

**UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS.
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

VAGNER PAZ FERREIRA

**O PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO MERCADO DE
TRABALHO.**

PASSO FUNDO

2013

VAGNER PAZ FERREIRA

**O PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO MERCADO DE
TRABALHO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Passo Fundo, campus Passo Fundo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Angonese

PASSO FUNDO

2013

AGRADECIMENTOS

Gostaria de deixar registrado aqui meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que de alguma forma me deram forças para chegar até aqui:

À Ana Carolina Krieck, amor da minha vida;

A toda a minha família;

À Universidade de Passo Fundo;

À Faculdade de Ciências Econômicas
Administrativas e Contábeis;

Ao Orientador, Professor Doutor

Rodrigo Angonese;

Aos demais professores da graduação;

E a todos aqueles que direta ou indiretamente
contribuíram para a realização desse trabalho.

RESUMO

FERREIRA, Vagner Paz. **Perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho** Passo Fundo, 2013. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Ciências Contábeis). UPF, 2013.

No ano da Contabilidade no Brasil há um clamor pelo reconhecimento da classe e a importância do contador para o desenvolvimento social e econômico da sociedade. Entender o que espera o mercado de trabalho desse profissional é uma forma de entender se a sociedade está oportunizando e reconhecendo o seu trabalho. Neste sentido este estudo teve como objetivo identificar o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho. A pesquisa foi feita com base nas vagas de emprego divulgadas no site do CRC-RS. Primeiramente foi realizada uma pesquisa documental com os dados disponíveis nos anúncios. Dado a necessidade de aprofundar as informações, posteriormente foi realizada uma pesquisa de levantamento por meio do envio de questionários para o endereço eletrônico contido nas vagas. Foram utilizadas as técnicas de pesquisa documental e de levantamento para a coleta dos dados. Os resultados encontrados evidenciam a procura por um profissional de 27 a 35 anos, indiferente quanto ao gênero, com experiência mínima de 3 anos, detentor de conhecimentos em análise de balanço, legislação específica ao cargo, noções de gerenciamento de custos. Em termos de perfil é preciso saber trabalhar em equipe, sobre constante pressão, além de ser flexível e com facilidade de comunicação. Os contratantes têm dificuldade em encontrar mão de obra a contento de suas exigências, alegando falta de preparo dos profissionais, pouca experiência, incompatibilidade salarial e divergência quanto a questões comportamentais.

Palavras-chave: Perfil Contador. Profissional da Contabilidade Atualmente. Exigências Mercado de Trabalho da Contabilidade.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Contribuições da Contabilidade para as Profissões	22
Quadro 2 – Cargos ofertados pelas vagas	29
Quadro 3 – Porte das empresas	30
Quadro 4 – Ramo de atuação das empresas	30
Quadro 5 – Nível hierárquico das atividades	31
Quadro 6 – Requisitos mínimos exigidos	32
Quadro 7 – Benefícios oferecidos	33
Quadro 8 – Requisitos mínimos exigidos x estratégico	34
Quadro 9 – Requisitos mínimos exigidos x tipo de contratante.....	35
Quadro 10 – Nível Hierárquico das atividades x contratante.....	36
Quadro 11 – Nível Hierárquico das atividades x Nível Hierárquico	48
Quadro 12 – Remuneração oferecida x Ramo de Atuação.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Ramo das empresas que o candidato ira atender	38
Tabela 2 – Faturamento médio das empresas que o candidato ira atender	39
Tabela 3 – Idade desejada do candidato:	40
Tabela 4 – Gênero desejado para o candidato:	40
Tabela 5 – Tempo de experiência desejável:	41
Tabela 6 – Registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC)	42
Tabela 7 – Escolaridade desejada:	42
Tabela 8 – Necessidade de cursos e treinamentos específicos na área:	43
Tabela 9 – Necessidade do candidato saber outro idioma:	44
Tabela 10 – Remuneração oferecida para o cargo em questão	44
Tabela 11 – Nível hierárquico das atividades	45
Tabela 12 – Conhecimentos aplicados exigido pelas vagas	45
Tabela 13 – Características essenciais ao profissional contábil	46
Tabela 14 – Dificuldades encontradas na contratação do profissional	47

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	IDENTIFICAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO ASSUNTO	10
1.2	OBJETIVOS	11
1.2.1	Objetivo geral	11
1.2.2	Objetivos específicos	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1	O Surgimento da Contabilidade	12
2.2.	Uma Breve Apresentação da Evolução da Contabilidade	14
2.3	Os profissionais da Contabilidade no Mercado de Trabalho	16
2.4	As Competências Essenciais de um Contador	18
2.5	Importância do Contador nas Empresas	21
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	24
3.1	Classificação da Pesquisa	24
3.2	Universo da Pesquisa	25
3.3	Plano de Coleta dos Dados	26
3.4	Análise e Interpretação dos Dados	26
3.5	Limitações de Estudo	27
3.6	Variáveis	27
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
4.1	Pesquisa Documental	28
4.1.1	Apresentação dos Resultados da Pesquisa Documental	28
4.1.2	Cruzamento de Dados da Pesquisa Documental	34
4.2	Pesquisa Levantamento	37
4.2.1	Apresentação dos Resultados da Pesquisa Levantamento	37
4.2.2	Cruzamento de Dados da Pesquisa Levantamento	41
4.3	Sugestões e Recomendações	50
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
	REFERÊNCIAS	53
	APÊNDICE A	55
	APÊNDICE B	56

1 INTRODUÇÃO

A empresa precisa oferecer lucro, fomentar o micro ambiente, prestar contas aos seus interessados, gerar empregos, e principalmente gerar receitas para os cofres públicos através da arrecadação de impostos. O contador é o profissional que facilita alguns desses objetivos.

Em 2013 vivencia-se o Ano da Contabilidade no Brasil, eleito pelo Conselho Federal de Contabilidade. Pode-se perceber os esforços dos órgãos de classe na realização de uma série de eventos, palestras e campanhas de marketing no intuito de valorizar a profissão e o profissional do novo milênio.

Para Marion, “a Contabilidade é uma Profissão Fascinante” e está passando por uma realidade de emprego pleno no Brasil e no mundo:

[...] desconhecemos um profissional contábil desempregado. Aliás, quando somos solicitados por empresas-clientes em consultoria para indicar um profissional, temos dificuldades em encontrar alguém disponível nesta área. Centenas de pessoas de outras áreas profissionais nos procuram, trazendo currículo, para conquistar um emprego, porém, jamais fomos procurados por um contador. Esta realidade de emprego pleno é comum também em outros países, sendo um dos profissionais mais procurados na Austrália, EUA e na Espanha por exemplo.

Na realidade atual, o contador exigido pelo mercado de trabalho pode não ser mais como afirma Toigo, que a contabilidade pode ser entendida como a arte de controlar e projetar as contas. Como o próprio nome sugere “conta habilidade”, é ter habilidade para fazer contas (2008, p. 12).

Evidentemente o Contador deverá ter habilidades muito mais abrangentes, não limitando um perfil da geração “y”, isto é, comunicativo, cheio de ideias e inovador a um

ambiente monótono da antiga concepção que se tinha de um escritório. Sabe-se que muitas são as competências essenciais para um desempenho a contento das atividades de contabilidade exigida por um mercado de trabalho competitivo e em constante mudança.

O profissional contábil segundo Iudícibus, reflete um dos aspectos “mais dominantes no homem hedonístico, ele põe ordem nos lugares em que reinava o caos, toma o pulso do empreendimento e compara uma situação inicial com outra mais avançada no tempo” (2004, p. 35). Nesta linha de pensamento lhe é exigido um perfil que deve estar sempre preocupado com o presente, mas com os olhos no futuro, sendo imprescindível manter-se em um processo de aperfeiçoamento contínuo e com um alto grau de adaptabilidade às novas exigências, não permitindo o isolamento às fontes vertentes de conhecimento.

Neste âmbito cabe um estudo com o mercado de trabalho, com o intuito de conhecer de fato qual é o perfil exigido para com os profissionais da contabilidade no cenário atual, dadas as constantes mudanças que afetaram diretamente o desempenho da profissão. Possibilitará assim uma análise da demanda, isto é, saber o que estão buscando os contratantes em relação aos contadores no intuito de atender a contento o mercado de trabalho atual. O resultado revela as principais exigências para com os profissionais segundo as premissas atuais.

1.1 IDENTIFICAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO ASSUNTO

Em 2013, ano declarado pela classe como o Ano da Contabilidade no Brasil, os sistemas CFC (Conselho Federal de Contabilidade) e CRC (Conselho Regional de Contabilidade) promoveram uma campanha nacional de valorização da profissão contábil no intuito de fortalecer a imagem do profissional apresentando a sua importância como agente fomentador do desenvolvimento social e econômico do nosso país.

Apesar do profissional não ser reconhecido como gostaria, o mercado de trabalho está aquecido nessa área. Muitas foram às mudanças ocorridas nos últimos anos, desde o enquadramento às normas internacionais, passando pelas escriturações digitais, até a crescente

exigência por conhecimentos fiscais e tributários no cumprimento das exigibilidades. Conhecer de fato quais são as exigências para o perfil do profissional contábil que está sendo requisitado pelo mercado de trabalho ante o cenário atual, se faz importante não apenas para os profissionais que querem atuar nesse ramo, mas também para aqueles que já estão alocados, oferecendo a estes a possibilidade de uma autoavaliação em uma recolocação.

Para tanto, para atuar em um ambiente em constante mudança e ter a sua devida valorização como prevê a campanha nacional do Ano da Contabilidade, o profissional precisa gerir a sua carreira, e evidentemente saber o que se espera desse profissional é o primeiro passo, isto nos remete a seguinte pergunta de pesquisa: **Qual o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho?**

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos propostos visam nortear o presente trabalho para a resolução da questão problema. O seu cumprimento proporciona o sucesso da pesquisa. Primeiramente será apresentado o objetivo geral, que é o foco principal do trabalho e em seguida os objetivos específicos que visam esmiuçar o objetivo geral em pequenas partes, facilitando que o mesmo seja alcançado.

1.2.1 OBJETIVO GERAIS

Identificar o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar o nível de capacitação e atualização exigido destes profissionais;
- Identificar as habilidades que o mercado requer de um profissional contábil;
- Identificar quais são as atuais adversidades na contratação de profissionais da contabilidade;

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo será apresentada a fundamentação teórica acerca do assunto abordado. A pesquisa bibliográfica se faz necessária para que se possa ter um norte em relação ao que dizem os principais autores e pesquisadores sobre os temas que abrangem a área de pesquisa.

O item a seguir terá como abordagem o surgimento da contabilidade. Tentará pontuar segundo os primeiros registros históricos como foi o nascimento desta ciência.

2.1 Surgimento da Contabilidade

Será apresentado como se deu o surgimento dessa ciência na humanidade, desde os primeiros relatos encontrados, seus momentos históricos e personagens marcantes para a profissão.

Conforme apresenta Sá (2010, p. 22), com o uso de sua arte, o homem primitivo passou a evidenciar a riqueza patrimonial que detinha, em inscrições nas paredes das grutas, onde produziu pinturas e também em pedaços de ossos por meio de riscos ou sulcos, utilizando-se dos instrumentos que já dispunha.

Esta ideia é confirmada por Ávila, ao afirmar que a contabilidade constitui um dos conhecimentos mais antigos do mundo e surgiu em função da necessidade que o ser humano tem de estabelecer um método de controle de suas riquezas e posses, ou seja, de seu patrimônio (2011 p. 23).

Um pouco mais específico, Iudícibus diz que a contabilidade tem seu início muito antes das atividades mercantis, conforme, os primeiros sinais da existência de contas há aproximadamente 2.000 anos A.C., quando o homem primitivo inventariava o número de instrumentos de caça e pesca disponível, contava seus rebanhos, e suas ânforas de bebidas, já estava praticando uma forma rudimentar de Contabilidade (2004, p.34).

Complementando, Ávila levanta a hipótese de que a contabilidade tenha surgido antes mesmo da escrita, sendo que a escrita, segundo o autor, marca o final do período pré-histórico, portanto, conclui que a contabilidade possui a sua origem na pré-história (2011, p. 24).

Anos mais tarde, em uma sociedade mais desenvolvida, os Romanos chegavam a ter um livro de escrituração de fatos patrimoniais para cada atividade que era desenvolvida, como, por exemplo, livro da fabricação de azeite, livro da fabricação de vinho, livros de bens patrimoniais, livro de despesas e receitas e etc. (SÁ, 2010, p. 23).

Ainda pontuando, Sá afirma que os registros das operações comerciais, industriais e públicas caminharam para uma sistematização ampla somente a partir da Idade Média, ou seja, só ofereceram uma organização de maior rigor lógico acerca de pouco mais de um milênio, nesta época figurava o método de partida simples (2010, p. 25).

À medida que as civilizações evoluíram, a publicação do primeiro livro, fez com que o mundo conhecesse a contabilidade e o seu método de escrituração contábil, que ainda hoje é utilizado em sua essência o método das partidas dobradas.

Isto vem ao encontro de Hastings ao apresentar, que da época de Pacioli para cá, a contabilidade certamente evoluiu muito, tanto no que se refere aos instrumentos e as técnicas utilizadas para efetuar registros quanto no tocante à uniformização das regras, dos conceitos e dos procedimentos que orientam os registros (2010, p. 4).

O método, conforme explica Sá obriga que, quando alguém escritura a compra de um produto, para negociá-lo depois, é obrigado a se registrar o efeito, que é à entrada da mercadoria, e a causa, que é o dinheiro ou o crédito concedido pelo fornecedor, tal conexão obrigatória de causa e efeito, de débito e de crédito, gerou o processo dito dobrado (2010, p. 26).

Na época a ideia era outra, conforme contribui Iudícibus, na antiguidade a

preocupação era com as propriedades e a riqueza, o que fez com que o homem aperfeiçoasse seu instrumento de avaliação da situação patrimonial à medida que as atividades foram-se desenvolvendo em dimensão e complexidade (2004, p.35).

Para tanto segundo Araujo, a contabilidade enquanto sistema, método ou ciência, possui como objeto de estudo o patrimônio e como objetivo registrar, estudar, controlar e divulgar os fatos que afetam o patrimônio das entidades, além de auxiliar no planejamento. O autor complementa ainda que o Campo de atuação da Contabilidade estende-se às pessoas e entidades que desempenham atividades de conteúdo econômico, quer tenham finalidade de lucro ou não. (2009, p. 03)

Conforme afirma Sá (2010, p. 28), admitir que o método das partidas dobradas tenha sido inventado por Luca Pacioli é absolutamente errôneo, mas, reconhece a importância da obra em ensinar e difundir o método para as práticas comerciais no mundo todo.

O desenvolvimento da contabilidade prova ser tão antiga quanto os primeiros registros da humanidade, pois desde a sua existência o homem já sentia a necessidade de manter o controle sobre o que era seu. À medida que as operações comerciais foram evoluindo, a contabilidade foi se tornando crucial para a sociedade. No capítulo seguinte procura-se mostrar como se deu essa evolução, e em que estágio a contabilidade se encontra nos dias atuais.

2.2 Uma Breve Apresentação da Evolução da Contabilidade

Desde o seu surgimento a contabilidade se deu sobre registros, livros e controles, o que garantiu a sua essencialidade perante o papel que desempenhava, logo nesse capítulo busca-se apresentar como a profissão deixa de ser puramente técnica, como um simples método de escrituração, até se tornar uma peça crucial no desenvolvimento da sociedade como um todo.

Conforme Sá (2010, p. 45) alguns conhecem a contabilidade sob o ângulo empírico, observando o conhecimento apenas da tecnologia, da escrituração, mas outros entendem o

valor científico, enquanto ainda outros mesclaram essas coisas de forma híbrida. Ainda segundo o autor, “envolveram a Contabilidade, ora com subordinação, ora com até confusão, com os conceitos de informação, controle, relações de direito, economia, administração, contas, registros etc.” (p. 46).

Porém a contabilidade, ainda precisa quebrar algumas barreiras, e sair das atividades tradicionais e técnicas, o “guarda-livros” de antigamente, atuar de forma mais dinâmica e pró ativa em relação aos problemas das empresas, buscando se afirmar como um profissional que faz a diferença para o sucesso de uma organização.

Ainda nos dias de hoje, alguns agem como antigamente, conforme Guerra (2010, p. 4) muitos contadores trabalham isolados, tendo pouco contato com as pessoas que administram a empresa a quem prestam serviços, fazendo apenas a parte burocrática.

A partir do desenvolvimento das atividades empresariais, a contabilidade desenvolve-se como ciência tanto quanto os demais ramos intelectuais.

O movimento intelectual que, a partir do século XVII, foi empreendido, precipitando um amadurecimento cultural da humanidade, culminou com a época do Positivismo¹ (século XIX); tal período, positivista, de extremo amor à ciência, foi determinante para que a contabilidade também se transformasse doutrinariamente. (SÁ, 2010, p. 31)

Complementando Iudícibus, diz que o grau de desenvolvimento das teorias contábeis e de suas práticas, está diretamente associado ao grau de desenvolvimento comercial, social e institucional das sociedades, cidades ou nações (2004, p.35).

Nos últimos anos, a evolução da contabilidade foi muito grande, conforme afirma Santos, Schmidt, Machado, o final do século XX marcou uma nova realidade internacional para a contabilidade, sendo que hoje uma informação já não possui mais fronteiras espaciais e temporais, especialmente após a criação da rede mundial de contabilidade na Internet (*International Accounting Network*) que possui alguns servidores que permitem o acesso à informação contábil a qualquer hora e em qualquer parte do planeta (2005, p.10).

A profissão sempre foi regida por normas padrões e procedimentos legais que visam padronizar a qualidade e a veracidade das informações contábeis. O que torna o profissional

comprometido com um desenvolvimento ético das suas funções.

Segundo Ávila, “as características da evolução e até mesmo da existência da contabilidade no Brasil estavam pautadas em documentos legais, como uma publicação em 1808, de um alvará que obrigava os contadores gerais da Real Fazenda a utilizarem o método das partidas dobradas na escrituração mercantil. Outro marco importante no país foi à criação do Código comercial de 1850” (2011, p. 25).

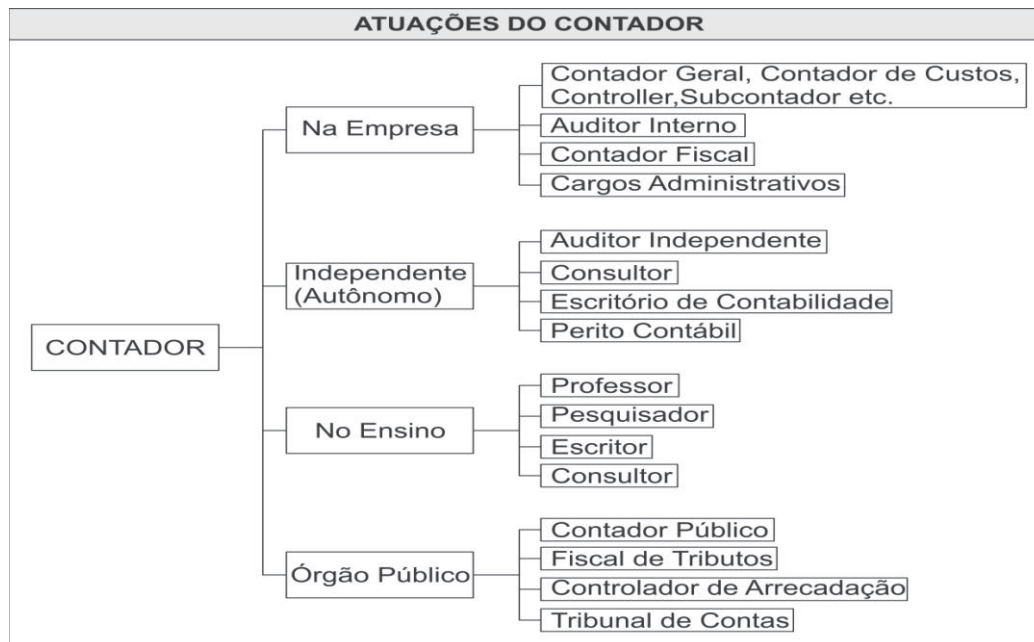
Conforme afirma Sá, “padronizar tem sido uma tendência crescente nos últimos tempos, especialmente a partir da década de 30, mas a grande corrida para uniformizar as maneiras de escriturar e de publicar as contas em demonstrações ocorreu a partir dos anos 60 do século XX” (2010, p. 50).

Mediante a apresentação dos autores, referente à evolução da contabilidade, pode-se concluir que o profissional deve desvincular-se da burocracia, o trabalho técnico não deve ser o foco, embora seja indispensável. Um profissional mais a nível gerencial, situando a empresa no presente fazendo com que a mesma desempenhe suas atividades da forma mais rentável possível, sem deixá-la esquecer do lado social, e ainda pensar em como ele chegará ao futuro, construindo e assessorando o seu desenvolvimento.

2.3 Os Profissionais da Contabilidade no Mercado de Trabalho

A contabilidade é uma das áreas que mais proporcionam oportunidades para o profissional. Serão abordadas neste capítulo algumas das carreiras dentro da contabilidade nos mais variados campos de atuação.

A Figura 1 mostra as opções de atuação do bacharel em ciências contábeis no mercado de trabalho segundo Marion:



Fonte: Marion, José Carlos; Contabilidade Empresarial, São Paulo, Atlas, 2003, p. 29.

Nota-se que o profissional Bacharel, tem um leque grande de oportunidades distintas de trabalho, complementando apresenta-se o que os autores falam dos técnicos a nível médio.

O contabilista, ressalta Marion (2008, p. 28), é dividido entre bacharel e técnico:

Denomina-se técnico em contabilidade aquele que cursou contabilidade em nível técnico. Após o término do curso superior de contabilidade o profissional é chamado contador ou bacharel em ciências contábeis. Tanto o técnico quanto o contador, podem ser chamados de contabilistas, e ambos podem, legalmente, serem responsáveis pela contabilidade das empresas, analistas de balanços, pesquisadores contábeis, etc. Complementando ainda, o autor afirma que o contador, porém está habilitado a exercer outras atividades não cabíveis ao técnico em contabilidade.

Continuando, o autor lembra que para o exercício profissional da contabilidade é necessário estar habilitado pelo Conselho Regional de Contabilidade (CRC).

O exercício da profissão ultrapassa os limites da antiga visão que se tinha para um contador. Áreas mais recentes ao profissional remetem a funções chave na sociedade, tanto

para o desenvolvimento econômico e social quanto para o auxílio na esfera judicial o contador vem fazendo-se essencial. A seguir mais duas áreas de atuação do profissional serão apresentadas.

A controladoria deve assessorar as diversas gestões da empresa, fornecendo informações mensurações das alternativas econômicas e, por meio da visão sistêmica, integrar informações e reportá-las para facilitar o processo de decisório. Diante disso, o controller exerce influência na organização à medida que norteia os gestores para que mantenham sua eficácia e a da organização (OLIVEIRA, HERNANDEZ, SILVA, 2011, p. 10)

O perito, nomeado pelo juiz, após inteirar-se do objeto do processo, analisa os documentos juntados e verifica se eles fazem parte da escrituração contábil das duas empresas. Suas conclusões são transcritas no laudo pericial, em que deverão constar a sua abordagem à escrituração contábil e respostas concisas ao questionamento judicial. O laudo do perito servirá como base para que o juiz decida a causa (TOIGO, 2008, p. 17).

A contabilidade sobre um cenário moderno se apresenta em diversas alternativas de atuação profissional. O setor evoluiu a partir da simples escrituração contábil que foi o seu berço, para a era da gestão do conhecimento, com a sua atuação junto à cúpula estrategista da organização. Um fator determinante para que o profissional tenha sucesso no cenário atual é justamente o desapego à parte puramente técnica, voltando seus olhos para o futuro que apesar de muitas incertezas, guarda um lugar ao sol para aqueles que vislumbrem viver em um processo contínuo de aperfeiçoamento.

2.4 As Competências Essenciais de um Contador

Neste tópico será abordado um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem ao profissional contador, obter sucesso no desempenho de suas funções. Para tanto, será definido um conjunto de aptidões e percepções acerca do profissional segundo os autores.

O contador segundo Guerra deve conscientizar-se de seu papel na empresa, não se prendendo a registros e relatórios, e sim, tendo uma visão ampla, que vise o aprimoramento,

busque projetar o que acontecerá na empresa em um futuro próximo, para assim desenvolver um planejamento eficiente de atividades. (2010, p. 4)

Para Toigo, a ética, que deve ser inerente à atuação do profissional no desempenho de suas funções em qualquer que seja a condição à que estiver submetido, portanto deve ser uma premissa básica na contabilidade. A análise das informações contábeis deve ser precedida de credibilidade, transparência, representada pelo detalhamento fidedigno dos descritivos que normalmente acompanham os documentos, base para a escrituração contábil (2008, p.19).

Cabe ressaltar que a criação do código de ética deu-se pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), através da Resolução CFC nº. 803/96, que aprovou o código de ética Profissional do Contabilista. Nele foi fixada a forma pela qual devem se conduzir os contabilistas, quando no exercício profissional.

Segundo a resolução CNE/CES 10, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2004 do Ministério da Educação em seu §4º o curso de Ciências Contábeis deve possibilitar uma formação profissional que revele no mínimo as seguintes habilidades e competências:

- a) Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- b) Demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- c) Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- d) Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- e) Desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- f) Exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno

cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;

- g) Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;
- h) Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

Ter um perfil profissional, frente a um processo contínuo de modificação e evolução das práticas e procedimentos que norteiam seu trabalho, adaptativo e autodidata é o mínimo para exercer um papel chave em um país que busca alcançar o status de ser chamado de primeiro mundo.

Para Marion, o profissional deve levar muito mais do que informações úteis, cruciais e pontuais para um processo de tomada de decisões, oferecer serviço útil tanto socialmente quanto profissionalmente não é fruto apenas de sua formação universitária, nem de sua experiência pessoal, mas também do seu compromisso de renovar e incrementar constantemente os seus conhecimentos (2001, p.39).

Segundo a resolução CNE/CES 10, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2004 do Ministério da Educação em seu §3º as instituições de ensino no país que oferecerem o curso de ciências contábeis deve preparar o profissional a:

- a) Compreender as questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização;
- b) Apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais envolvendo apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de

inovações tecnológicas;

- c) Revelar capacidade crítico analítica de avaliação, quanto às implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação;

Para tanto fica evidente que o profissional contábil, segundo o autor, deve ter um perfil voltado ao contínuo aperfeiçoamento pessoal, seja em termos de cursos de capacitação extremamente práticos e técnicos ou até mesmo uma especialização a nível acadêmico, que lhe garanta tornar-se especialista em dado assunto, não deixando margem para erros ou indecisões na hora de prestar o seu serviço.

O desempenho satisfatório do papel do contador na sociedade atual exige um profissional em aperfeiçoamento mútuo nas mais diversas áreas do conhecimento. De acordo com o que apresenta os autores pode-se elencar um conjunto de aptidões técnicas essenciais à capacitação do profissional, capazes de torná-lo um profissional confiável e respeitoso oferecendo um serviço diferenciado aos seus clientes.

2.5 Importância do Contador nas Empresas

Neste tópico será abordado a importância do contador na empresa, justificar suas atribuições, muito além do “darfista”, como alguns desentendidos afirmam, situando a sua atuação quando plena e efetiva junto à cúpula administrativa da empresa.

As atribuições do profissional contador vão muito além de informar conforme Sá: “um computador, também informa, e no entanto, não é um contador; um jornalista também informa e no entanto, não se preocupa no exercício essencial do seu trabalho, com a matéria contábil; um laboratório de análises clínicas também informa e no entanto; não é um escritório de contabilidade; o serviço de meteorologia também informa e no entanto, não pratica Contabilidade; os serviços de estatística também informam e nem todos os dados estatísticos são contábeis” (2010, p. 46).

Cientificamente, para Sá o estudo visa conhecer as relações que existem entre os fenômenos patrimoniais observados e busca conhecer como tais relações se estabelecem, busca, ainda, analisar para produzir explicações sobre acontecimentos havidos com a riqueza; visa conhecer verdades que sejam validas para todos os lugares, em qualquer que seja a época em quaisquer empresas ou instituições. (2010, p. 46).

Logo, pode-se entender a importância da contabilidade para a sociedade, atuando como responsável por assegurar o seu desenvolvimento como um todo.

Complementando Toigo (2008, p. 14) afirma que quase todas as áreas de conhecimento utilizam a contabilidade (Quadro 1) como meio de viabilizar seus projetos, principalmente no que tange a elaboração de registros e custos.

Áreas de conhecimento	Justificativa de auxílio para a Contabilidade
Administração	Pela forma de avaliar tomadas de decisões.
Comunicação e expressão	Como meio de historiar os fatos ocorridos.
Economia	Como meio de avaliar as variações patrimoniais.
Estatística	Como análise de probabilidades.
Direito	Pela forma legal de realizar transações.
Engenharia	Pela forma de planificação de novos produtos.
Geografia	Como meio de comprovação de variações patrimoniais ocorridas por fenômenos naturais.
História	Pela forma de relacionar fatos ocorridos.
Matemática	Como meio de provar exatidão do registro de valores.
Política	Como forma de obtenção de benefícios governamentais.
Sociologia	Como meio de comprovar os benefícios que as organizações transferem à sociedade.

Quadro 1 - Contribuições da contabilidade para as profissões

Fonte: TOIGO, Renato Francisco; Fundamentos de contabilidade e escrituração, Caxias do Sul, Educs, 2008 p. 14.

Já conforme Muller, a contabilidade é por definição, a ciência que estuda o

desenvolvimento do patrimônio de uma pessoa [seja ela física ou jurídica], os seus resultados e reflexos, a sua evolução, sua gerência e o seu futuro, conceito que deve ser entendido amplamente e não de modo restrito. (2009, p. 1)

Conforme apresenta Padoveze e Bertolucci, o papel do contador como estrategista organizacional fica evidente a partir da estruturação da contabilidade na organização. Na área administrativa e financeira, o contador é responsável pelo processo de planejamento e controle da empresa (2009, p. 68).

A ideia sustentada por Iudícibus, diz que o contador torna-se o primeiro analista das informações produzidas pelo sistema por ele montado e um dos executivos, mas importantes dentro da entidade (2004, p.35).

Por isso quase todos os cursos em nível de graduação, tem aulas de contabilidade, conforme expõe Marion além das áreas intimamente ligadas como a Administração e a Economia,

[...] Na Faculdade de Direito, com a disciplina de direito comercial e empresarial; na Faculdade de Higiene e Saúde observamos a disciplina de Custos Hospitalares; na Faculdade de Comunicação, dão-se noções de Contabilidade para que o futuro profissional possa interpretar melhor a situação econômico-financeira das empresas; alunos do curso de Estatística já fazem optativamente Contabilidade, para melhor aplicar aquela disciplina aos dados econômicos dentro da empresa; em diversas especificações dos cursos de Engenharia, principalmente aquelas ligadas diretamente à indústria, já se ministra a Contabilidade; cursos de Processamento de Dados incorporaram disciplinas de Contabilidade; cursos de Educação Física também utilizam, quando o estudante se especializa em Administração Esportiva; por fim na grande maioria das profissões liberais, onde o profissional irá desenvolver atividade em seu próprio escritório ou consultório (médico, dentista, advogado etc.), são necessários conhecimentos, mesmo que elementares da contabilidade. (MARION, 2003, p.30)

Exercendo sua influência sobre qualquer entidade o profissional se faz necessário para garantir a maximização dos resultados almejados, o que o torna indispensável e lhe garante ser uma profissão infundável.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, será apresentado o delineamento da pesquisa, mostrando sua classificação quanto aos objetivos, abordagem e procedimentos técnicos.

Conforme abordam Diehl e Tatim (2004, p. 47-48), a metodologia define-se “como o estudo e a avaliação dos diversos métodos, com o propósito de identificar possibilidades no âmbito de sua aplicação no processo de pesquisa científica”. Os autores acrescentam que “a metodologia permite, portanto, a escolha da melhor maneira de abordar determinado problema, integrando os conhecimentos a respeito dos métodos em vigor nas diferentes disciplinas científicas”.

3.1 Classificação da pesquisa

A pesquisa tem a finalidade descritiva, pois tem como objetivo primordial a descrição das características acerca do perfil do profissional da contabilidade exigido pelo mercado de trabalho segundo as vagas em aberto para contratação de contadores no site do CRC-RS. Segundo Diehl e Tatim (2004, p.54) geralmente é utilizado técnicas de coleta sistemática de dados. Ou seja, é descrito um conjunto informações que poderá definir o perfil dos contadores, dadas algumas disparidades. Este conjunto de informações torna-se essencial para aqueles que tenham algum tipo de interesse ou que se relacione de alguma forma com a classe dos profissionais contadores.

Quanto à abordagem, a pesquisa é quantitativa, caracterizada pelo uso da quantificação na fase de coleta dos dados. Os dados foram tabulados pela sua frequência.

Conforme Diehl e Tatim (2004) a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação tanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas, com o objetivo de garantir resultados e evitar distorções (p. 51).

Os procedimentos técnicos que foram utilizados para se obter as informações necessárias para formulação dos dados da pesquisa foi a técnica de pesquisa documental e a pesquisa de levantamento. Estes modelos permitiram dar o tratamento aos dados que já estão disponíveis, porém de uma forma estática e isolada, que no caso são às vagas de emprego destinadas ao profissional de contabilidade, transformando esses dados posteriormente em informações úteis e relevantes de maneira que se consiga posteriormente identificar o perfil do profissional desejado pelo mercado de trabalho.

3.2 Universo da pesquisa

Para a elaboração do estudo foram consultados os 110 anúncios de vagas de emprego para os profissionais contábeis divulgadas no site do CRC RS. Além dos dados coletados diretamente nas vagas anunciadas, foi enviado um questionário complementar para todos os 110 anunciantes. Desse total, foi obtida resposta de 16 anunciantes, configurando a amostra para a pesquisa.

Portanto, a população da pesquisa constitui-se pelos 110 anúncios de emprego oferecidos no site do CRC RS, na data do dia 15 de agosto de 2013. Todos os anúncios foram analisados. Informações complementares foram obtidas das respostas constantes nos 16 questionários devolvidos pelos anunciantes

3.3 Plano de coleta dos dados

A coleta de dados aconteceu ao final do terceiro trimestre de 2013, iniciou-se no dia quinze de agosto de 2013, findando-se na data de 30 de setembro. As fontes dos dados da pesquisa foram às vagas disponíveis e divulgadas no site do CRC-RS coletados sobre duas óticas, a documental e a de levantamento. Ao todo foram analisadas 110 vagas. Foram consultadas de modo individual a fim de se obter o perfil do profissional de contabilidade desejado pelo mercado. Em um segundo momento, foi enviado email para os anunciantes das vagas solicitando o preenchimento de um questionário que objetivava coletar informações adicionais àquelas obtidas diretamente nos anúncios. Foi enviado o questionário para os 110 anunciantes, sendo que do total de questionários solicitados foram devolvidos 16.

Os dados foram coletados, através da visita ao site do CRC-RS de endereço eletrônico <http://www.crcrs.org.br/>, aba empregos e oportunidades no canto superior direito onde foram visualizadas as vagas disponíveis para a categoria “Contadores”. Essas vagas mudam constantemente e assim que preenchidas são retiradas do site, logo, foi criada uma cópia de todas essas vagas no primeiro dia da visita que foi em quinze de agosto. Após todos os dados serem transportados para um arquivo físico (Word) pode-se começar a parte de tabulação dos mesmos.

3.4 Análise e interpretação dos dados

Os dados foram quantificados a partir da coleta dos dados caracterizada no item anterior. Sua tabulação se deu a partir do tratamento quantitativo das informações no intuito de possibilitar a singularidade das vagas, preservando a essência de cada anúncio sobre a forma que foi divulgada. Os dados foram organizados e tabulados conforme a sua frequência. Posteriormente, essas informações foram analisadas e relacionadas entre si para definir o perfil dos profissionais contadores exigido pelo mercado de trabalho.

3.5 Limitações do Estudo

O estudo se limita à autenticidade dos anúncios pesquisados durante o período, uma vez que os dados apenas foram coletados não sendo a sua fidedignidade testada pessoalmente pelo pesquisador. Os dados podem não configurar um perfil singular e inquestionável, podendo inclusive sofrer alteração substancial se feito em outro intervalo de tempo, também sabe-se que não abrange todas as vagas disponíveis no estado do Rio Grande do Sul, ficando limitado apenas às divulgadas na internet no site supracitado

3.6 Variáveis

Visto que o objetivo do trabalho é identificar o perfil dos profissionais da contabilidade exigido pelo mercado de trabalho segundo as vagas divulgadas no site do Conselho Regional de Contabilidade, define-se aqui o conceito para a variável da pesquisa denominada “perfil profissional”.

Segundo Chiavenato, o perfil de um profissional é a principal variável avaliada pela pelos contratantes a fim de identificarem se o candidato apresenta os requisitos mínimos exigidos para ocupar o cargo oferecido. É composto por um conjunto de características e competências individuais necessárias à organização. (2009, p. 173).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados os resultados encontrados através do desenvolvimento dos dois tipos de coleta de dados. Em um primeiro momento a pesquisa documental e em um segundo momento os resultados coletados dos questionários respondidos.

4.1 Pesquisa documental

A pesquisa documental foi realizada a partir da análise criteriosa das vagas divulgadas no site do CRC, tabuladas segundo a interpretação das informações apresentadas na descrição do anúncio. Conforme as informações divulgadas na totalidade das vagas, foi possível estabelecer a seguinte tabulação: cargo, porte e tributação, nível de atividades, benefícios e requisitos específicos.

4.1.1 Apresentação dos resultados da pesquisa documental

Apresenta-se aqui a análise e discussão dos resultados obtidos com a pesquisa documental com uma amostra de 110 vagas, isto é, o total das vagas divulgadas entre o período da pesquisa no site do CRC-RS direcionado para a contratação de contadores.

Primeiramente foi identificado nas vagas divulgadas o cargo a ser ocupado pelo profissional a ser contratado. Os resultados encontrados foram os apresentados no Quadro 2.

Cargos	Quantidade Vagas
Auxiliar departamento pessoal	25
Auxiliar departamento fiscal	23
Auxiliar Contábil	21
Analista contábil	9
Analista fiscal	8
Contador sênior	4
Auditor sênior	4
Consultor sistemas	3
Supervisor contábil	3
Auxiliar de escritório	3
Outros	7
Total	110

Quadro 2 - Cargos ofertados pelas vagas

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

De acordo com o Quadro 2 há uma maior oferta de vagas para o cargo de auxiliar de departamento pessoal totalizando 25, seguido do cargo de auxiliar de departamento fiscal com 23 vagas e como terceiro cargo mais requisitado o cargo de auxiliar contábil 21 vagas. As informações foram geradas através do nome que foi dado ao anúncio, algumas vagas possuíam um mínimo de descrição acerca da rotina de trabalho do profissional.

Pode-se entender que estes são os cargos que mais necessitam profissionais da contabilidade, de acordo com as vagas analisadas, sendo o termo auxiliar utilizado na maioria das vagas para demonstrar o baixo nível hierárquico das funções a serem desempenhadas pelo profissional.

Em um segundo momento pode-se identificar através das vagas pesquisadas as características do campo de atuação do profissional contábil, isto é, onde o profissional irá atuar que será apresentado a seguir no Quadro 3:

Local de trabalho	Quantidade Vagas
Escritório	63
Grande porte	23
Médio porte	10
Não divulgado	14
Total	110

Quadro 3 Local de Trabalho

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme pode-se perceber no Quadro 3, a maioria das vagas ofertadas procuram profissionais para atuar nos escritórios de contabilidade com 63% das vagas, seguindo uma lógica de que no Brasil a maioria das empresas são micro e de pequeno porte com a contabilidade terceirizada, as chances maiores para colocação do profissional no mercado é ingressando em escritórios de contabilidade, ofertando quase o dobro das vagas ofertadas pelas empresas de grande e médio porte, que juntas somam 36% das vagas. Foi utilizado o contexto geral da vaga com o objetivo de classificar dentro dessas opções, em alguns casos precisou-se utilizar de certa subjetividade em conciliar o porte e o modelo de tributação, onde nesses casos associou-se o modelo de tributação lucro presumido como sendo uma empresa de médio porte e a tributação lucro real como se tratando de uma empresa de grande porte.

Conforme Quadro 4, que será apresentado a seguir, será identificado os ramos que mais contratam.

Ramo das empresas	Quantidade Vagas
Indústria	9
Ti	6
Comercio	5
Auditoria	5
Automotivo	3
Agrícola	2
Financeiro	2
Não divulgado	15
Total	47

Quadro 4 Ramos de atuação das empresas

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Observa-se que de acordo com o Quadro 4, que as empresas do setor Industrial são as que mais contratam profissionais de contabilidade somando 9 vagas, o que corresponde a 19%, o que é compreensível tendo em vista a alta complexidade da contabilidade desse segmento. Em seguida aparece o setor de T.I (tecnologia da informação) com 6 vagas ofertadas, o que corresponde a quase 13%. Geralmente essas vagas procuram por profissionais que atuem implementando softwares de contabilidade. E em terceiro plano estão empatados com 10,5% das vagas em empresas, os setores de comércio onde pode-se perceber que na sua maioria são grandes magazines ou lojas de departamento e o ramo da Auditoria, para atuação como em empresas de auditoria independente. As informações foram geradas a partir de uma análise geral das informações. Ainda assim um grande número vagas não permitiu identificar essa informação.

A seguir, no Quadro 5 será apresentado o nível estratégico das atividades a serem desempenhadas pelo profissional contador. Estas informações foram elaboradas através da análise criteriosa de todas as informações que figuravam nas vagas divulgadas, observando a descrições das atividades a serem desempenhadas pelo profissional a ser contratado.

Nível hierárquico	Quantidade Vagas
Operacional	98
Estratégico	12
Total	110

Quadro 5 Nível hierárquico das atividades

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

De acordo com o Quadro 5, pode-se perceber a predominância da oferta de vagas para os cargos de nível operacional, sendo apenas 10% do total das vagas anunciadas procuram um profissional de nível estratégico. Portanto, o profissional que focar seus esforços em ocupar funções de nível operacional terá mais facilidade de se empregar no mercado de trabalho, que requer em sua grande maioria (quase 90 %), profissionais de nível operacional que trabalhem diretamente e ativamente nas rotinas contábeis, em atividades que exigem maior conhecimento da prática contábil, do que atividades a nível gerencial.

O que será apresentado no Quadro 6, visa demonstrar os requisitos mínimos exigidos pelas vagas que exigem experiência que representa um universo de 80% do total das vagas analisadas.

Requisitos	Quantidade Vagas
Conhecer o software de contabilidade	24
Conhecer legislação referente o cargo	11
Domínio pacote Office	6
Auditoria	5
Automotivo	3
Agrícola	2
Financeiro	2
Não divulgado	15
Total	68

Quadro 6 requisitos mínimos exigidos

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

De acordo com os dados apresentados no Quadro 6, além da experiência mínima exigida em 88 das 110 vagas analisadas, para o candidato ter chances maiores de contratação é imprescindível conhecer os softwares de contabilidade 27% e conhecer as obrigações acessórias 26%. Neste ponto cabe ressaltar o que já alerta Marion, dado o aumento nas exigibilidades pelo fisco é possível que o papel do contador tenha se alterado mediante o cenário atual:

A função básica do contador é produzir informações úteis aos usuários da Contabilidade para a tomada de decisões. Ressaltemos, entretanto, que, em nosso país, em alguns segmentos da nossa economia, principalmente na pequena empresa a função do contador foi distorcida (infelizmente), estando voltada exclusivamente para satisfazer às exigências do fisco (2012, p. 27).

Conhecer a legislação referente ao cargo é importante em 12,5% dos casos. Cabe observar a pouca exigência por candidatos com registro no conselho regional de contabilidade e com pós-graduação, sendo esses imprescindíveis para apenas 2% das vagas.

O Quadro 7 que será apresentado a seguir, apresenta os benefícios oferecidos pelas

empresas além do salário.

Benefícios	Quantidade Vagas
Não divulgado	63
Plano de saúde	15
Plano odontológico	9
Plano de carreira	8
Seguro de vida	7
Vale refeição	7
Auxílio estudo	1
Total	110

Quadro 7 Benefícios oferecidos

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

De acordo com os dados coletados no Quadro 7, pode-se observar que dentre os benefícios mais divulgados nas vagas ofertadas tem-se o plano de saúde com 16,5%, planos odontológicos ofertados em cerca de 10% das vagas, seguido pelo plano de carreira e pelo seguro de vida com 9% e 8% respectivamente. Também presente em 8% das vagas pesquisadas aparece o vale refeição, em apenas 1 vaga pode-se observar o benefício auxílio estudo, o que vai na contra mão da classe dado a grande necessidade que se tem em manter-se atualizado e participar de um processo de educação continuada.

Outro fator importante a destacar é que 63 vagas não divulgaram benefícios, isto representa 69% do total da amostra. Pode-se supor que as vagas que não oferecem benefícios são justamente as que os escritórios de contabilidade ofertam. Isto leva a crer que os escritórios não estão preocupados em oferecer atrativos adicionais para seus funcionários, com o intuito de reter talentos e cativar e motivar o seu profissional. Seguindo essa linha de raciocínio subentende-se também que o fato de não conseguirem reter profissionais está fazendo com que se tenha uma alta rotatividade de pessoal nos escritórios de contabilidade e que por esse motivo são eles quem mais recrutam profissionais. Portanto para que pudesse reverter esse quadro seria interessante pensar em um pacote de benefícios a serem ofertados à seus profissionais, no intuito de atrair e reter talentos.

4.1.2 Cruzamento de dados pesquisa documental

Dentre os dados pesquisados se fez importante o cruzamento de algumas informações a fim de realizar conclusões e elucidar melhor os resultados. Serão apresentados três cruzamentos de dados entre as informações pesquisadas, são elas:

- a) Nível hierárquico das atividades x requisitos mínimos exigidos
- b) Contratante x requisitos mínimos exigidos
- c) Porte das empresas x nível hierárquico das atividades

A seguir, no Quadro 8, será apresentado o cruzamento do nível hierárquico das atividades x requisitos mínimos exigidos, visando associar quais são os requisitos exigidos para níveis hierárquicos mais elevados, isto é, a nível estratégico.

Requisitos	%
Coordenação de equipe	25%
Disponibilidade viagens	17%
Conhecer legislação referente ao cargo	17%
Conhecer o software de contabilidade	17%
Pós-graduação	8%
Registro no conselho	8%
Domínio pacote Office	8%
Total	100%

Quadro 8 Requisitos mínimos exigidos em nível estratégico

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme pode ser verificado no Quadro 8, torna-se imprescindível para os cargos de maior nível estratégico a habilidade de coordenação de equipe exigida em 25% dos casos. Em um segundo momento aparece a disponibilidade para viagens como sendo um requisito mínimo para uma maior empregabilidade em cargos estratégicos com 17%, empatado também

em segundo lugar o conhecimento da legislação referente ao cargo, bem como ter conhecimento do software de contabilidade. Já em um terceiro momento aparecem empatados com 8% como requisito mínimo a pós-graduação, o registro no conselho regional de contabilidade e o domínio do pacote Office. Portanto pode-se formular a partir dos dados encontrados, um conjunto de atributos que são essenciais para que um candidato à vaga de contabilidade para um nível estratégico possa ter maior possibilidade de contratação.

A seguir será apresentado no Quadro 9 os requisitos mínimos exigidos tanto pelas empresas quanto pelos escritórios de contabilidade, isto nos permite entender as particularidades de cada ramo de atuação.

Requisitos	Escritórios	Empresas
Conhecer o software de contabilidade	50,00%	50,00%
Obrigações acessórias	12,50%	87,50%
Conhecer legislação referente ao cargo	18,00%	82,00%
Domínio pacote Office	17,00%	83,00%
Pró ativo/ dinâmico no trato com pessoas	33,50%	66,50%
Disponibilidade viagens	100,00%	-
Registro no conselho	-	100,00%
Pós-graduação	-	100,00%
Total	63	47

Quadro 9 Requisitos mínimos exigidos x Tipo contratante

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Como pode ser percebido através do Quadro 9, para uma mais fácil empregabilidade do profissional da contabilidade no mercado de trabalho é imprescindível que o mesmo possua conhecimento do programa de contabilidade tanto para as empresas quanto para os escritórios de contabilidade sendo esse um requisito igualmente presente para os dois tipos de contratantes.

Um fator relevante a ser observado é a importância dada pelas empresas sobre o conhecimento das obrigações acessórias por parte do profissional, sendo 87,5% mais importante para as empresas do que para os escritórios contábeis (12,5%), isto pode ser

entendido pelo fato de que nos setores de contabilidade nas empresas, o profissional da contabilidade tende a se responsabilizar por este trabalho, tanto que no mesmo sentido parte o pressuposto sobre o domínio da legislação sobre o cargo, sendo importante em 82% das vagas ofertadas pelas empresas, contra 18 % das vagas ofertadas pelos escritórios de contabilidade.

O domínio sobre o pacote Office se demonstrou um requisito mínimo exigido em 83% das vagas ofertadas em empresas contra 17% das vagas ofertadas em escritórios, o que é compreensível, tendo em consideração que a maioria das empresas são indústrias e que estas possuem um maior número de controles internos. Outro fator a ser observado e que também possuem uma maior incidência em empresas é a exigência por um profissional com perfil de liderança, sendo essencial em 66,5% das vagas para empresas e 33,5% requisito mínimo nas vagas em escritórios.

Já o fator disponibilidade para viagens é determinante apenas na contratação por escritórios de contabilidade, enquanto isso, fatores como o registro no CRC e a pós-graduação são importantes apenas para as empresas.

O Quadro 10 que será demonstrado a seguir visa apresentar os dados obtidos no cruzamento do porte das empresas e do nível hierárquico das atividades a serem desempenhadas pelo profissional a ser contratado.

Nível Hierárquico	Escritórios	Empresas	Total
Operacional	59	39	98
Estratégico	4	8	12
Total	63	47	110

Quadro 10 Nível hierárquico das atividades x Contratante

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme os dados apresentados no Quadro 10, pode se observar que as empresas oferecem um maior numero de vagas em nível estratégico, em comparação com os escritórios de contabilidade, apesar de contratar menos profissionais, isto é, apenas 6% das vagas ofertadas em escritórios são para nível estratégico, enquanto nas empresas esse percentual é de aproximadamente 17%, isto significa que do total de vagas ofertadas para nível estratégico

67% delas são ofertadas pelas empresas. Os cargos a nível operacional são ofertados em 94 % das vagas em escritórios de contabilidade, enquanto das vagas ofertadas em empresas a probabilidade destas serem para nível operacional é de 83%. Isto significa que do total de vagas ofertadas para nível operacional 60% delas são ofertadas pelos escritórios.

Através da apresentação das tabelas demonstradas neste capítulo, elaboradas a partir da análise das vagas ofertadas no site do CRC-RS, pôde-se ter conhecimento das percepções que o mercado de trabalho tem e espera de um candidato a uma vaga de emprego como profissional da contabilidade.

No capítulo seguinte será apresentado os resultados obtidos através do envio de questionários eletrônicos para o e-mail dos mesmos anunciantes de vagas de emprego, abordados neste capítulo, porém com um aprofundamento maior sobre os dados.

4.2 Pesquisa levantamento

A pesquisa de levantamento foi realizada a partir do envio de um questionário eletrônico ao endereço de e-mail disponibilizado nas 110 vagas de emprego publicadas no site do CRC-RS. O questionário era composto de 14 questões, sendo 13 questões fechadas e 1 questão aberta. Toda a população foi convidada a responder a pesquisa, porém apenas 16 anunciantes registraram interesse em participar. O índice de retorno foi de aproximadamente 14%. Pode-se entender que o fato do questionário ser totalmente eletrônico (Google Docs®), desde o seu recebimento, preenchimento e envio das respostas, contribuiu para com este índice. Esta ferramenta permite ainda a tabulação automática das respostas, o que facilita não apenas na economia de tempo, mas também, aumenta a confiabilidade da tabulação, prevenindo erros e eventuais distorções nos dados.

4.2.1 Apresentação dos resultados da pesquisa de levantamento

Será apresentado nesta seção a análise e discussão dos resultados obtidos com a pesquisa de levantamento que foi realizada por intermédio dos questionários eletrônicos disparados a cada um dos e-mails disponibilizados nos anúncios das 110 vagas divulgadas entre o período da pesquisa no site do CRC-RS direcionado para a contratação de profissionais da contabilidade.

Primeiramente foi questionado aos contratantes das vagas divulgadas sobre qual o ramo da maioria das empresas que o candidato irá atender. Os resultados encontrados serão apresentados a seguir na Tabela 1:

Tabela 1 – Ramo das empresas que o candidato irá atender:

Ramo atividades	% sobre total das vagas
Serviço	31%
Comércio	25%
Indústria	13%
Construção civil	6%
Terceiro setor	-
Outros	25%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme evidenciado na Tabela 1 a maioria dos contadores irá atuar em empresas do ramo de prestação de serviço 31% e comércio 25%, seguido pelo setor industrial com 13% e a construção civil com 6%. O ramo do terceiro setor não foi pontuado, enquanto outros obtiveram 25%.

A segunda pergunta do questionário buscava identificar o faturamento médio da maioria das empresas que o candidato para a vaga oferecida iria atender as respostas serão apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2 – Faturamento médio das empresas que o candidato ira atender:

Faturamento	% sobre total das vagas
Até 100 mil reais/mês	31%
Acima de 1 milhão reais/mês	25%
Até 500 mil reais/mês	19%
Até 1 milhão de reais/mês	6%
Confidencial	19%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

A Tabela 2 evidencia que o profissional contador candidato para a vaga oferecida irá atender empresas com faturamento médio de até 100 mil reais por mês em 31% dos casos, o que de certa forma é compreensivo tendo em vista que há uma predominância de pequenas empresas na realidade empresarial brasileira. Porém o contador precisa estar preparado também para atender a demanda de empresas com faturamento acima de 1 milhão de reais por mês requisitado em 25% das vagas, nesta classe encontram-se as grandes empresas. Entende-se que nestes casos aumenta o nível de complexidade e o maior nível de controle que se faz necessário, consequentemente aumentando o nível de exigência do profissional contábil.

Empresas de médio porte, identificadas através apenas do quesito faturamento, que neste caso é associado à receita bruta de 500 mil reais por mês representa uma demanda de 19% das vagas por contadores. Portanto pode-se afirmar que é necessário para que o profissional atenda o mercado a contento, possua um conhecimento mais voltado a contabilidade de grandes e médias empresas que somadas representam quase a metade das vagas.

Em seguida será apresentada a Tabela 3 que demonstrará a idade desejada ao candidato à vaga oferecida.

Tabela 3 - Idade desejada para o candidato:

Idade	% sobre total das vagas
De 27 a 35 anos	50%
Indiferente	44%
De 20 a 27 anos	6%
Até 20 anos	0%
Acima de 35 anos	0%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme se pode perceber na Tabela 3 a idade preferida aos candidatos é de 27 a 35 anos em metade dos casos, isto é, em 50% das vagas, ao passo que a idade torna-se indiferente para 44% dos contratantes. Pode-se concluir que a idade não se torna um empecilho para a contratação, mas ao mesmo tempo, é preferível que o candidato tenha de 27 a 35 anos. Até 20 anos e acima de 35 anos, não houve pontuação, já para candidatos de 20 a 27 é preferível em 6 % dos casos.

Conforme afirma Marion, na contabilidade não há preconceito quanto à idade, embora a maioria das empresas opte por profissionais mais novos e mais dinâmicos, barganhando assim menores salários, isso não acontece no caso dos contadores (2012, p. 35).

Logo, entende-se que é mais importante que o candidato tenha competências para exercer o cargo a contento, não tendo grande relevância a sua idade, embora possa ser identificado que há certa tendência para candidatos que não pertençam a geração “y”.

A seguir será apresentado através da Tabela 4 o Gênero desejado ao candidato para a vaga oferecida.

Tabela 4 - Gênero desejado para o candidato:

Gênero	% sobre o total das vagas
Indiferente	75%
Feminino	25%
Masculino	0%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Através da Tabela 4 pode-se identificar que para ¼ da amostra o gênero feminino é preferível. Porém o gênero não é levado em consideração em pelo menos 75% das vagas oferecidas, sendo mais importante que a o candidato saiba fazer a tarefa e esteja qualificado para desempenhar as suas funções a contento do esperado.

Na Tabela 5 que será evidenciada a seguir, ilustrará o tempo de experiência desejável para o candidato a vaga oferecida no site do CRC-RS.

Tabela 5 - Tempo de experiência desejável:

Tempo experiência	% sobre o total das vagas
Mínimo 3 anos	38%
Mínimo 1 ano	31%
Mínimo 5 anos	19%
Mínimo 6 meses	6%
Não necessita	6%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme apresentado na Tabela 5, é imprescindível que o candidato possua alguma experiência em pelo menos 94% dos casos. Destes é exigido uma experiência mínima de 3 anos em 38% das vagas, já para 31% das vagas uma experiência de 1 ano já é o suficiente, o que pode se entender que independente do período de experiência o mais importante é que o profissional já tenha alguma vivência prática por mínima que seja. Por outra linha de raciocínio pode-se fazer a analogia de que o embora um ano não possa proporcionar grandes experiências profissionais, dada às dificuldades e escassez de mão de obra a experiência aceitável é a mínima possível. Já para 19% dos contratantes uma experiência de no mínimo 5 anos é exigida, o que parece ser uma exigência bem particular para o setor dada a complexidade e amplitude dos ramos da contabilidade, sendo o mesmo muito amplo faz com que seja exigida maior vivência prática.

Na Tabela 6, ficará evidenciado qual o nível de exigência dado ao registro no Conselho Regional de Contabilidade para os candidatos a vaga oferecida.

Tabela 6 - Registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC):

Necessidade registro	% sobre o total das vagas
Indiferente	62%
Necessita	25%
Não necessita	13%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Como pode ser demonstrado na tabela 6 para a maioria das vagas oferecidas, isto é, 62% dos casos, são indiferentes se o profissional está devidamente habilitado por meio do registro no órgão competente da classe ou não. Já para 25% das vagas é imprescindível que o mesmo possua registro comprovado no CRC, o mesmo não é exigido em pelo menos 13% dos casos. Portanto pode-se concluir que para $\frac{3}{4}$ das vagas não é preciso que o candidato possua registro no Conselho. Esta questão de certo modo gera uma dúvida quanto ao conhecimento dos contratantes em relação aos preceitos legais. O Decreto de Lei nº 9.295/46 em seu artigo 12 menciona que:

Os profissionais a que se refere este Decreto-Lei somente poderão exercer a profissão após a regular conclusão do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, reconhecido pelo Ministério da Educação, aprovação em Exame de Suficiência e registro no Conselho Regional de Contabilidade a que estiverem sujeitos.

A seguir será apresentada a tabela 7 que visa demonstrar qual a escolaridade desejada para os candidatos à vaga.

Tabela 7 – Escolaridade desejada:

Escolaridade	% sobre o total das vagas
Técnico	50%
Graduação	31%
Pós-graduação	19%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Como pode ser evidenciado nos dados apresentados na Tabela 7, metade das vagas ofertadas pelo mercado de trabalho exige uma especialização técnica para os candidatos. Já para pelo menos 31% dos casos se faz necessário no mínimo a graduação enquanto para 19% das vagas oferecidas exigem pós-graduação.

A Tabela 8 que apresenta os resultados da questão 8 que indagava os entrevistados sobre a exigência aos candidatos de cursos ou treinamentos específicos para a área que se está contratando.

Tabela 8 – Necessidade de cursos ou treinamentos específicos na área:

Número de cursos exigidos	% sobre o total das vagas
Não necessita	56%
Ao menos 1	25%
No mínimo 3	12%
No mínimo 5	7%
Mais do que 5	0%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Em relação aos treinamentos específicos pode-se perceber que de acordo com os dados apresentados na tabela 8, para 56 % dos entrevistados não se faz necessários cursos específicos de capacitação para a função. Portando se entende que é mais relevante o saber fazer do que a participação do candidato em cursos, comprovada por certificados de conclusão. Por outro lado para os contratantes que geralmente são proprietários ou no mínimo responsáveis pelo setor ou pela empresa/escritório que está recrutando profissionais, não é dado valor para treinamento ou capacitação aos seus funcionários, o que seria outro ponto a ser abordado em pesquisas futuras.

Na Tabela 9, tem-se a resposta do questionamento sobre a necessidade do candidato saber outro idioma.

Tabela 9 – Necessidade do candidato saber outro idioma:

Exigência idioma	% sobre o total das vagas
Indiferente	87%
Conhecimento avançado em Inglês	13%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme pode ser evidenciado na tabela anterior, a grande maioria dos entrevistados cerca de 87% é indiferente quanto à necessidade do candidato saber outro idioma. Apenas em 13% das vagas exige-se um conhecimento avançado especificamente em inglês

A Tabela 10 mostra a remuneração média oferecida para as vagas ofertadas.

Tabela 10 – Remuneração oferecida para o cargo em questão

Remuneração	% sobre o total das vagas
De R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00	63%
De R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00	13%
De R\$ 4.000,00 a R\$ 6.000,00	13%
Acima de R\$ 6.000,00	5%
Até R\$ 1.000,00	6%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme os dados apresentados na tabela 10, para a maioria das vagas ofertadas 63% delas oferecem uma remuneração média de R\$ 1.000,00 à R\$ 2.000,00, em 26% dos casos a remuneração varia de R\$ 2.000,00 a R\$ 6.000,00 sendo o percentual de ganhar até R\$ 4.000,00 o mesmo. Já para 5% da amostra a remuneração oferecida para o cargo em questão é acima de R\$ 6.000,00. Em cerca de 6% das vagas a remuneração oferecida para a função é até R\$ 1.000,00. Pode-se concluir que em 31% dos casos a remuneração oferecida é superior à média salarial dos brasileiros que é de R\$ 1.792,61, conforme dados do IBGE (2013 p. 26).

Na Tabela 11, indagou-se o entrevistado a respeito do nível hierárquico para que se está contratando profissionais. Foi considerado em escala crescente segundo a nomenclatura dos cargos como sendo o nível mais baixo o cargo de auxiliar, com funções operacionais, em

seguida o nível de assistente, a nível tático cargos de gerência e supervisão, e a nível mais alto foi considerado como cargo estratégico. Os resultados são os seguintes:

Tabela 11 – Nível hierárquico das atividades

Nível hierárquico	% sobre o total das vagas
Assistente	50%
Auxiliar	31%
Estratégico	13%
Gerência/supervisão	6%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Os dados demonstrados na Tabela 11 apontam que metade das vagas ofertadas é para cargos no nível de assistente, enquanto para o cargo de auxiliar é ofertado em 31% dos casos, sendo esse cargo mais baixo que o primeiro. Em 13% dos casos as vagas ofertadas são para níveis estratégicos em quanto os cargos de gestão são ofertados em 6% dos casos. Portanto as maiorias das vagas oferecidas são para cargos de assistente, estando esse enquadrado de acordo com as vagas, como um cargo pleno, independente, sendo um nível maior que o de auxiliar, que de acordo com a pesquisa teve a menor incidência. Os cargos de nível auxiliar são para profissionais com pouca experiência e autonomia.

A Tabela 12 apresenta as áreas de conhecimento necessárias ao candidato.

Tabela 12 – Conhecimentos aplicados exigidos pela vaga

Conhecimentos exigidos	% sobre o total das vagas
Análise de balanços	22%
Contabilidade societária	11%
Gerenciamento de custos	11%
Legislação fiscal	11%
Legislação tributária	11%
Legislação trabalhista	11%
Auditoria	8%
Sistema público de escrituração digital (SPED)	7%
Perícia contábil	4%
Outros	4%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

De acordo com a Tabela 12, em 22% das vagas se exige conhecimento aplicado em análise de balanços, empatadas com 11% a exigência de conhecimento em contabilidade societária e gerenciamento de custos, além do conhecimento das legislações, fiscal, tributária e trabalhista. Em cerca de 8% dos casos exige-se conhecimento aplicado em auditoria enquanto para 7% das vagas a exigência fica a encargo da escrituração digital, já a área de perícia contábil é exigida em 4% das vagas, outros com 4%. Portanto pode-se destacar que é imprescindível para uma fácil absorção pelo mercado de trabalho que o candidato esteja familiarizado com a técnica de análise de balanços, consciência da alocação e o tratamento contábil aos custos, bem como, o grande apelo ao conhecimento das leis fiscais, tributárias e trabalhistas, dado a grande confiança da forma correta de fazer que a sociedade tem para com o contador.

A questão 13 indagava o entrevistado sobre quais seriam as características essenciais ao perfil do profissional da contabilidade. Os dados desse questionamento serão apresentados a seguir através da Tabela 13.

Tabela 13 – Características essenciais ao profissional contábil:

Características exigidas	% sobre o total das vagas
Trabalho em equipe	15%
Iniciativa	13%
Trabalhar sobre pressão	11%
Flexibilidade	10%
Organização	10%
Facilidade de comunicação	9%
Dinamismo	8%
Visão sistêmica	8%
Espírito de liderança	7%
Comprometimento	5%
Didático	3%
Outros	1%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme apresentado na Tabela 13 o trabalho em equipe aparece como característica essencial para que o candidato esteja a contento das vagas oferecidas pelo mercado de trabalho em pelo menos 14% dos casos. Em segundo plano aparece a iniciativa como sendo uma característica essencial em 13% das vagas ofertadas. Outro ponto que chama a atenção é a habilidade de trabalhar sobre pressão que aparece como terceira característica mais requisitada com 11%. Empatadas em na quarta posição com 10% a organização e a flexibilidade para lidar com situações difíceis e inusitadas. Mais uma vez cabe ressaltar a facilidade de se comunicar aparecendo como uma característica bastante pontuada, o que vai ao contra aos preceitos antigos que se tinha sobre o contador ser uma pessoa isolada, tímida com dificuldades de se comunicar. Com 8% o dinamismo e a visão sistêmica que são conceitos recentes sobre o comportamento organizacional em organizações altamente competitivas. O espírito de liderança é essencial em 7% dos casos, seguidos pelo comprometimento com 5% e a capacidade de aprender sozinho com 3%.

A seguir serão apresentados na Tabela 14 os dados da questão aberta que visa identificar a principal dificuldade encontrada para contratação do profissional contábil.

Tabela 14 – Dificuldades encontradas na contratação do profissional:

Dificuldades	% sobre o total das vagas
Falta de experiência	26%
Despreparo dos candidatos	20%
Compatibilidade salarial	20%
Questões comportamentais	13%
Escassez de mão de obra	12%
Saber outro idioma	5%
Nenhuma dificuldade	4%
Total	100%

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme os dados apresentados na tabela 14 pode-se perceber a dificuldade encontrada na contratação, devido à falta de experiência dos candidatos em 26% dos casos e o despreparo como um todo dos candidatos em 20% dos casos, nesse mesmo percentual aparece também a compatibilidade salarial como sendo uma dificuldade encontrada. Questões comportamentais também são dificuldades para 13% dos contratantes. A escassez de mão de

obra é um problema encontrado para 12% dos empregadores. Já encontrar candidatos que saibam falar outro idioma é uma dificuldade em 5% dos casos. Não tem dificuldade 4%.

No capítulo seguinte apresenta-se o cruzamento de algumas respostas visando aprofundar informações e gerar novas análises.

4.2.2 Cruzamento de dados pesquisa levantamento

Dentre os dados pesquisados se fez importante o cruzamento de algumas informações a fim de realizar conclusões e elucidar melhor os resultados. Serão apresentados dois cruzamentos de dados entre as informações pesquisadas, são eles:

- a) Nível Hierárquico x Características essenciais
- b) Remuneração x Ramo Atuação

O Quadro 11 visa demonstrar sobre o total das vagas ofertadas para cada nível hierárquico quais são as características essenciais são necessárias.

Características	Níveis hierárquicos			
	Auxiliar	Assistente	Supervisão	Gerência
Trabalho em equipe	100%	88%	100%	100%
Iniciativa	100%	63%	100%	100%
Trabalhar sobre pressão	100%	63%	100%	-
Flexibilidade	80%	38%	100%	100%
Organização	60%	75%	100%	-
Facilidade de comunicação	80%	38%	100%	50%
Dinamismo	20%	63%	-	100%
Visão sistêmica	80%	38%	-	50%
Espírito de liderança	20%	25%	100%	100%
Comprometimento	60%	25%	-	-
Auto didático	20%	25%	-	-
Resiliência	-	13%	-	-
Total de Vagas	5	8	1	2

Quadro 11 Características essenciais x Nível hierárquico

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme apresentado no Quadro 11, as vagas de auxiliar necessitam de trabalho em equipe, iniciativa e saber trabalhar sobre pressão, ao passo que para as vagas de assistente o mais importante além do trabalho em equipe é a organização. Já para cargos de supervisão, além dessas mesmas características tem-se a necessidade de flexibilidade, facilidade de comunicação e logicamente espírito de liderança. As vagas a nível gerencial exigem visão sistêmica e dinamismo.

No Quadro 12, é possível identificar qual a remuneração média paga em cada ramo de atuação.

Remuneração	Comércio	Serviço	Indústria	Const. Civil	Escritório	Total
de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00	1	5			4	63%
de R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00	2					13%
de R\$ 4.000,00 a R\$ 6.000,00			1	1		13%
acima de R\$ 6.000,00			1			5%
até R\$ 1.000,00	1					6%
Total						100%

Quadro 12 Remuneração oferecida x Ramo atuação

Fonte: Dados pesquisados pelo autor.

Conforme pôde o Quadro 12, os melhores salários registrados, isto é, acima de R\$ 6.000,00 de acordo com as vagas analisadas são pagos no setor industrial, já empatado com a segundo melhor remuneração, isto é, de R\$ 4.000,00 a R\$ 6.000,00 são pagos na indústria e na construção civil, já o ramo do comércio, apresenta a terceira melhor remuneração, sendo que tanto o setor de serviços, quanto os escritórios de contabilidade apresentam a pior remuneração oferecida, podendo variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00. Há de se entender que a remuneração condiz com o nível de hierárquico exigido pela vaga.

Através da apresentação das tabelas apresentadas neste capítulo elaboradas a partir das respostas aos questionários, pode-se ter conhecimento das percepções que o mercado de trabalho tem e espera de um profissional da contabilidade.

A elaboração prática do plano de pesquisa apresentado, isto é, a pesquisa em campo propriamente dita, proporcionou uma série de indagações que poderão ser respondidas através de futuras pesquisas, as quais serão abordadas no item seguinte.

4.3 Sugestões e Recomendações

Esta seção se torna necessária para expressar a possibilidade de realizar pesquisas futuras tendo em vista as possibilidades que surgiram com este estudo. As sugestões aqui apresentadas posicionam-se na mesma linha de raciocínio deste trabalho, ou seja, versam sobre a percepção do mercado sobre o profissional da contabilidade.

Sugere-se realizar uma pesquisa com o intuito de identificar as percepções que os alunos concluintes do curso de ciências contábeis possuem sobre o mercado de trabalho. Em outras palavras, pode-se realizar uma pesquisa junto ao sétimo e oitavo semestre da faculdade do curso de bacharelado, questionando-os sobre o mercado de trabalho que vislumbram adentrarem. Os dados coletados podem ser cruzados com os dados levantados no presente trabalho, tornando possível uma analogia das disparidades que há entre a oferta e a demanda. O resultado dessa pesquisa, se bem executada, poderá contribuir significativamente com o sistema de ensino de contabilidade da região através de informações úteis para o planejamento das disciplinas.

Uma analogia interessante, neste mesmo leque de possibilidades, seria a de realizar uma pesquisa com as matrizes curriculares que as universidades da região oferecem aos seus alunos do curso de bacharelado em ciências contábeis e cruzar com os conhecimentos e habilidades que o mercado de trabalho está demandando. Tais cruzamentos podem gerar informações úteis não apenas para as universidades que poderão reavaliar seus currículos, atualizando suas metodologias de ensino e revendo as matérias que seu corpo docente está lecionando, mas também poderá abrir nichos de mercado que poderão ser preenchidos até mesmo por cursos de pós-graduação, com o intuito de atender as demandas do mercado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo identificar o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho. Foram analisadas as vagas sobre dois tipos de pesquisa, a documental, isto é, a análise dos dados contidos nos anúncios, e a pesquisa levantamento, que se deu através do envio de formulários eletrônicos (questionários) para o e-mail dos contratantes, dados esses também disponibilizados nos anúncios.

Os dados indicam que há uma procura por profissionais de 27 a 35 anos, sendo indiferente quanto ao gênero, embora haja leve tendência pela contratação de mulheres. As vagas ofertadas pagam salários médios de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00 sem benefícios. Os cargos são para a área de departamento de pessoal, para trabalhar em escritórios de contabilidade, onde se atenderão empresas do ramo de serviço e comércio respectivamente, com faturamento médio de até 100 mil reais por mês. A maioria das oportunidades ofertadas é para nível hierárquico operacional em cargos de assistente. É necessária experiência mínima de 3 anos, formação a nível técnico, sendo indiferente quanto ao registro no CRC. Os requisitos essenciais para o cargo são: conhecer o software de contabilidade, noções das obrigações acessórias, conhecer a legislação específica, conhecimento aplicado em análise de balanços, contabilidade societária e noções de gerenciamento de custos. As características quanto ao perfil do profissional exigem também o trabalho em equipe, iniciativa, saber trabalhar sobre pressão, ser flexível, organizado e com facilidade de comunicação.

Segundo os contratantes a maior dificuldade encontrada para recrutar profissionais da contabilidade, isto é, as carências principais na mão de obra, giram em torno da falta de experiência, o despreparo dos candidatos, a incompatibilidade salarial dos escritórios com as

empresas, tendo em vista que estas últimas apresentam melhores remunerações e geralmente oferecem um pacote de benefícios.

Os objetivos propostos foram alcançados e os resultados encontrados com a realização dessa pesquisa oferecem um panorama das ofertas de empregos e suas respectivas exigências. O presente trabalho poderá ser utilizado como fonte de informações por alunos egressos do curso de ciências contábeis, facilitando sua inserção neste competitivo ambiente de trabalho, uma vez que oferece informações sobre o que está sendo exigido pelo mesmo. Além disso proporciona informação útil também para aqueles que já estão trabalhando na área oferecendo-lhes a oportunidade de focarem no que o mercado de trabalho exige afim de buscar um enquadramento e conseqüentemente uma maior remuneração.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Inaldo da Paixão Santos; **Introdução à Contabilidade**. 3ª edição, São Paulo, Saraiva 2009.

ÁVILA, Carlos Alberto de; **Gestão Contábil para contadores e não contadores**. Livro digital, 2ª edição, Curitiba, Ibepe, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto; **Recursos Humanos: o capital humano nas organizações, 9ª edição atualizada**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho; **Pesquisa em ciências sociais aplicadas. Métodos e Técnicas**, São Paulo, Pearson, 2004.

DECRETO-LEI Nº 9.295, de 27 de maio de 1946, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9295.htm acessado em 05 de novembro 2013.

GUERRA, Luciano; **Contabilidade Descomplicada: 2ª Edição**, São Paulo, Saraiva 2010.

HASTINGS, David F; **Bases da contabilidade: uma discussão introdutória**, São Paulo, Saraiva 2010.

IBGE, Instituto Brasileiro de Pesquisas Geográficas, **Cadastro Central de Empresas**, Rio de Janeiro, IBGE, 2013. Acervo eletrônico disponível em <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv64178.pdf> acessado em 04 de novembro 2013.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; **Teoria da Contabilidade**, São Paulo, Atlas, 2004.

LEI Nº 12249, de 11 de julho de 2010, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112249.htm.

MARION, José Carlos; **Contabilidade Empresarial, 16ª edição**, São Paulo Atlas, 2012.

MARION, José Carlos; **Contabilidade Básica**, São Paulo, Atlas, 2008.

MARION, José Carlos; **Contabilidade Empresarial**, São Paulo, Atlas, 2003.

MARION, José Carlos; **O Ensino da Contabilidade, 2ª edição**, São Paulo, Atlas, 2001.

MULLER, Aderbal Nicolas; **Contabilidade Básica, fundamentos essenciais**, São Paulo, Pearson, 2009.

OLIVEIRA, Luís Matins de; HERNANDEZ, José Peres Junior; SILVA, Carlos Alberto dos

Santos, **Controladoria Estratégica, 8ª Edição**, São Paulo, Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clóvis Luís; BERTOLUCCI, Ricardo Galinari; **Gerenciamento do Risco Corporativo em Controladoria**, São Paulo, Cengage Learning, 2009.

RESOLUÇÃO CNE/CES 10, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2004 do Ministério da Educação
Disponível em http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf acessado 25 de maio 2013.

SÁ, Antônio Lopes de; **Teoria da Contabilidade: 5ª Edição**, São Paulo, Atlas, 2010

SANTOS, José Luiz dos; SCHMIDT, Paulo; MACHADO, Nilson Perinazzo. **Fundamentos da Teoria da Contabilidade**. Livro digital, vol. 6, São Paulo, Atlas, 2005.

TOIGO, Renato Francisco; **Fundamentos de contabilidade e escrituração**, Caxias do Sul, Educs, 2008.

APÊNDICE A – ROTEIRO COLETA DADOS PESQUISA DOCUMENTAL

1- Entrar no site: www.crcrs.org.br, banner empregos e oportunidades, ofertas de emprego, categoria Contadores.

2- Analisar nos anúncios das vagas:

- a) Cargo;
- b) Cidade de trabalho;
- c) Porte;
- d) Ramo;
- e) Tempo necessário de experiência;
- f) Necessidade de outro idioma;
- g) Nível hierárquico para a função;
- h) Benefícios;
- i) Outros requisitos;
- j) Salário.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PESQUISA DOCUMENTAL

1- Envio do convite para participar da pesquisa:

Gostaria de convidá-lo a contribuir com uma pesquisa acadêmica que visa identificar o perfil dos contadores exigido pelo mercado de trabalho segundo a vaga de emprego divulgada no site do CRC.

Em caso de resposta afirmativa o seguinte e-mail era encaminhado:

“Estou encaminhando o link da pesquisa: <https://docs.google.com/forms/d/...> São 14 questões, depois de respondido é só clicar em enviar. Obrigado.”

2- Formulário Google Docs desenvolvido pelo autor:

Favor considere as exigências para o candidato á vaga oferecida pela sua empresa no site do CRC-RS (14 questões - tempo estimado: 2 minutos)

*Resposta Obrigatória

1. O profissional contador candidato para a vaga oferecida irá atender empresas do ramo: *

Considere a maioria das empresas que o profissional irá atender.

Comércio

Serviço

Indústria

Construção Civil

Terceiro Setor

Outro:

2. O profissional contador candidato para a vaga oferecida irá atender empresas com faturamento médio mensal de:

Considere a maioria das empresas que o profissional irá atender. (resposta não obrigatória)

Até 100 mil reais/mês

Até 500 mil reais/mês

Até 1 milhão reais/mês

Acima de 1 milhão reais/mês

Confidencial

3. Idade desejada do candidato: *

- Indiferente
- Até 20 anos
- De 20 a 27 anos
- De 27 a 35 anos
- Acima de 35 anos

4. Sexo desejado para o candidato: *

- Indiferente
- Masculino
- Feminino

5. Tempo de experiência desejável: *

- Não necessita
- Mínimo 6 meses
- Mínimo 1 ano
- Mínimo 3 anos
- Mínimo 5 anos

6. Registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC): *

- Indiferente
- Necessita
- Não necessita

7. Escolaridade desejada: *

- Técnico
- Graduação
- Pós-graduação

8. São necessários cursos ou treinamentos específicos de capacitação na área em questão?

Considerando participações em palestras, congressos, seminários, etc.

- Não é necessário
- Pelo menos 1
- No mínimo 3
- No mínimo 5
- Mais do que 5

Outro:

9. O candidato precisa saber outro idioma? *

- Indiferente
- Conhecimento básico Inglês
- Conhecimento básico espanhol
- Conhecimento intermediário Inglês
- Conhecimento intermediário espanhol
- Conhecimento avançado Inglês
- Conhecimento avançado espanhol

Outro:

10. Remuneração oferecida para o cargo em questão:

(resposta não obrigatória)

- Até R\$ 1.000,00
- De R\$ 1.000,00 à R\$ 2.000,00
- De R\$ 2.000,00 à R\$ 4.000,00
- De R\$ 4.000,00 à R\$ 6.000,00
- Acima de R\$ 6.000,00

11. Nível hierárquico das atividades: *

- Auxiliar
- Assistente
- Gerência/supervisão
- Estratégico

12. Conhecimentos avançados em: *

Marque quantos itens julgar necessário.

- Contabilidade societária
- Contabilidade pública
- Contabilidade internacional
- Gerenciamento de custos
- Análise de balanços
- Auditoria
- Perícia

- Legislação fiscal
- Legislação tributária
- Legislação trabalhista
- SPED
- Mercado financeiro
- Outro:

13. O que em sua opinião seriam características essenciais ao perfil do profissional da contabilidade?

Marque até 5 itens (resposta não obrigatória).

- Trabalho em equipe
- Trabalhar sobre pressão
- Facilidade de comunicação
- Espírito de liderança
- Visão sistêmica
- Flexibilidade
- Dinamismo
- Auto didata
- Iniciativa
- Organização
- Comprometimento
- Outro:

14. No seu ponto de vista qual é o principal problema ou dificuldade encontrada na contratação de profissionais da área contábil?