

Análise do perfil do profissional contábil: exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica

Gilberto Crispim Silva (UFG) - crispim.silva@uol.com.br

Celma Duque Ferreira (UFG) - celmaduke@hotmail.com

Resumo:

Este estudo investigou a aderência existente entre o perfil desejado ao egresso do curso de ciências contábeis e a demanda do mercado de trabalho nas dez maiores cidades com maior PIB do Estado de Goiás. Para isto, analisou-se no PPC da Universidade Federal, 306 ofertas de empregos disponíveis nos sites “vagas.com; curriculum.com; empregos.com; michaelpage.com e manager.com” no período de maio a setembro de 2014, bem como técnicas estatísticas descritivas. Realizou o alinhamento dos requisitos esperado pelo mercado de trabalho e das expectativas do egresso pela IES conforme o perfil internacional do IES 03. A análise dos dados revela a procura por profissionais com um amplo conjunto de competências, havendo parcial aderência entre as necessidades do mercado de trabalho e a expectativa de formação do egresso pela IES, uma vez que o mercado necessita de profissionais com habilidades e conhecimentos que não são desenvolvidas na universidade, cabendo ao aluno especializar-se em cursos extracurriculares

Palavras-chave: *Profissão contábil. Competências. Educação.*

Área temática: *Custos como ferramenta para o planejamento, controle e apoio a decisões*

Análise do perfil do profissional contábil: exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica

Resumo

Este estudo investigou a aderência existente entre o perfil desejado ao egresso do curso de ciências contábeis e a demanda do mercado de trabalho nas dez maiores cidades com maior PIB do Estado de Goiás. Para isto, analisou-se no PPC da Universidade Federal, 306 ofertas de empregos disponíveis nos *sites* “vagas.com; curriculum.com; empregos.com; michaelpage.com e manager.com” no período de maio a setembro de 2014, bem como técnicas estatísticas descritivas. Realizou o alinhamento dos requisitos esperado pelo mercado de trabalho e das expectativas do egresso pela IES conforme o perfil internacional do IES 03. A análise dos dados revela a procura por profissionais com um amplo conjunto de competências, havendo parcial aderência entre as necessidades do mercado de trabalho e a expectativa de formação do egresso pela IES, uma vez que o mercado necessita de profissionais com habilidades e conhecimentos que não são desenvolvidas na universidade, cabendo ao aluno especializar-se em cursos extracurriculares.

Palavras-chaves: Profissão contábil. Competências. Educação.

Área temática: Custos como ferramenta para o planejamento, controle e apoio a decisões

1 Introdução

Guerra *et al* (2011) e Antunes *et al* (2005) aponta que a profissão de contador sofre mudanças desde o seu surgimento, a partir das partidas dobradas até os dias atuais. O contador era um “guarda-livros”, alguém que preparava uma guia de imposto para o empresário pagar e não tinha muita importância na empresa. A mudança desse cenário acompanhou o mundo globalizado, e hoje a contabilidade assume relevante importância no dia a dia das empresas. Essas mudanças ocorreram devido as mudanças da sociedade em geral e nas organizações em particular, isto porque os interesses dos usuários da informação foram alterados com o tempo e com a evolução tecnológica. Então a contabilidade se transformou em um complexo sistema de informação que faz referência sobre o passado, estima o presente e inferi sobre o futuro das organizações.

O acirramento da concorrência das vagas no mercado de trabalho promoveu-se diante das mudanças no comportamento dos usuários da informação contábil e ainda devido ao desenvolvimento de Instituições de Educação Superior (IES) por meio da Lei das Diretrizes e Bases da Educação no Brasil (LDB) de 1996. Assim, existem mais profissionais disponíveis no mercado, e este seleciona quem estiver melhor preparado. Dessa forma, Walter *et al* (2005) afirma que o contador deve manter-se atualizado no processo formativo, com capacidade de apreensão e análise crítica tanto de sua área de atuação como de seu posicionamento frente a seu público alvo, para atender à maiores demandas. Dessa forma, para Machado e Casa Nova (2008), as disciplinas no curso de graduação em contabilidade devem não só transmitir o conhecimento técnico de contabilidade, como também influenciar na atuação do profissional no futuro.

Com base no enunciado, teve esta pesquisa o propósito na investigação da compatibilidade entre as habilidades e conhecimentos desejados pela academia à necessidade do mercado de trabalho. Para isto, formatou-se como problema de pesquisa, **há compatibilidade entre a formação acadêmica de uma IES federal e a demanda do mercado de trabalho do profissional contábil no Estado de Goiás?** Para direcionar a investigação do problema de pesquisa, determinou-se como objetivo a investigação da aderência existente entre

a formação/perfil desejado e a demanda do mercado de trabalho do profissional contábil no Estado de Goiás.

A pesquisa se justifica por identificar as competências exigidas do profissional da área contábil, bem como ser um direcionador aos discentes e docentes dos cursos de graduação em contabilidade sobre o mercado de trabalho goiano. Como enfatiza Araújo e Santana (2008), a percepção que o aluno tem de seu processo de formação, aliada ao comprometimento dos professores, pode influenciar suas tomadas de decisões quanto a área de atuação que deseja atuar e a criação de expectativas após a formação. E por fim, por apresentar resultados mercadológicos que podem influenciar positivamente ao acadêmico de contabilidade quanto as suas habilidades e aos docentes, quanto aos seus planejamentos pedagógicos.

2 Referencial Teórico

2.1 Atribuições, competências e habilidades da profissão contábil

Segundo Cardoso (2006), pesquisas sobre competências e habilidades na área contábil confundem-se com as funções e atividades do profissional, por isto, neste trabalho considera-se “atribuições” como sinônimo de funções e atividades desempenhadas e “competência e habilidades” como qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver determinado assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, aptidão e idoneidade.

A Resolução nº 560/83 do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), trata como atribuições as atividades que o contabilista pode assumir enquanto profissional liberal, da iniciativa privada e pública. E função, as que podem assumir, tais como, analista, assessor, assistente, auditor, consultor, *controller*, educador, escriturário contábil ou fiscal, perito, pesquisador, planejador, revisor, etc. Holland (2001), afirma que trabalhos de consultoria interna, planejamento estratégico de longo prazo, análises de processos objetivando melhorias e reduções de custos, análises de tomada de decisão, análises de *performance* financeira e econômica, estão aumentando para o profissional de contabilidade.

Para Marin *et al* (2011), habilidades são as competências e perfil que o contador assume sob a ótica de órgãos internacionais. Para o *International Accounting Education Standards Board* (IAESB) o perfil do profissional contábil para o futuro necessita adequar-se às demandas de mercado e aos desafios éticos e técnicos, utilizando novas tecnologias, novos tipos de relatórios a fim de convergir para padrões internacionais de contabilidade. Para o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) as competências do contador são classificadas em (i) **funcionais** (conhecimento técnico e prático sobre modelos para tomada de decisões, como análise de risco, uso da tecnologia e pesquisas, dentre outras); (ii) **pessoais** (comportamento profissional como liderança, comunicação, gerenciamento de projetos, etc.) e (iii) **amplo entendimento do negócio** (visão estratégica e crítica, entendimento global e internacional e gerenciamento de recursos).

Por fim, Holland (2011), Machado e Casa Nova (2008), Antunes *et al* (2005), Antunes e Formigoni (1999), resumem as competências, habilidades técnicas e habilidades pessoais como conhecimentos mínimos que a profissão deve desenvolver e/ou dominar para atuar no mercado de forma eficiente e capaz de interagir com outras culturas. Dominar novas técnicas e ferramentas de sistemas de administração da informação é fundamental na profissão do contador, pois não se limitará em apenas registrar fatos e atos contábeis, mas sugerir, analisar, construir, comparar informações que auxiliem à tomada de decisão, conforme sintetiza o quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Resumo das competências, habilidades e conhecimentos da profissão contábil

Conhecimentos Específicos	Práticas contábeis brasileiras e internacionais; cenários de negócios; identificação, avaliação e gerenciamento de riscos; avaliação de resultado e desempenho; estratégia e organização de negócios; visão integrada da organização; ambiente legal e jurídico do País; aplicabilidade tecnológica da informação; gestão de processos e projetos; identificação das necessidades de informação de usuários; auditoria e aplicação de ferramentas estatísticas e matemáticas.
Habilidades	Raciocínio lógico; visão estratégica dos resultados; percepção e aplicação interdisciplinar do conhecimento; reflexão e análise crítica; comunicação verbal e escrita; auto avaliação e relacionamento interpessoal.
Atitudes	Valores éticos; participação e comprometimento; visão crítica do mundo e dos negócios; autocrítica e respeito.

Fonte: Adaptado de Antunes e Formigoni (1999)

2.2 Expectativas da formação profissional em IES federal de Goiás pelo discente

Os alunos ao ingressarem nas universidades, esperam adquirir competências necessárias para atuar nas diversas áreas da contabilidade, porque entendem ser o local propício. Por esses motivos, as IES carecem de atualizações das exigências mercadológicas, para não andarem na contramão da formação profissionais. Orientar o discente para o mercado, torna-o diferencial e competitivo. Por isso, os profissionais, pesquisadores e professores de contabilidade precisam se adaptar às mudanças no ambiente profissional, tanto em termos de normas e práticas como em termos de conceitos e objetivos (PIRES *ET AL*, 2010; FARIA e QUEIROZ, 2009; ARAÚJO e SANTANA, 2008; FAHL e MANHAMI, 2006).

Os alunos de ciências contábeis precisam estarem conscientes que despenderão menos tempo na elaboração de relatórios (atividades técnicas), e dedicarão mais tempo em atividades que exigirão raciocínio e tomadas de decisão. O ensino superior não pode somente estar voltado a técnicas contábeis e pensamentos teóricos, é preciso entender que o mercado mudou e muda constantemente. As IES devem proporcionar ao aluno um ambiente que simule o mercado, com problemáticas e ações, para contribuir a esse aluno uma realidade menos impactante ao inserir-se no mercado (FARIA e QUEIROZ, 2009; HOLLAND, 2001; FRANCO, 1999).

2.3 Pesquisas similares sobre o tema

Gomes (1979), pesquisou o perfil da profissão contábil no Brasil, no que tange a equiparação da profissão ao “guarda-livros”, e apresentou como resultado, uma visão crítica da evolução da profissão no país em comparação a outros países. Como não havia grande contingente de jovens que queriam fazer contabilidade, essa atividade limitava-se ao cumprimento dos regulamentos governamentais e a demanda mercadológica era suprida por outro profissional. Um dos fatores que contribuía para isto, era o nível escolar ministrado no país, aquém do necessário em comparação a outros países.

Marion e Santos (2000), pesquisou a configuração da profissão contábil no Brasil por meio de observação e análise de competências, habilidades técnicas e pessoais. Concluiu que não haviam preocupações pelas IES em melhor preparar os alunos no que tange ao lado ético, moral e pessoal. Essas IES estendiam ser prerrogativa dos alunos a busca por habilidades e competências atreladas à profissão.

Holland (2001), pesquisou a educação contábil pelo AICPA, IMA, AAA e firmas de serviços profissionais, com o objetivo de entender o que estaria ocorrendo com a profissão de contador. Concluiu que há grandes problemas no ensino de contabilidade, entre eles, excessos de teoria e detalhes; muito conteúdo técnico; ensino para uma resposta certa, entre outros similares. Por esse motivo, entendeu o autor, que o aluno não conseguiu desenvolver aptidões que o mercado necessita.

Machado e Casa Nova (2008), pesquisaram o perfil do contador que as faculdades estavam trabalhando, na cidade de São Paulo, através da técnica “aplicação de questionário aberto”. A pesquisa encontrou distorções entre a percepção mercadológica e as aptidões dos

estudantes, uma vez que o mercado buscava um perfil voltado conhecimentos específicos como práticas contábeis, raciocínio matemático e identificação de necessidades de informação dos usuários, e as IES desenvolvendo ações voltadas para resultados gerenciais, o negócio da empresa como um todo.

Pires *et al* (2009), pesquisou na região metropolitana de Porto Alegre, se o profissional contábil assumiria uma postura de “guarda-livros” ou “parceiro de negócios”, através dos *sites* de recolocação profissional. Concluiu que na região predomina a postura técnica, onde o contador é procurado para desempenhar funções próximas ao do “guarda-livros”.

Marin *et al* (2011), pesquisou o perfil profissional do aluno de ciências contábeis da FEA USP para o mercado de trabalho, o que possibilitou identificar os pontos fortes e fracos desses quanto ao conhecimento técnico e postura profissional. Os resultados alcançados, identificou que há excelência na técnica contábil e deficiência no conhecimento prático e em idiomas estrangeiros. Os alunos demonstram vontade de aprender e comprometimento com as tarefas que lhes foram delegadas, porém, carecem de liderança, devido à dificuldade para se expressar em público.

Duque (2011), pesquisou o perfil do *controller* exigido pelo mercado de trabalho brasileiro de acordo com o porte da empresa, origem do capital, hierarquia do cargo, formação acadêmica do profissional e salário oferecido. Constatou que apesar de não haver relevada relação entre estes termos, os profissionais de controladoria que desejam se adequar ao perfil desejado pelas empresas contratantes ou aumentar seu potencial e desempenho, devem manter o foco na multidisciplinaridade (perfil técnico, gestão e comportamental).

Nota-se, que há anos, ocorrem estudos que dissertam sobre perfil profissional, relacionando o ambiente acadêmico com o empresarial, sempre na tentativa de mudança na concepção da formação e atuação do profissional contábil.

3 Procedimentos Metodológicos

A pesquisa balizou-se exclusivamente no Plano Pedagógico do Curso (PPC) de contábeis da Universidade Federal de Goiás (UFG), uma vez que não foi possível acesso a outras IES, sob a alegação de ser documento confidencial da instituição, e nos *sites* de oferta de emprego (vagas.com; curriculum.com; empregos.com; michaelpage.com e manager.com), no período de maio a setembro de 2014. As vagas foram identificadas pelo uso de palavras chaves, tais como, ciências contábeis, contabilidade, Goiânia, Grande Goiânia, Aparecida de Goiânia e demais cidades que abrange a pesquisa. Não foi verificado no *site Catho* por motivo do acesso ser pago.

3.1 Amostra, coleta e análise dos dados

Foi utilizado como amostra as dez cidades com maior Produto Interno Bruto (PIB) do Estado de Goiás, conforme classificação do Instituto Mauro Borges de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (2013). Dessa forma, delimitou-se as cidades de Goiânia, Anápolis, Aparecida de Goiânia, Rio Verde, Catalão, Senador Canedo, Itumbiara, Jataí, Luziânia e São Simão. São nessas cidades que concentra a economia (agropecuária, indústria e serviço) do Estado de Goiás.

Os dados (*site*, origem da vaga, o mês de coleta, a função ou cargo oferecido, o nível do cargo, informações sobre escolaridade, a faixa salarial oferecida, experiência para a função apresentada, a necessidade de registro no órgão de classe, a cidade para qual a vaga era destinada, o ramo de atuação da empresa, a área de atuação dentro da contabilidade que o cargo iria ocupar, os conhecimentos, as competências e habilidades que o profissional deveria desempenhar) foram tabulados inicialmente no *software microsoft excel*. Devido ao grande volume de dados coletados, foi feita a análise de conteúdo por meio do *software Statistical*

Package for the Social Science (SPSS) versão 16.0, além de técnicas de estatística descritiva para o tratamento e análise de dados, observando os seguintes itens:

- Características gerais da amostra: verificação das informações gerais das vagas, tais como: *site*, mês, função/cargo, nível do cargo, graduação e pós-graduação, faixa salarial, experiência, registro no órgão de classe, cidade da vaga, ramo de atuação da empresa e a área de atuação do profissional.
- Identificação dos grupos de competências requeridas: foram identificadas 126 (cento e vinte e seis) tipos de conhecimentos, habilidades e atitudes na coleta de dados, e reclassificados em grandes grupos de acordo com o perfil internacional das IES 03, são eles: Conhecimentos gerais, Conhecimento organizacional e empresarial, Conhecimento de tecnologia da informação, Conhecimento de contabilidade e áreas correlatas, Habilidade intelectual, Habilidade interpessoal, Habilidade de comunicação e Valores pessoais.
- Análise das competências demandadas pelo mercado de trabalho: foram verificadas as frequências absolutas e relativas das características gerais, conhecimentos, habilidades e atitudes mencionadas nos anúncios. A exigência de competências foi analisada em função das variáveis “Registro no CRC e cargo; Nível do cargo e experiência exigida; Nível dos cargos e pós-graduação; Cargo e nível com idiomas; Cidade e ramo de atuação das empresas; Ramo de atuação das empresas com ramo de atuação do profissional contábil; Salário oferecido ao nível e cargos”.
- Da verificação de critérios nos grupos: considerou-se as prioridades do mercado, de acordo com a frequência total e relativa obtida dos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas, constituindo a primeira prioridade o grupo de competências que apresentasse a maior frequência e, assim, por diante.
- Do alinhamento entre o perfil do egresso, de acordo com as expectativas da IES Federal (UFG) e o perfil internacional conforme a publicação IES 03. Realizou-se a comparação e similaridades entre a proposta internacional e o conteúdo exposto pela UFG.
- Confrontar as exigências requeridas pelo mercado e os conhecimentos e habilidades desenvolvidas na academia conforme perfil e habilidades do egresso: comparou-se as prioridades do mercado com as prioridades da instituição de ensino, verificando se há similaridade entre a necessidade e o que é proposto ao aluno.

4 Discussão e análise dos dados

4.1 Características gerais

Foram selecionadas 306 (trezentos e seis) ofertas de emprego nos *sites* “emprego” (51%), “*manager*” (21%), “vagas” (19%), “curriculum” (7%) e *michael page* (2%). O *site michael page* apresentou menor oferta, por ser um site de recrutamento com vagas selecionadas e direcionadas a cargos de gestão. Quanto a distribuição percentual de oferta de empregos, o mês de maio foi 29%, junho e julho 21%, agosto 16% e setembro 13%. Representando uma média mensal de 20%, correspondente a 61 vagas. A tabela 1 apresenta os cargos/funções mais solicitados. Destaque para as áreas de contabilidade 21%), financeira e fiscal 10% aproximadamente. A linha “diversos”, constante na referida tabela, corresponde aos cargos/funções que apresentaram pequena frequência diante das demais, sendo elas: Analista de Cobrança, Executivo de vendas, Agente de atendimento, Consultor comercial, Auxiliar de suporte, Analista de logística, Analista de atendimento ao cliente, Analista de estoque, Analista de comércio exterior e Especialista em produto.

O cargo “analista de controladoria e custos”, incluiu também analista de processo, analista de planejamento e controle da produção, devido à proximidade das competências.

Tabela 1 – Frequência de cargos e funções

Cargo / Função	Frequência	Percentual (%)	Percentual
Analista financeiro	31	10,1	10,1
Analista fiscal, consultor de implantação fiscal e especialista	31	10,1	20,2
Contador	27	8,8	29,0
Assistente, auxiliar contábil ou técnico contábil	20	6,5	35,5
Analista de controladoria e custos	18	5,9	41,4
Analista de departamento de pessoal e/ou consultor de folha	12	3,9	45,3
Assistente, auxiliar administrativo, auxiliar de escritório	12	3,9	49,2
Analista auditoria	9	2,9	52,1
Auditor	9	2,9	55,0
Supervisor ou encarregado financeiro	8	2,6	57,6
Gerente financeiro e/ou gerente de contas a receber	7	2,3	59,9
Assistente ou auxiliar de controladoria e custos	7	2,3	62,2
Gerente de controladoria e custos	6	2,0	64,2
Supervisor ou coordenador administrativo	5	1,6	65,8
<i>Controller</i>	5	1,6	67,4
Gerente de contabilidade e/ou gerente de patrimônio	5	1,6	69,0
Analista Administrativo	5	1,6	70,6
Assistente ou auxiliar fiscal	5	1,6	72,2
Gerente administrativo financeiro	4	1,3	73,5
Supervisor ou coordenador contábil	4	1,3	74,8
Supervisor, coordenador ou encarregado fiscal	4	1,3	76,1
Assistente ou auxiliar de departamento de pessoal	4	1,3	77,4
Assistente ou auxiliar de auditoria (<i>trainee</i>)	4	1,3	78,7
Diretor administrativo financeiro	3	1,0	79,8
Supervisor ou coordenador de departamento de pessoal	3	1,0	80,9
Executivo e/ou operador de negócios	3	1,0	81,9
Supervisor ou coordenador de controladoria e custos	2	0,7	82,5
Gerente de departamento de pessoal	1	0,3	82,9
Gerente de suprimentos	1	0,3	83,2
Assistente ou auxiliar financeiro	1	0,3	83,5
Diversos	50	16,3	100,0
Total	306	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa

Os cargos que abrangem a área financeira, foi considerado as funções de supervisor de crédito e cobrança e de orçamento, analista de faturamento, tesoureiro, faturista, orçamentista, especialista em finanças, analista de compras, comprador, analista de contas a receber, analista de recebimento, analista de crédito e cobrança; auxiliar de contas a pagar, cada um em seu nível apresentado.

A tabela 2 a seguir, apresenta a classificação de nível com base na experiência solicitada pelo mercado de trabalho. O nível “sênior” é composto por cargos de gestão (gerência, coordenação, supervisor ou diretor). O nível “pleno”, concentra as vagas de especialistas e consultores. No nível “júnior”, as vagas para analistas, assistentes e técnicos. Já no nível “*trainee*” o cargo/função auxiliar.

Tabela 2 - Experiência solicitada em relação ao nível

Nível	Frequência	Experiência		Total
		Não	Sim	
Sênior	Absoluta	16	57	73
	Relativa	22%	78%	100%
Pleno	Absoluta	16	48	64
	Relativa	25%	75%	100%
Junior	Absoluta	52	83	135
	Relativa	39%	61%	100%
Trainee	Absoluta	6	28	34
	Relativa	18%	82%	100%
Total	Absoluta	90	216	306
	Relativa	29%	71%	100%

Fonte: Dados da pesquisa

É notório que as empresas desejam profissionais com experiência, conforme demonstra a tabela 2, linha em destaque (71%). A maioria das ofertas de emprego se destina aos graduados exclusivamente em ciências contábeis, representando 49% das vagas. Apesar das solicitações aos graduados ciências contábeis, administração ou economia com 31%. Quanto as vagas com explicita necessidade de pós-graduação, foi encontrado 16 ofertas (5%). Deste total, 37% em contabilidade e finanças. As vagas de gestão (sênior), são as que mais exigem a pós-graduação (69%). Já quanto a idiomas, o nível “pleno” teve maior solicitação (52%), seguido do nível sênior com 30%.

4.2 Características gerais das cidades, empresas e ramo de atuação

A concentração das ofertas de empregos está nas cidades de Goiânia, Aparecida de Goiás e Anápolis, com 64%, 18% e 13% respectivamente. Isso ocorre por motivo da primeira concentrar o polo de serviço, e a segunda e terceira pelo polo industrial.

Sobre o ramo de atividade das empresas, 63% estão concentrados no segmento industrial, face a influências das cidades de Aparecida de Goiás e Anápolis. Considerando a área de atuação da profissão contábil e o ramo de atividade das empresas, há correlação nos segmentos serviços (escritórios de contabilidade), indústria (incluindo construção civil).

Quanto à faixa salarial, grande parte das empresas não divulgam o valor que o candidato poderá ganhar. 78% das vagas explicitam “salário a combinar” ou não informa, conforme verifica-se na tabela 3 a seguir.

Tabela 3 - Relação entre o nível de cargos e salário

Nível	Frequência	Salário						Total
		Não informado	A combinar	Até 2 mil reais	De 2 mil a 4 mil reais	De 4 mil a 6 mil reais	Acima de 6 mil reais	
Sênior	Absoluta	28	37	2	1	2	3	73
	Relativa	9,2%	12,1%	,7%	,3%	,7%	1,0%	23,9%
Pleno	Absoluta	30	18	0	10	1	5	64
	Relativa	9,8%	5,9%	,0%	3,3%	,3%	1,6%	20,9%
Junior	Absoluta	41	65	16	11	1	1	135
	Relativa	13,4%	21,2%	5,2%	3,6%	,3%	,3%	44,1%
Trainee	Absoluta	4	15	15	0	0	0	34
	Relativa	1,3%	4,9%	4,9%	,0%	,0%	,0%	11,1%
Total	Absoluta	103	135	33	22	4	9	306
	Relativa	33,7%	44,1%	10,8%	7,2%	1,3%	2,9%	100,0%

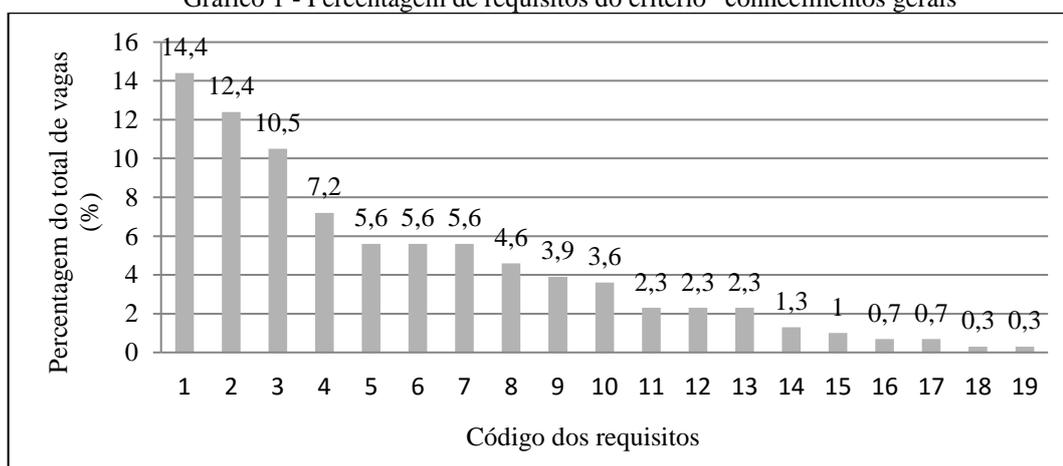
Fonte: Dados da pesquisa

4.3 Análise dos requisitos do mercado de trabalho

Considerando os grupos de habilidades e similaridades proposto pela IES 03, perfil internacional, realizou-se a correspondência com os critérios solicitados nas ofertas de emprego. Assim, por grupo de critérios, pode-se verificar quais as exigências e competências são requeridas em maior e menor quantidade pelo mercado de trabalho, além de inferências sobre estas. Quanto ao critério de “conhecimentos” (conhecimentos gerais, organizacional e empresarial, tecnologia da informação e de contabilidade e áreas correlatas), entende-se o descrito nos itens 1 a 19, bem como no gráfico 1.

- a) Conhecimentos Gerais – foram identificadas várias competências, tais como: (1) Conhecimento em procedimentos administrativos; (2) Apuração, conferência e controle de pagamentos e recebimentos; (3) Gestão patrimonial, controle e/ou classificação de documentos e contratos; (4) Coletar dados para relatório de desempenho (atualizar as ferramentas de *Market share* e *cliente share* da companhia, preparação do *budget* e *forecast*); (5) Análise de crédito e cobrança de clientes; (6) Experiência com instituição e produtos financeiros (ex.: hipoteca, posição de *hedge*, operações bancárias, derivativos, juros e *swap*, *holding*); (7) Experiência área comercial; (8) Experiência em indústria e ou operação de mineração; (9) Fazer cotação, negociação, atender, pesquisar, visitar fornecedores; (10) Emitir e acompanhar pedidos de compras e serviços; (11) Responsável pela compensação de títulos, captar financiamento e pagamento de borderô; (12) Comércio exterior (rotinas de desembaraço aduaneiro de importação e exportação); (13) Possuir Carteira Nacional de Habilitação e/ou ter veículo próprio; (14) Controle de adiantamentos, compensatórios e fornecedores; (15) Experiência no mercado de câmbio; (16) Experiência com crédito rural e penhor de safra; (17) Experiência no segmento de autopeças; (18) Prospecção de clientes e manutenção e cobrança de carteira; e (19) Venda e pós-venda de financiamentos. Nesse item os requisitos mais solicitados foram “conhecimento em procedimentos administrativos” e “apuração, conferência e controle de pagamentos e recebimentos”, com 14% e 12%.

Gráfico 1 - Percentagem de requisitos do critério “conhecimentos gerais”

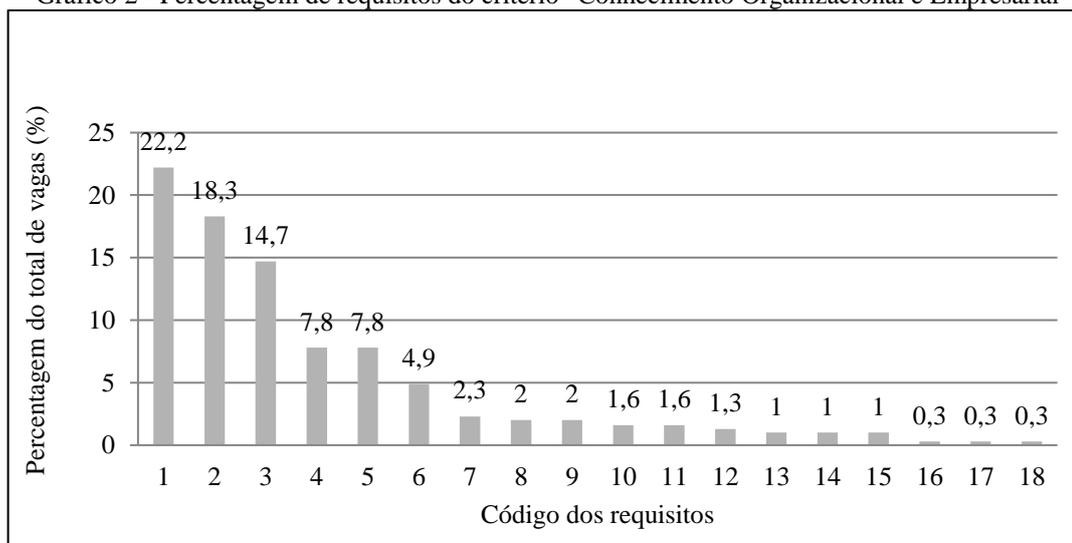


Fonte: Dados da pesquisa

- b) Conhecimento Organizacional e Empresarial - foram identificadas várias competências, conforme lista 1 a 18 e apresentação no gráfico 2 a seguir: (1) Elaboração de relatórios, planilhas e análise de projetos para tomada de decisões e gestão de projetos; (2) Gerenciar as atividades de contas a pagar e a receber e gestão área financeira; (3) Controle orçamentário (*budget*) e suporte administrativo financeiro (orçado e realizado); (4) Experiência em gestão estratégica, desenvolvimento de estratégias e planejamento estratégico; (5) Gestão da qualidade e metas (melhorar a produtividade e eficiência do trabalho); (6) Gestão estratégica

de resultados; (7) Coordenação de logística e acompanhar entrega ao cliente; (8) Gestão relacionada à área jurídica; (9) Gerenciamento de riscos de retorno corporativos e financeiro; (10) Maximizar investimentos da empresa para agregação de valor e prospecção de novos negócios; (11) Gestão de KPI (*Key Performance Indicator*), indicador chave de desempenho; (12) Gestão de serviços; (13) Estruturar novos fluxos e modelos de gestão de suprimentos; (14) Gestão de conflitos; (15) Gerenciamento de estrutura de capital; (16) Análises e benchmarking de dados financeiros e de negócios; (17) Governança e *compliance*; (18) Análise macro e microeconômica do negócio.

Gráfico 2 - Percentagem de requisitos do critério “Conhecimento Organizacional e Empresarial”



Fonte: Dados da pesquisa

A competência mais solicitada foi “elaboração de relatórios, planilhas e análise de projetos para tomada de decisões” e “gestão de projetos” com 22% e 18% respectivamente. Esse requisito é essencial, visto que o ramo empresarial é conduzido por relatórios que levarão a tomada de decisões.

c) Conhecimento de Tecnologia da Informação - nesse critério foram identificadas várias competências que estão listadas a seguir.

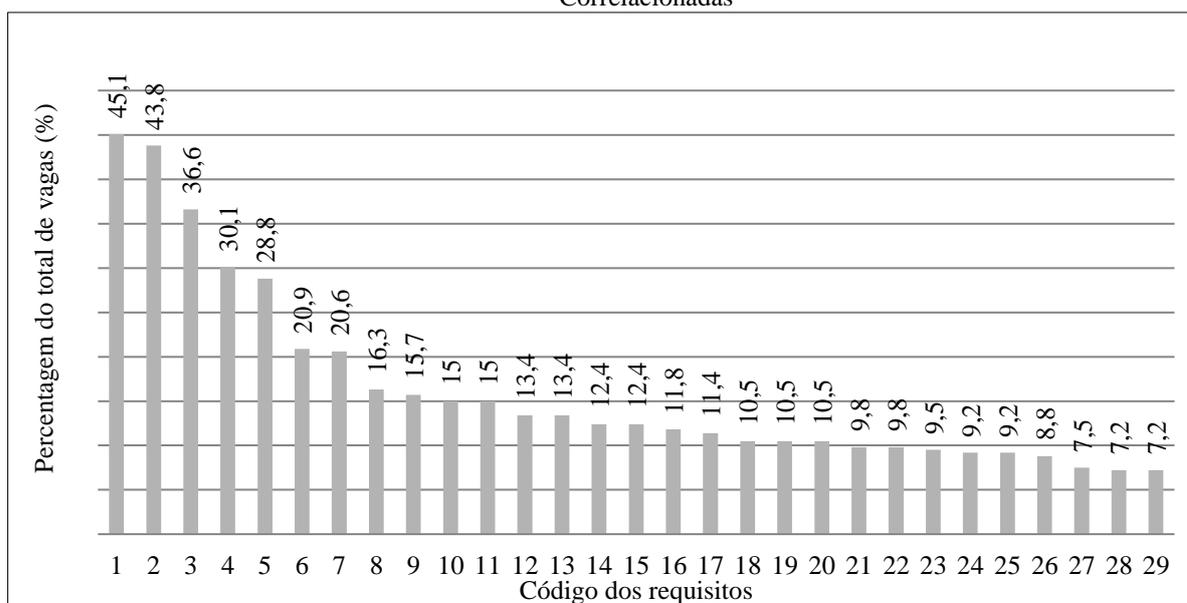
1. Sistemas de informação (46%): *microsoft office* e sistemas de gestão (*oneworld* e *mastersaf*, ERP, *sapiens* e *vetorh*, SAP, JDE *eight* e JDE *one world*, entre outros);
2. Gestão de demandas contábeis (4%): teste e validação de sistemas de automação comercial ou contábil;
3. Implantação de sistemas (4%): parametrizar, homologar, orientar e corrigir processos;
4. Parametrização de tabelas fiscais (2%).

Aproximadamente 47% das ofertas de emprego, solicitam conhecimento em tecnologia da informação. O conhecimento em algum sistema de informação é um requisito necessário para o andamento da atividade contábil.

d) Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas - quanto a este critério, foram identificadas várias competências (1 a 53 e gráfico 2 até item 29) listadas a seguir: (1) Conhecimento de normas e legislação; (2) Conhecimento em impostos da Receita Federativa do Brasil, estaduais e municipais, legislação fiscal e tributária; (3) Conhecimento de procedimentos e apuração fiscais; (4) Conhecimento em procedimentos contábeis e societário; (5) Escrituração fiscal; (6) Conciliação de contas contábeis e financeiras; (7) Preenchimento e entrega de DACON e DCTF e obrigações assessorias; (8) Lançamento,

classificação e revisão de contas patrimoniais, folha de pagamento e despesas; (9) Rotinas de escritório contábil ou contabilidade; (10) Formação, análise e apuração de custos; (11) Elaborar, atualizar e acompanhar os resultados gerenciais; (12) Conhecimento em rotinas de tesouraria e faturamento; (13) Conhecimento em planejamento financeiro; (14) Analisar controles operacionais; (15) Experiência com auditoria interna ou externa; (16) Elaborar balancete, balanço e consolidação; (17) Atuar em indicadores de desempenho do controle interno e externo; (18) Realizar controle; inventário de ativos fixos; (19) Legislação trabalhista; (20) Rotinas de departamento de pessoal; (21) Elaborar demonstrações e/ou plano de contas; (22) Elaborar, atualizar e acompanhar os resultados contábeis; (23) Controladoria; (24) Contabilidade gerencial e custos; (25) Implantar melhorias no controle interno (CI) e processos; (26) Acompanhar plano de ação de auditoria; (27) Apresentar relatórios de CI; (28) Elaborar ou conferir fluxo de caixa diário e semanal; (29) Acompanhar os volumes de vendas e/ou compras, controlar estoques; (30) Elaborar demonstração do resultado do exercício (DRE); (31) Verificar origem de lançamentos em livros fiscais e contábeis; (32) Análise de balanço; análise econômica financeira; indicadores de desempenho; (33) Elaboração dos relatórios de custos mensais, ponto de equilíbrio e alavancagem, acompanhamento dos preços de transferências; (34) Análises mensais de despesas diretas e indiretas; (35) Elaborar livro de apuração do lucro real (LALUR); (36) Planejamento tributário; (37) Gerar guias e parcelamentos boletos; (38) Controle da consolidação das notas de auditoria do cliente; (39) Avaliação de ativos e passivos; (40) Conhecimento em CPC; (41) Controle gerencial; (42) Conhecimento em BRGAAP; (43) Conhecimento em USGAAP/IFRS; (44) Elaborar demonstração dos lucros e prejuízos acumulados (DLPA); (45) Atuar como contador; (46) Ter certificação profissional ANBIMA (CPA) SÉRIE 10; (47) Processar folha de pagamento e férias; (48) Elaborar ou supervisionar contrato social, estatuto, atas; (49) Elaborar livros Diário e Razão; (50) Perícia; (51) Elaborar demonstração da mutação do patrimônio líquido (DMPL); (52) Elaborar demonstração de fluxo de caixa (DFC); (53) Elaborar notas explicativas.

Gráfico 3 - Percentagem de requisitos do critério “Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas”



Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se, no gráfico 3 que os requisitos sobre conhecimento de normas e legislação fiscal (itens 1 a 3 e 5) são os mais expressivos. Logo a seguir, os conhecimentos contábeis e

societário. Por outro lado, verifica-se que vagas relacionadas à atividade gerencial da empresa também tem destaque (análise e apuração de custos e elaborar e acompanhar os resultados gerenciais), como também as atividades financeiras (rotinas de tesouraria e faturamento e em planejamento financeiro).

- e) Habilidade Intelectual - quanto a este critério, foram identificadas competências de 1 a 11, listadas a seguir: (1) Conhecimento em matemática e estatística com capacidade analítica e raciocínio lógico – 6%; (2) Conhecimento em análises financeiras e gestão de relatórios – 4%; (3) Realizar e orientar treinamentos contábeis – 3%; (4) Foco em resultados, entregar resultados práticos – 2%; (5) Cursos complementares – 2%; (6) Visão sistêmica do negócio – 1%; (7) Senso crítico – 1%; (8) Boa capacidade de aprendizagem, (9) Elaboração de manuais de normas e procedimentos, (10) Concentração, e (11) Visão holística, ambos totalizando 2%. Conhecer matemática, ter capacidade analítica e bom raciocínio lógico é o quesito mais solicitado dentre as vagas.
- f) Habilidade Interpessoal - quanto a este critério, foram identificadas as competências: (1) Delegar e orientar equipe e gestão de pessoas com 20%; (2) Bom relacionamento interpessoal com 6%; (3) Atendimento pessoal, telefônico, eletrônico e de clientes com 7%; (4) Disponibilidade para viagens com 6%; (5) Facilidade de trabalho em equipe com 3%; (6) Liderança com 2% e (7) *Hands on* com 1%. A habilidade em gerenciar é o requisito mais solicitado.
- g) Habilidade de Comunicação - quanto a este critério, foram identificadas competências: (1) Interação e suporte técnico entre áreas, prestar consultoria, suporte de intelectual com 11%; (2) Boa comunicação verbal e escrita com 6% e (3) Poder de argumentação com 0,3%. É notório que esse critério se complementa com às habilidades interpessoais, haja vista, a boa comunicação verbal e escrita, necessário na interação com outras áreas da empresa.
- h) Atitudes - nesse critério, foram identificadas: (1) Proatividade em 8%; (2) Organização em 4%; (3) Profissional dinâmico em 3%; (4) Comprometimento em 2%; (5) Disponibilidade de horário em 2%; (6) Ter zelo em 1%; os demais como (7) Trabalhar sob pressão; (8) Difundir atitudes éticas; (9) Iniciativa; (10) Senso de prioridade; (11) Disposição e (12) Agilidade com 0,3%. A proatividade é o requisito mais solicitado, devido ao dinamismo do ambiente. Outro ponto importante e solicitado neste critério foi a “ética”, devido a exposição a várias formas de fraudes.

4.4 Análise de exigências do mercado de trabalho, perfil do egresso e perfil internacional (IES 03)

A análise do perfil do egresso se baliza no do PPC da IES federal de Goiás, os demais, ao mercado e no modelo internacional (IES 03). Essa análise resultou ao agrupamento dos seguintes itens:

- Quanto ao critério do grupo “conhecimentos”.
 - a) gerais: saber evidenciar informações quantitativas e qualitativas, analisar as informações e atuar em ambiente econômico globalizado. Esse perfil esperado do egresso corresponde ao que o mercado solicita, e a IES analisada contribui na promoção da integração de conhecimentos, quando não foca especificamente as disciplinas de contabilidade.
 - b) organizacional e empresarial: saber evidenciar informações quanto a saúde econômica e financeira da empresa; planejar, executar e controlar o orçamento; ter capacidade para analisar o desempenho das organizações, detectar problemas e propor soluções

para a tomada de decisões; conhecer o mercado que a empresa atua e ser facilitador de negócios empresariais. Esse perfil é abordado de forma constante, tanto no mercado como na IES analisada. Desta forma, pode-se inferir a postura da unidade acadêmica visa a formação de profissional voltado a área gerencial.

- c) em tecnologia da informação: gerenciar recursos voltados ao desenvolvimento e à aplicação de sistemas contábeis, bem como desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação de controle gerencial. Esse perfil, é requerido de forma intensa pelo mercado e esperado pelo egresso tais habilidades. A IES não oferece essas habilidades no curso de contabilidade, pois entende que seja responsabilidade exclusiva do aluno busca-las em outros espaços ou cursos. Nesse último, através das disciplinas de núcleo livre oferecidas aos discentes (comum aos cursos).
- d) de contabilidade e áreas correlacionadas: capacidade para entender e implementar a pesquisa e modelos contábeis voltados à solução de problemas técnicos e científicos. Utilizando adequadamente a terminologia e a linguagem próprias das ciências contábeis, para elaborar pareceres e relatórios, bem como aplicar a legislação inerente às funções contábeis, numa visão sistêmica e interdisciplinar. Nesse perfil, as solicitações de mercado se harmonizam com o esperado pelo egresso. Entretanto, a IES federal não oferece essas tarefas, pois entende ser inerente ao egresso. Vale salientar que não surgiu oferta de emprego que buscassem este perfil.
- Quanto ao critério do grupo “habilidades”.
 - a) intelectual: para a formação de pesquisadores e profissionais que possam disseminar informações contábeis com precisão, bem como reflexão crítica. Nesse evento, o mercado solicita vários aspectos quanto a habilidades intelectuais que a instituição de ensino não expõe.
 - b) interpessoal: tomar decisões em um mundo cada dia mais diversificado e interdependente, com capacidade criativa, motivação e articulação e liderança entre equipes. Possuir visão global e humanística que compreenda o meio social, político, econômico, científico e cultural onde está inserido. Esse evento, harmoniza-se com o mercado, entretanto, a IES pesquisada não oferece mecanismos para o desenvolvimento dessas habilidades. Vale salientar que a capacidade criativa não foi encontrada na pesquisa através das ofertas de emprego.
 - c) de comunicação: Sensibilizar-se como componente de apoio em processos decisórios nas empresas. Esse evento, é solicitada de forma mais explícita pelo mercado do que às expectativas do perfil do egresso. A IES pesquisada não oferece meios para desenvolver essa habilidade.
- Quanto ao critério de “valores pessoais”.
 - a) de atitudes: buscar sintonia com o mundo moderno, não apenas reagir em conformidade, mas também transformá-lo. Ter iniciativa e atitudes na construção e manutenção da cidadania, de forma a exercer com ética as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica. Nesse evento, o perfil do egresso, aborda quesitos acerca de cidadania, ter valores e atitudes que promovam melhorias, e transformá-lo com iniciativa ética que lhe são prescritas através do código de ética profissional. Foi encontrada solicitações no mercado de trabalho, bem como ações praticadas pela IES pesquisada aos seus alunos.

4.5 Análise dos resultados

O profissional contábil deve ter além dos conhecimentos técnicos essenciais, habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e à administração, além de outras habilidades que auxiliarão na gestão da empresa. Pois o mercado de trabalho não só busca profissionais que trabalhem com demonstrações contábeis, mas também com capacidade de

gerir conhecimento contábil, fazer análise econômica e financeira das atividades, analisar dados, fazer projeções e relatórios, trabalhar com auditoria, controles internos, riscos, contingências, decisão, perícia, entre outros.

O profissional precisa acompanhar a dinâmica da mudança tecnológica da gestão, pois como se observa, a solicitação por indivíduos que possuem habilidades com ferramentas eletrônicas é muito requisitada. Como a tecnologia da informação tornou-se um aliado ao ramo contábil, faz jus à necessidade de dominá-la.

Há demanda por pessoas que possuem facilidade de raciocínio lógico, capacidade analítica, facilidade em trabalhar com números. Isso é justificado pela necessidade de um profissional que gere conhecimento contábil para a lógica do negócio, que este não seja somente receptor ou formulador de resultados, mas sim, que compreenda o que executa, tenha senso crítico, compreenda o negócio como um todo.

Saber gerir, lidar, liderar e trabalhar com pessoas em equipe também é explicitado na busca por um profissional, considera-se que o conjunto de tais pontos contribuem para a postura profissional. Cabe ao indivíduo se capacitar para que estas habilidades se desenvolvam melhor.

Em geral, o mercado necessita de profissionais dispostos a trabalhar em prol dos objetivos da empresa, portanto, características como proatividade, organização, disposição e dinamicidade, são postas como inerentes ao profissional. Apesar das mudanças ocorridas no Brasil, principalmente com a adoção às normas internacionais de contabilidade, observa-se que ao longo do tempo, as necessidades do mercado de trabalho em relação às habilidades e competências do profissional em contabilidade não sofreram alterações significativas diante os resultados encontrados.

5 Conclusão

Após análise e interpretação dos dados, verificou-se que o perfil almejado ao egresso em uma IES federal no Estado de Goiás, atende às exigências do mercado de trabalho parcialmente. Uma vez que algumas exigências mercadológicas, tais como, tecnologia e linguagem sistêmica, informações de outras áreas que se correlacionam com a contabilidade, relação interpessoal e comunicação fluente, a IES não trabalha no curso de contabilidade, restando ao aluno, a busca por iniciativa própria.

As expectativas do mercado vão além do que se espera da formação acadêmica e deste resultado, pode-se inferir que é necessário buscar complemento para a formação acadêmica em atividades extracurriculares. Por esse motivo, é perceptível a diferença entre a percepção que o mercado de trabalho tem do recém-formado, a empresa valoriza um perfil de contador voltado ao usuário final de contabilidade considerando os conhecimentos específicos adquiridos na universidade, enquanto a instituição de ensino pretende formar profissionais com perfil mais gerencial, visando a empresa como um todo, não só considerando que a atividade contábil se restringe ao escritório e legislações.

Portanto, mesmo que a formação acadêmica não atenda a todos os requisitos esperados pelo mercado de trabalho, ela consegue atender aos planos de globalização da própria contabilidade, assim, o que deve ocorrer no mercado, é a mudança do paradigma que o contador realiza trabalhos de pequena magnitude, devendo considerá-lo como peça fundamental e parceiro para o bom andamento da gestão da empresa.

6 Referencial Bibliográfico

ANTUNES, M. T. P.; FORMIGONI, H. **O Perfil do Contador: suas competências e habilidades**. Trabalho apresentado no Workshop da 16ª Convenção dos Contabilistas do Estado de São Paulo. Santos, 1999.

_____; MORAIS, J. F. e; LEITE, R. **Tecnologia Educacionais em cursos de Contabilidade Avaliados no Exame Nacional de Cursos (ENC) 2003 com conceitos A e B.** UnB Contábil, Brasília, v. 8, n. 1, p. 61-80, Jan/Jun 2005.

ARAÚJO, M. D. C., SANTANA, C. M. **Análise das percepções e expectativas dos alunos de ciências contábeis na universidade de Brasília quanto ao perfil do professor e inserção no mercado de trabalho.** Anais do Congresso USP de Contabilidade e Controladoria, São Paulo, Brasil, p. 21, Jul, 2008.

BRASIL. MEC. Lei nº. 9394 de 20/12/96. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB. Brasília: Diário Oficial da União de 26/12/96.

CARDOSO, R. L. **Competências do contador:** um estudo empírico. Tese. 128 p. (Doutorado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo: 2006.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução Nº 560/83. **Prerrogativas Profissionais.** Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=1983/000560>. Acesso em: 29 abr. 2014.

_____. Resolução N.º 898/01. **Altera a Resolução CFC N.º 560/83.** Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=1983/000560>. Acesso em: 29 abr. 2014.

DUQUE, C. **O perfil profissional do Controller e as funções de Controladoria:** um estudo da atual necessidade do mercado de trabalho. Recife, 2011. Dissertação (Mestrado). CCSA. Ciências Contábeis. Universidade Federal de Pernambuco.

FAHL, A. C.; MANHAMI, L. P. de S. **As perspectivas do profissional contábil e o ensino da contabilidade.** Revista de Ciências Gerenciais da Anhanguera Educacional, v.10, n. 12, 2006.

FARIA, A. C. e QUEIROZ, M. R. B. de. **Demanda de Profissionais Habilitados em Contabilidade Internacional no Mercado de Trabalho da Cidade de São Paulo.** Revista Universo Contábil, ISSN 1809-3337, Blumenau, v. 5, n. 1, p. 55-71, jan./mar. 2009.

FRANCO, H. **A contabilidade na era da globalização.** São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, J. S. **A profissão contábil no Brasil:** uma visão crítica. Revista de Administração de Empresa, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 99-108, abr./jun. 1979.

GUERRA, G., GUERRA, C. M., SHINZAKI, K., ICHIKAWA, E. Y., SACHUKD M. I. **A Representação Social da Profissão de Contador na Perspectiva dos Profissionais da Contabilidade.** Revista de Contabilidade e Organizações, vol. 5, núm. 12, maio-agosto, 2011, pp. 157-171, Universidade de São Paulo. Brasil.

HOLLAND, C. B. **A Profissão de Contador na Atualidade, e Sugestões para o Seu Futuro.** Boletim do IBRACON, Revista da Associação de Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade – ANEFAC, e Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo, 2001.

INSTITUTO MAURO BORGES DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (Estado de Goiás). **PIB dos Municípios Goianos 2011.** Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento - SEGPLAN. Goiânia, 41 p. Dez. 2013.

MACHADO, V. S. de A. e CASA NOVA, S. P. de C. **Análise comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em Contabilidade e o perfil do Contador exigido pelo mercado de trabalho: uma pesquisa de campo sobre Educação Contábil.** REPeC - Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, Brasília, v. 2, n. 1, art. 1, p. 1-23, jan/abr. 2008.

MARIN, T. I. S.; LIMA, S. J.; CASA NOVA, S. P. de C. **Formação do contador o que o mercado quer, é o que ele tem?** In: Anais do 11º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo: FIPECAFI, 2011.

MARION, J. C. **O Ensino da Contabilidade**, 2.ed., São Paulo : Atlas, 2001.

_____; SANTOS, M. C. dos. **Os dois lados de uma profissão.** Contabilidade Vista e Revista, v. 11, n. 2, p. 3-9, 2000.

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. **“Guarda-Livros” ou Parceiro de Negócios?** Uma análise do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho para contadores na região metropolitana de Porto Alegre (RMPA). Revista Contabilidade Vista & Revista, v.20, nº3. P.157-187, jul. /Set. 2009.

_____. **A Formação do Contador e a Demanda do Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre (RS).** Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, vol. 7 núm. 4, outubro/dezembro 2010, pp. 315-327, Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (Brasil). **Plano Pedagógico do Curso (PPC) de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Goiás.** Goiânia, 2010. Disponível em: <http://www.face.ufg.br/siteface_files/midias/anexo-a-projeto-pedagogico-ciencias-contabeis-4.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2014.

WALTER, S. A.; TONTINI, G.; DOMINGUES, M. J. C. de S. Identificando **Oportunidades de Melhoria em um Curso Superior Através da Análise da Satisfação dos Alunos.** In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29, 2005, São Paulo. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD.