábeis internacionais, IASB.

A maior procura por profissionais com conhecimento dos padrões contábeis norte-americanos do que conhecimento de 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.

Quanto ao tipo de cargo, ramo de atividade, porte e origem da empresa, não foram encontradas diferenças significativas entre as médias de conhecimentos de “Contabilidade Internacional” requeridos.

Por fim, a Experiência Profissional, embora não tenha sido incluída no *ranking* de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos, pode ser identificada como uma exigência importante, pois foi mencionada em 770 (82,0%) das ofertas de emprego.

Verificou-se que 80,5% das vagas destinadas aos níveis auxiliares requeriam experiência mínima, assim como 79,2% das ofertas para os cargos de chefia e 91,4% para os cargos gerenciais.

O tempo de experiência médio, calculado a partir dos anúncios que especificavam os anos de experiência que o profissional deveria possuir, era de 2,3 anos para as vagas destinadas ao auxiliares, 3,5 anos para as ofertas aos níveis de chefia e 3,9 anos para os níveis de gerência, sendo essas diferenças entre as médias significativas a um nível de 1% (sig. 0,000).

No que diz respeito ao tipo de cargo, verificou-se uma diferença significativa a um nível de 1% (sig. 0,003) entre os anúncios, sendo que aqueles que ofereciam vagas exclusivamente para contadores requeriam um maior tempo médio de experiência (3,2 anos) do que aqueles que ofertavam vagas pra profissionais contábeis e de outras áreas (2,6 anos).

Também se verificou diferenças significativas a um nível de 1% no tempo médio de experiência requerida em função do ramo de atividade, porte e origem da empresa, sendo que a aquelas que atuavam no setor de serviços eram as que exigiam 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).

5 Considerações finais

As alterações no ambiente de negócios, ocorridas nas últimas décadas, têm afetado a forma de atuação das empresas e, por consequência, o exercício da profissão contábil.

Dada esta nova realidade, diversas discussões acerca do novo ambiente de atuação e dos conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam o contador competente e competitivo têm sido realizadas.

A opinião de diversos autores (SIEGEL; KULESZA; SORENSEN, 1997; SIEGEL; KULESZA, 1996; ZAROWIN, 1997; BOLT-LEE; FOSTER, 2003; FRANCO, 1999), corroborada por pesquisas empíricas (PORTER; CARR, 1998, BRUSSOLO, 2002, EVANGELISTA, 2005; GUIMARÃES, 2006) aponta para a tendência de que o mercado de trabalho, dado o novo ambiente de negócios, demande um profissional capaz de auxiliar na gestão das organizações, não apenas processando informações que serão utilizadas pelos tomadores de decisão, mas também as analisando e participando do processo de decisão.

Os resultados desta pesquisa, cuja finalidade era verificar as expectativas do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre, são semelhantes aos encontrados por

outros pesquisadores, pois embora tenham demonstrado uma grande demanda por profissionais com conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Fiscal”, apontaram também a exigência de um conjunto de conhecimentos, habilidade e atitudes que transcendem aqueles tradicionalmente relacionados à Contabilidade (societária e fiscal), inclusive nos cargos operacionais.

Isso significa que para que possa 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, pró-atividade, entre outras, bem seus conhecimentos nas áreas de tecnologia da informação, administração, economia, finanças e idiomas.

A procura por profissionais que possuam uma grande quantidade de conhecimentos de contabilidade societária e fiscal, mas que apresentem, ao mesmo tempo, competências que os permitam assumir novas responsabilidades (relacionadas à gestão organizacional) talvez possa ser explicado pela possibilidade de que o campo de atuação do contador não esteja se modificando, mas sim se ampliando.

Na opinião de Sauser (2000), a tendência de que os profissionais contábeis passem a ter uma atuação mais voltada para o apoio do processo decisório não significa que as atividades relacionadas à contabilidade tradicional, auditoria e preparação de impostos tenham deixado de ser importantes. O que ocorre, afirma, é que as opções de carreira estão se expandindo.

Desta forma, pode-se concluir que a formação técnica ainda é necessária e requisitada em muitos campos de atuação, mas que os contadores que desejarem aproveitar novas oportunidades no mercado de trabalho devem desenvolver competências que vão além do conhecimento do “débito e crédito” ou da legislação tributária.

Outra conclusão relevante acerca do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre está relacionada à exigência de experiência profissional, inclusive para os candidatos de níveis auxiliares.

O fato de que a experiência prévia tenha sido requerida em uma quantidade significativa de anúncios aponta a preferência do mercado por profissionais que já possuam algum tipo de conhecimento, desenvolvido não apenas nas instituições de ensino, mas também nas empresas em que trabalharam anteriormente, o que pode ser um indicativo de que a formação prática tem sido considerada tão importante quando a teórica, obtida nos cursos de graduação.

Referências

ALBRECHT, W. Steve; SACK, Robert J. Accounting education: charting the course through a perilous future. **Accounting Education Series**, n. 16, 2000.

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.

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.

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.

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.

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.

FRANCO, Hilário. **A contabilidade na era da globalização**. 1. 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.

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.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 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.

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 Porto Alegre**. Dissertação (mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.

SÁ, Antonio Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

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.

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 JR., 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.

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.

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.

ZAROWIN, Stanley. Finance's future: challenge or threat? **Journal of Accountancy**, v. 183, n. 4, abr. 1997, p. 38-42.