

# PERFIL DO CONTADOR NA ATUALIDADE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO

*THE ACCOUNTANT'S PROFILE IN THE PRESENT: AN EXPLORATORY STUDY*

**JORGE LUIZ CARDOSO**

jlc card@terra.com.br

**MARCOS ANTONIO DE SOUZA**

marcosas@unisinos.br

**LAURO BRITO ALMEIDA**

gbrito@uol.com.br

## **RESUMO**

O atual ambiente operacional das empresas, caracterizado por acirrada concorrência, tem exigido de todos os seus agentes um repensar sobre a validade das estratégias, posturas e procedimentos até então adotados pelos gestores e tidos como válidos. Os contadores também têm sido exigidos a ampliar suas habilidades para atender de forma eficaz as demandas desse novo ambiente. Habilidades pessoais, entendimento do negócio e participação mais ativa no processo de gestão passaram a integrar o novo perfil do profissional contábil. Diante de tal realidade, este artigo tem como objetivo proceder a um diagnóstico sobre o perfil do contador na atualidade, buscando identificar o nível de aderência dele em relação às novas exigências. Utilizando-se de uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo, realizou-se uma investigação empírica com os contadores das 150 melhores empresas para se trabalhar, conforme classificação da revista *Você S.A.*, publicada pela Editora Abril em 2004. Para a coleta dos dados, utilizou-se de questionário com perguntas fechadas. Na tabulação dos dados, aplicou-se a estatística descritiva, base para a análise de caráter qualitativo. As conclusões do estudo conduziram à constatação de que a preparação do profissional contábil ainda está concentrada nos seus aspectos técnicos, com baixa dedicação à melhoria de outras habilidades. Também foi constatado que a participação mais efetiva dos contadores no processo decisório das organizações ainda está aquém daquilo que é recomendado pela literatura.

*Palavras-chave:* perfil do contador, habilidades, gestão organizacional.

## **ABSTRACT**

The current operational environment of companies, characterized by fierce competition, has required all its actors to rethink the validity of the strategies, postures and procedures so far adopted by management. Accountants have also had to extend their skills to efficiently meet the demands of this new environment. Personal skills, knowledge of the business and a more active participation in the management process began to be a part of the accountant's new profile. Taking this reality into account, this article makes a diagnosis of the accountant's profile in the present and identifies to what extent it is consistent with these new requirements. Using an exploratory and descriptive research methodology, an empirical inquiry was conducted with accountants from the 150 best companies to work at according to the magazine *Você S.A.*, published by Editora Abril in 2004. For the data collection a questionnaire with closed questions was used. In the data classification the article applies descriptive statistics, which is the basis for the qualitative analysis. Its results show that the accountants' training is still focused on the technical aspects, with little priority given to the improvement of other skills. They also show that the accountant's participation in the decision making process of the organizations is still below of what is recommended by the literature.

*Key words:* accountant's profile, skills, organizational management.

## INTRODUÇÃO

Há uma vasta literatura abordando a globalização, suas origens, os conceitos que a elucidam e as conseqüências dela para a economia dos países, empresas e demais agentes econômicos<sup>1</sup>.

Franco (1999), ao fazer uma avaliação sobre os efeitos da globalização, afirma que com ela a competição torna-se mais intensa, com invasão de empresas de um país em outro. Acrescenta que, com essa maior competição, as empresas são forçadas a ficar mais inovadoras e criativas, não apenas em termos de produzir melhor e mais barato, mas também em termos de *marketing* e finanças, ou seja, a busca por maior competitividade tem que estar presente em todas as áreas da empresa.

No âmbito da necessidade das empresas terem mais inovação e criatividade, a contabilidade também passou a ser questionada quanto à validade e utilidade de suas práticas, as quais compreendem um conjunto de informações que objetivam subsidiar todo o processo de gestão dos negócios.

A esse respeito, Johnson e Kaplan (1996) enfatizaram que os informes da contabilidade gerencial, da forma como executados, eram de pouca valia frente às necessidades dos gestores organizacionais. Os autores acrescentaram que os sistemas de contabilidade gerencial não apenas deixavam de fornecer informações relevantes para os gestores, como também desviavam sua atenção em relação aos fatores críticos de sucesso do empreendimento.

Em decorrência de tais críticas diversas práticas de contabilidade foram desenvolvidas, visando recolocar a contabilidade como uma efetiva fonte geradora e divulgadora de informações essenciais a um eficaz processo de gestão. Dentre tais práticas pode-se citar, entre outras, as seguintes: (1) custeamento e orçamento baseado em atividades; (2) custeamento por ciclo de vida dos produtos; (3) custeio-meta; (4) análise de custos da cadeia de valor; (5) custos logísticos internos e de distribuição; (6) os custos da qualidade; (7) custo total de uso e propriedade; (8) análise dos direcionadores de custos. Surge, então, o que se convencionou chamar de gestão estratégica de custos (Shank e Govindarajan, 1997).

A questão da informação contábil também foi objeto de estudo patrocinado pela International Federation of Accountants – IFAC e realizado pelo Financial and Management Accounting Committee – FMAC em 1994 com profissionais e acadêmicos de sete países a respeito da contabilidade gerencial para a década seguinte. Tal estudo expõe uma manifestação unânime dos seus participantes quanto à efetividade da informação contábil para fins decisórios<sup>2</sup>.

Obviamente, ao mesmo tempo em que a contabilidade passa a ser discutida quanto ao papel informativo que desenvolve no âmbito da gestão empresarial, o seu principal agente, o contador, não fica à margem desse processo.

Drucker (1999), ao abordar os desafios da informação, destaca que, além da revolução tecnológica para a informação (equipamentos, técnicas, *software*, *hardware*), é necessária, também, uma revolução de conceitos e que ela seja conduzida por pessoas que a indústria da informação tende a desprezar: os contadores.

Tem-se então que, da mesma forma como ocorre com os demais profissionais, os quais são freqüentemente questionados sobre as reais contribuições que oferecem para a criação de valor às organizações, os contadores também devem estar preparados para desenvolver atividades de valor e serem reconhecidos como trabalhadores do conhecimento.

Portanto, na atualidade, torna-se imperativo que se discutam as questões relacionadas à figura do contador no que se refere à caracterização e adequação do perfil desse profissional de forma que ele, efetivamente, esteja preparado para bem cumprir sua missão e papel no âmbito dessas novas exigências que se fazem à contabilidade.

## OBJETIVOS E CONTRIBUIÇÃO DA PESQUISA

O objetivo central da pesquisa é investigar qual o perfil dos contadores na atualidade. Tal objetivo fundamenta-se na reconhecida necessidade de que, no âmbito das transformações ambientais a que as empresas estão submetidas, entre elas o contínuo crescimento do nível de competição, novas exigências também se impõem a esses profissionais.

Nesse novo ambiente, os contadores para efetivamente contribuir no processo de geração de valor às organizações devem incorporar novas habilidades pessoais, desenvolver a capacidade de entendimento do negócio, adotar uma postura mais empreendedora. Em resumo, devem incorporar requisitos que os credenciem a postular maior inserção no processo de gestão.

Estudos da mesma natureza, como o desenvolvido por Siegel e Sorensen (1999) sob o patrocínio do Institute of Management Accountants – IMA, por Calijuri (2004) e pelo American Institute of Certified Public Accountants – AICPA (2005), entre outros, justificam que novos estudos sejam realizados com a finalidade de se avançar no conhecimento sobre o delineamento do perfil dos contadores.

Ao fazer um diagnóstico do perfil dos contadores na atualidade, este estudo contribui com um conjunto de conhecimentos úteis à identificação do nível atual de preparação do profissional da contabilidade. Ao mesmo tempo, criam-se alguns indicadores que podem servir de parâmetro para identificar e direcionar ações de aperfeiçoamento tanto no nível individual de cada contador como pelos organismos de classe, governamental e pelas instituições de ensino.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Tem-se verificado, nas últimas décadas, principalmente a partir de 1980, um questionamento quanto à capacidade da con-

<sup>1</sup> Neste estudo, a globalização é vista como um conjunto de transformações na ordem política e econômica mundial.

<sup>2</sup> Participaram representantes dos seguintes países: Austrália, Canadá, França, Itália, África do Sul, Reino Unido e Estados Unidos.

tabilidade estar amparada por instrumentos e procedimentos que a viabilizam cumprir, de forma efetiva, o seu papel de servir como fonte de informações fundamentais à sustentação de uma eficaz gestão empresarial. Os trabalhos de Johnson e Kaplan (1996), Shank e Govindarajan (1997) e Siegel e Sorensen (1999) são alguns exemplos desse direcionamento. Além da necessidade de práticas contábeis mais úteis e apropriadas às novas necessidades da gestão em um ambiente de maior competitividade, discute-se, também, a importância de uma maior inserção do profissional contábil no processo decisório das organizações.

Siegel e Sorensen (1999), ao discutirem a figura do contador gerencial, afirmam que ele, na década de 1980, não era participante do processo de tomada de decisões. Ao invés disso, ele funcionava no contexto de uma atividade de suporte para os decisores e apenas eram informados das decisões tomadas.

Nesse mesmo estudo de Siegel e Sorensen (1999), é apresentada uma situação muito diferente 20 anos depois. De fato, a pesquisa constata que, na atualidade, os contadores gerenciais gastam mais tempo como um consultor interno ou como um analista de negócios dentro das organizações. Entre outros fatores, essa mudança foi possível graças aos avanços tecnológicos da informática, permitindo que os contadores fiquem liberados de vários trabalhos rotineiros da contabilidade passando a despende mais tempo analisando e interpretando informações.

Além disso, muitos profissionais têm mudado a figura de um departamento contábil isolado, passando a atuar de forma mais próxima aos departamentos operacionais, local onde as decisões se materializam. Essas mudanças aferidas por Siegel e Sorensen (1999), entretanto, não ocorreram somente em função dos avanços tecnológicos, como também de outra constatação: modificação na postura e na atitude dos contadores.

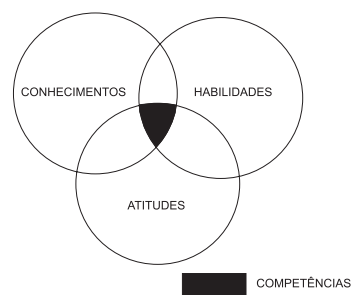
A formatação desse novo perfil dos profissionais da contabilidade está bem definida e estabelecida pelo AICPA (1999), estruturado sob três esferas de competência: (1) funcionais; (2) pessoais; (3) amplo entendimento de negócios.

O Quadro 1 apresenta de forma consolidada as características principais de cada uma das competências.

Corroborando o entendimento de Siegel e Sorensen (1999) quanto à necessidade dos contadores libertarem-se dos trabalhos rotineiros da contabilidade, passando a dedicar-se às atividades de maior conhecimento e agregação de valor às organizações, Cosenza (2001, p. 61) enfatiza que "aqueles profissionais que, hoje, ainda ficam presos ao passado e só conhecem, exclusivamente, a contabilidade, em termos de 'partidas dobradas', debitando e creditando sem agregar nenhum valor à empresa, estarão com seus dias contados".

Carvalho (1999, p. c-8), ao discutir a atuação do contador e do perfil que passou a ser exigido dele com o advento da globalização, afirma que "chegamos à conclusão de que o profissional que só conhece contabilidade, e não enxerga o mundo à sua volta, está morto".

O que está implícito nos estudos de Siegel e Sorensen (1999), de Carvalho (1999) e de Cosenza (2001) é a configuração da competência como produto da junção de conhecimentos, habilidades e atitudes. Ramirez (2000) enfatiza a competência decorrente de requisitos que permitam a identificação mais direta com uma profissão e que possam ser adquiridas, no sistema educacional e na formação decorrente da atuação profissional do indivíduo. Os conhecimentos (foco profissional), aliados às iniciativas pessoais (atitudes) e à capacidade de manusear os instrumentos e técnicas profissionais (habilidades), redundam nas competências que caracterizam os profissionais na atualidade. A Figura 1 simboliza esse entrelaçamento.



Fonte: Ramirez (2000)

**Figura 1 – A Formação das Competências.**

**Quadro 1 – Principais características das competências dos contadores segundo o AICPA.**

Competências	Características
Funcionais	Conhecimentos técnicos e práticos sobre modelos de tomada de decisões, análises de risco, modelos de mensuração, técnicas de reporte, capacidade e técnica de pesquisa e a capacidade de alavancar e usar tecnologia.
Pessoais	Desenvolver modelos de comportamento profissional, capacidade de resolver problemas e tomar decisões, técnicas de relacionamento, liderança, comunicação, gerenciamento de projetos e capacidade de alavancar e usar tecnologia.
Amplo Entendimento de Negócios	Pensar de forma estratégica e crítica, ter conhecimentos segmentados por indústria, ter uma perspectiva e entendimento global e internacional, conhecer técnicas de gerenciamento de recursos, entender implicações legais e fiscais nos negócios, focalização em clientes e em marketing, e a capacidade de alavancar e usar tecnologia.

Fonte: Adaptado de AICPA (1999, in Holland, 2000).

O destaque dado por Siegel e Sorensen (1999) quanto à capacidade do contador em alavancar e usar recursos tecnológicos presentes nas três esferas da competência, também tem sido reconhecida por outros pesquisadores como uma habilidade que deve ser desenvolvida pelo contador na atualidade.

A esse respeito, Kopcke (2002) enfatiza, entre outros benefícios, a utilidade contábil de sistemas informatizados, os quais possibilitam agilizar os processos de fechamentos contábeis periódicos, a flexibilidade na geração e distribuição de relatórios gerenciais e a garantia de integridade de resultados e informações disponibilizadas aos diversos usuários dos serviços contábeis.

Estudo semelhante ao do AICPA (1999) também foi desenvolvido por Needles Jr. *et al.* (2001), no âmbito do *Guideline No. 9* do IFAC, adotando a estrutura de conhecimentos, habilidades e valores profissionais, conforme apresentado no Quadro 2.

A constatação da necessidade de maior profundidade e amplitude das atividades desenvolvidas pelos contadores também pode ser encontrada em outros estudos. Ao tratar desse tema, Silva (2002, p. 6) destaca que "o profissional da área contábil deve ser muito mais que um simples contador, deve necessariamente ser um gerenciador de informações, que possua uma visão global do mundo e que converta as informações contábeis de que dispõe em benefícios à organização".

Ao questionar se o futuro da área contábil é um desafio ou uma ameaça, Zarowin (1997) aborda que o papel dos contadores está em processo de mudança e enfatiza que a expectativa é que eles atuem como verdadeiros parceiros dos negócios e agentes de mudanças. Para Zarowin (1997,) as formas dos contadores se prepararem para superar tais desafios incluem os seguintes aspectos: (1) desenvolver habilidades de um facilitador; (2) posicionarem-se não apenas como um contador, mas como um profissional do conhecimento; (3) ser um usuário das informações do passado e não apenas concentrar-se nelas.

No mesmo sentido que Zarowin (1997) e Siegel e Sorensen (1999), Siegel *et al.* (1997) também advogam que o novo campo de atuação dos contadores está direcionado mais para uma ênfase sobre a análise de informações e estabelecimento de estratégias do que sobre as tarefas tradicionais de coleta e reporte de dados históricos. Tanto Siegel e Sorensen como Siegel *et al.* destacam a necessidade dos educadores em contabilidade desenvolverem um novo currículo visando melhor preparar os estudantes para esse novo ambiente onde o futuro profissional irá desenvolver suas atividades.

A necessidade de adaptação do ensino de contabilidade é uma preocupação sem fronteiras. Cho (1995) discorre sobre a necessidade de o ensino contábil direcionar seu foco também para as novas habilidades requeridas pelo mundo dos negócios. O autor destaca que o escopo do ensino de contabilidade deve mudar de um currículo baseado na trituração de números e de débitos e créditos para um outro que focalize as habilidades para gestão de negócios, relacionamentos interpessoais e tecnológicas. Cho (1995) enfatiza que esse novo currículo possibilitará uma completa preparação para os futuros contadores, frente a um ambiente sob dramáticas mudanças nas áreas de tecnologia e práticas de negócios.

A necessidade de ajuste curricular defendida por Siegel *et al.* (1997) também tem sido reconhecida pelas autoridades educacionais brasileiras. Conforme divulgado pelo Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2005), recentemente foi aprovado pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação – CNE o Parecer nº 329/2004, que dispõe sobre o aumento da carga horária mínima dos cursos de Ciências Contábeis no Brasil, passando de 2.700 para 3.000 horas. Considerado como uma oportunidade das instituições de ensino melhor preparar os futuros profissionais, o CFC defende a inclusão de matérias que contemplem a área de gestão e de modelo

#### Quadro 2 – Principais características das competências dos contadores.

Competências	Características
Conhecimentos	<i>Geral:</i> pensar e se comunicar de maneira eficaz, base para conduzir consulta, execução de análise crítica; <i>Organizacional e empresarial:</i> conhecimento amplo de negócios e organizações; <i>Tecnologia da informação:</i> capacidade para avaliar e fornecer dados, desenvolver e gerenciar sistemas de informações; <i>Contabilidade e áreas correlacionadas:</i> engloba conhecimentos sobre economia, métodos quantitativos, marketing e negócios internacionais.
Habilidades	<i>Intelectual:</i> capacidade de identificação e solução de problemas e de tomar decisões. Compreende pesquisa, raciocínio indutivo e dedutivo; <i>Interpessoal:</i> capacidade de interação com outras pessoas e de trabalhar em equipe; <i>Comunicação:</i> capacidade de receber e transmitir informações de forma escrita e oral e tomar julgamentos.
Valores Profissionais	Envolvem aspectos e atitudes que identificam os profissionais tais como integridade, ética e responsabilidade social.

Fonte: Adaptado de Needles Jr. *et al.* (2001).

de gestão. Tal inclusão permitirá aos contadores melhor compreenderem os aspectos sistêmicos que envolvem a gestão organizacional, o que certamente possibilitará a eles desenvolver habilidades necessárias para melhor compreenderem e contribuir na busca da eficácia e continuidade das organizações.

Com o objetivo de estabelecer um currículo mais amplo, e no contexto de possibilitar o perfil do contador da economia global, Carvalho (1999) defende uma divisão em três grandes grupos: (1) conhecimento das organizações e dos negócios; (2) Informática – IT; (3) conhecimento contábil e relacionado com a matéria.

A constatação de fatos contemporâneos que culminam no redesenho do perfil do contabilista também está caracterizada no estudo desenvolvido pelo Sindicato dos Contabilistas de São Paulo – SINDCONTSP (2005). Nesse estudo, o SINDCONTSP reconhece que o conhecimento científico da contabilidade, tão necessário, configura-se, nos dias atuais, como um fator que isoladamente é insuficiente para a eficaz atuação do contabilista. Para o SINDCONTSP, o redesenho circunstancial do perfil do profissional exige dele, ainda, outras habilidades para poder superar os desafios impostos pela nova ordem econômica e social. Nesse novo ambiente, é maior a ênfase quanto ao contabilista adotar uma postura ética, ser flexível a mudanças, ser estudioso e ter postura de líder. O SINDCONTSP reconhece que são estas as chaves do sucesso do contabilista para o novo milênio.

O que se tem como conclusão do novo perfil do profissional contábil é que ele tem que se conscientizar da formação da sua função como um gestor das empresas. Esse entendimento foi uma das conclusões do evento promovido pela Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas – FENACON (2004).

Assumir esse novo perfil e essa nova função exige a incorporação de habilidades até então desconsideradas ou não tão enfatizadas na formação profissional dos contadores. Essa correção de rumo deve ser realizada sob duas ações básicas: (1) para os atuais e futuros estudantes, a questão passa pelo enquadramento das estruturas curriculares; (2) para os já formados, a solução envolve a busca de uma formação complementar, no contexto da educação continuada.

Os aspectos relacionados à formação e pós-formação de contadores têm sido objeto de discussão internacional. Por ocasião do XV Congresso Mundial de Contadores, realizado em Paris, em 1997, o tema foi abordado. Franco (1999, p. 82-83) enfatiza que, nesse evento, concluiu-se que

*para ser bem-sucedidos, contudo, os Contadores precisam, atualmente, ser treinados de forma diferente. 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 adequado entre a formação teórica e a experiência prática. De forma ainda mais fundamental, o*

*treinamento deve, doravante, ser baseado em dois pólos: educação inicial e educação continuada.*

Outras ações, também em nível internacional, têm sido desenvolvidas com o objetivo de discutir a configuração de um perfil mais abrangente do contador. Carvalho (1999) destaca a reunião do Grupo de Trabalho Intergovernamental de Especialistas em Normas Internacionais de Contabilidade e Publicação (ISAR) da Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento (UNCTAD). Além de tratar do estabelecimento de normas internacionais de contabilidade e auditoria, os membros do ISAR também trabalham no sentido de traçar diretrizes sobre as qualificações dos futuros contadores interessados em exercer suas funções numa economia mundial.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

### CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Em função dos objetivos deste estudo, e baseando-se em Gil (2002), a pesquisa é classificada como exploratória e descritiva, visto estar ela diretamente relacionada com os fenômenos de atuação prática e por proporcionar uma nova visão da questão de pesquisa.

Nessa mesma linha de raciocínio, e de acordo com Ijiri (*in* Abdeil-Khalik e Ajinkya, 1979, p. 15), este estudo pode ser caracterizado metodologicamente como indutivo, dadas as abordagens semânticas, pragmáticas e descritivas.

Indutivo, porque é derivado de um conjunto específico de observações, no caso reais. Semântico, porque trata da significação de relacionamentos empiricamente válidos. Pragmático, porque trata do objeto de estudo em seu aspecto do que é usual no ambiente. E descritivo, porque, derivado de observações empíricas, descreve como a realidade é.

### CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A pesquisa tem como população os contadores vinculados ao cadastro criado pela edição da revista *As 150 Melhores Empresas para se Trabalhar*, versão 2004, publicada pela Editora Abril S. A. De tal população foi extraída uma amostra de 77 contadores.

Da população de 150 empresas, 15 alegaram não mais responder a pesquisas. Sendo assim, foi enviado questionário a 135 empresas, dos quais retornaram 77, equivalente a 51,3% da população total e 57,0% da que se dispôs a participar da pesquisa.

Apesar de serem os contadores os indivíduos da pesquisa, entende-se que as empresas a que eles estão vinculados são agentes que, além de qualificarem a pesquisa, influenciam diretamente na opção de emprego feita pelo contador, o que acaba por ser uma das características que auxiliam a identificar o seu perfil. Sendo assim, a seguir é apresentada uma breve caracterização das empresas empregadoras.

Das 77 empresas às quais os contadores respondentes estão vinculados, 49 (63,6%) são de controle nacional. Entre as 28 empresas estrangeiras (36,4%), constata-se a predominância das nor-



te-americanas, com participação de 18 empresas, correspondendo a 64,3% do total das estrangeiras e 23,3% da amostra total.

Há uma grande variedade entre os segmentos de negócio das empresas nas quais os contadores pesquisados desenvolvem suas atividades. Uma classificação geral identifica sete (9,1%) instituições financeiras, seis (7,7%) empresas de serviços de saúde, 23 (30,0%) de comércio e serviços diversos e 41 (53,2%) de empresas do segmento industrial.

Com base no valor do faturamento bruto anual, critério adotado pelo BNDES (2002), majoritariamente as empresas podem ser classificadas como de grande porte: 41 delas (53,2%) têm um faturamento superior a R\$ 300 milhões; 14 (18,2%) entre R\$ 151 milhões e R\$ 300 milhões; 14 (18,2%) entre R\$ 51 milhões e R\$ 150 milhões. As demais oito empresas (10,4%) têm faturamento de até R\$ 50 milhões.

### COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram coletados por meio de questionário constituído de perguntas fechadas. O envio do questionário foi precedido de um contato telefônico, ocasião em que se expôs a natureza e os objetivos da pesquisa. Antes do envio, o questionário foi submetido a um pré-teste realizado com cinco contadores que não integram a população selecionada, além de cinco pesquisadores da temática objeto do estudo. Durante o pré-teste do questionário, realizado com o objetivo de aferir a pertinência, objetividade seqüência, forma de elaboração e quantidade das perguntas, além da clareza e precisão dos termos utilizados, foi identificada a necessidade de vários ajustes para validá-lo como um eficaz instrumento de pesquisa.

Para descrever e sumariar as características dos dados que representam o conjunto da amostra, utilizou-se da estatística descritiva, mediante a quantificação da freqüência e da participação relativa expressa em percentual. Além dessa exposição quantitativa, os dados foram submetidos a uma análise complementar e de natureza qualitativa.

### ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Nesta parte do trabalho, são analisados e discutidos os dados coletados junto aos 77 contadores que compuseram a amostra pesquisada neste estudo exploratório.

**Tabela 1** – Caracterização da amostra quanto ao sexo.

Sexo	Quantidade	Percentual
Masculino	65	84,4
Feminino	12	15,6
Total	77	100,0

Os dados da Tabela 1 evidenciam que os homens permanecem com participação dominante entre os ocupantes do cargo de contador. A experiência docente dos autores deste artigo identifica a expressiva participação das mulheres nos cursos de Ciências Contábeis, nos níveis de graduação e pós-

graduação, o que visualiza uma provável futura alteração na distribuição ora apresentada. A predominância das contadoras já foi identificada por Avelino Jr. (2005), que, ao tratar da adesão da educação continuada por contadores de Fortaleza-CE, contou com a participação feminina equivalente a 54% de uma amostra de 372 participantes. Neste estudo, a estabilidade demonstrada pelos participantes (Tabela 2), tanto na profissão quanto na empresa, talvez possa justificar a ainda não inserção do recente crescimento das contadoras na amostra utilizada.

**Tabela 2** – Tempo de atuação do entrevistado.

Temp	Na Quantidade	Percentu	Na Quantidade	Percentu
De 1 a 5	25	32,5	17	22,1
De 5 a 10	15	19,5	18	23,4
Mais de 10	37	48,1	42	54,5
Total	77	100,	77	100,

Apenas em uma das empresas foi constatada a existência do cargo de contador no nível de diretoria, prevalecendo a posição de gerentes (62,3%) e supervisores/coordenadores (36,4%). Tais dados não revelam alterações naquilo que normalmente é encontrado nas empresas. Aliás, o comum é os contadores se reportarem ao diretor financeiro ou *controllers*, não sendo comum encontrar nem mesmo estes últimos em posição de diretoria. Deve ser observado, portanto, que os dados da Tabela 3 refletem a falta de maior autonomia e autoridade organizacional dos contadores.

**Tabela 3** – Posição do contador na estrutura.

Posição na Estrutura	Quantidade	Percentual
Diretoria	1	1,3
Gerência	48	62,3
Supervisão/Coorden	28	36,4
Total	77	100,

Normalmente é reconhecido que os profissionais da área contábil apresentam certa estabilidade ocupacional. Os dados da Tabela 2 ratificam tal realidade. Observa-se que é expressiva a participação dos entrevistados que estão acima de dez anos tanto na empresa quanto na profissão, correspondendo a aproximadamente 50% em ambos os casos. Considerando-se o período acima de cinco anos, os dados são mais expressivos ainda: 67,6% e 77,9%. Isso deve explicar por que o recente crescimento na formação de contadoras ainda não está refletido na amostra pesquisada, conforme apresentado na Tabela 1.

Os dados da Tabela 4 evidenciam que, dentre os principais motivos que levaram à opção pela profissão de contador, destacam-

se o surgimento da oportunidade (45,5%) e educação e experiência inicial na área (37,7%). Esses dois motivos sinalizam que possivelmente os respondentes, de alguma forma, já estavam inseridos na área. Destaca-se, entretanto, a expressividade de dois outros motivos que, dentre as respostas dadas, mais explicitam a opção realizada pela profissão: realização pessoal (35,1%) e ótimo mercado de trabalho (33,8%). Outro destaque a ser observado, na realidade uma inconsistência, é que, para um grupo de profissionais tão estáveis (conforme dados da Tabela 3), o motivo estabilidade da profissão tenha sido observado por apenas 14,3% da amostra.

**Tabela 4** – Motivos que levaram à escolha da profissão.

Motivos para escolha da profissão	Quantidade	Percentual
Educação e Experiência	29	37,7
Realização Pessoal	27	35,1
Relativa Independência de outras áreas	6	7,8
Ótimo mercado de trabalho	26	33,8
Estabilidade da Profissão	11	14,3
Facilidade de assumir riscos	7	9,1
Pessoas de Sucesso foram Modelo	9	11,7
Influência da Família	9	11,7
Surgimento da Oportunidade	35	45,5

Considerando outras motivações que influenciaram na escolha pela profissão de contador, os dados da Tabela 5 evidenciam o reconhecimento profissional (77,9%), assim como o fato de ser reconhecido como um profissional em uma profissão de destaque (48,1%). Verifica-se, portanto, que os respondentes fazem uma forte valorização da profissão.

**Tabela 5** – Outras motivações para a escolha da profissão.

Outras motivações para a escolha da profissão	Quantidade	Percentual
Ter reconhecimento profissional	60	77,9
Ser considerado especialista em uma área que outros não conhecem	37	48,1
Estabilidade Profissional	31	40,3
Estabilidade Financeira	17	22,1
Ter status	7	9,1

Conforme dados da Tabela 6, as atividades que mais caracterizam o novo perfil dos contadores da atualidade (participação no planejamento estratégico – 27,3%; e assessoria interna a outros departamentos – 5,2%) encontram-se entre aquelas de menor intensidade. Sob esse aspecto, os contadores que compõem a amostra utilizada estão com seus trabalhos concentra-

dos naquelas atividades que se configuram como os trabalhos tradicionalmente executados pela contabilidade. Portanto, distante do perfil recomendado para o novo ambiente de negócios.

**Tabela 6** – Atividades executadas com maior intensidade.

Atividades com maior intensidade	Quantidade	Percentual
Elaboração de Relatórios Gerenciais	63	81,8
Planejamento Tributário	51	66,2
Processo Operacional Contabilidade Societ.	46	59,7
Procedimentos Fiscais (Livros e Guias)	33	42,9
Elaboração e Acompanhamento do Budget	34	44,2
Planejamento Estratégico	21	27,3
Trabalhos Corporativos	12	15,6
Assessoria Interna a Outros Departamentos	4	5,2

As habilidades pessoais reveladas pelos contadores pesquisados, constantes da Tabela 7, no geral, refletem adequadamente aquelas mais comumente destacadas pela literatura pertinente (liderança, flexibilidade para mudanças); outras, entretanto, foram pouco citadas. Destaque desfavorável deve ser dado a relacionamento interpessoal, capacidade de inovação e poder de persuasão e convencimento. Com base nestas últimas, pode-se inferir que ainda há muito a evoluir na valorização de habilidades consideradas relevantes para o novo perfil idealizado. Isso talvez justifique a baixa participação na elaboração do planejamento estratégico e na assessoria interna a outros departamentos conforme apresentado na Tabela 6.

**Tabela 7** – Três habilidades consideradas as mais importantes.

Habilidades mais importantes	Quantidade	Percentual
Liderança	49	63,6
Flexibilidade para Mudanças	38	49,4
Dizer Não a Atos de Riscos Fiscais e Societ.	45	58,4
Iniciativa	29	37,7
Relacionamento Interpessoal	25	32,5
Domínio de Idioma Estrangeiro	9	11,7
Tranquilidade em Momentos de Pressão	30	39,0
Capacidade de Inovação	18	23,4
Poder de Persuasão e Convencimento	9	11,7

**Tabela 8** – Precedência quanto à estrutura de pessoal.

Estrutura Utilizada	Quantidade	Percentual
Em Equipe	62	80,5
Poucos subordinados	15	19,5
Sozinho	0	0,0
Total	77	100,0

Quanto às características da estrutura de pessoal preferida verifica-se a adequação do perfil dos contadores entrevistados quanto à necessidade dos profissionais da atualidade saberem trabalhar em equipe. De fato, 80,5% deles, conforme dados da Tabela 8, ratificam a preferência de trabalhar em equipe. Isso confirma a importância dada à habilidade liderança (63,6%), porém contradiz a baixa indicação dada à habilidade relacionamento interpessoal (32,7%) – dados apresentados na Tabela 7.

**Tabela 9** – Cargos em que os contadores são melhores.

Cargos em que são melhores	Quantidade	Percentual
Consultores	35	45,5
Gerentes	41	53,2
Empregadores	6	7,8
Empregados subordinados	12	15,6

Na opinião dos profissionais entrevistados, os contadores sentem-se mais à vontade em atuar como consultores (autônomos) e gerentes (empregados), do que como empregadores e empregados subordinados. Verifica-se, no conjunto, que os cargos que melhor expressam a estabilidade no emprego (gerentes e empregados subordinados) superam aqueles de maior risco e independência funcional (consultores e empregadores). Tomando-se a participação como consultores (45,5%), os dados da Tabela 9 permitem inferir a presença de um perfil de empreendedores para os componentes da amostra pesquisada.

**Tabela 10** – Cursos de pós-graduação na área.

Cursos de Pós-Graduação	Quantidade	Percentual
Especialização	59	76,6
Mestrado	7	9,1
Doutorado	0	0,0

É expressiva a preocupação com o contínuo aperfeiçoamento dos conhecimentos. Conforme dados da Tabela 10, 76,6% dos contadores pesquisados possuem curso de especialização na área (contabilidade ou controladoria), sete deles (7,9%) inclusive com titulação de mestre. Apesar dessa expressividade, se for considerado que a educação continuada é na atualidade um pré-requisito, parece lógico concluir de 23,4% dos entrevistados ainda não atendem a essa exigência (considerado que os mestres também estão inclusos como especialistas).

**Tabela 11** – Formas utilizadas para manter-se atualizado.

Formas de Atualização	Quantidade	Percentual
Educação Continuada – CRC	24	31,2
Educação Continuada – Particular	55	71,4
Leitura de Periódicos da Área	56	72,7
Leitura de Periódicos em Gestão	44	57,1

A educação continuada como forma de atualização também está presente de forma significativa entre os pesquisadores. Destaca-se, entretanto, a baixa representatividade do principal órgão de classe (CRC) como um agente promotor da atualização de conhecimentos. Isso evidencia, nesse aspecto, um acentuado distanciamento entre os contadores e a entidade que os representa como categoria profissional (Tabela 11).

Em uma outra questão formulada, a respeito do ensino de Ciências Contábeis na graduação, a resposta unânime foi quanto à baixa qualidade do ensino e de que, no curso desse nível, não se obtém conhecimento necessário para iniciar na profissão. A falta de uma preparação prática, como empresa júnior e escritório modelo, foram as deficiências mais citadas.

**Tabela 12** – Cursos realizados após a graduação.

Cursos	Quantidade	Percentual
Controladoria e Finanças	34	44,2
Gestão Empresarial	13	16,9
Contabilidade Internacional	5	6,5
Contabilidade	5	6,5
Auditoria	5	6,5
Direito Tributário	7	9,1
Outros	1	1,3

Os dados da Tabela 12 evidenciam que os cursos realizados após a graduação (especializações) estão diretamente relacionados a cursos da própria área contábil. Revela, com menor expressividade a busca de abordagens mais amplas, como, por exemplo, aquelas que tratam da gestão de negócios (16,9%).

**Tabela 13** – Cursos de desenvolvimento de habilidades.

Cursos	Quantidade	Percentual
Habilidades Técnicas	54	70,1
Habilidades Pessoais	0	0,0
Habilidades Técnicas e Pessoais	9	11,7
Nenhum	14	18,2
Total	77	100,0



Corroborando a afirmativa anterior, verifica-se, pelos dados da Tabela 13, que, mesmo nos cursos direcionados a desenvolvimento de habilidades, a preferência recai sobre habilidades técnicas, com 70,1% de indicação. A inexpressividade da indicação das habilidades pessoais chama a atenção, principalmente para quem considera a liderança uma habilidade importante (Tabela 7) e prefere trabalhar em equipe (Tabela 8). Tem-se, aqui, mais uma inconsistência entre as respostas.

**Tabela 14** – Utilização de idioma estrangeiro.

Utilização de Idioma Estrangeiro	Quantidade	Percentual
Sim	48	62,3
Não	29	37,7
Total	77	100,0

A utilização de idioma estrangeiro, outra característica do contador da atualidade, é parte integrante das habilidades de 62,3% dos profissionais pesquisados, conforme dados da Tabela 14.

Tendo em vista que a participação de empresas estrangeiras corresponde a 36,4% da amostra total, infere-se que parcela significativa dos entrevistados utiliza o idioma estrangeiro mesmo trabalhando em empresas nacionais. Isso, pelo menos em parte, deve decorrer do fato de que algumas das empresas da amostra se encontram entre aquelas listadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque. Por outro lado, quando analisado comparativamente aos dados da Tabela 7, nota-se que apenas 11,7% dos respondentes indicaram o domínio de idioma estrangeiro como uma das três habilidades mais importantes. Seria óbvio esperar-se que pelo menos entre as 28 empresas estrangeiras (36,4% da amostra) ela fosse mais citada. Isso talvez ocorra porque nas empresas estrangeiras essa habilidade seja considerada um pré-requisito.

**Tabela 15** – Nível de satisfação quanto à remuneração.

Nível de Satisfação c/ remuneração	Quantidade	Percentual
É justa	53	68,8
Deveria ser mais alta	24	31,2
Deveria ser mais baixa	0	0,0
Total	77	100,0

Outra questão interessante a ser destacada corresponde aos dados da Tabela 15, na qual fica evidente que é majoritária (68,8%) a opinião, entre os pesquisados, quanto à satisfação da remuneração de seu trabalho. Acrescente-se que, em outra questão formulada, é preponderante a resposta de que os entrevistados se declararam como contadores de sucesso na profissão. Resumindo, os respondentes indicam que o sucesso também está expresso nas respectivas remunerações.

**Tabela 16** – Nível de conhecimento de informática.

Nível de conhecimento de Informática	Quantidade	Percentual
Básico	11	14,3
Intermediário	43	55,8
Avançado	23	29,9
Total	77	100,0

Conforme destacado no estudo do AICPA, a habilidade em alavancar e utilizar os recursos de informática está presente em todas as três competências que caracterizam o contador da atualidade. Nesse sentido, parcela significativa dos contadores entrevistados ainda evidenciam a necessidade de melhor desenvolver suas habilidades quanto a tal competência.

Os dados da Tabela 16 atestam que 70,1% dos pesquisados encontram-se entre os níveis básico e intermediário, com 29,9% em nível avançado. Obviamente os níveis básico e intermediário não refletem as habilidades necessárias para o domínio dos recursos informacionais que a atualidade impõe.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conteúdo deste estudo descortina um conjunto de atributos que, decorrente dos avanços que a realidade da gestão eficaz dos negócios impõe, deixa evidente que o profissional da contabilidade deve assumir novas e ampliadas atividades, habilidades, posturas e atitudes que efetivamente o caracterizam como um agente promotor da agregação de valor para as organizações.

Tal conteúdo evidencia que muito há ainda que se evoluir na formação acadêmica, profissional e pessoal do contador. De fato, a análise dos dados coletados por este estudo possibilita constatar que mesmo evidenciando uma formação e preparação (acadêmica, profissional e pessoal) mais positiva dos contadores que compõem a amostra, a efetiva participação deles no processo decisório organizacional ainda deixa a desejar, quando comparado com aquilo é recomendado pela literatura que trata dessa temática.

Mesmo considerando a natureza exploratória deste estudo, o que limita a possibilidade de generalização das conclusões, pode ser observada a quase inexistência de cargo em nível de diretoria e outras reduzidas participações do contador em diversos trabalhos mais abrangentes, tais como: planejamento estratégico (27,3%), capacidade de inovação (23,4%), trabalhos corporativos (15,4%), poder de persuasão e convencimento (11,7%) e conhecimento de informática em nível baixo e intermediário (70,1%). Por outro lado, no contexto da educação continuada observa-se que o desenvolvimento de novas habilidades pessoais e de gestão de negócio não faz parte das opções declaradas pelos entrevistados. Isso pode ser comprovado pela majoritária preferência que é dada ao desenvolvimento de habilidades técnicas (70,1%).

Acredita-se que essas questões quanto ao perfil do contador podem e devem ser ampliadas quanto à sua abrangência e

profundidade. Espera-se que este estudo exploratório tenha dado sua contribuição no sentido de motivar que outros estudos de mesma natureza sejam desenvolvidos sobre o tema.

## REFERÊNCIAS

- ABDEL-KHALIK, A.R. e AJINKYA, B.B. 1979. *Empirical research in accounting – a methodological viewpoint*. Sarasota, AAA-American Accounting Association/Accounting Education Series nº 4, 125 p.
- AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS – AICPA. 1999. *Core competency framework for entry into the accounting profession*. Disponível em: [www.aicpa.org/edu/func.htm](http://www.aicpa.org/edu/func.htm). Acesso em: 03/03/2005.
- AVELINO JR, F.M. 2005. *Cultura da educação profissional continuada: uma análise dos contadores do Município de Fortaleza-CE*. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis. Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis, UnB, UFPB, UFP e UFRN, 139 p.
- BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES. 2002. *Carta Circular nº 64/2002 de 14.10.2002 – Porte de empresas*. Disponível em: [www.bndes.gov.br/produtos/download/02cc64.pdf](http://www.bndes.gov.br/produtos/download/02cc64.pdf). Acesso em: 13/04/2006.
- CALIJURI, M.S.S. 2004. *Controller: o perfil atual e a necessidade do mercado de trabalho*. Disponível em: [www.cfc.org.br/uparq/traba2colocado.pdf](http://www.cfc.org.br/uparq/traba2colocado.pdf). Acesso em 30.04.2005.
- CARVALHO, L.N.G. 1999. *Globalização exige novo perfil de contador*. São Paulo, *Gazeta Mercantil*, 26 de fevereiro, Caderno Administração & Marketing, p. C-8.
- CHO, D. 1995. *Accounting education turns focus on new business skills*. *Accounting Today*, 11(24):5.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. 2005. *Mudanças à vista na carga horária dos cursos de contabilidade no país*. *Jornal do CFC*, 8(74):9.
- COSENZA, P.C. 2001. *Perspectivas para a profissão contábil num mundo globalizado: um estudo a partir da experiência brasileira*. *Revista do Conselho Federal de Contabilidade*, XXX(130):42-63.
- DRUCKER, P. 1999. *Desafios gerenciais para o século XXI*. São Paulo, Pioneira, 168 p.
- EDITORIA ABRIL. 2004. *As 150 melhores empresas para se trabalhar*. *Revista Você S/A*, Edição 75, setembro, 298 p.
- FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS – FENACON. 2004. *Impacto tecnológico na área contábil*. São Paulo. Disponível em: [www.fenacon.org.br/fenaconserviços/revista101/qualificação101.asp](http://www.fenacon.org.br/fenaconserviços/revista101/qualificação101.asp). Acesso em: 02/03/2005.
- FRANCO, H. 1999. *A contabilidade na era da globalização*. São Paulo, Atlas, 406 p.
- GIL, A.C. 2002. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo, Atlas, 175 p.
- HOLLAND, C.B. 2000. *A profissão de contador na atualidade e sugestões para seu futuro*. *Revista de Contabilidade do CRC-SP*, IV(14):50-61.
- INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS – IFAC. 1994. *A view of tomorrow: management accounting in the year 2004*. New York. Disponível em: [www.ifac.org/StandardAndGuidance/C/View2004](http://www.ifac.org/StandardAndGuidance/C/View2004). Acesso em: 28/12/2000.
- JOHNSON, H.T. e KAPLAN, R.S. 1996. *A relevância da contabilidade de custos*. Rio de Janeiro, Campus, 239 p.
- NEEDLES JR, B.E., CASCINI, K, KRYLOVA, T. e MOUSTAFA, M. 2001. *Strategy for implementation of IFAC International Education Guideline nº 9 – Prequalification education, tests of professional competence and practical experience of professional accountants: a task force report of the International Association for Accounting Education and Research (IAAER)*. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 12(3):317-353.
- KOPECK, J.L. 2002. *Financial accountability: the technology's ready ... are you?* *Financial Executive*, 18(7):40-41.
- RAMIREZ, P.A. 2000. *Formação de competências para o profissional de nível técnico na área de gestão*. São Paulo, SP. Dissertação de Mestrado em Administração. Centro Universitário Nove de Julho – Uninove.
- SHANK, K.S. e GOVINDARAJAN, V. 1997. *A revolução dos custos*. Rio de Janeiro, Campus, 356 p.
- SIEGEL, G., KULESZA, C.S. e SORENSEN, J.E. 1997. *Are you read for the new accounting?* *Journal of Accountancy*, 184(2):42-45.
- SIEGEL, G. e SORENSEN, J.E. 1999. *Counting more, counting less: transformation in the management accounting profession*. Disponível em: [www.imanet.org/ima/docs/1600/1564.pdf](http://www.imanet.org/ima/docs/1600/1564.pdf). Acesso em: 01/03/2005.
- SILVA, A.L.S. 2002. *O perfil do profissional contábil, sob a ótica dos gestores das micro-indústrias da Região da Campanha do Rio Grande do Sul e sua postura frente ao mercado globalizado*. Dissertação de Mestrado em Integração e Cooperação Internacional. Universidade da Região de Campanha – Brasil; Universidade Nacional de Rosário – Argentina e Centro de Estudos em Relaciones Internacionales de Rosário – CERIR, 86 p.
- SINDICATO DOS CONTABILISTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDCONTSP. (2005). *Fatos contemporâneos redesenham o perfil do contabilista*. Disponível em: [www.sindcontsp.org.br/rpc%20487.doc](http://www.sindcontsp.org.br/rpc%20487.doc). Acesso em: 02/03/2005.
- ZAROWIN, S. 1997. *Finance's future: challenge or threat?* *Journal of Accountancy*, 183(4):38-42.

Submissão: 19/08/2006

Aceite: 16/10/2006

### JORGE LUIZ CARDOSO

Mestre em Ciências Contábeis pela Unisinos. Professor da FAPA – Faculdade Porto-Alegrense – Curso de Ciências Contábeis.

E-mail: [jlcard@terra.com.br](mailto:jlcard@terra.com.br)  
Rua Uruguaí, 240, cj. 1202 Centro  
CEP 90010-140 Porto Alegre –RS

### MARCOS ANTONIO DE SOUZA

Doutor em Controladoria e Contabilidade – FEA/USP. Professor do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis da Unisinos.

E-mail: [marcosas@unisinos.br](mailto:marcosas@unisinos.br)  
Rua Independência, 1093, ap. 801 Centro  
CEP 93010-004 São Leopoldo – RS

### LAURO BRITO ALMEIDA

Doutor em Controladoria e Contabilidade – FEA/USP. Coordenador e Professor do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis da UFRP.

E-mail: [gbrito@uol.com.br](mailto:gbrito@uol.com.br)  
Rua Visconde de Guarapuava, 4157, ap. 151 Batel  
CEP 80240-010 Curitiba – PR