



**RESUMO:** Este trabalho focaliza as profissões contábeis à luz dos impactos da automação, associada ao processo de burocratização da sociedade, procurando identificar mudanças no exercício profissional, no conteúdo do trabalho e nas habilidades e qualificações exigidas. Baseia-se em pesquisa de campo, cujos resultados mostram que a burocratização exerce acentuado predomínio sobre as profissões, reduzindo a autonomia ocupacional. A tecnologia, considerada isoladamente, não determina alterações no exercício profissional, mas conjugada com a burocratização pode servir de instrumento de controle daquelas profissões.

**PALAVRAS-CHAVE:** Profissionalização, ocupação, profissão de contador, impactos sociais da microeletrônica.

■ Talita Ribello da Luz

Professora no Departamento de Ciências Administrativas da Faculdade de Ciências Econômicas e Pesquisadora do Curso de Mestrado em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

**INTRODUÇÃO**

As três últimas décadas vêm assistindo ao fenômeno da crescente automação da sociedade. Iniciado com o advento dos computadores de grande porte, que gradativamente foram substituídos por equipamentos menores e de maior capacidade de processamento, o desenvolvimento da automação está intimamente ligado à evolução da tecnologia microeletrônica e de suas aplicações produtivas.

A Microeletrônica é um ramo da Eletrônica que lida com circuitos de alta densidade, fabricados em pequenas peças de silício (*chips*), e capazes de executar operações lógicas com informações apresentadas através de sinais elétricos.

A Microeletrônica é a base tecnológica da Automação, da Computação e da Informática, e, embora haja algumas diferenças entre esses ter-

mos, os mesmos são usados indistintamente neste trabalho e freqüentemente referidos simplesmente como "tecnologia".

A Microeletrônica deu origem a uma importante indústria e acredita-se que seus produtos apresentam grande potencial de aumento da produtividade industrial, de redução do trabalho maçante e sujo e de criação de novas riquezas.

Acreditam alguns autores que essa nova tecnologia pode prover uma base técnica que permita ao sistema econômico a retomada da expansão da acumulação de capital e a superação da crise atual.

As aplicações mais intensivas têm sido feitas no Setor Secundário, desde o emprego de máquinas-ferramenta de controle numérico, passando por robôs industriais e sistemas CAD/CAM, até a fábrica inteiramente automática.

Também o Setor Primário sofreu o impacto da Microeletrônica e, no momento, estamos assistindo à sua aplicação ao Setor de Serviços. Nesse setor, a automação está rapidamente se disseminando entre os bancos, o comércio e os escritórios, mas há indícios de que venha a difundir-se por outros ramos.

Para alguns, essa tecnologia provocará a expansão da demanda, mediante a abertura de no-

vos mercados e a criação de empregos. Outros, entretanto, pensam que o aumento da produtividade resultante da Microeletrônica reduzirá o número de empregos, e as medidas tradicionais para lidar com esse problema não produzirão qualquer efeito.

Entretanto, no nível das organizações, existem muitas evidências de que a organização do trabalho será afetada, e que certos tipos de tarefas sofrerão mais do que outras os impactos dessa tecnologia, principalmente as atividades repetitivas e rotineiras. Isto vem ocorrendo com funções como as de kardecista, faturista, dactilógrafo, caixa e outras.

Todavia, há indícios de que outras funções mais complexas, e até mesmo as ocupações tradicionais, estão sofrendo os impactos da automação. É o caso, por exemplo, da Medicina e das profissões paramédicas, da Engenharia, da Advocacia, e do Magistério, entre outras.

Uma ocupação que sofreu intensamente os efeitos da automação é a de contador: tarefas de registro e de tratamento de informações, antes realizadas manualmente, passaram a ser feitas pelo computador, o que, de um lado, permitiu uma rapidez espantosa de acesso a informações e, de outro, passou a exigir outros tipos de habilidades do profissional.

O aspecto central dessas profissões, isto é, o conteúdo do trabalho, que tem por base o conhecimento especializado, pode estar ameaçado pela codificação e, conseqüentemente, pela computadorização.

Por outro lado, as profissões vêm gradativamente perdendo o caráter liberal, na medida em que se assiste ao processo de burocratização da sociedade. O profissional passa a ser cada vez mais um assalariado das organizações e, nesse contexto, o controle da ocupação é limitado de diferentes maneiras.

Observa-se, além disso, que há carência de pesquisas sobre os impactos da nova tecnologia na estrutura ocupacional e nas qualificações do trabalhador, tomado como unidade de análise.

Nesse quadro é que se situa o estudo que fizemos da profissão contábil à luz dos impactos da computação, combinada com os efeitos da burocratização da sociedade, procurando identificar as possíveis transformações que estejam ocorrendo no exercício profissional. É dele que trataremos a seguir.

### BUROCRATIZAÇÃO, TECNOLOGIA E AUTONOMIA PROFISSIONAL

A primeira etapa foi identificar a natureza da Contabilidade: é ela uma ocupação ou uma pro-

fissão? O que distingue ocupação de profissão?

Os conceitos geralmente aceitos de ocupação referem-se à espécie de trabalho executado por uma pessoa, independentemente da indústria em que esse trabalho se realiza e do *status* que o emprego oferece a essa pessoa. Um aspecto importante da ocupação são as condições em que o trabalho é realizado, pois são estas que determinam o grupo específico na classificação que será atribuída à ocupação. Distingue-se de emprego e do negócio ou serviço em que a pessoa é empregada, pois é a natureza do trabalho que configura a ocupação<sup>1</sup>. As ocupações abrangem todo o espectro de tipos de trabalho, incluindo aqueles segmentos que apresentam características especiais e a que chamamos profissões. Assim, uma profissão é uma ocupação, mas nem toda ocupação pode ser considerada profissão. Algumas ocupações se cristalizam, mediante processos de mudança na estrutura ocupacional, ou em vista da organização e aquisição de certos atributos que lhes conferem o status de profissões.

Nosso estudo encontrou subsídios teóricos nos trabalhos de Child e Fulk e de Turner e Hodge<sup>2</sup>, que oferecem um esquema conceitual e definições operacionais para a análise das profissões<sup>3</sup>, centrados em quatro áreas principais, que estão intimamente relacionadas, a saber:

#### a) Grau de Teoria Substantiva e de Técnica

Pressupõe-se que toda profissão tenha um corpo de princípios abstratos organizados numa teoria ou num esquema complexo de orientações teóricas. Dentro desses princípios, estão compreendidas técnicas práticas para sua aplicação. Uma e outra estão sujeitas a mudanças resultantes de pressões diversas, e qualquer modificação, principalmente se afeta a aplicação de técnicas, é um recurso estratégico, dentro da pro-

1. DICIONÁRIO de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1986.

2. CHILD, J. e FULK, J. "Maintenance of occupational control: the case of professions". In: *Work and occupations*. London, vol. 9, nº 2, may, 1982, pp. 155-192; e TURNER, C. e HODGE, M. N. "Occupations and professions". In: JACKSON, J. A. *Professions and professionalization*. Oxford, Cambridge University, 1970, pp. 17-50.

3. Além das abordagens adotadas neste texto, merecem menção entre outras, a de tipo ideal — representada principalmente por Wilensky — e a funcionalista — representada por Parsons. Para os objetivos deste trabalho essas abordagens nos pareceram inadequadas por vários motivos, razão pela qual optamos por utilizar um referencial teórico de Child & Fulk e o de Turner & Hodge.

fissão e da sociedade.

Jamous e Peloille <sup>4</sup> referem-se às profissões como "ocupações ou atividades cuja taxa de indeterminação/componente técnico (I/T), intrínseca aos sistemas de produção, é geralmente alta". A taxa I/T expressa a possibilidade de se transmitir, por meio de aprendizagem, a maestria de instrumentos intelectuais ou materiais usados para se chegar a um certo resultado. Torna possível apreciar os limites de transmissibilidade, isto é, a parte exercida, no processo de produção, através de "meios" que podem ser dominados e comunicados sob a forma de normas (T), em proporção com os "meios" que escapam a regras e que, em dado momento histórico, são atribuídos a virtudes dos produtores (I). Esses autores advertem para o fato de não haver uma dicotomia entre os dois componentes.

#### b) Grau de Monopólio

Esse ângulo de análise envolve aspectos ideológicos e pragmáticos. No nível ideológico, é uma declaração, uma demanda de reconhecimento e uma tentativa de justificação intrinsecamente ligadas. A declaração exprime-se, geralmente, num conjunto de princípios abstratos aplicáveis aos problemas concretos. A demanda por reconhecimento pode tomar a forma de reclamos de posse exclusiva de conhecimento e de técnica associados, ou, pelo menos, de reclamos para sua aplicação altamente superior. A justificativa se faz de várias formas, entre as quais a posse de conhecimentos esotéricos e de alta habilidade, o desempenho de tarefas de alto valor social, a imagem de dedicação e de serviço à comunidade e a negação de que demandas competitivas possam ser aplicáveis.

A questão do controle ocupacional tem sido analisada também por outros autores, como Child e Fulk <sup>5</sup>. O conceito de controle refere-se à capacidade coletiva dos membros de uma ocupação de preservar sua autoridade exclusiva na definição, conduta e avaliação de seu trabalho e, portanto, de determinar as condições de entrada e saída da profissão dentro de padrões ocupacionais. Esse conceito contrasta com o princípio do controle organizacional e traz implícita a idéia de que o Estado e suas agências não interferem diretamente nas atividades das profissões liberais. O monopólio do acesso ao conhecimento indispensável ao desempenho das tarefas é fundamental para o controle ocupacional sobre a conduta de trabalho. Esse monopólio caracteriza as profissões.

Novamente aqui convém lembrar a análise de Jamous e Peloille <sup>6</sup> a respeito do componente

técnico, racionalizado, sistematizado e transferível e a indeterminação, os elementos esotéricos, tácitos, que dispensam regras e são atribuídos a qualidades especiais do praticante. Aumentar o componente técnico pode melhorar as fontes de renda, mas a parte de indeterminação pode proporcionar uma base mais duradoura de controle da ocupação.

É interessante a observação de Wilensky <sup>7</sup> sobre a base do conhecimento ocupacional: se a base técnica consiste de um vocabulário familiar a qualquer um (Ciências Sociais e Administração, por exemplo), ou se a base é científica, mas tão reduzida que pode ser aprendida como um conjunto de regras pela maioria das pessoas, então a ocupação terá dificuldade em reivindicar o monopólio de habilidades ou mesmo uma jurisdição exclusiva.

#### c) Grau de Organização

O grau de organização das ocupações representa uma forma básica de exercer o controle e de ter acesso aos recursos ocupacionais.

Há dois enfoques desenvolvidos para analisar o grau de organização: o primeiro é centrado na comunidade profissional e o segundo, na organização formal. Embora não sejam incompatíveis, preferiu-se adotar, aqui, o enfoque da organização formal, enfatizando os processos de registro e licenciamento de profissionais, a codificação dos padrões de conduta e prática, e a aplicação de controles formais sobre os membros de ocupação. A chave desse enfoque está na análise das atividades direta ou indiretamente patrocinadas pela organização profissional.

#### d) Grau de Reconhecimento Externo

O reconhecimento externo é um aspecto crítico e multifacetado. Há muitos tipos de público aos quais os profissionais estão ligados. Os mais importantes são os clientes, sejam eles indivíduos, grupos ou organizações, ou, ainda, combinações de todos esses. Devem também ser considerados os seguintes públicos:

a) colaboradores de fora do grupo ocupacional, ligados aos profissionais por seu papel na divisão do trabalho;

4. JAMOUS, H. e PELOILLE, B. "Changes in the French University Hospital System". In: JACKSON, J. A. *Professions and professionalization*. Op. cit., pp. 111-152 (113).

5. CHILD, J. e FULK, J. Op. cit.

6. JAMOUS, H. e PELOILLE, B. Op. cit.

7. WILENSKY, H.L. "The professionalization of everyone". In: *The American Journal of Sociology*. Chicago, vol. 70, nº2, set., 1964, pp. 137-158.



do ambiente sócio-econômico, exigem que o profissional seja capaz de exercer atividades cada vez mais complexas, de assessorar a direção das organizações na tomada de decisões estratégicas, e até mesmo de tornar-se partícipe do processo decisório. Assim, é provável que um segmento profissional se torne superqualificado. Acredita-se que a tecnologia segmenta e polariza a categoria profissional reduzindo sua autonomia<sup>10</sup>.

Argumenta-se também que a autonomia profissional diminui, à medida que a profissão perde seu caráter liberal, em função do processo de burocratização da sociedade<sup>11</sup>. As organizações, ao empregarem profissionais, estabelecem o conteúdo da tarefa, através da divisão e organização do trabalho, os critérios de remuneração, de progressão na carreira e de avaliação de desempenho, assim como impõem controles sobre o trabalho<sup>12</sup>. Os profissionais submetem-se à hierarquia, em que a diferenciação vertical separa aqueles que concebem, planejam e controlam o trabalho daqueles que simplesmente o executam<sup>13</sup>.

As variáveis organizacionais interferem nos aspectos centrais e periféricos do trabalho profissional, podendo alterá-los e reduzir o grau de autonomia da profissão. Isto, entretanto, vai depender da sua capacidade de oferecer resistência ao processo de desprofissionalização. Tal resistência encontra fundamento na força exercida pelas variáveis ocupacionais, como o grau de teoria substantiva e de técnica, o grau de organização, de monopólio e de reconhecimento externo. As organizações constituem uma parte tão significativa da clientela dos profissionais que justificam tratamento especial neste estudo.

Outra parcela é constituída pelos clientes individuais, geralmente não organizados, e que estabelecem com o profissional uma relação de trabalho liberal. Esse tipo de cliente exerce pouco ou nenhum poder nessa relação pois, como observa Parsons, ela é assimétrica, ou seja, as bases do trabalho são estabelecidas pelo profissional. Essa parte da clientela está tendo acesso às inovações tecnológicas, e pode optar pelo auto-serviço, o que também reduz a autonomia profissional. A autonomia está sujeita ainda a restrições impostas por agências do Estado, que, aliás, exerce papel fundamental no reconhecimento externo e credenciamento das profissões<sup>14</sup>.

Finalmente, argumenta-se que a tecnologia, tomada isoladamente, não tem potencial para alterar o quadro descrito, mas que, interagindo

com o contexto organizacional, exacerba os efeitos sobre a ocupação considerada. Pode, assim, afetar os aspectos centrais e periféricos do trabalho profissional, segmentando ainda mais a categoria ao reduzir habilidades exigidas para o desempenho e a liberdade do indivíduo de controlar o próprio trabalho. Formula-se a hipótese de que os efeitos de automação não têm caráter determinístico, não se fazendo presentes em todos os casos examinados. Sua ação vai depender essencialmente do confronto de forças entre organização e profissão. Na medida em que a profissão está bem estabelecida e que a posição dos profissionais lhes permite dirigir o processo de introdução e de implementação da tecnologia, então a profissão consegue manter o controle ocupacional<sup>15</sup>. Um aspecto do trabalho tem fundamental importância nessa relação de forças: o conteúdo da tarefa. Quanto maior for o peso dos componentes de indeterminação, menor será a ameaça à perda de autonomia. O contrário também parece verdadeiro. Em consequência, considera-se que as atitudes dos profissionais diante das inovações tecnológicas são decorrentes da interação de todas as variáveis descritas.

10. EVANS, J. "The worker and the workplace". In: FRIEDRICH, G. e SCHAFF, A. *Microelectronics and society*. Oxford, 1982, pp. 157- 187.

11. Ver: DONNANGELO, M.C.F. *Medicina e sociedade*. São Paulo, Pioneira, 1975; MARINHO, M.J.M.C. *Profissionalização e credenciamento: a política das profissões*. Rio de Janeiro, SENAI-DN-DPEA, 1986. (Dissertação de Mestrado - IUPERJ. ); PAIXÃO, H. H. *A odontologia sob o capital: o mercado de trabalho e a formação universitário-profissional do cirurgião-dentista*. Belo Horizonte, dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Administração e Economia da Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG), 1979; e PARSONS, Talcott. "Professions". In: *International encyclopaedia of the social sciences*. s. l. Macmillan, 1968 (v. 12).

12. OPPENHEIMER, M. "The proletarianization of the professional". In: *Sociological Review*. London, vol. 20, 1972, pp. 213-237. (monograph).

13. CHILD, J. e FULK, J. Op. cit.

14. Idem, ibidem.

15. CHILD, J. *New technology and the service-class*. Birmingham, Work Organization Research, University of Aston, 1984.

Em resumo, a profissão, dependendo do grau de organização atingido, do grau de monopólio, de reconhecimento externo e de desenvolvimento da base teórica e técnica, pode oferecer resistência aos impactos da tecnologia e da burocratização, e alterar os cenários pessimistas que se desenham para um futuro próximo.

A análise do processo de profissionalização de Contabilidade, segundo o referencial teórico de Turner e Hodge<sup>16</sup>, mostra que existe uma base própria de conhecimento, que configura um campo profissional (grau de teoria substantiva e de técnica). Entretanto, na formação profissional identifica-se a predominância de orientação técnica, em detrimento da orientação geral e humanística<sup>17</sup>. Isto pode constituir um problema, especialmente quando se considera o impacto da informática e o seu potencial de degradação, de eliminação de atividades e de provocação de mudanças no exercício da profissão.

Alia-se a estes fatos o despreparo dos profissionais para desenhar sistemas contábeis, o que os coloca em posição de dependência dos profissionais de processamento de dados. A base do seu conhecimento, que poderia oferecer resistência aos impactos da tecnologia, parece ser bastante vulnerável, caso persista a orientação seguida, até o momento, na formação de novos profissionais.

A profissão atingiu um grau apreciável de organização; os interesses profissionais se encontram organizados em associações, que agem no sentido de exercer controle sobre os recursos ocupacionais. Entretanto, a profissão exhibe uma dicotomia (contador x técnico em contabilidade) que provoca permanente tensão entre as duas partes.

Uma delas (a dos técnicos em contabilidade) tem conseguido dominar os sindicatos e conselhos, por causa de sua superioridade numérica, e das regras do processo eleitoral, vigentes nesses órgãos<sup>18</sup>. A existência dessa tensão pode ser um elemento positivo, na medida em que impulsionar a outra parte a atingir níveis mais elevados de qualidade no exercício da profissão. Nessa disputa, o recurso ocupacional mais significativo é justamente a ampliação da base de conhecimento, com ênfase no componente de indeterminação das atividades contábeis. Outro recurso é dominar as associações profissionais, alterando sua composição e as regras eleitorais.

É necessário, entretanto, que essas associações se fortaleçam, uma vez que exercem pouca influência na autodeterminação dos destinos profissionais, diante do poder do Estado. Este avoca a si funções próprias das associações, como a formulação de políticas educacionais, os critérios

de habilitação, de registro e de fiscalização, assim como o estabelecimento do Código de Ética Profissional. O credenciamento da profissão depende também do Estado, embora ela goze do reconhecimento da clientela e da própria sociedade.

Em conseqüência, existe o monopólio de conhecimento por parte do grupo ocupacional, ainda que eventualmente surjam disputas e conflitos interprofissionais. No confronto com profissões limítrofes, a profissão contábil parece ter conseguido impor suas reivindicações, o que é um aspecto positivo. Embora o monopólio seja reconhecido, o mercado de trabalho está sendo invadido, principalmente por empresas multinacionais, que colocam a seu serviço estrangeiros sem habilitação legal.

O balanço da situação da Contabilidade mostra que a ocupação, embora muito antiga e reconhecida pelo Estado e pelo público, ainda precisa avançar no sentido da profissionalização. O estágio de desenvolvimento que alcançou não a coloca entre as profissões plenamente estabelecidas no Brasil, uma vez que ainda precisa fortalecer suas associações e resolver os problemas relativos à base do conhecimento especializado. Enquanto tais questões permanecerem inalteradas, a profissão não conseguirá obter o grau desejável de autonomia ou de controle ocupacional, ficando, assim, vulnerável aos impactos da burocratização e da tecnologia.

## METODOLOGIA

Além da análise do processo de profissionalização, a metodologia deste trabalho constou também de levantamento de dados a partir de entrevistas com profissionais de Contabilidade (auditores, contadores, técnicos em Contabilidade e auxiliares) que utilizam computador no seu trabalho, exercendo a profissão em caráter liberal ou não liberal, em Belo Horizonte. Foram também entrevistados membros de associações profissionais e de sindicatos.

Optou-se por uma abordagem longitudinal, comparando o trabalho desempenhado antes e depois da introdução do computador. A comparação de dois momentos distintos do exercício profissional exigiu que se delimitasse o tempo

16. TURNER, C. e HODGE, M.N. Op. cit.

17. IUDICIBUS, S.; MARTINS, E. e FRANCO, H. "Currículo básico do contador - orientação técnica x orientação humanística". In: *II Congresso Interamericano de Educadores da Area Contábil*. Memória. (s.n.t.) São Paulo, 1983.

18. HERMES, G. *O bacharel em Ciências Contábeis*. Brasília, Senado Federal, Centro Gráfico, 1986.

QUADRO I: Variáveis Analisadas

| VARIÁVEL                            | DEFINIÇÃO  |
|-------------------------------------|--|
| 1. Conteúdo da tarefa               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Predominância do componente técnico ou do componente de indeterminação em atividades que foram transferidas para o computador, eliminadas, alteradas ou criadas.</li> </ul>   |
| 2. Responsabilidade                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau em que o profissional responde pela execução e exatidão do trabalho, bem como sobre as conseqüências — para a organização, a clientela e o público — de possíveis erros cometidos.</li> </ul>  |
| 3. Automação                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau em que a tarefa é executada com o auxílio de equipamentos mecânicos, eletromecânicos ou eletrônicos.</li> </ul>  |
| 4. Qualificação                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de conhecimento necessário para o desempenho profissional, com ou sem o uso do computador.</li> </ul>  |
| 5. Autonomia                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de liberdade do profissional no planejamento e organização do próprio trabalho, no controle do tempo, quanto ao deslocamento físico, e na escolha de instrumentos e equipamentos de trabalho.</li> </ul>   |
| 6. Remuneração                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferença nos níveis salariais, em decorrência do uso do computador.</li> </ul>   |
| 7. Atitudes em relação à tecnologia | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de satisfação no trabalho.</li> <li>• Tendências a utilizar, expandir ou restringir o uso do computador.</li> <li>• Resistência quanto ao uso do computador.</li> <li>• Grau de tensão no trabalho.</li> </ul>                                     |
| 8. Volume de trabalho               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variação na quantidade de trabalho em função do uso ou não do equipamento.</li> </ul>   |
| 9. Variabilidade                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variação na seqüência e tipo de trabalho executado (variedade).</li> <li>• Variação na forma de execução do trabalho (flexibilidade).</li> </ul>  |
| 10. Controles formais e informais   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau em que os objetivos do trabalho, os critérios de desempenho e de remuneração são definidos pelo grupo profissional, pela organização ou por órgãos governamentais.</li> <li>• Controles informais exercidos pelo cliente e pelos pares.</li> </ul> |
| 11. Capacidade de tomar decisões    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento ou redução da capacidade decisória, em função do acesso a informações, decorrente do uso/não uso do computador (quantidade e qualidade das decisões tomadas).</li> </ul>  |
| 12. Padrões de interação social     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alteração nos padrões de relacionamento com superiores, colegas, subordinados e clientes, em função do uso do computador.</li> </ul>  |
| 13. Posição hierárquica             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nível da organização em que se colocam os entrevistados, do mais baixo ao mais alto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• operação</li> <li>• supervisão</li> <li>• chefia-intermediária</li> <li>• direção</li> </ul> </li> </ul>                  |

de adoção do computador até três anos anteriores à época da coleta de dados, feita em 1986, em vista das dificuldades decorrentes da movimentação de pessoal nas organizações, bem como da recuperação de informações.

Foram realizadas 77 entrevistas, sendo 70 com profissionais que trabalham em organizações de diferentes ramos e classes da Indústria, Comércio e Serviços.

Foram entrevistados sete profissionais liberais ou autônomos, trabalhando em escritórios de Contabilidade.

Procurou-se entrevistar os 70 profissionais assalariados de acordo com o nível hierárquico, de modo a obter uma distribuição equilibrada entre os níveis. Foi necessário fazer-se a distribuição dos profissionais por níveis hierárquicos para que se pudesse verificar se a tecnologia, combinada com variáveis organizacionais, produz a segmentação e a polarização da categoria. Dessa forma, realizaram-se 21 entrevistas com profissionais em nível de operação (execução), 20 em nível de supervisão, 18 em chefia intermediária,

e 11 em nível de direção. Se se somarem a estas últimas as sete entrevistas com profissionais liberais, obter-se-ão 18 em nível de direção, visto que esses profissionais autônomos dirigem escritórios de Contabilidade. Do roteiro de entrevistas utilizado, constam diversas variáveis, cuja relação e definição operacional aparecem no quadro I. As escalas utilizadas aparecem no quadro II.

A análise realizada é de natureza essencialmente qualitativa. Em relação à variável conteúdo da tarefa, foi necessário determinar o grau de predominância dos componentes técnico e de indeterminação. Para tanto, elaborou-se listagem de atividades específicas do contador e do técnico em Contabilidade, de acordo com a Resolução nº 560/83, do Conselho Federal de Contabilidade. Em seguida, essa listagem foi submetida a três professores do Curso de Ciências Contábeis da UFMG, que indicaram, para cada atividade, o tipo de componente predominante. Os dados obtidos foram organizados no quadro III.

**QUADRO II: Escalas**

| VARIÁVEL                         | GRAUS   |
|----------------------------------|---|
| Responsabilidade                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baixa (responsabilidade pela observância de normas de procedimentos ou padrões de ordem).</li> <li>2. Limitada (responsabilidade pela correção do trabalho).</li> <li>3. Alta (responsabilidade pela exatidão do trabalho em âmbito interno).</li> <li>4. Total (responsabilidade por informações para tomada de decisões estratégicas ou pela adequação do trabalho em âmbito externo).</li> </ol> |
| Automação                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A maior parte das tarefas executadas é manual.</li> <li>2. A maior parte das tarefas é executada por meio de equipamento convencional (mecânico ou eletromecânico).</li> <li>3. A maior parte das tarefas é executada indiretamente, com o computador.</li> <li>4. A maior parte das tarefas é executada diretamente, com o computador.</li> </ol>  |
| Autonomia                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pouca ou nenhuma (o superior toma as decisões ou controla).</li> <li>2. Relativa (a decisão depende de comunicação e/ou aprovação do superior hierárquico).</li> <li>3. Total (o profissional decide sem necessidade de comunicação).</li> </ol>  |
| Atitudes em relação à tecnologia | <p>Grau de satisfação no trabalho</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. baixo</li> <li>2. médio</li> <li>3. alto</li> </ol>   |



QUADRO III: Componentes Técnicos e de Indeterminação das Atividades Contábeis Segundo Especialistas

| Atividades Comuns ao Contador e ao Técnico em Contabilidade | C. Técnico | C. Indeterm |
|---|------------|-------------|
| Correção e avaliação do patrimônio                          |            | ●           |
| Escrituração contábil                                       | ●          |             |
| Classificação de documentos                                 |            | ●           |
| Controle de livros fiscais                                  |            | ●           |
| Elaboração de balancetes                                    | ●          |             |
| Elaboração de balanço                                       |            | ●           |
| Elaboração das demonstrações financeiras                    |            | ●           |
| Apropriação de custos                                       |            | ●           |
| Elaboração e acompanhamento de orçamentos                   |            | ●           |
| Organização de serviços contábeis                           |            | ●           |
| Planejamento contábil                                       |            | ●           |
| Controle financeiro   | ●          | ●           |
| Controle patrimonial  | ●          | ●           |
| Controle de estoques  | ●          | ●           |
| Coordenação e normatização                                  |            | ●           |
| Declaração de imposto sobre a renda                         |            | ●           |
| Atividades Privativas do Contador                           | C. Técnico | C. Indeterm |
| Avaliação e verificação de acervos e obrigações             |            | ●           |
| Correção, avaliação e reavaliação do patrimônio             |            | ●           |
| Planos de depreciação, exaustão e amortização               |            | ●           |
| Análises contábeis  |            | ●           |
| Auditoria   |            | ●           |
| Conciliação de contas                                       | ●          |             |
| Organização de prestação de contas                          |            | ●           |
| Assessoria contábil   |            | ●           |
| Regulações judiciais e extrajudiciais                       |            | ●           |

Em seguida, separam-se as pessoas entrevistadas por categoria (liberal ou assalariada) e por nível hierárquico. O trabalho de cada uma foi analisado, estabelecendo-se comparações entre as atividades executadas antes e depois da introdução do computador. Para esse efeito, considerou-se ter havido desqualificação da tarefa, quando houve perda ou transferência de parte dela para o computador; qualificação da tarefa, quando houve criação ou acréscimo de atividade não rotineira ou complexa, que envolvesse elementos de indeterminação, sem perda ou

transferência de atividades para o computador; e alteração da tarefa, quando o executante houvesse perdido ou transferido parte dela, o que envolve o componente de indeterminação, mas criam-se outras tarefas, igualmente complexas ou não rotineiras. Quando não houve mudanças significativas na tarefa, considerou-se não ter havido alteração.

Os dados correspondentes às demais variáveis foram processados eletronicamente, utilizando-se o SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para obter-se distribuição de frequên-

TABELA 1: Cruzamento de Variáveis e Resultados do Teste de Qui-quadrado

| Cruzamento   | gl | Valor tabulado | Estatística teste | Resultado      |
|--|----|----------------|-------------------|----------------|
| Responsabilidade X consequências de erros p/ a organização | 21 | 32,70          | 43,42             | Associação     |
| Responsabilidade X consequência de erros p/ o cliente      | 15 | 25,00          | 33,48             | Associação     |
| Responsabilidade X consequência de erros p/ o público      | 18 | 28,90          | 35,04             | Associação     |
| Responsabilidade X autonomia p/ planejar o trab.           | 9  | 16,92          | 30,62             | Associação     |
| Responsabilidade X autonomia p/ usar o tempo               | 9  | 16,92          | 15,40             | Não Associação |
| Responsabilidade X autonomia p/ deslocamento físico        | 9  | 16,92          | 44,42             | Associação     |
| Responsabilidade X autonomia p/ escolher equipamento       | 9  | 16,92          | 22,13             | Associação     |
| Responsabilidade X volume de trabalho                      | 9  | 16,92          | 4,93              | Não Associação |
| Grau de automação X qualificação                           | 15 | 25,00          | 17,21             | Não Associação |
| Grau de automação X grau de responsabilidade               | 9  | 16,92          | 52,24             | Associação     |
| Grau de automação X autonomia p/ planejar                  | 9  | 16,92          | 15,40             | Não Associação |
| Grau de automação X autonomia p/ usar o tempo              | 9  | 16,92          | 12,97             | Não Associação |
| Grau de automação X autonomia p/ deslocamento              | 9  | 16,92          | 26,23             | Associação     |
| Grau de automação X autonomia p/ escolha de equipamento    | 9  | 16,92          | 5,90              | Não Associação |
| Grau de automação X remuneração                            | 15 | 25,00          | 44,49             | Associação     |
| Grau de automação X satisfação no trabalho                 | 6  | 12,59          | 14,96             | Associação     |
| Grau de automação X hierarquia                             | 12 | 21,00          | 51,70             | Associação     |
| Qualificação X remuneração                                 | 25 | 37,70          | 27,62             | Não Associação |
| Autonomia p/ planejar X hierarquia                         | 12 | 21,00          | 27,95             | Associação     |
| Autonomia p/ usar o tempo X hierarquia                     | 12 | 21,00          | 19,59             | Não Associação |
| Autonomia p/ deslocamento X hierarquia                     | 12 | 21,00          | 39,79             | Associação     |
| Autonomia p/ escolha de equipamento X hierarquia           | 12 | 21,00          | 29,70             | Associação     |

  

| Cruzamento                                | gl | Valor tabulado | Estatística teste | Resultado      |
|---|----|----------------|-------------------|----------------|
| Remuneração X grau de satisfação          | 10 | 18,31          | 14,38             | Não associação |
| Remuneração X hierarquia                  | 20 | 31,40          | 66,83             | Associação     |
| Remuneração X responsabilidade            | 15 | 25,00          | 60,28             | Associação     |
| Remuneração X experiência                 | 20 | 31,40          | 26,65             | Não associação |
| Volume de trabalho X hierarquia           | 8  | 15,51          | 4,92              | Não associação |
| Volume de trabalho X qualificação         | 10 | 18,31          | 11,18             | Não associação |
| Grau de tensão X qualificação             | 10 | 18,31          | 4,28              | Não associação |
| Grau de tensão X hierarquia               | 8  | 15,51          | 24,19             | Associação     |
| Variedade X cargo                         | 27 | 40,10          | 39,28             | Não associação |
| Flexibilidade X cargo                     | 27 | 40,10          | 33,27             | Não associação |
| Variedade X grau de automação             | 9  | 16,92          | 13,61             | Não associação |
| Flexibilidade X grau de automação         | 9  | 16,92          | 13,35             | Não associação |
| Variedade X responsabilidade              | 9  | 16,92          | 10,15             | Não associação |
| Flexibilidade X responsabilidade          | 9  | 16,90          | 10,67             | Não associação |
| Capacidade de tomar decisões X hierarquia | 12 | 21,00          | 53,30             | Associação     |
| Hierarquia X sexo                         | 4  | 7,78           | 8,63              | Associação*    |
| Hierarquia X idade                        | 12 | 21,00          | 30,94             | Associação     |
| Hierarquia X experiência                  | 16 | 26,30          | 26,93             | Associação     |
| Hierarquia X qualificação                 | 20 | 31,40          | 29,59             | Não associação |
| Cargo X volume de trabalho                | 27 | 40,10          | 26,94             | Não associação |

\*Obs.: Foi considerado o nível de significância de 0,10.

cia, cruzamento de variáveis e teste de hipóteses. Os cruzamentos de variáveis constam da tabela 1.

## RESULTADOS

Os resultados obtidos permitem constatar que há coerência entre as variáveis organizacionais: a remuneração é compatível com o nível hierárquico, assim como com a capacidade decisória. A organização impõe aos profissionais controles quanto a prazos e desempenho no trabalho, e quanto a observância de regulamentos e normas. Tais controles se exercem em todos os níveis da hierarquia, e tendem a reforçar a identificação dos profissionais com a organização, em detrimento da identificação com a profissão.

Verifica-se também que as variáveis organizacionais afetam aspectos centrais da tarefa, como o grau de responsabilidade e de autonomia. Os profissionais identificam claramente as conseqüências de erros cometidos para as organizações, e aqueles erros de conseqüências mais graves são atribuídos aos que têm grau de responsabilidade mais elevado. O mesmo não ocorre na relação do profissional com o cliente individualizado, ou com o público, e isto vem confirmar a suposição de que as organizações são a parte mais significativa da clientela ou aparecem como intermediárias entre o profissional e o público. Neste caso, o profissional perde o contato com a clientela e também o controle sobre o produto de seu trabalho.

Por sua vez, a variável tecnológica parece não ter influência sobre a autonomia, a qualificação e a variabilidade do trabalho (aspectos centrais da tarefa). Assim, a variabilidade (flexibilidade e variedade) não é afetada pelo cargo, pela responsabilidade, nem pelo grau de automação da tarefa. Entretanto, o grau de automação é inversamente proporcional à responsabilidade, e como esta última é coerente com o nível hierárquico, quem usa indiretamente o computador está nos níveis de supervisão para cima, e tem mais autoridade e responsabilidade. Portanto, essas pessoas têm condições de dirigir o processo de implementação da tecnologia em seu favor. Verifica-se também que quanto mais automatizada é a tarefa, mais baixo é o nível de remuneração.

A tecnologia parece afetar ainda o volume de trabalho, reduzindo-o para a maior parte dos entrevistados. O uso do computador aumenta a satisfação dos usuários, pois o equipamento é um recurso que facilita a execução das tarefas e confere *status* aos que lidam direta e indiretamente com ele.

Constata-se que, para utilizá-lo, os profissionais não precisaram realizar nenhum tipo de treinamento. Os padrões de interação social entre subordinados e superiores, entre chefes e subordinados, entre profissionais e clientes, ou

entre os profissionais e seus pares, geralmente não se modificam com o computador, e pode afirmar-se que este não deteriora as relações entre as pessoas. Além disso, verifica-se que a tecnologia não imprimiu modificações nos controles formais e informais exercidos pela organização.

Se considerada isoladamente, a variável tecnológica parece não ter efeito ponderável sobre os aspectos centrais da tarefa. Todavia, a conjugação da variável tecnológica com variáveis organizacionais, como a hierarquia, a remuneração, a capacidade decisória, os controles formais e informais e os padrões de interação social, atinge quase todos os aspectos centrais e periféricos das atividades dos profissionais de Contabilidade.

A análise do conteúdo das tarefas revela que a base do conhecimento contábil é vulnerável, posto que muitas atividades envolvem elementos técnicos, codificáveis, padronizáveis e que estão sendo transferidos para o computador. Constata-se, por outro lado, que muitas tarefas apresentam acentuado componente de indeterminação, e são menos suscetíveis de transferência para o equipamento. Essas tarefas continuam a ser executadas manualmente, ou por meio de equipamento convencional. (Vide tabela 2.)

Entre as tarefas criadas, o componente técnico predomina no nível de execução, mas quando o profissional está em posição de supervisão, de chefia intermediária ou de direção, prepondera o componente de indeterminação. Fica claro ainda que no nível de operação as tarefas se desqualificam mais freqüentemente. Isto ocorre, com menos intensidade, no nível de supervisão, mas não acontece nos níveis de chefia intermediária, de direção ou entre os profissionais autônomos. Pelo contrário, nesses níveis as tarefas tornam-se mais complexas e qualificadas. Portanto, as pessoas que ocupam cargos mais elevados na hierarquia são menos atingidas pelos efeitos negativos da automação, possivelmente porque dirigem o processo de adoção e implementação da tecnologia. Assim, a associação da variável tecnológica com a hierarquia tem potencial para desqualificar a tarefa e polarizar a categoria profissional. (Vide tabela 3.)

A burocratização tem peso significativo no processo de desprofissionalização e, por outro lado, as organizações não parecem oferecer perspectivas atraentes de carreira para os profissionais de Contabilidade. 58,4% das pessoas entrevistadas responderam que a organização em que trabalham não tem plano de carreira; 5,2% não souberam responder e 36,4% afirmaram existir um plano na organização.

Se se comparar a remuneração com o nível de qualificação, pode-se perceber que os profissionais de Contabilidade são mal remunerados, pois enquanto 34% têm curso de 2º grau, os restantes 66% têm curso superior (embora só 32%

TABELA 2: Tabela Resumo (N = 77)

| TAREFAS                         |           |                               |           |                               |           |                            |            |                   |           |
|---------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|----------------------------|------------|-------------------|-----------|
| Transferidas p/ Computador      | F         | Não Transf. p/Computador      | F         | Eliminadas                    | F         | Criadas                    | F          | Alteradas         | F         |
| Elab. balancetes                | 15        | Classific. docum.             | 13        | Mecanografia<br>Classif. doc. | 6<br>6    | Coord. e normat.           | 3          | Elab. Balan- cete | 2         |
| Escr. cont.                     | 11        | Contr. Financ.                | 1         | Contr. Financ.                | 2         | Digitação                  | 3          | Conciliação       | 3         |
| Elab. balanços                  | 10        | Anál. contá- beis             | 3         | Datilografia                  | 4         | Transc. hist. padronizados | 7          | Escr. contábil    | 1         |
| Elab. acomp. orç.               | 2         | Corr. aval. patr.             | 1         | Aprop. custos                 | 1         | Transc. códigos            | 1          | Elab. acomp. orç. | 1         |
| Apropri. custos                 | 2         | Conciliação                   | 7         | Conciliação                   | 1         | Op. comp.                  | 3          | Plano de contas   | 3         |
| Elab. demonstr. financeiras     | 3         | Elab. acomp. orçamento        | 3         | Conf. diversas                | 1         | Conf. diversas             | 6          |                   |           |
| Contr. liv. fisc.               | 1         | Elab. balanços                | 2         | Escr. cont.                   | 2         | Confec. capa lote          | 1          |                   |           |
|                                 |           |                               |           | Arquivamento                  | 1         | Edição textos              | 1          |                   |           |
| Corr. avaliação e reav. patrim. | 2         | Cont. liv. fisc.              | 1         | Outros                        | 2         | Arquivamento               | 3          |                   |           |
|                                 |           | Dedaração IR                  | 1         |                               |           | Elab. Relat.               | 7          |                   |           |
|                                 |           | Elab. relat.                  | 2         |                               |           | Cont. liv. fisc.           | 3          |                   |           |
| Relat. fiscais e trabalhistas   | 3         | Arquivo de documentos         | 2         |                               |           | Anal. contá- beis          | 7          |                   |           |
|                                 |           | Datilografia                  | 3         |                               |           | Escr. cont.                | 7          |                   |           |
|                                 |           | Auditoria                     | 2         |                               |           | Elab. acomp. orç.          | 1          |                   |           |
| Cálculo de folhas pagamentos    | 2         | Aprop. custos                 | 2         |                               |           | Prog. comput.              | 2          |                   |           |
|                                 |           | Corr. aval. e reaval. patrim. | 1         |                               |           | Corr. aval. pat.           | 4          |                   |           |
| Contr. Financ.                  | 1         | Escr. contábil                | 4         |                               |           | Calc. fis. pagto.          | 4          |                   |           |
| Conciliação                     | 6         | Conf. de prest. contas        | 1         |                               |           | Classif. doc.              | 1          |                   |           |
| Anal. contábeis                 | 2         | Cont. patrim.                 | 1         |                               |           | Dedaração IR               | 2          |                   |           |
|                                 |           | Cálculos div.                 | 1         |                               |           | Contr. Financ.             | 5          |                   |           |
| Classificação documentos        | 2         | Acomp. aval. projetos         | 1         |                               |           | Contr. Patrim.             | 3          |                   |           |
|                                 |           | Elab. balancete               | 2         |                               |           | Aprop. custos              | 3          |                   |           |
|                                 |           | Conf. diversas                | 2         |                               |           | Orient. proc. de inform.   | 3          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Elab. balan- cete          | 3          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Cont. estoques             | 2          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Elab. Demonst. financeiras | 3          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Planej. Contab.            | 2          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Red. Contratos             | 2          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Apl. Financ.               | 1          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Apoio Tesour.              | 1          |                   |           |
|                                 |           |                               |           |                               |           | Outros                     | 7          |                   |           |
| <b>Total</b>                    | <b>62</b> |                               | <b>56</b> |                               | <b>26</b> |                            | <b>101</b> |                   | <b>10</b> |

tenham curso específico na área). Por outro lado, é enganoso pensar que os que têm curso superior sejam os de remuneração mais elevada; encontra-se alguns técnicos recebendo salários altos e algumas pessoas com curso su-

perior recebendo baixos salários. Os fatores que parecem pesar mais são o cargo ocupado e o grau de responsabilidade.

Percebe-se que as organizações detêm poder na determinação dos salários e das condições de

TABELA 3: Mudanças nas Tarefas em Função do Computador (N = 77)

| Nível                  | Qualificação | %         | Desqualificação | %         | Não Alteração | %         | Alteração | %        | Criação  | %        | Total     | %          |
|------------------------|--------------|-----------|-----------------|-----------|---------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|------------|
| Operacional            | 4            | 19        | 8               | 38        | 8             | 38        | 1         | 5        | 0        | 0        | 21        | 27,3       |
| Supervisão             | 7            | 35        | 3               | 15        | 7             | 35        | 3         | 15       | 0        | 0        | 20        | 25,9       |
| Chefia Intermediária   | 7            | 39        | 0               | 0         | 9             | 50        | 1         | 5,5      | 1        | 5,5      | 18        | 23,4       |
| Direção                | 3            | 27        | 0               | 0         | 7             | 64        | 0         | 0        | 1        | 9        | 11        | 14,3       |
| Profissionais liberais | 4            | 57        | 0               | 0         | 3             | 43        | 0         | 0        | 0        | 0        | 7         | 9,1        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>25</b>    | <b>33</b> | <b>11</b>       | <b>14</b> | <b>34</b>     | <b>44</b> | <b>5</b>  | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>77</b> | <b>100</b> |

trabalho, e que os órgãos de classe têm pouca influência nessas questões. A tecnologia não altera essa situação, mas sua mística é tão poderosa que faz as pessoas acreditarem que ocorre o contrário. Isto explica, em parte, a atitude dos entrevistados em relação ao computador.

O nível de satisfação com a tecnologia adotada é alto em 76,6% dos casos e baixo em apenas 3,8%. Não houve resistência em relação ao equipamento em 81,8% dos casos, e 96% dos entrevistados demonstraram tendência a expandir o uso do equipamento. Por outro lado, verifica-se que o grau de tensão no trabalho não se alterou com o computador para 44,2% dos entrevistados, tendo diminuído para 27,3% deles.

Um dos efeitos mais polêmicos que se costuma atribuir à automação parece não estar ocorrendo na profissão: o desemprego. Em 58,4% dos casos, o número de empregados na Contabilidade não se alterou; em 11,7% houve dispensa e 5,2% dos entrevistados não responderam à questão. Em alguns casos (24,7%), a automação está criando novos empregos. Mas este dado deve ser cuidadosamente verificado e, se possível, relacionado com o grau de sofisticação dos sistemas de processamento e sua integração, bem como com o nível de desenvolvimento de cada organização. Sistemas mais sofisticados, como o sistema *on line*, em que há integração de diversas áreas funcionais com a Contabilidade, provavelmente liberam mão-de-obra. Por outro lado, quando a Contabilidade constitui uma "ilha" <sup>19</sup> de informatização, este efeito não se verifica, podendo até mesmo ocorrer o contrário. Quando há dispensa de funcionários, ocorre freqüentemente que a mão-de-obra deslocada seja absorvida na própria empresa, em outras funções.

Quando se analisou a questão da autonomia ocupacional, fez-se menção ao controle dos profissionais, relativamente à decisão de introduzir

e aplicar a nova tecnologia. O controle é mantido quando os profissionais se tornam agentes da mudança, dirigindo seu curso e conteúdo. Neste estudo, os contabilistas têm conseguido manter algum controle do processo de mudança. Em 68,9% dos casos, a decisão de adotar o computador partiu da direção das empresas, e embora em 63,6% dos casos tenha havido participação do contabilista, apenas 44% dos entrevistados participaram diretamente do processo decisório; os demais simplesmente foram comunicados sobre a decisão já tomada ou participaram somente da implantação.

Apesar disso, o controle exercido pelos profissionais fica restrito apenas aos que ocupam posição de comando nas organizações, enquanto a categoria profissional, tomada em conjunto, parece não exercer nenhuma influência no processo de mudança tecnológica.

Outra questão relativa à autonomia ocupacional refere-se às relações do profissional com os clientes individualizados. Os resultados obtidos mostram que o cliente só exerce algum controle quanto aos prazos e ao desempenho do profissional. A questão dos prazos é, muitas vezes, uma exigência legal; portanto, não é imposta pelo cliente. Quanto à possibilidade de substituição dos serviços profissionais pelo auto-serviço, não se conseguiu verificar se isto está ocorrendo. Nenhum dos profissionais autônomos se referiu a esse fato.

Finalmente, verifica-se que o Estado e suas agências limitam e controlam o exercício da profissão, não apenas pela imposição de normas legais, mas também porque controlam o credenciamento dos profissionais mediante inscrição

19. Entende-se por ilha de informatização o processamento eletrônico de algumas atividades, enquanto outras são processadas manualmente ou por outro sistema qualquer.

TABELA 4: Efeitos da Automação sobre os Profissionais

|                        | Técnico em Contabilidade |              | Contador        |              | Outros          |              |
|------------------------|--------------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
|                        | Desqualificados          | Qualificados | Desqualificados | Qualificados | Desqualificados | Qualificados |
| Operação               | 6                        | 3            | 0               | 1            | 2               | 0            |
| Supervisão             | 1                        | 6            | 2               | 1            | 0               | 0            |
| Chefia Intermediária   | 0                        | 4            | 0               | 3            | 0               | 0            |
| Direção                | 0                        | 1            | 0               | 2            | 0               | 0            |
| Profissionais liberais | 0                        | 3            | 0               | 1            | 0               | 0            |
| <b>TOTAL</b>           | <b>7</b>                 | <b>17</b>    | <b>2</b>        | <b>8</b>     | <b>2</b>        | <b>0</b>     |

nos Conselhos da categoria. Isto significa que os órgãos de classe não têm nenhuma influência nos processos de seleção de pessoas e de formação para a carreira. Todos esses fatores considerados indicam que a categoria dos contabilistas goza de limitada autonomia ocupacional.

Constata-se, além disso, que a profissão está mudando seu perfil, e isto se deve à própria dinâmica do sistema econômico, que passa a exigir mais capacidade de previsão, de análise e de decisão por parte das pessoas que trabalham nas organizações. A função de contador está passando por alterações, no sentido de perder o caráter de elemento ligado ao controle e ao registro de fatos passados, estáticos, para projetar-se como um profissional que atua incisivamente na área econômico-financeira. Assim, seu papel passa a ser visto mais como o de assessor ou até mesmo de co-decisor, num campo em que convergem a Contabilidade e a Administração Financeira.

O computador exerce aí um papel fundamental, pois municia o profissional com informações necessárias ao processo decisório. O novo profissional deve saber não só trabalhar essas informações e extrair delas o essencial para a tomada de decisões, mas, principalmente, definir que informações são pertinentes e de que forma elas devem ser produzidas. Isso exige conhecimento amplo e profundo da área econômico-financeira, o que dificilmente uma pessoa com formação em nível de 2º grau poderia alcançar. (Vide tabela 4.)

Por esses motivos, julgamos que os técnicos em Contabilidade correm o risco de ficar marginalizados no processo de desenvolvimento das organizações, pois sua formação profissional não os qualifica para as novas funções. Mas os cursos de Ciências Contábeis também precisam considerar essa nova realidade e preparar os futuros profissionais para assumirem o papel que se reserva para eles. □

**ABSTRACT:** This paper examined the impact of automation on the accounting professionals, associated the bureaucratic process within society. It analyzed possible changes in tasks, job content, and required skills. The study is based on survey data which indicate that bureaucratization has a significant influence upon accounting professions, reducing autonomy. Technology as such does not determine changes in professional tasks, but when connected with bureaucratization may be used as a control tool for accounting professions.

**KEY WORDS:** Professionalization, occupations, accountant's profession, social impacts of microelectronics.