
“Guarda-Livros” ou “Parceiros de Negócios”? Uma Análise do Perfil Profissional Requerido pelo Mercado de Trabalho para Contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA)

Charline Barbosa Pires ¹

Ernani Ott ²

Claudio Damacena ³

• Artigo recebido em: 12/11/2008 • Artigo aceito em: 09/07/2009 •• Segunda versão aceita em: 21/08/2009

Resumo

Este estudo analisa o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). Técnicas de Estatística Descritiva Bivariada e Multivariada são utilizadas na análise de 939 ofertas de emprego coletadas no período de janeiro a setembro de 2007 no jornal *Zero Hora* e no *site* de recolocação profissional *Manager*. A análise dos dados revela a procura por profissionais com um amplo conjunto de competências, mas aponta que a demanda por candidatos que possuem experiência profissional prévia e conhecimentos relacionados à “Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária” é elevada, sendo este grupo de competências identificado como o mais valorizado pelos empregadores. Conclui-se que na região estudada predomina a ideia de contador como um profissional técnico, fazendo com que seja procurado para desempenhar funções mais próximas daquelas que caracterizam o “guarda-livros” e não o “parceiro de negócios”, descrito na literatura.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Contadores; Profissão Contábil.

¹ Mestre em Ciências Contábeis e professora da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, RS. Endereço: Av. Unisinos, 950, Cristo Rei, São Leopoldo, RS. CEP 93022-000. E-mail: charline.pires@gmail.com.

² Doutor em Ciências Contábeis e professor do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, RS. Endereço: Rua Felicíssimo de Azevedo, 340, Ap. 305, São João, Porto Alegre, RS. CEP 90540-110. E-mail: ernani@unisinos.br.

³ Doutor em Administração e professor do Programa de Mestrado e Doutorado em Administração da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, RS. Endereço: Av. Unisinos, 950, Cristo Rei, São Leopoldo, RS. CEP 93022-000. E-mail: damacena.claudio@gmail.com

Nota: este artigo foi aceito pela Editora Científica Jacqueline Veneroso Alves Cunha e passou por uma avaliação *double blind review*.

“Book-Keepers” or “Business Partners”? Analysis of the Profile of Accountants Required by the Job Market in the Metropolitan Region of Porto Alegre

Abstract

This paper analyses the profile of accountants required by the job market in the Metropolitan Region of Porto Alegre (RMPA - Região Metropolitana de Porto Alegre). Bivariate and Multivariate Descriptive Statistics techniques are used to analyze 939 public job offers collected during the period from January to September 2007 in *Zero Hora* newspaper and on a professional re-placement site called Manager. Analysis of job offers shows a search for professionals with a broad set of competencies, but indicates that there is a high demand for candidates with prior professional experiences and knowledge involving “Financial Accountancy, Company Law and Tax Law”, and this group of competencies is identified as the one most valued by the employers. It is concluded that the idea predominates in the region that accountants are technical professionals sought after to perform functions that are closer to the one characterized as “book-keeper”, and not the “business partner” described in the literature.

Keywords: Job Market; Accountants; Accountancy as a Profession.

1. Introdução

O desenvolvimento da Contabilidade mantém uma estreita relação com as mudanças ocorridas no ambiente, repercutindo assim nas organizações; para satisfazer às necessidades dos usuários, o contador deve acompanhar esta evolução, desenvolvendo competências que lhe permitam desempenhar suas atividades de maneira adequada, atendendo às expectativas daqueles que demandam seus serviços.

Dada esta nova realidade, diversas discussões têm sido realizadas acerca dos desafios enfrentados pelo contador no cenário atual, bem como em relação aos conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam um contador competente e competitivo. Embora a crescente complexidade do ambiente operacional das organizações leve a crer que haja uma demanda por um profissional contábil proativo, com perfil gerencial e capaz de atuar ativamente no processo de gestão, as opiniões sobre quais devem ser as suas competências não são unânimes.

A percepção de autores como Siegel e Kulesza (1996), Siegel, Kulesza e Sorensen (1997), Zarowin (1997), Bolt-Lee e Foster (2003), Holtzman (2004) e Sharman (2007), entre outros, acerca da tendência de que o mercado de trabalho, neste novo ambiente de negócios, demande um profissional capaz de auxiliar na gestão das organizações, não apenas processando informações que serão utilizadas pelos gestores, mas também as analisando e participando do processo decisório, são corroboradas pelos resultados de pesquisas empíricas realizadas, entre outros, por Porter e Carr (1999), Brussolo (2002), Evangelista (2005), Cardoso (2006) e Guimarães (2006).

Pesquisas como de Coelho (2000), Silva (2003), Cardoso, Souza e Almeida (2006) e Almeida e Favarin (2007), por outro lado, evidenciam uma predominância de atividades ligadas à contabilidade financeira e fiscal, o que sugere que os conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas ao desempenho de atividades voltadas ao atendimento das exigências legais ainda são as mais requeridas pelas organizações.

Os resultados das pesquisas apontam em direções opostas, revelando uma falta de consenso sobre as expectativas do mercado de trabalho em relação aos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas do contador, fato que motivou a realização deste estudo empírico, determinando-se como objetivo geral: identificar o perfil do profissional contábil requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre, expresso nas ofertas públicas de anúncios de emprego.

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

Espera-se que os resultados apurados contribuam para o entendimento das expectativas do mercado de trabalho, oferecendo subsídios para que sejam empreendidas ações pelos profissionais que atuam, ou que pretendem atuar na área contábil, no sentido de buscar meios de desenvolver e

aprimorar as competências requeridas pelos empregadores potenciais.

As constatações desta pesquisa também podem subsidiar decisões em Instituições de Ensino Superior (IES) com relação: (a) à introdução de ajustes necessários na grade curricular, visando à adequação à realidade do mercado, melhorando, assim, a qualidade dos cursos ofertados; (b) à oferta de cursos de especialização e extensão focados em certas áreas de conhecimento; e (c) ao desenvolvimento de cursos específicos com a finalidade de suprir a carência de profissionais especializados em determinados nichos do mercado.

Além disso, acredita-se que os resultados apresentados possam ser um indicativo da forma como a profissão e o profissional contábil são percebidos pelo mercado de trabalho na região foco deste estudo, indicando a necessidade, ou não, de ações que permitam que a profissão alcance um novo patamar e que os contadores sejam vistos como elementos-chave na gestão das organizações, ou seja, que passem a atuar como “parceiros de negócios” e não como “guarda-livros”, desempenhando atividades que agreguem valor.

2. As Competências do Profissional Contábil e o Novo Ambiente de Negócios

Ao abordar o perfil dos contadores em um cenário em que são substituídos pelos sistemas contábeis na realização das atividades de caráter mais operacional, Zarowin (1997) assinala que é preciso que estes assumam um novo papel – de parceiros de negócios e agentes de mudança –, o que requer que sejam capazes de: (a) desenvolver habilidades de um facilitador, pois, para atuarem efetivamente como agentes de mudança, eles devem possuir características de persuasão e de facilitador, apresentando as informações de forma a convencer que as modificações não são apenas boas, mas necessárias; (b) ser um profissional do conhecimento, disponibilizando informações capazes de atender as necessidades informacionais de todos os departamentos da organização; e (c) ser preditivo, utilizando as informações de ontem como um guia para o amanhã, deixando de se concentrar no que já passou para começar a olhar para o futuro.

Entretanto, Zarowin (1997) destaca que, para que o profissional possa

dedicar o seu tempo ao pensamento e à análise de informações, necessários para desempenhar o papel de parceiro de negócios e agente de mudança, é preciso que as atividades operacionais sejam retiradas de sua responsabilidade e transferidas para os sistemas de informações.

Mohamed e Lashine (2003) também concordam que a forma de atuação do contador tem sofrido alterações nos últimos tempos, decorrentes de fatores como a globalização e as inovações em tecnologia da informação, o que acabou levando os profissionais interessados em sobreviver no “mercado global” a desenvolver constantemente suas competências e a adquirir novas habilidades e conhecimentos. Na opinião dos autores, os atributos requeridos pelo “mercado global” e que, portanto, devem ser adquiridos e desenvolvidos pelos profissionais que atuam na área contábil, compreendem: (a) habilidades de comunicação; (b) habilidades computacionais; (c) habilidades analíticas; (d) habilidades intelectuais; (e) habilidades multidisciplinares e interdisciplinares; (f) conhecimentos de assuntos globais; (g) qualidades pessoais; e (h) pensamento crítico.

Andrade (2003), ao analisar as características do ambiente administrativo moderno, caracterizado pela globalização, pelo alto desenvolvimento tecnológico e pela desnacionalização da economia, bem como os impactos desta nova realidade na forma de atuação das organizações, observa que se faz necessária uma maior agilidade na apresentação das informações e no processo de tomada de decisão. Neste contexto, o autor elenca uma série de competências que devem ser desenvolvidas pelos profissionais contábeis, a fim de que elas sejam capazes de atender à demanda crescente por qualidade intelectual, entre as quais se destacam a atitude proativa e participativa; capacidade de trabalhar em equipe; domínio do ambiente de alta tecnologia, entre outras.

Siegel e Kulesza (1996) ressaltam a importância de habilidades de comunicação e interpessoais, além de um bom entendimento de todas as fases do negócio e da visão sistêmica. Os autores explicam que o ambiente de trabalho atual requer que os profissionais contábeis trabalhem com equipes multifuncionais, em que, contribuindo com a perspectiva financeira, devem ser capazes de compreender e explicar os impactos das atividades de *marketing*, engenharia e produção na situação econômico-financeira da organização. Bolt-Lee e Foster (2003) também afirmam que apenas o co-

nhcimento técnico já não é suficiente, e o novo profissional deve prover informações relacionadas às áreas de *marketing*, administração, estratégia global e tecnologia da informação.

Franco (1999, p. 82) menciona que “além dos conhecimentos técnicos essenciais, o contador da atualidade precisa também desenvolver habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e à administração, criando um balanceamento entre a formação teórica e a experiência prática”.

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

Nos últimos anos, vêm sendo realizados diversos estudos empíricos que têm como tema o perfil do profissional contábil, envolvendo profissionais, educadores e empregadores.

Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) realizaram pesquisa com 800 Contadores Públicos e outros profissionais da área contábil nos Estados Unidos. Solicitaram que os respondentes nomeassem e ordenassem por ordem de importância as atividades e responsabilidades que eles acreditavam que seus empregadores iriam valorizar nos próximos anos. O resultado foi uma variedade de tarefas, muitas das quais inexistentes alguns anos atrás, que envolviam, entre outras: (a) determinação da lucratividade do cliente e do produto; (b) melhoria de processos; (c) avaliação de desempenho; (d) planejamento estratégico de longo prazo; (e) sistemas de computação e operações, etc. Os resultados da pesquisa evidenciam a expansão do campo de atuação do profissional contábil e a necessidade do desenvolvimento de um novo conjunto de conhecimentos e habilidades que o habilite a desempenhar as novas atividades identificadas pelos pesquisados;

Porter e Carr (1999) pesquisaram o processo de desenvolvimento, modificação e implementação de um novo programa de contabilidade em uma universidade da Nova Zelândia. Os autores relatam que, em uma das

etapas do processo de elaboração de currículo, foi realizada uma pesquisa com os *stakeholders* do programa, a fim de averiguar os atributos, habilidades e conhecimentos que eles consideravam importantes para o profissional contábil. A pesquisa envolveu a realização de entrevistas, questionários e discussão com 16 grupos identificados de *stakeholders* do ensino contábil; e os resultados apontam que, além dos conhecimentos técnicos requeridos pelo órgão que regula a profissão contábil na Nova Zelândia, os profissionais devem desenvolver competências relacionadas à TI, administração de empresas; habilidades interpessoais e de comunicação; habilidade de pensar crítica e analiticamente, etc.;

Albrecht e Sack (2000), em uma pesquisa com profissionais e educadores da área contábil, identificaram a necessidade do desenvolvimento de conhecimentos mais amplos do que aqueles relacionados à contabilidade tributária e fiscal. Quando perguntados sobre quais seriam as atividades que os graduados em contabilidade estariam realizando no futuro, os profissionais contábeis indicaram que os serviços mais demandados seriam, nesta ordem: (1) Análise Financeira; (2) Planejamento Financeiro; (3) Elaboração de Demonstrações Contábeis; (4) Consultoria Estratégica; e (5) Consultoria de Sistemas. Os educadores, por outro lado, acreditavam que os serviços de auditoria seriam os mais demandados. Os autores também procuraram conhecer a opinião dos profissionais e dos educadores sobre a demanda por determinados tipos de atividades ligadas à Contabilidade. Ambos concordaram que se manteria a demanda por atividades relacionadas à auditoria interna tradicional, contabilidade/finanças corporativas, contabilidade tributária e serviços de auditoria e que novas oportunidades de trabalho surgiriam nas atividades de planejamento estratégico e consultoria;

Coelho (2000) procurou identificar os conhecimentos mais requeridos aos profissionais contábeis no município do Rio de Janeiro. Ele analisou as respostas de 63 questionários enviados às empresas e 387 anúncios com ofertas de emprego publicadas em jornais de grande circulação no município, de janeiro a dezembro de 1999. Os resultados revelaram que as principais atribuições do profissional contábil estavam relacionadas às rotinas e práticas gerais de contabilidade, finanças e custos (32%) e à legislação fiscal e tributária (25%). As atividades mais realizadas eram: (a) análise de balanços e análise do comportamento de despesas e receitas (85%); e (b) planeja-

mento tributário e elaboração de cálculos, análises e interpretação de amostras aleatórias ou probabilísticas (67%). No que diz respeito às características pessoais, o autor identificou que os atributos principais do profissional contábil, na opinião dos respondentes, eram: (a) ética profissional (82%); (b) iniciativa (79%); e (c) organização (78%). Ao analisar as ofertas de emprego, Coelho (2000) verificou que o principal conhecimento exigido dizia respeito à legislação fiscal e tributária (35%), seguido por conhecimentos em contabilidade geral (20%), finanças (16%) e custos (11%). Além disso, os profissionais deveriam possuir conhecimento em informática e idiomas, principalmente em inglês.

Brussolo (2002) levou em consideração a existência de uma relação entre as habilidades exigidas do profissional e o cargo hierárquico ocupado. Na análise de 1.950 anúncios de empregos publicados em jornais e em *sites* de recolocação profissional e revistas especializadas em administração de carreira, no período de janeiro a outubro de 2001, o autor identificou que, quanto maior o nível hierárquico, maior é a exigência por habilidades gerenciais. Observou, também, que, enquanto os conhecimentos em informática e experiência anterior eram exigidos para todos os níveis hierárquicos, conhecimentos sobre direito, legislação, contabilidade societária e tributária eram exigidos em 99,3% das ofertas pesquisadas para os cargos de nível auxiliar, e em 98,7% das oportunidades de emprego para o nível técnico, cujo percentual decrescia com o aumento do nível hierárquico. Já os conhecimentos relacionados à gestão empresarial, normas internacionais, economia, administração, finanças e idiomas eram mais solicitados aos profissionais que pretendiam ocupar cargos de gerência;

Silva (2003, p. 208) analisou 2.400 ofertas de emprego para contadores da cidade de São Paulo, publicadas em jornais e *sites* de recolocação no período de janeiro a dezembro de 2002. Identificou que “(...) o mercado de trabalho busca profissionais qualificados e não simplesmente diplomados (...)”. Constatou que o domínio das habilidades técnicas tem sido mais requerido que as habilidades humanas (trabalhar em equipes) e conceituais (de resolver problemas e de pensar analiticamente), mas acredita que este perfil começa a sofrer alterações e a tendência é de que, cada vez mais, a atuação contábil se integre com as demais áreas de conhecimento, como administração, direito, etc., e o contador passe a uma condição de estra-

tegrista, mais preocupado com questões gerenciais e menos com questões fiscais e de escrituração;

Evangelista (2005) analisou as respostas de 77 questionários sobre o perfil do profissional contábil desejado pelas grandes empresas localizadas na cidade de São Paulo. Com relação às competências requeridas, o autor identificou que se espera, principalmente, que o contador seja capaz de: (a) ser flexível, adaptando-se com facilidade às mudanças implementadas; (b) disseminar seus conhecimentos, compartilhando-os com os demais colegas de trabalho; (c) relacionar-se bem com as pessoas e as demais áreas organizacionais; (d) saber organizar o seu trabalho e o da sua equipe; (e) trabalhar com números (habilidade de cálculo e de interpretações); (f) buscar solução para os problemas empresariais por meio do emprego de métodos quantitativos; (g) ser um profissional ético; e (h) ser criativo em suas funções. Portanto, as demandas do mercado de trabalho ultrapassam os conhecimentos relacionados à contabilidade financeira e tributária, os quais devem ser complementados por conhecimentos e habilidades que possibilitem o desempenho de atividades voltadas à gestão das empresas;

Cardoso (2006) elaborou a "Estrutura de Competências Genérica para o Contador", com base na análise das respostas de questionários respondidos por 159 contadores brasileiros. A estrutura contempla: (a) competências específicas: são os conhecimentos técnicos requeridos aos contadores e estão relacionadas à contabilidade e às finanças, bem como ao domínio da parte legal e de ferramentas de controle; (b) competências de conduta e de administração: compreendem as competências em comunicação, estratégia, empreendimento, integridade e confiança; (c) competências de gerenciamento da informação: estão ligadas à capacidade de gerenciar informações, ao conhecimento das técnicas de gestão, e à habilidade de negociar e de realizar acordos entre as áreas envolvidas com sistemas de informações e mensuração; e (d) competências de comunicação: contemplam as competências de ouvir eficazmente, comunicar-se e trabalhar em equipe;

Guimarães (2006) analisou 4.107 ofertas de emprego publicadas em jornais e em *sites* de recolocação profissional, visando a identificar o perfil do contador requerido pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo - RMSP. Constatou que o mercado tem procurado profissionais capazes de atuar na gestão das organizações e que acompanhem, em

termos de qualificação, o dinamismo das mudanças ocorridas no cenário macroeconômico;

Cardoso, Souza e Almeida (2006) apuraram em sua pesquisa que as atividades e, por consequência, a demanda por profissionais com conhecimentos relacionados à contabilidade societária e fiscal, ainda predominam. Segundo os autores, apesar de a literatura sugerir uma maior participação do profissional contábil no processo decisório, ainda existe uma falta de autonomia e autoridade dos contadores. A pesquisa realizada com contadores das 150 melhores empresas para se trabalhar, conforme classificação da revista *Você S.A.*, publicada pela Editora Abril em 2004, revelou a presença de apenas um profissional contábil no nível de diretoria, predominando a ocupação de cargos de gerência (62,3%) e de supervisão/coordenação (36,4%). Além disso, a pesquisa demonstrou que as atividades executadas com maior intensidade eram: elaboração de relatórios gerenciais (81,8%), planejamento tributário (66,2%), processo operacional e contabilidade societária (59,7%), elaboração e acompanhamento de orçamento (44,2%) e procedimentos fiscais (42,9%). Na percepção dos próprios contadores, apenas algumas habilidades pessoais reveladas refletem aquelas mais apontadas na literatura, entre elas a liderança (63,6%) e a flexibilidade para mudanças (58,4%), enquanto outras, igualmente importantes para o novo perfil idealizado, como relacionamento interpessoal (32,5%), capacidade de inovação (23,4%) e poder de persuasão e convencimento (11,7%), apresentam baixa incidência. Tal fato poderia ser explicado, segundo os autores, pela baixa participação dos contadores na gestão da organização, seja elaborando o planejamento estratégico, seja assessorando as demais áreas organizacionais;

O estudo realizado por Almeida e Favarin (2007) em 60 empresas da Região Metropolitana de Campinas identificou as áreas de conhecimento consideradas importantes pelos empregadores, na seguinte ordem: conhecimentos de legislação fiscal e tributária, conhecimentos de Normas Brasileiras de Contabilidade, conhecimentos de Normas Internacionais de Contabilidade, conhecimento na elaboração de relatórios contábeis, capacidade de se manter atualizado na sua área de atuação e capacidade de trabalhar com equipes multidisciplinares.

A tendência apontada pela literatura, de que a profissão contábil tem evoluído para outro patamar, no qual o contador passa a desempenhar

funções que envolvem sua participação efetiva no processo de gestão, atuando, portanto, como “parceiro de negócios”, é confirmada por estudos empíricos desenvolvidos tanto no exterior, ainda na década de 1990 (SIEGEL; KULESZA; SORENSEN, 1997; PORTER, CARR, 1999; ALBRECHT; SACK, 2000), quanto por pesquisas desenvolvidas no Brasil, principalmente do estado de São Paulo (BRUSSOLO, 2002, EVANGELISTA, 2005; GUIMARÃES, 2006).

Observa-se, contudo, que não há uma unanimidade sobre quais deveriam ser as qualificações necessárias para o contador desempenhar suas atividades no “novo ambiente de negócios” (ZAROWIN, 1997; MOHAMED, LASHINE, 2003, entre outros), uma vez que, enquanto algumas pesquisas sinalizam que o profissional contábil deve desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados à gestão das organizações, outras evidenciam uma realidade diferente, qual seja, a predominância das atividades relacionadas à contabilidade financeira e tributária.

É o caso dos estudos de Coelho (2000), Silva (2003), Cardoso, Souza e Almeida (2006) e Almeida e Favarin (2007), que identificaram uma procura por profissionais capazes de desempenhar funções cujo perfil é mais técnico do que gerencial, ou seja, mais próximo das atividades realizadas por um “guarda-livros” do que por um “parceiro de negócio”, não obstante a literatura sugerir que há espaço para um “novo contador”, mais participativo e atuante no processo de gestão.

3. Procedimentos Metodológicos

3.1. Classificação da Pesquisa

Em função dos objetivos deste estudo e com base em Silva e Menezes (2001), pode-se classificar esta pesquisa como: (a) aplicada, pois objetiva identificar as habilidades e conhecimentos requeridos pelo mercado de trabalho, que permitam determinar o perfil do profissional de contabilidade; (b) quantitativa, uma vez que as qualificações do profissional de contabilidade contidas nas ofertas públicas de emprego coletadas em jornais e *sites* de recolocação são tratadas mediante o uso de métodos estatísticos que permitem identificar em que medida as competências são priorizadas; (c) descritiva, porquanto descreve as exigências do mercado de trabalho para

os profissionais de contabilidade na RMPA, por meio da análise da demanda (anúncios de emprego destinados aos profissionais que pretendem atuar em empresas); e (d) documental, porque tem como insumo os anúncios de emprego para profissionais de Contabilidade coletados nos jornais e *sites* de empresas de recolocação.

3.2. População e Amostra

A população desta pesquisa é composta pelas ofertas públicas de emprego, destinadas aos estudantes ou formados em Ciências Contábeis na RMPA e expressas no jornal *Zero Hora* e no *site* de recolocação profissional *Manager* (<www.manager.com.br>.), durante o período de janeiro até setembro de 2007. Não foram identificados estudos que tivessem avaliado as características do mercado de trabalho nessa região.

Optou-se pelo jornal *Zero Hora*, porque, entre os jornais que possuem a seção “Caderno de Empregos”, este é o de maior circulação no Estado do Rio Grande do Sul e publica o maior volume de ofertas de emprego. A escolha do *site* da empresa *Manager*, especializada em recolocação profissional, ocorreu em função de esta ser a fonte de pesquisa de outros estudos realizados anteriormente sobre o mercado de trabalho para o profissional contábil (BRUSSOLO, 2002; GUIMARÃES, 2006), permitindo comparações entre os resultados dos estudos.

Considerando-se a possibilidade de um fluxo menor de vagas durante os três primeiros meses do ano, em função do período de férias, a coleta de dados foi realizada durante nove meses, de 1º de janeiro de 2007 até 30 de setembro de 2007, visando a um equilíbrio no número de ofertas. Foram consideradas apenas as vagas oferecidas pelas empresas, exclusivamente ou não, àqueles que cursam ou que concluíram o curso de graduação em Ciências Contábeis; ficando fora da coleta as ofertas de emprego para os Técnicos em Contabilidade e as vagas destinadas a profissionais autônomos, empresários de contabilidade, professores universitários e funcionários públicos. Desta forma, a população da pesquisa é composta por 1.106 anúncios de emprego, dos quais 642 (58%) são oriundos do *site* de recolocação profissional *Manager* e 464 (42%) do jornal *Zero Hora*.

Para a análise interessavam as ofertas que apresentassem pelo menos

uma competência requerida, ou seja, que exigissem no mínimo uma competência como pré-requisito para a ocupação da vaga. Por isso, optou-se pela filtragem dos dados, e a população foi reduzida em aproximadamente 15%, ficando a amostra do estudo composta por um total de 939 anúncios, 492 (52,4%) extraídos do *site* e 447 (47,6%) do jornal (Tabela 1).

Tabela 1 - Composição da amostra por fonte

Fonte	Nº. de Anúncios Coletados	Total de Anúncios que Compõem a amostra	Diferença %
<i>Manager</i>	642	492	-23,4
<i>Zero Hora</i>	464	447	-3,8
Total	1.106	939	-15,1

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do *Zero Hora* e *Manager*.

3.3 Coleta e Tratamento dos Dados

Os dados foram coletados e tabulados utilizando-se um instrumento de pesquisa elaborado a partir do modelo apresentado em Guimarães (2006). O instrumento reúne informações relacionadas: (a) à fonte; (b) ao tipo de cargo ofertado (se exclusivo para contadores ou não); (c) ao nível hierárquico da vaga (auxiliar, chefia ou gerência); (d) à descrição do cargo; (e) às características gerais da empresa (nome, ramo de atividade, porte e origem); (f) aos conhecimentos, habilidades e atitudes solicitados pelo empregador; e (g) ao tempo mínimo de experiência profissional requerida.

Devido ao volume de dados obtidos e das informações necessárias para a consecução dos objetivos propostos neste estudo, utilizou-se o *software Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versão 15.0, além de técnicas de Estatística Descritiva Bivariada e Multivariada para o tratamento e a análise dos dados. As principais etapas foram:

- a) identificação dos grupos de competências requeridas: as competências demandadas pelo mercado de trabalho foram apuradas a partir da reunião dos 126 conhecimentos, habilidades e atitudes identificadas durante a coleta de dados em grandes grupos denominados Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária, Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial, Normas Contábeis Internacionais, Tecnologia da Informação, Administração, Economia e Finanças, Auditoria, Recursos Humanos, Idiomas Estrangeiros,

Habilidades e Atitudes e Conhecimentos Diversos. Com relação à experiência profissional, foram coletadas informações relacionadas à exigência e ao tempo mínimo de experiência requerida pelo empregador;

- b) análise dos grupos de competências requeridas: na análise das competências requeridas pelo mercado de trabalho foram verificadas as frequências absolutas e relativas dos conhecimentos, habilidades e atitudes mencionados nos anúncios, classificados em cada um dos grandes grupos definidos. A exigência de cada bloco de competências foi analisada em função das variáveis: Fonte, Tipo de Cargo, Nível Hierárquico, Ramo, Porte e Origem da Empresa, sendo que para identificação de diferenças entre os níveis de exigência em decorrência das mesmas realizou-se o teste das médias das frequências de cada grupo. Para tanto, utilizou-se o Teste T, que examina a existência de diferenças significativas entre as médias de dois grupos de respondentes e o Teste ANOVA, que avalia a diferença estatística entre as médias de três grupos ou mais (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005);
- c) definição e análise dos *rankings* de prioridades: para a elaboração do *ranking* de prioridades do mercado de trabalho, considerou-se a frequência total dos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas, constituindo a primeira prioridade o grupo de competências que apresentasse a maior frequência e, assim, por diante.

Após a ordenação das competências, o *ranking* foi analisado com a finalidade de identificar a existência de diferenças significativas entre as ordenações. Para tanto, calculou-se o Coeficiente T de Correlação Posto-Ordem de Kendall, que indica a associação ou correlação existente entre conjuntos de postos (*rankings*), e o Coeficiente de Concordância W de Kendall, que expressa o grau de associação entre mais de dois conjuntos de postos (SIEGEL; CASTELLAN JR., 2006), conforme apresentado no Quadro 1. Um coeficiente alto ou significativo indica a existência de certa concordância entre a ordenação dos objetos em estudo, sem, contudo, significar que elas estão corretas, uma vez que o critério adotado para a ordenação pode conter equívocos, sendo esta, portanto, uma limitação do teste adotado (SIEGEL; CASTELLAN JR., 2006).

Quadro 1 - Aplicação do Teste Kendall

Rankings analisados	Coefficiente T de Kendall	Coefficiente W de Kendall
Prioridades do mercado de trabalho em função da variável:		
Fonte	X	
Tipo de Cargo	X	
Nível Hierárquico		X
Origem da Empresa		X

Fonte: Elaborado pelos autores.

4. Análise dos Resultados

As características gerais do mercado de trabalho foram analisadas em função: (a) do porte; (b) do ramo de atividade; (c) da origem da empresa; (d) da quantidade de ofertas para cada nível hierárquico; e (e) da concorrência (identificada pela comparação entre vagas destinadas exclusivamente para contadores e vagas disponíveis também para profissionais de outras áreas). Considerando-se que uma quantidade significativa de anúncios não permitia a identificação do porte (60,4%), do ramo de atividade (64,3%) ou da origem (76,2%) da empresa que ofertava a vaga, excluiu-se desta análise os anúncios que apresentavam as alternativas “não mencionado”, para porte e origem, e “outros”, para ramo de atividade. Dos 384 (40,6%) anúncios em que se identificou o porte das empresas, 200 (52,1%) se referiam a empresas de grande porte, 148 (38,8%) de médio e 35 (9,1%) a empresas de pequeno porte.

Com relação ao ramo de atividade, das 346 (35,7%) ofertas de emprego que o evidenciavam, a maior quantidade de vagas era ofertada pela indústria (40,9%), seguida do ramo de serviços (35,8%), comércio (14,2%) e financeiro (9,2%). Quanto à origem das empresas, das 231 (23,8%) ofertas que permitiam a sua identificação, 79,7% eram nacionais e 20,3% multinacionais. Observa-se, portanto, uma predominância de empresas de grande porte, do ramo da indústria e de origem nacional.

Grande parte das vagas ofertadas é destinada aos níveis auxiliares (77,4%), seguidas pelas ofertas que buscam profissionais para ocupar cargos de gerência (14,9%) e de chefia (7,7%). Além disso, apenas 202 (21,5%)

vagas ofertadas pelo mercado de trabalho são disponibilizadas exclusivamente para profissionais contábeis, dos quais 143 (19,7%) para o nível de auxiliar, 18 (25%) para o de chefia e 41 (29,3%) para o de gerência, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 - Número de vagas ofertadas versus Número de vagas exclusivas para profissional contábil por nível hierárquico

Nível Hierárquico	Total de Vagas Ofertadas	Total de Vagas Exclusivas para Contadores	% de Vagas Exclusivas para Contadores
Auxiliar	727	143	19,7
Chefia	72	18	25,0
Gerência	140	41	29,3
Total	939	202	21,5

Fonte: Elaborada pelos autores.

Uma parcela significativa de vagas disponíveis para todos os níveis hierárquicos é disputada entre contadores e profissionais de outras áreas, principalmente com os formados em Ciências Atuariais (55,7%), Administração (23,9%) e Economia (14,0%).

Os resultados encontrados são coerentes com o exposto por Sauser (2000) e Parker (2001), que afirmam que o nível de concorrência do mercado de trabalho para os contadores é elevado devido ao fato de que muitas das novas oportunidades de emprego a eles disponibilizadas são ofertadas também aos profissionais de outras áreas, uma vez que não demandam conhecimentos relacionados diretamente à contabilidade financeira.

4.1 Análise Preliminar das Ofertas Públicas de Emprego

Durante a coleta de dados foram identificados 126 conhecimentos, habilidades e atitudes, além da experiência profissional, que foram agrupados em 10 grandes blocos de competências requeridas pelo mercado: (1) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária; (2) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; (3) Normas Contábeis Internacionais; (4) Tecnologia da Informação; (5) Administração, Economia e Finanças; (6) Auditoria; (7) Recursos Humanos; (8) Idiomas Estrangeiros; (9) Habilidade e Atitudes; e (10) Conhecimentos Diversos. A estes se soma a Experiência Profissional.

Após a definição destes grupos, apuraram-se as médias das somas das frequências dos itens que compõem cada um deles e a média do tempo mínimo de experiência profissional exigida. Para a verificação das diferenças entre os níveis de exigência de cada grupo em função das variáveis de classificação foram realizados Testes T e ANOVA (Tabela 3). O Teste T foi utilizado para a comparação das médias quando a variável de classificação apresentava apenas dois grupos distintos (Fontes e Tipo de Cargo) e o Teste ANOVA para aquelas compostas por mais de dois grupos (Nível Hierárquico; Ramo de Atividade; Porte e Origem da Empresa).

Tabela 3 - Competências e experiência profissional requeridas *versus* Variáveis independentes – Teste das Médias

Competências e Exp. Profissional Requeridas Variável Independente	Teste T (Sig.)		Teste ANOVA (Sig.)			
	Fonte	Tipo de Cargo	Nível Hierárquico	Ramo Atividade	Porte da Empresa	Origem da Empresa
Cont. Societária, Legislação Tributária e Fiscal	0,026(*)	0,320	0,001(*)	0,072	0,172	0,091
Cont. Gerencial e Gestão Empresarial	0,125	0,524	0,005(*)	0,350	0,187	0,007(*)
Normas Contábeis Internacionais	0,303	0,293	0,059(*)	0,652	0,547	0,685
Tecnologia da Informação	0,644	0,000(*)	0,562	0,825	0,992	0,837
Administração, Economia e Finanças	0,037(*)	0,004(*)	0,000(*)	0,090	0,342	0,732
Auditoria	0,026(*)	0,783	0,146	0,778	0,757	0,991
Recursos Humanos	0,086	0,199	0,332	0,178	0,715	0,473
Idiomas Estrangeiros	0,002(*)	0,017(*)	0,615	0,106	0,209	0,018(*)
Habilidades e Atitudes	0,521	0,248	0,047(*)	0,167	0,057	0,010(*)
Conhecimentos Diversos	0,001(*)	0,707	0,702	0,124	0,762	0,130
Experiência Profissional	0,857	0,003(*)	0,000(*)	0,000(*)	0,000(*)	0,005(*)

(*) Correlação significante a um nível de 0,05.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Percebe-se, a partir da Tabela 3, que existem diferenças em um nível de significância de 5% entre os níveis de exigência de alguns grupos de competências e do tempo médio de experiência profissional requerido em função das variáveis: Fonte, Tipo de Cargo, Nível Hierárquico e Origem da Empresa. Estas diferenças, discutidas no decorrer da análise dos resultados, apontam a necessidade de segregação da amostra em função das variáveis de classificação, para evitar distorções em virtude do impacto do tipo de fonte, tipo de cargo, nível hierárquico ou origem da empresa nos níveis de exigência de cada competência.

Entretanto, considerando-se que o objetivo do estudo é identificar e analisar as competências mais exigidas e valorizadas pelo mercado de trabalho, ou seja, verificar a ordem de importância das mesmas; examinaram-se, também, possíveis diferenças estatisticamente significantes entre os *rankings* de competências requeridas, sendo que a existência de diferenças entre as ordenações justifica a separação da amostra em grupos mais homogêneos.

As competências foram ordenadas em função da soma da frequência dos itens que compunham cada um dos grupos, sendo considerada mais importante aquela que apresenta maior frequência, e assim por diante. O T de Kendall foi calculado para comparar os *rankings* definidos em função da Fonte e do Tipo de Cargo, ao passo que o W de Kendall foi apurado para verificação das ordenações estabelecidas em decorrência das variáveis: Nível Hierárquico e Origem da Empresa (Tabela 4).

Tabela 4 - Coeficientes T e W de Kendall calculados para os *rankings* de competências requeridas

Rankings segregados por	Coeficiente T de Kendall	Coeficiente W de Kendall
Fonte	0,867(*)	-
Tipo de Cargo	0,833(*)	-
Nível Hierárquico	-	0,923(*)
Origem da Empresa	-	0,933(*)

(*) Correlação significativa a um nível de 0,01.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os coeficientes apresentados na Tabela 4 permitem verificar que, embora existam diferenças estatisticamente significativas entre os níveis de exigência de cada uma das competências, expressos pelas médias, não há diferença significativa na ordenação das mesmas, uma vez que os coefici-

entes calculados indicam uma alta correlação, significativa a um nível de 1%, entre os *rankings* comparados.

Por esta razão, optou-se pela análise conjunta das ofertas que compõem a amostra, ou seja, sem a segregação em função das variáveis independentes, realizando-se: (a) a análise das competências e do tempo de experiência profissional requeridas pelo mercado; e (b) a discussão do *ranking* de prioridades expressas nos anúncios.

4.2. Análise das Competências Requeridas pelo Mercado

A partir da soma das frequências de cada um dos conhecimentos, habilidades e atitudes agrupadas nos 10 grandes grupos que formam o conjunto de competências requeridas, foi possível estabelecer o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho para o profissional contábil, em cada nível hierárquico, como apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 - *Ranking* das competências requeridas pelo mercado por nível hierárquico

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

Fonte: Elaborada pelos autores.

Embora nas análises que seguem sejam feitas considerações sobre as prioridades de cada um dos níveis hierárquicos, o Coeficiente de Concor-
dância W de Kendall, calculado para comparação entre os *rankings* de
prioridades para os cargos de auxiliar, chefia e gerência, é de 0,923, como
já mencionado, indicando a existência de uma correlação entre os
ordenamentos a um nível de significância de 1%, ou seja, indicando que não
há diferenças estatisticamente significativas entre as prioridades expressas
nos anúncios das vagas destinadas a cada nível.

Por meio da Tabela 5 são identificados 10 grandes grupos de compe-
tências, além da exigência por experiência profissional prévia, dos quais
cinco apresentam frequências significativamente superiores aos demais.
Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária (1°); Habilidades
e Atitudes (2°); Tecnologia da Informação (3°); Contabilidade Gerencial e
Gestão Empresarial (4°); e Administração, Economia e Finanças (5°). São,
nesta ordem, as principais competências demandadas pelos empregadores,
que constituem, portanto, o foco das discussões realizadas.

Os conhecimentos relacionados à Contabilidade Societária, Legislação
Societária e Tributária constituem a primeira prioridade do mercado de
trabalho, independentemente do nível hierárquico. Pelo menos um conhe-
cimento classificado neste grupo é mencionado em 49,4% das vagas dispo-
níveis para os cargos auxiliares; 55,6% das ofertadas para o nível de chefia
e 49,3% das destinadas aos cargos gerenciais, indicando que a demanda por
profissionais capazes de atuar na área contábil/fiscal é elevada. Apesar de
três níveis hierárquicos priorizarem esse grupo, há diferenças nos conhe-
cimentos solicitados. Enquanto no nível auxiliar são requeridos conheci-
mentos ligados às Rotinas Contábeis (58,8%), Apuração de Impostos
(26,5%) e Rotinas Fiscais (22,3%), relacionados às atividades operacionais,
nos níveis de chefia e gerência são requeridos conhecimentos mais amplos,
uma vez que conhecimentos de Contabilidade, Legislação Tributária e
Fiscal são solicitados em 57,5% das ofertas destinadas aos cargos de chefia
e 50,7% para os cargos de nível gerencial e conhecimentos de Contabili-
dade e Legislação Societária são exigidos em 52,5% das vagas para chefia
e em 68,1% das ofertas para gerência.

A maior procura por profissionais com conhecimento de Contabilidade
Societária, Legislação Societária e Tributária também foi constatada por

Coelho (2000) e Silva (2003). O fato de esses conhecimentos terem sido identificados como prioritários em todos os níveis hierárquicos destoa das conclusões das pesquisas de Brussolo (2002) e Guimarães (2006), que verificaram uma menor exigência destes nas vagas destinadas aos cargos de chefia e gerência. Além disso, apesar da predominância desse grupo de conhecimento, chama a atenção o fato de que a maioria das ofertas de emprego analisadas é destinada tanto aos profissionais contábeis quanto aos formados em outras áreas (79,9%).

Como segunda prioridade do mercado de trabalho foi identificado o grupo que reúne diversas Habilidades e Atitudes. O conjunto de habilidades e atitudes contempladas neste grupo é a terceira prioridade para os cargos auxiliares e a segunda para os cargos de chefia e de gerência. Ademais, 12% das vagas ofertadas aos níveis auxiliares, 27,8% aos níveis de chefia e 31,4% aos níveis gerenciais, requerem pelo menos uma habilidade ou atitude. Quanto ao grau de exigência em função do nível hierárquico, são identificadas diferenças significativas a um nível de significância de 5% (sig. 0,047) na quantidade média de habilidades e atitudes solicitada em cada nível, e as vagas disponíveis para os auxiliares são as que apresentam uma maior média (3,01). Nos níveis auxiliares, Comunicação e Dinamismo estão presentes em 24,1% das ofertas de emprego que requerem algum tipo de habilidade ou atitude, enquanto Coordenação de Equipes (80,0%) e Pró-atividade (20,0%) são as mais requeridas para os níveis de Chefia e Coordenação de Equipes (52,2%) e Liderança (38,6%) para os níveis de gerência.

O fato de o grupo de Habilidade e Atitudes ser apontado como uma das principais prioridades dos empregadores pode significar que os profissionais devem desenvolver competências que transcendam os conhecimentos técnicos, assim como apontado por diversos autores (SIEGEL; KULESZA, 1996; ZAROWIN, 1997; PORTER; CARR, 1999; BRUSSOLO, 2002; MOHAMED; LASHINE, 2003; BOLT-LEE; FOSTER, 2003; EVANGELISTA, 2005; GUIMARÃES, 2006, entre outros).

Conhecimentos de Tecnologia da Informação constituem o terceiro conhecimento mais importante no contexto geral e a segunda prioridade das vagas oferecidas aos níveis auxiliares (37,4%). No nível de chefia, este conhecimento é a quarta prioridade, a exemplo dos conhecimentos de Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial, e está presente em 27,8% dos

anúncios. Já no nível gerencial, é o quinto conhecimento mais demandado, sendo requisitado em 20% das vagas ofertadas. Nas ofertas de empregos exclusivos aos profissionais contábeis são requeridos, em média, 1,21 conhecimentos relacionados à TI, enquanto a média de conhecimento exigido nas vagas ofertadas a contadores e outros profissionais é de 1,17, e a diferença entre elas significativa a um nível de 1% (sig. 0,000). Em todos os níveis hierárquicos, há uma maior exigência por conhecimentos de Informática Básica, seguidos dos conhecimentos de Sistemas Integrados (ERP's) e de Informática Avançada. Há uma baixa procura em relação a conhecimentos de Business Intelligence (BI) e implantação de sistemas.

A quarta prioridade dos empregadores está relacionada aos conhecimentos de Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial. Este grupo aparece como a terceira prioridade dos anúncios destinados ao nível de gerência e é requisitado pelo menos uma vez em 31,4% das ofertas, sendo a quarta prioridade tanto para o nível de chefia (22,2%) quanto para o de auxiliar (18,8%). Nos conhecimentos que compõem o grupo Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial, são observadas diferenças entre o que foi solicitado aos candidatos em função do nível hierárquico ao qual a vaga se referia. Conhecimentos relacionados a Cálculo e Análise de Custos são os mais requisitados de modo geral, e também para os cargos auxiliares, mencionado por 50,4% dos anúncios que solicitam algum tipo de conhecimento relacionado à Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial para este nível hierárquico. Aparecem em segundo lugar para os níveis de chefia (37,5%) e gerência (38,6%), em que são priorizados os conhecimentos ligados ao Planejamento Econômico e Financeiro (37,5%) e Orçamento (45,5%), respectivamente. Analisando a média de conhecimentos relacionados à Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial, verifica-se que há uma diferença significativa (sig. 0,005) entre os níveis hierárquicos, sendo que, em média, maiores exigências são feitas aos profissionais que pretendem ocupar cargos gerenciais (2,25). Os resultados indicam a importância do desenvolvimento deste tipo de competência, não apenas para os profissionais que desejam ocupar cargos de nível gerencial, mas também para aqueles que desejam atuar em nível auxiliar ou de chefia.

Nota-se que, embora o grupo Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial figure apenas como a quarta prioridade do mercado de trabalho,

existe a procura por profissionais com conhecimentos, habilidades e atitudes que caracterizam o profissional capaz de participar no processo de gestão das organizações. Por outro lado, a partir da análise da influência do tipo de cargo no nível de exigência dos conhecimentos reunidos neste grupo, verifica-se que, nas vagas destinadas tanto aos profissionais contábeis quanto aos de outras áreas, são solicitados, em média, 1,85 conhecimentos relacionados à Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial, contra a média de 1,68 nas vagas ofertadas exclusivamente aos contadores. Tal diferença, embora não seja significativa (sig. 0,524), pode indicar um entendimento por parte dos empregadores de que as atividades que requerem este tipo de conhecimento, ligadas à Contabilidade, mas não diretamente relacionadas à contabilização das transações da entidade ou à apuração de seus impostos, podem ser realizadas tanto por contadores quanto por outros profissionais.

Como quinta prioridade aparece o grupo de conhecimentos de Administração, Economia e Finanças. Este grupo figura como a quinta prioridade identificada nas vagas destinadas ao nível de auxiliar, a terceira no nível de chefia e a quarta no nível de gerência, o que indica que os profissionais da área contábil devem possuir conhecimentos de outras áreas, principalmente para exercerem cargos de chefia e gerenciais. Entre os anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos auxiliares, 21,6% mencionam pelo menos um conhecimento relacionado a este grupo, solicitado por 26,4% das ofertas aos níveis de chefia e 20,0% das vagas destinadas ao nível gerencial. No que diz respeito à quantidade média de conhecimentos requeridos, há diferenças significativas em um nível de significância de 1% (sig. 0,000) entre as médias de cada nível hierárquico, sendo que uma incidência maior de exigências de conhecimentos em Administração, Economia e Finanças é identificada nos anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos gerenciais (1,73), ou seja, quanto maior o nível hierárquico, maior é o nível de exigência por conhecimentos relacionados à administração, economia e finanças.

Além de diferenças significativas no nível de exigência do grupo Administração, Economia e Finanças, observa-se que, para cada um dos níveis hierárquicos, também são diferentes os tipos de conhecimentos requeridos. As vagas ofertadas para auxiliares priorizam conhecimentos

identificados com atividades de caráter operacional, relacionados às Rotinas do Departamento Financeiro, requeridos em 49,0% dos anúncios que exigem algum tipo de conhecimento do grupo Administração, Economia e Finanças e às Rotinas Administrativas, presentes em 15,3% das ofertas. Conhecimentos em Rotinas do Departamento Financeiro (36,8%) e Administrativas (21,1%) são, juntamente com conhecimentos de Marketing e Rotinas do Departamento Comercial (21,1%), as mais solicitadas nos anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos de chefia. Já no nível de gerência, embora o conhecimento de Rotinas Financeiras e Administrativas também seja solicitado, as prioridades são Finanças Empresariais (30,9%) e Gestão da Qualidade (20,0%).

O nível de exigência dos conhecimentos que compõem o grupo Administração, Economia e Finanças é maior para os contadores e profissionais de outras áreas (média de 1,42) do que para profissionais contábeis exclusivamente (média de 1,19), sendo a diferença entre as médias significativa ao nível de 1% (sig. 0,004). Percebe-se, da mesma forma como constatado na análise do grupo Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial, que, embora a demanda por profissionais com conhecimentos ligados à gestão da organização possa sinalizar a procura por contadores com perfil gerencial, a exigência por conhecimentos de Administração, Economia e Finanças é maior quando as vagas são compartilhadas com profissionais formados em outras áreas, sugerindo que este tipo de perfil não é associado, diretamente, aos profissionais contábeis.

Além dos cinco primeiros grupos de competências discutidos, verifica-se, em menor escala, a existência de vagas que apresentam outros grupos de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos.

Os conhecimentos de Auditoria são identificados como a sexta prioridade do mercado de trabalho e também das vagas destinadas aos níveis auxiliares, estando presente em 8,5% dos anúncios. É a oitava prioridade tanto para o nível de chefia (9,7%) quanto para o nível gerencial (6,4%). Para todos os níveis hierárquicos, a principal demanda é por profissionais que conheçam Auditoria Interna.

A sétima prioridade do mercado de trabalho é o conhecimento de Idiomas Estrangeiros, principalmente do inglês em nível avançado. Este

grupo é requerido em 6,6% dos anúncios que procuram profissionais para ocupar cargos auxiliares, em 15,3% das ofertas para chefes e em 11,4% para gerentes. Em função do tipo de cargo, 6,9% das ofertas destinadas apenas para contadores requerem conhecimento de Idiomas Estrangeiros, contra 6,5% das vagas ofertadas para profissionais contábeis e de outras áreas. As empresas do setor industrial são as que apresentam maior procura por profissionais com conhecimento em inglês, bem como aquelas de grande porte e de origem multinacional.

O grupo Recursos Humanos figura como a oitava prioridade expressa nas vagas destinadas aos auxiliares, a sexta nas vagas para o nível de chefia e a nona nas ofertas para o nível gerencial. O conhecimento de Rotinas do Departamento Pessoal é o mais solicitado para todos os níveis hierárquicos, e, no que diz respeito ao tipo de cargo, ramo de atividade, porte e origem da empresa, não são observadas diferenças significativas nos níveis de exigência de conhecimentos do grupo Recursos Humanos.

Os conhecimentos contemplados no grupo Conhecimentos Diversos aparecem como a nona prioridade do mercado de trabalho, sendo que nenhum tipo de conhecimento classificado nesse grupo é mencionado nos anúncios que procuram profissionais para ocupar vagas no nível de chefia, enquanto 2,1% das ofertas para auxiliares e 9,3% para gerentes fazem menção a algum conhecimento dessa categoria.

Entre os conhecimentos solicitados aos candidatos às vagas em nível gerencial, há destaque para Legislação Comercial Nacional e Internacional (84,6%), e para as de nível auxiliar, a capacidade de elaborar e analisar contratos (33,3%).

Finalmente, o grupo Normas Contábeis Internacionais se situa como a última prioridade para os níveis de auxiliar e de gerência e como a penúltima para o nível de chefia, sendo mencionado pelo menos uma vez em 1,9% das vagas ofertadas aos auxiliares, em 4,2% das destinadas aos chefes e em 5,0% daquelas que procuram por gerentes. A pequena demanda por profissionais com esse tipo de conhecimento talvez possa ser explicada pelo pequeno número de empresas identificadas como multinacionais (5%). Em todos os níveis hierárquicos, verifica-se que o principal conhecimento requerido diz respeito aos padrões contábeis norte-americanos (USGAAP/

FASB), sendo pequena a procura por candidatos que conheçam os padrões contábeis internacionais (IFRS/IASB).

A maior procura por profissionais com conhecimento dos padrões contábeis norte-americanos frente aos padrões internacionais também foi constatada por Queiroz (2005), que investigou a demanda por profissionais com conhecimento em Contabilidade Internacional e áreas afins em São Paulo.

Adicionalmente à procura por contadores que apresentem as qualificações reunidas nos grupos de competências identificados, verifica-se que a Experiência Profissional, embora não tenha sido incluída no *ranking* de competências requeridas, pode ser identificada como uma exigência importante, uma vez que foi mencionada em 770 (82,0%) ofertas de emprego. Entre as vagas destinadas aos níveis auxiliares, 80,5% requerem experiência mínima, assim como 79,2% das ofertas para os cargos de chefia e 91,4% para os gerenciais.

O tempo de experiência médio, calculado a partir dos anúncios que especificam os anos de experiência que o profissional deve possuir, é de 2,3 anos para as vagas destinadas aos auxiliares; 3,5 anos para as ofertas aos níveis de chefia e 3,9 anos para os níveis de gerência, cuja diferença entre as médias significativa a um nível de significância é de 1% (sig. 0,000).

No que diz respeito ao tipo de cargo, há uma diferença significativa a um nível de significância de 1% (sig. 0,003) entre o tempo médio de experiência exigido, sendo que as vagas destinadas exclusivamente para contadores demandam um tempo médio de 3,2 anos, enquanto as que procuram por profissionais contábeis e de outras áreas exigem uma experiência média de 2,6 anos.

Também há diferenças significativas a um nível de significância de 1% no tempo médio de experiência requerido em função do ramo de atividade, porte e origem da empresa, sendo que aquelas que atuam no setor de serviços são as que exigem um maior tempo de experiência (3,4 anos), bem como as de pequeno porte (3,5 anos) e as de origem nacional (3,1 anos).

A demanda por experiência prévia, expressa em uma quantidade significativa de anúncios, aponta a preferência do mercado por profissionais que já possuam algum tipo de conhecimento, desenvolvido não apenas nas instituições de ensino, mas também nas empresas em que trabalharam

anteriormente, indicando que a formação prática tem sido considerada tão importante quando a teórica, obtida nos cursos de graduação.

5. Considerações Finais

A análise das ofertas de emprego para contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre aponta a procura por profissionais com experiência prévia e com um amplo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, classificadas em dez grupos distintos: (1) Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária; (2) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; (3) Normas Contábeis Internacionais; (4) Tecnologia da Informação; (5) Administração, Economia e Finanças; (6) Auditoria; (7) Recursos Humanos; (8) Idiomas Estrangeiros; (9) Habilidades e Atitudes; e (10) Conhecimentos Diversos.

Os resultados obtidos indicam que, para atender as expectativas do mercado de trabalho e manter-se competitivo, o contador deve, além de dominar a técnica contábil, desenvolver e aprimorar competências que transcendem os conhecimentos tradicionalmente relacionados à Contabilidade (societária e fiscal), inclusive para atuar no nível operacional.

Tal constatação reflete, em parte, a realidade encontrada em pesquisas examinadas no decurso deste estudo, segundo as quais há uma grande proximidade dos contadores com a gestão das organizações em que atuam. Os resultados do trabalho evidenciam, também, que uma parcela dos empregadores tem procurado profissionais contábeis dotados de um conjunto mais amplo de competências, demandando indivíduos capazes de atuar como "parceiros de negócios" e não apenas como técnicos, na medida em que os candidatos às vagas ofertadas devem conhecer, além da contabilidade societária e fiscal, contabilidade gerencial, administração, economia e finanças.

Por outro lado, a análise dos dados revela que a demanda por profissionais que possuam conhecimentos que compõem o grupo Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária ainda é predominante, independentemente do nível hierárquico da vaga ofertada.

Verifica-se que praticamente 50% das ofertas de emprego requerem

pelo menos um conhecimento classificado no grupo Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária, enquanto conhecimentos reunidos nos grupos Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial e Administração, Economia e Finanças são mencionados em 24,6% e 21,2% dos anúncios, respectivamente.

Há uma coerência, portanto, com os estudos que apontam uma maior identificação dos contadores com atividades voltadas ao atendimento das exigências societárias e fiscais. Assim como nas pesquisas de Coelho (2000), Silva (2003), Cardoso, Souza e Almeida (2006) e Almeida e Favarin (2007), observa-se que o mercado de trabalho para contadores na região pesquisada ainda requer profissionais que dominem a técnica contábil e que possuam conhecimentos que os habilitem a realizar tarefas tradicionalmente relacionadas à Contabilidade, tais como escrituração contábil e fiscal e apuração de impostos.

A maior demanda por contadores com conhecimentos associados à contabilidade societária e fiscal, ainda que complementados por outras qualificações, pode ser um indicativo de que na Região Metropolitana de Porto Alegre predomina a ideia de que o contador é um profissional técnico, o que, por consequência, faz com que seja procurado para desempenhar funções mais próximas daquelas que caracterizam o “guarda-livros” e não o “parceiro de negócios”, descrito na literatura.

Em suma, infere-se que os empregadores que compõem a amostra analisada ainda percebem os contadores como meros processadores de informações, visão esta que está distante do “novo perfil profissional” desenhado por autores referenciados ao longo deste estudo, segundo os quais o profissional contábil da atualidade é desafiado a atuar ativamente na gestão das organizações.

É importante destacar que os resultados relacionados às demandas dos empregadores são válidos para os profissionais de Contabilidade e refletem a realidade do mercado de trabalho para estes profissionais na RMPA. Além disso, por se tratar de uma pesquisa documental, cujos dados coletados foram tabulados de acordo com critérios preestabelecidos, este estudo apresenta como limitação os possíveis erros de enquadramento decorrentes da classificação equivocada dos pesquisadores, ou das informações incompletas disponibilizadas pelos anúncios.

O tempo definido para a coleta dos dados relacionados ao mercado de trabalho também é um fator limitante, uma vez que o período estipulado pode não ter sido suficiente para capturar a realidade que se pretendia analisar. Além disso, o *ranking* de prioridades do mercado de trabalho foi definido apenas com base nas ofertas de emprego, sem que se verificasse a percepção dos empregadores por meio de entrevistas, por exemplo, e do próprio profissional que atua no mercado de trabalho.

Referências

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

ALMEIDA, Fábio S.; FAVARIN, Antonio M. Sistemas de Informações Gerenciais – o ambiente empresarial e o perfil do profissional de contabilidade. In: CONGRESSO USP DE CONTABILIDADE E CONTROLADORIA, 7. , 2007, São Paulo, *Anais...* São Paulo: USP, 2007.

ANDRADE, Guy Almeida. Profissão contábil no Brasil: primórdios, perspectivas e tendências. *Revista de Contabilidade CRC-SP*, São Paulo, n. 23, p. 20-32, mar. 2003.

BOLT-LEE, Cynthia; FOSTER, Sheila D. The Core Competence Framework: a new element in the accounting call for accounting education change in the United States. *Accounting Education*, Abingdon, v. 12, n. 1, p. 33-47, mar. 2003.

BRUSSOLO, Fábio. *As diretrizes curriculares dos cursos de graduação em Ciências Contábeis x o mercado de trabalho através das ofertas de emprego para a área contábil na Grande São Paulo: uma análise crítica*. 2002. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2002.

CARDOSO, Jorge L.; SOUZA, Marcos A. de; ALMEIDA, Lauro B. de. Perfil do Contador na atualidade: um estudo exploratório. *BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, São Leopoldo, v. 3, n. 3, p. 275-284, set./dez. 2006.

CARDOSO, Ricardo Lopes. *Competências do contador: um estudo empírico*. 2006. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

COELHO, Cláudio U. F. *O ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho: uma análise no município do Rio de Janeiro*. 2000. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

EVANGELISTA, Armindo Aparecido. *O currículo dos cursos de Ciências Contábeis e o mercado de trabalho para o profissional contador*. 2005. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.

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

GUIMARÃES, Paulo César. *Identificação do perfil profissiográfico do profissional de Contabilidade requerido pelas empresas através de ofertas de emprego na Região Metropolitana de São Paulo*. 2006. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2006.

HAIR JR., Joseph F. *et al. Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOLTZMAN, Yiar. The transformation of the accounting profession in the United States: from information processing to strategic business advising. *The Journal of Management Development*, Wagon Lane, v. 23, n. 10, p. 949-61, Oct. 2004.

MOHAMED, Ehab K. A.; LASHINE, Sherif F. Accounting knowledge and skills and challenges of a global business environment. *Managerial Finance*, v. 29, n. 72, p. 3-16, 2003.

PARKER, Lee D. Back to the future: the broadening accounting trajectory. *British Accounting Review*, v. 33, n. 4, p. 421-453, Dec. 2001.

PORTER, Brenda A.; CARR, Shirley. From the strategic plan to practical realities: developing and implementing a zero-based accounting curriculum. *Issues in Accounting Education*, Sarasota, v. 14, n. 4, p. 565-588, Nov. 1999.

QUEIROZ, Mário R. B. de. *Estudo sobre a demanda de Contabilidade Internacional e conteúdos relacionados no mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo*. 2005. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.

SAUSER, Lane D. The CPA profession: responding to a changing environment. *S.A.M. Advanced Management Journal*, Corpus Christi, v. 65, n. 2, p. 36-40, Spring 2000.

SHARMAN, Paul. Rebalancing the accounting profession. *Cost Management*, London, v. 21, n. 1, p. 6-9, Jan./Feb. 2007.

SIEGEL, Sidney; CASTELLAN JR., N. John. *Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

SIEGEL, Gary; KULESZA, C. S. The coming changes in management accounting education. *Management Accounting*, New York, v. 77, p. 43-7, Jan. 1996.

SIEGEL, Gary; KULESZA, C. S.; SORENSEN, James E. Are you ready for the new accounting? *Journal of Accountancy*, Durham, v. 184, n. 2, p. 42-46, Aug. 1997.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. 2. ed. rev. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2001.

SILVA, Marli R. *Contribuição à melhoria da atuação profissional do contador da cidade de São Paulo: pesquisa face às exigências do mercado de trabalho*. 2003. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2003.

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