

## HABILIDADES E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EXIGIDAS DOS CONTADORES: QUAIS OS REQUISITOS DOS ANÚNCIOS DE EMPREGO?

### *PROFESSIONAL SKILLS AND COMPETENCIES REQUIRED OF ACCOUNTANTS: WHAT ARE THE REQUIREMENTS FOR EMPLOYMENT ADVERTISEMENTS?*

#### **THAIS ALVES LIRA**

Universidade Federal do Paraná.

**Endereço:** Av. Prefeito Lothário Meissner, 668-794 | Jardim Botânico | 82590-300 | Curitiba/PR | Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0002-6310-6991>  
[lira1thais@gmail.com](mailto:lira1thais@gmail.com)

#### **FRANCISCO PATRIK CARVALHO GOMES**

Universidade Federal do Paraná.

**Endereço:** Av. Prefeito Lothário Meissner, 668-794 | Jardim Botânico | 82590-300 | Curitiba/PR | Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0003-0426-8891>  
[franciscopatryk@gmail.com](mailto:franciscopatryk@gmail.com)

#### **NAYANE THAIS KRESPI MUSIAL**

Universidade Federal do Paraná.

**Endereço:** Av. Prefeito Lothário Meissner, 668-794 | Jardim Botânico | 82590-300 | Curitiba/PR | Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0002-9653-1417>  
[nkrespi@gmail.com](mailto:nkrespi@gmail.com)

### **RESUMO**

A pesquisa objetiva analisar os padrões de semelhanças das competências e habilidades sinalizadas em anúncios de emprego para vaga de contador, a partir das diretrizes da *International Federation of Accountants (IFAC)*, sob a luz da teoria da sinalização. Para a consecução do objetivo foi realizada uma análise de conteúdo em 200 anúncios de emprego para cargo de Contador nos sites “Catho” e “LinkedIn”. Por meio da estatística descritiva identificaram-se as competências e habilidades mais exigidas pelo mercado e, posteriormente, com a análise de *cluster*, os anúncios de diferentes organizações foram agrupados. O estudo evidencia como requisitos para contratação, profissionais que demonstrem além das competências técnicas privativas dos Contadores, habilidades emergentes, tais como pensamento crítico, resolução de problemas e trabalho em equipe. Três perfis de cargos foram evidenciados com base nas competências/habilidades que as empresas exigem ao contratar contadores: idiomas; relatório financeiro e tributação; e gestão contábil. A contribuição desta pesquisa consiste em fornecer às instituições, educadores e profissionais da área, *insights* sobre os requisitos exigidos pelo mercado de trabalho ao profissional contábil, e estes podem utilizar-se dessas informações para uma constante atualização profissional, visando atender as reais necessidades das empresas.

---

Editado em português e inglês. Versão original em português.

Recebido em 24/11/2021. Revisado em 16/12/2021. Aceito em 23/12/2021 pelos Prof. Dr. Sérgio Murilo Petri (Editor-Chefe) e Prof. Dr. Sandro Vieira Soares (Editor Adjunto). Publicado em 29/12/2021.

Copyright © 2021 RCCC. Todos os direitos reservados. É permitida a citação de parte de artigos sem autorização prévia, desde que identificada a fonte.

**Palavras-chave:** Competências. Habilidades. Contadores. Teoria da Sinalização. Anúncios de emprego.

## ABSTRACT

*The research aims to analyze the patterns of similarities of skills and abilities signaled in job advertisements for an accountant position, from the guidelines of the International Federation of Accountants (IFAC), under the light of signaling theory. To achieve the objective, a content analysis was carried out on 200 job advertisements for an accountant position on the “Catho” and “LinkedIn” websites. Through descriptive statistics, the competencies and skills most demanded by the market were identified and later, with cluster analysis, the advertisements from different organizations were grouped. The study shows, as requirements for hiring, professionals who demonstrate, in addition to the technical skills exclusive to Accountants, emerging skills, such as critical thinking, problem solving and teamwork. Three job profiles were highlighted based on the competencies/skills that companies require when hiring accountants: languages; financial reporting and taxation, accounting management. The contribution of this research is to provide institutions, educators and professionals in the area, with insights into the requirements demanded by the job market for accounting professionals, and they can use this information for a constant professional update, aiming to meet the real needs of companies.*

**Keywords:** Competencies. Skills. Accountants. Signaling Theory. Job advertisements.

## 1 INTRODUÇÃO

O contexto e a dinâmica do ambiente global de negócios resultaram em mudanças no conjunto de habilidades requeridas por contadores que buscaram agregar valor para as organizações. Com as mudanças nas percepções de mercado e de negócios, novas estratégias estão sendo criadas e utilizadas pelas empresas em seus processos de seleção, gerando conseqüentemente, maior competitividade e dinamismo na necessidade de habilidades e competências alinhadas às expectativas de mercado (Dolce et al., 2019). Nesse sentido, é necessário analisar essa constante interação entre mercado de trabalho e profissionais, visto que estes, mutuamente, transmitem sinais sobre os requisitos e expectativas com relação às competências possuídas por potenciais candidatos a vagas de contador.

Um sinal, segundo a teoria da sinalização do mercado proposta por Spence (1973), é uma diretriz evidenciada por um ator econômico na demanda de certo conjunto de habilidades ou características. Em seu trabalho, Spence aborda que o nível educacional é um sinal das qualificações de um trabalhador para potenciais empregadores. Assim, as instituições profissionais e acadêmicas devem estar atentas aos sinais do mercado quanto às competências e habilidades esperadas, da mesma forma, o mercado avalia as competências e habilidades dos graduados conforme as suas certificações (Spence, 1973).

Nesse contexto, o *International Federation of Accountants (IFAC)*, organização que apoia o desenvolvimento, adoção e implementação de padrões internacionais para educação contábil, por meio do *International Accounting Education Standards Board (IAESB)* criou um padrão denominado *International Education Standard (IES)*, que estabelece diretrizes de competências técnicas (IES 2) e habilidades profissionais (IES 3) requeridas para o profissional da contabilidade. No Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), como membro da IFAC, tem o papel de manter atualizadas as tendências da profissão aos padrões internacionais (CFC, 2018).

A discussão entre padrões de competências e habilidades para o profissional da contabilidade e sua consonância com os requisitos exigidos pelo mercado vem sendo explorada

por estudos internacionais (e.g., Dunbar, Lain & Wynder, 2016; Tan & Laswad, 2018; Dolce et al., 2019; Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou, 2020). No contexto brasileiro, essa discussão centrou-se principalmente em determinadas regiões e em áreas específicas da contabilidade (e.g., Jacomossi & Biavatti, 2017; Meurer & Voese, 2020).

Portanto, para responder à questão de pesquisa: Quais são os padrões de semelhanças de competências e habilidades sinalizados pelos empregadores aos contadores? Este estudo centra-se em uma análise de conteúdo de 200 anúncios de emprego online para vagas de contador postadas por organizações sediadas no Brasil. Os anúncios de empregos têm se mostrado uma fonte válida de *insights* em várias áreas de pesquisa (e.g., Verma, et. al, 2019; Brooks, Greer & Morris, 2018; Gardiner et. al, 2017).

Diferenciando-se dos estudos anteriores, a pesquisa contribui pela abrangência do espaço geográfico dos anúncios; amplia a compreensão em estudos nacionais das competências exigidas do profissional contábil por meio da Teoria da Sinalização; analisa as competências e habilidades em *clusters*, visto que, as organizações exigem múltiplas competências concomitantemente para os cargos de contador. Além disso, o estudo considera as características (porte, setor e região) para a análise dos *clusters*.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui com a discussão do alinhamento entre as diretrizes de habilidades e competências para a formação de contadores e os requisitos exigidos no mercado de trabalho. Além disso, o artigo contribui com a Teoria da Sinalização do mercado ao analisar as competências e habilidades em anúncios de emprego como sinais que distingue os tipos de empregados em um contexto de informação assimétrica, cenário típico de um mercado de trabalho.

Do ponto de vista prático, o estudo fornece aos órgãos profissionais de contabilidade, educadores, gestores de empresas, consultores de recrutamento, gestores de *sites* de empregos, uma estrutura para a compreensão dos requisitos exigidos ao recrutar um Contador. O estudo contribui para o debate em torno da abordagem por habilidades para a formação de contadores para além das atividades técnicas. Mais precisamente, ao destacar as habilidades profissionais, o estudo indica as que exigem uma maior atenção ao longo da formação do profissional contábil, pois estas são essenciais para o contador que opera em um ambiente dinâmico. Com base nos resultados da pesquisa, consultores de recrutamento e gestores de *sites* de empregos podem auxiliar melhor as empresas que pretendem contratar Contadores, a apresentar seus requisitos de competência/habilidades de acordo com o perfil desejado, pois os sinais (requisitos) emitidos pelo mercado devem acompanhar o contexto socioeconômico vivenciado. Assim, da mesma forma que as competências/habilidades dos indivíduos servem como sinais para a contratação, os requisitos requeridos pelo mercado servem como um ponto de atenção para os empregados.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Competências Técnicas e Profissionais

O conceito de competência não é uniforme, no entanto, há duas correntes dominantes: a americana, que entende a competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. Apesar dessa perspectiva estar focada na análise do indivíduo, a maioria dos autores sinaliza a importância do alinhamento das competências às necessidades estabelecidas pelos cargos existentes nas organizações (Fleury & Fleury, 2001). Na corrente francesa, o debate nasce da insatisfação do processo de formação profissional e as necessidades do mundo do trabalho. Essa corrente vincula educação e trabalho, ao visar aumentar a capacitação dos trabalhadores e suas oportunidades de se empregarem. Assim, a competência é entendida como resultado de processos organizados de aprendizagem (Fleury & Fleury, 2001).

Fleury e Fleury (2001, p. 21) definem a competência como “[...] um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Para Durand (1998, p. 3) é “O conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinados propósitos”. Esta definição será adotada para esta pesquisa, visto que, a função do contador possui várias finalidades e necessita dos elementos propostos pelo autor, além disso também vai ao encontro da discussão de competência no âmbito da atuação do profissional contábil pelo IAESB.

O IAESB é um órgão normatizador, que serve ao interesse público por meio do fortalecimento da profissão contábil, e do desenvolvimento e melhoria da educação contábil. O IAESB tem o objetivo de desenvolver Padrões Internacionais de Educação, para serem adotados e aplicados internacionalmente, além disso, sua função é estimular a execução das Normas Internacionais de Educação Contábil (IES). Estas normas prescrevem as competências técnicas e habilidades que os profissionais da contabilidade precisam desenvolver ao longo da sua formação e auxiliam, além dos membros do IFAC, outras entidades interessadas na educação contábil, como universidades, entidades patronais, órgãos reguladores, autoridades governamentais, contadores e acadêmicos (IAESB, 2019a).

Para esta instituição, a competência profissional é a habilidade de desempenhar uma função de acordo com um padrão definido e consiste em uma integração e aplicação de: Competência técnica; Habilidades profissionais, valores, ética e atitudes profissionais (IAESB, 2019b). Para cada uma destas competências, existe uma norma específica. O escopo deste estudo é composto por competências técnicas (IES 2) divididas em onze áreas: (1) Contabilidade e relatórios financeiros, (2) Contabilidade gerencial, (3) Finanças e gestão financeira, (4) Tributação, (5) Auditoria e asseguração, (6) Governança, gestão de risco e controle interno, (7) Leis e regulamentos comerciais, (8) Tecnologias de informação e comunicação, (9) Ambiente empresarial e organizacional, (10) Economia e (11) Estratégia e gestão de negócios. E as habilidades profissionais (IES 3) são compostas por quatro áreas amplas de competência: (1) intelectual, (2) interpessoal e comunicação, (3) pessoal e (4) organizacional. Cada área é subdividida em competências específicas (IAESB, 2019a; IAESB, 2019b).

No Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) é membro da IFAC, no entanto, não possui a competência para deliberar sobre assuntos educacionais, porém tem o compromisso de empenhar-se no desenvolvimento da convergência aos padrões internacionais (Jacomossi & Biavatti, 2017). As diretrizes curriculares para os cursos de ciências contábeis são reguladas pela Resolução CNE/CES 10/2004, que apresenta também o perfil esperado do formando em termos de competências e habilidades (Brasil, 2004). Assim, cabe ao CFC verificar possíveis desalinhamentos entre o currículo nacional e os padrões internacionais e, caso necessário, propor uma grade curricular com base nas IES da IFAC.

Um dos benefícios dessa adequação é a possibilidade da realização de *benchmarks* internacionais que permitem verificar lacunas existentes na educação contábil de cada país (Jacomossi & Biavatti, 2017). Essas lacunas de aprendizagem entre os currículos nacionais e os padrões propostos por órgãos internacionais não implicam necessariamente em uma formação incapacitada do profissional da contabilidade, visto que, cada país possui suas peculiaridades quanto ao programa da educação contábil, pois o desenvolvimento educacional ocorre de acordo com os contextos de países e regiões que possuem grandes diferenças, sejam elas devido à cultura, sistema jurídico, educacional ou econômico (Jacomossi & Biavatti, 2017). Assim, as instituições profissionais e de ensino, conforme conveniência e oportunidade, podem propor adaptações de acordo com as necessidades locais e globais na capacitação do profissional para uma integração profissional efetiva (Bemfica et al., 2016; Jacomossi & Biavatti, 2017).

## **2.2 Teoria da Sinalização do Mercado de Trabalho**

Proposta por Spence (1973), a Teoria da Sinalização do mercado de trabalho discute que os agentes econômicos, antes de firmarem “contratos”, analisam os sinais um dos outros. Essa relação mútua de sinais entre os atores serve como uma prévia antes que o “contrato” seja firmado. Nesta perspectiva, um sinal é uma atividade que busca mostrar que um agente econômico possui certo conjunto de habilidades, características, ou possui determinadas expectativas. No âmbito da educação, Spence (1973) aborda que as competências e habilidades dos indivíduos servem como sinalizadores ou mecanismos de seleção para o mercado de trabalho, assim como os critérios profissionais requeridos pelo mercado servem como um ponto de atenção para os profissionais e instituições de ensino.

Na perspectiva profissional, o empregador analisa as probabilidades condicionais sobre a capacidade produtiva do potencial funcionário, dadas as várias combinações de sinais (competências e habilidades) requeridas. A Teoria da Sinalização do mercado de trabalho fornece, então, uma estrutura conceitual útil para estudar a troca de informações entre duas partes em um contexto de assimetria de informação (Spence, 1973), como é o caso do mercado de trabalho onde um agente (a empresa contratante) sinaliza uma vaga a ser preenchida e o outro agente (potencial colaborador) se candidata a esta vaga (Cellani & Singh., 2011). Nesse sentido, essa teoria tem sido utilizada para a fundamentação teórica em estudos de recrutamento (e.g., Suazo, Martínez & Sandoval, 2009) e estudos sobre anúncios de emprego (e.g., Verwaeren, Hoye & Baeten, 2016; Moore & Khan, 2019; Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou, 2020).

Assim, as instituições profissionais e acadêmicas devem estar atentas aos sinais do mercado quanto às competências e habilidades esperadas, assim como o mercado avalia as competências e habilidades dos graduados segundo as suas certificações (Spence, 1973). Neste estudo, à luz da Teoria da Sinalização do mercado de trabalho, analisaram-se os anúncios de emprego online para contadores, cujos conteúdos transmitem sinais de potenciais empregadores sobre os requisitos e expectativas com relação às competências técnicas e habilidades profissionais (Celani & Singh, 2011; Ganesan, Antony & George, 2018).

## **2.3 Competências do Profissional Contábil: Perspectivas de Mudanças**

Até meados do século XX, os praticantes da contabilidade eram conhecidos como guarda-livros, responsáveis pela escrituração dos livros (e.g, diário e razão) e elaboração do balanço geral dos negócios (Sales, 1761-1773). Um trabalho altamente mecanicista, no qual uma boa caligrafia era imprescindível para o exercício profissional (Koliver, 1993). Essas competências atendiam as necessidades da estrutura social e econômica da época (Camargo, 1991). Contudo, mudanças substanciais tornaram complexa a atuação profissional e a complexidade veio acompanhada de sofisticação, que passou a exigir conhecimentos mais especializados dos praticantes da Contabilidade (Koliver, 1993), com isso a expressão guarda-livros foi perdendo espaço para o termo Contabilista e Contador.

Para Antunes et al. (2005), desde a década de 60, vivencia-se um período de mudanças econômicas, tecnológicas, políticas e sociais que, gradativamente, vêm alterando a estrutura e os valores da sociedade. Dessa forma, a contabilidade, assim como todo ramo do conhecimento humano, modifica-se conforme a sociedade avança, para atender as demandas do meio social a qual está inserida (Hansen, 2001). Consequentemente, mudanças nas competências exigidas do profissional são percebidas em função das mutações ocorridas na sociedade em geral e nas organizações em particular, causadas principalmente pela diversidade de usuários com interesses diferenciados, a consequente variedade de relatórios emitidos e o auxílio da tecnologia (Antunes et al., 2005).

A década de 70 é apontada por Gomes (1979) como um marco para o desenvolvimento da profissão contábil no Brasil, com a aprovação da Lei 6.404, de 15 de dezembro 1976 (Lei das Sociedades Anônimas). Do ponto de vista dos aspectos econômicos, financeiros e contábeis, são definidos alguns critérios e termos de referência para fins de apresentação das informações patrimoniais e financeiras, além da criação da "Correção Monetária Integral" das referidas demonstrações (Gomes, 1979). Essa mudança implicou em uma necessidade permanente de atualização profissional, principalmente para os profissionais que não possuíam os requisitos exigidos, a necessidade de um maior esforço, em um curto período de tempo, para aquisição de conhecimentos específicos sobre consolidação de balanços, correção monetária, capital acionário, entre outros, de modo a usufruir das vantagens oferecidas pela rápida expansão do mercado de trabalho (Gomes, 1979).

A partir da década de 80, a Contabilidade vivenciou o período classificado como "Revolução da Informação" com o surgimento dos primeiros computadores, porém a tecnologia da informação estava mais voltada para a produção de dados, do que produtora de informação. Assim, o desafio era utilizar-se da tecnologia da informação para decisões estratégicas, possibilitando agregar maior valor ao patrimônio (Cosenza, 2001). Essa mudança exigiu do contador maior participação no processo decisório das organizações, visto que, na década de 1980, o contador não participava do processo de tomada de decisão, apenas prestava suporte aos decisores (Siegel & Sorensen, 1999; Cardoso, Souza & Almeida, 2006).

Estudiosos da contabilidade (e.g, Gomes, 1979; Camargo, 1991; Koliver, 1993; Martins, 1993; Marion, 1998; Cosenza, 2001; Schwez, 2001) já argumentavam a necessidade do redirecionamento de competências e habilidades na formação dos contadores para além do conhecimento técnico. Cosenza (2001) é mais categórico ao afirmar que o contador é percebido como carente de competências que ultrapassem seu domínio profissional, ou seja, os aspectos quantitativos da informação. Nessa perspectiva, o autor menciona a emergência de um reposicionamento das práticas e comportamentos tradicionais dos profissionais de Contabilidade que, comumente, apresentava as seguintes características:

- i) Recusa-se, em geral, em avançar além do limite restrito da apuração contábil;
- ii) Limita-se a trabalhar os aspectos ligados a questões fiscais, tributárias e jurídicas;
- iii) Esforça-se mais em moldar o cliente, segundo as orientações do poder público, do que atender às necessidades dos clientes;
- iv) Omite-se de intervir na área de consultoria de gestão para as pequenas e médias empresas (Cosenza, 2001 p. 54).

No final dos anos 90, com a expansão do capitalismo e o processo de globalização, tornou-se irreversível a internacionalização da profissão contábil (Ceil & Bosco Filho, 1997). No ano 2000, teve início o processo de convergência das Normas Brasileiras de Contabilidade aos padrões internacionais. Para Leite (2002), diante da globalização dos mercados torna-se inevitável a padronização contábil entre os países, de modo que sejam utilizadas normas transparentes e comparáveis em todo o mundo, com a finalidade de fazer da Contabilidade uma linguagem universal do mundo dos negócios empresariais, desta forma, facilitar o processo de comunicação entre a companhia e seus usuários de informações.

Antunes & Formigoni (1999) buscaram identificar as competências necessárias que o profissional contábil deve desenvolver e/ou dominar para atuar no mercado de forma eficiente. Os autores verificaram os: a) conhecimentos mínimos que a profissão exige; b) as habilidades técnicas e pessoais que o profissional contábil deve dominar e desenvolver; e c) as atitudes que deve apresentar frente às necessidades atuais da profissão. As competências identificadas pelos autores foram organizadas na Figura 1.

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

**Figura 1.** Competências, habilidades e atitudes do profissional Contábil

Fonte: Adaptado de Antunes & Formigoni (1999); Antunes et al. (2005).

Observa-se que das atividades progressas dos Contabilistas que atuavam de forma solitária, registrando fatos contábeis para controle do patrimônio (Guarda-Livros) para as atuais houve uma mudança substancial. Novas atividades vieram gradativamente sendo acrescentadas, e que hoje fazem parte das atribuições privada dos profissionais da Contabilidade, aquelas relacionadas no artigo 3º, do Capítulo 1, da Resolução 560 de 28 de outubro de 1983, do Conselho Federal de Contabilidade (Antunes et al., 2005). Entende-se que a função básica da Contabilidade, com o passar do tempo, não se alterou, porém, as organizações e o ambiente onde elas atuam mudaram e, conseqüentemente, os fenômenos a serem evidenciados, o que motiva uma adaptação das competências e habilidades requeridas dos profissionais da contabilidade em função do contexto social, econômico e político de cada época (Antunes et al., 2005).

## 2.4 Estudos Anteriores

Pesquisas reconhecem a necessidade de analisar as competências e habilidades dos contadores e os requisitos exigidos pelo mercado nas diversas áreas de negócios. Nesse sentido, os estudos neste campo buscam verificar essa interação entre empresas, instituições de ensino, graduados e os próprios profissionais, identificando sinais e possíveis lacunas de aprendizagem. Três métodos de pesquisas foram identificados: i) questionários (e.g., Maelah et al., 2012; Jacomossi & Biavatti, 2017; Dolce et al., 2019), ii) entrevistas (e.g., Low et al., 2016; Douglas & Gammie, 2019) e iii) anúncios de empregos (e.g., Dunbar, Lain & Wynder, 2016; Tan & Laswad, 2018; Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou, 2020; Meuren & Voese, 2020). Estes últimos assumem que o conteúdo de anúncios de empregos são uma representação válida das habilidades e competências exigidas pelos empregadores.

Entre as contribuições nesta área está o trabalho de Dolce et al. (2019), que investigaram a existência de uma combinação entre as percepções dos graduados em contabilidade e as expectativas das empresas em relação às habilidades necessárias na Itália. A pesquisa evidenciou uma discrepância efetiva entre a estimativa de importância e a autoavaliação dessas habilidades técnicas e sociais. Em relação à conscientização dos graduados sobre a importância dessas habilidades, os autores concluíram que as percepções dos graduados correspondiam apenas parcialmente com as expectativas reais dos empregadores.

Em uma perspectiva diferente, Dunbar, Lain & Wynder (2016) investigaram a ênfase em determinadas habilidades técnicas por potenciais empregadores para posições de contabilidade e pós-graduação em contabilidade em anúncios de emprego na Austrália. Os autores compararam os resultados com os critérios das certificações de órgãos profissionais da Austrália e da Nova Zelândia. Os resultados evidenciaram que os empregadores atribuem maior ênfase às habilidades interpessoais, e em menor grau, às habilidades técnicas. Resultado similar à pesquisa de Tan e Laswad (2018), que examinaram as habilidades requeridas pelos recrutadores dos graduados em contabilidade utilizando-se como diretriz a norma *International Education Standard* (IES 3) para

a comparação dos resultados. O estudo sinalizou que as habilidades de relação interpessoal e pessoal são frequentemente mais solicitadas nos anúncios, destacando-se, capacidade de colaborar com colegas, discutir e defender pontos de vista e ter uma atitude positiva.

De maneira semelhante, Douglas & Gammie (2019) ressaltam que habilidades não técnicas são essenciais para o contador que opera em um ambiente sócio-técnico dinâmico. No entanto, as instituições de ensino não têm priorizado essas habilidades, devido aos altos níveis de conteúdo técnico exigidos nos exames de credenciamento profissional. Low et al. (2016) recomendam uma maior inclusão de habilidades não técnicas na educação contábil por meio de metodologias ativas, visto que, as competências técnicas necessárias serão potencializadas no ambiente de trabalho. Na Malásia é exigido dos ingressantes em programa de graduação em contabilidade, um treinamento industrial de seis meses em empresa ou instituições de auditoria. Maelah et al. (2012), em um estudo sobre contribuição desse treinamento para o desenvolvimento das habilidades sociais nos estudantes, evidenciou estes desenvolveram várias habilidades sociais, incluindo gerenciamento de tempo, comunicação oral e trabalho em equipe.

Uwizeyemungu, Bertrand e Poba-Nzaou (2020) analisaram os requisitos requeridos por anúncios de empregos *online* a partir da estrutura de competências preconizadas pelo *Chartered Professional Accountants* (CPA Canadá). Após uma análise de conteúdo e de *clusters* dos anúncios de emprego, os autores identificaram três perfis significantes de competências exigidas pelo mercado, sendo elas: Realização de relatórios financeiros, a Agressividade fiscal e o Perfil de gestão de desempenho. Além disso, os autores verificaram uma convergência parcial entre as competências requeridas pelo mercado de trabalho e o padrão de treinamento proposto pelo CPA.

No Brasil, estudos anteriores analisaram as competências propostas pelo IFAC com uma abordagem teórica e teórico-empírica. Jacomossi e Biavatti (2017) investigaram como as Normas Internacionais de Educação propostas pelo IAESB podem influenciar o ambiente nacional de educação contábil. Os autores concluíram que ao relacionar o padrão proposto pelo IAESB frente às influências identificadas nas perspectivas dos investigados, foram constatadas possíveis influências que delineiam contribuições em três perspectivas distintas: teórica, prática e social.

Com uma abordagem teórica-empírica e um enfoque específico na cidade de São Paulo, Meuren e Voese (2020) analisaram o perfil requerido pelo mercado de trabalho para profissionais contábeis da área de custos a partir das diretrizes da IFAC. Os autores analisaram 155 vagas de emprego anunciadas no site *Manager Empregos*. Os achados da pesquisa evidenciaram a importância de desenvolver, além de competências técnicas, também habilidades sociais com os discentes dos cursos de Ciências Contábeis.

Nesse sentido, o presente estudo tem expectativa de contribuir com a literatura (inter)nacional, diferenciando-se não apenas pela abrangência do espaço geográfico de análise, mas por meio da fundamentação na Teoria da Sinalização do mercado e da formação de *clusters* dos requisitos exigidos pelo mercado a partir das características (porte, setor e região).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar o objetivo da pesquisa foi realizada uma análise de conteúdo de anúncios de empregos *online* para vagas de contador. Estudos (e.g., Verma, et. al, 2019; Brooks, Greer & Morris, 2018; Gardiner et. al, 2017) mostraram que dados secundários de sites podem ser uma fonte válida de *insights* em várias áreas de pesquisa. De acordo com Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou (2020), a análise de conteúdo de anúncios de emprego tem sido usada em uma variedade de contextos profissionais para estudar habilidades e competências necessárias para diversos cargos, inclusive nas áreas de *big data*, análise de negócios, engenharia, recursos humanos e sistemas de informação.

A análise de conteúdo é definida como uma técnica utilizada para a identificação de tendências e padrões em mensagens. Bardin (2016) qualifica a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Nesse sentido, o estudo utilizou um esquema de codificação baseado na estrutura de competências técnicas (IES 2) e habilidades profissionais (IES 3) do IFAC, as quais são divididas por competências/habilidades gerais, sendo progressivamente separadas em competências/habilidades específicas (Apêndice). Com o objetivo de padronizar as nomenclaturas, utiliza-se os termos “competências gerais” para as categorias (áreas) C1, C2, C3 e “competências específicas” para as subcategorias C1.1, C1.2, C1.3. Destaca-se que a análise de conteúdo aplicada se inicia de forma qualitativa, por meio da leitura e interpretação do texto dos anúncios, e prossegue-se de forma quantitativa, a partir da codificação e quantificação das competências e habilidades específicas observadas nos anúncios. Utilizou-se de uma abordagem dedutiva, sem descartar a priori o método indutivo, considerando que novas competências e habilidades poderiam emergir dos anúncios de emprego.

Estabeleceu-se como objetivo recolher pelo menos 200 anúncios de emprego de organizações sediadas no Brasil, considerando este número necessário não só para uma análise de conteúdo significativa, mas também para uma análise estatística (Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou, 2020). Para compor a amostra da pesquisa, os anúncios de emprego deveriam estar relacionados com vagas para contador, portanto a busca foi realizada utilizando-se como palavra-chave “Contador” nos anúncios. Além disso, o anúncio precisava indicar determinados parâmetros, a saber: a) informações sobre as organizações contratantes (região e porte); b) informação sobre o cargo; c) informação sobre os requisitos (experiência do setor, experiência profissional, título profissional; e d) requisitos de competência e habilidades.

As buscas foram realizadas nos sites “Catho” e “LinkedIn”, escolhidos por evidenciarem informações nos anúncios conforme os parâmetros pré-definidos. Em um primeiro momento, utilizou-se o site “Catho” para a coleta de dados, neste identificou-se 200 anúncios, com recorte temporal de fevereiro a junho de 2021, no entanto, onze anúncios foram retirados da amostra por estarem duplicados. Assim, foi necessária a utilização de um outro site. Foi escolhido o “LinkedIn”, e neste foram selecionados os 11 primeiros anúncios que atendiam aos critérios de seleção. Finalmente, coletou-se dados de 200 anúncios de emprego após a eliminação de duplicados. Os anúncios coletados nos sites de recrutamento foram distribuídos geograficamente de acordo com a Tabela 1.

Tabela 1  
**Distribuição dos anúncios por região**

Região	Anúncios		Total
	Catho	LinkedIn	
Norte	7	-	7
Nordeste	18	1	19
Centro-Oeste	18	1	19
Sudeste	110	6	116
Sul	36	3	39
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>11</b>	<b>200</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A partir do esquema de codificação inicial e com auxílio da ferramenta *Microsoft Office Excel*, outro arquivo foi criado para o banco de dados final da pesquisa (Apêndice). Neste novo arquivo, as competências/habilidades específicas em cada anúncio foram comparadas com as determinadas no esquema de codificação. Nesse sentido, uma codificação binária foi usada: 1 sempre que o anúncio explicitava uma competência/habilidade correspondente ao esquema de codificação, caso contrário, 0. Se uma competência/habilidade específica exigida nos anúncios não

fosse encontrada no esquema de codificação pré-estabelecido, uma nova competência/habilidade geral ou específica seria criada.

A partir do método indutivo foi identificado nos anúncios a habilidade específica em comunicar-se em inglês e espanhol; como esta não fazia parte do esquema de codificação inicial, foi criada uma nova habilidade geral, chamada de Idiomas (H5) e subdividida em habilidades específicas Inglês (H5.1) e Espanhol (H5.2). Desta forma, o esquema de codificação final foi composto por 16 competências/habilidades gerais, sendo 15 de acordo com a estrutura preconizada pela IFAC e 1 inserida a partir da análise dos anúncios.

Após a coleta e codificação dos anúncios foi utilizada estatística descritiva para identificar as competências exigidas com mais e menos frequência, assim como as características da amostra (e.g., porte da empresa e o setor de atividade). Para a classificação do porte e setor das empresas foi utilizada a Nota Metodológica para o Cálculo de Indicadores Empresariais do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Nesta nota técnica, o porte do estabelecimento é definido em função do número de pessoas empregadas e depende do setor de atividade econômica conforme Tabela 2.

Tabela 2

**Definição de porte de estabelecimentos segundo o número de empregados**

Porte	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa (ME)	Até 9 empregados	Até 19 empregados
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	De 10 a 49 empregados	De 20 a 99 empregados
Empresa de Médio Porte	De 50 a 99 empregados	De 100 a 499 empregados
Grandes Empresas	100 ou mais empregados	500 ou mais empregados

Fonte: SEBRAE (2018).

Posteriormente, foi realizada a análise de *cluster* visando agrupar os anúncios de emprego de diferentes organizações que apresentam padrões semelhantes no que diz respeito às competências e habilidades requeridas. O resultado de uma análise de agrupamento bem-sucedida é a produção de um número de subgrupos compostos de forma que cada um deles seja internamente consistente (ou seja, reúne casos que são mais ou menos semelhantes) enquanto externamente distintos, ou seja, casos em um subgrupo são diferentes dos casos em outros subgrupos (Uwizyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou, 2020).

Quanto às variáveis de agrupamento criou-se um índice levando-se em consideração o número de competências/habilidades específicas exigidas em cada um dos 200 anúncios, por exemplo, a competência geral Contabilidade e Relatórios Financeiros (C1) é subdividida em 6 competências específicas, desta forma, para esta competência geral foi calculado um índice de 2, o que significa que 2 das 6 competências específicas foram encontradas no anúncio analisado. Deste modo, este procedimento foi realizado para todos os demais anúncios.

Observa-se que no esquema de codificação a quantidade de competências/habilidades específicas são distribuídas de maneira desigual entre as competências/habilidades gerais, por exemplo, a competência geral “Contabilidade e Relatórios Financeiros (C1)” é composta por 6 competências específicas, enquanto a “Auditoria e Asseguração (C5)” é formada por 7 competências específicas. Nesse sentido, para evitar a distorção dos resultados ao atribuir maior peso para as competências/habilidades gerais com mais competências/habilidades específicas, foi necessária a padronização dos dados antes de aplicar o algoritmo de agrupamento.

A padronização foi calculada da seguinte forma: dividiu-se o índice pela quantidade de competências/habilidades específicas de cada competência/habilidade geral, por exemplo, o índice 2 da C1 (Contabilidade e Relatórios Financeiros) foi dividido por 6 (quantidade de competências

específicas), o que resultou em um índice de 0,33 para o anúncio analisado. Assim, a padronização foi repetida para os demais anúncios coletados.

Em um primeiro momento foi utilizado o algoritmo hierárquico (usando a primeira ligação entre grupos e distância euclidiana quadrática como critérios de agrupamento) para determinar o número ideal de *clusters*. Esses resultados foram utilizados como sementes iniciais para o algoritmo não-hierárquico (k-médias). Destes procedimentos resultaram quatro *clusters*, denominados como seguem: *Cluster 1* “Idiomas”; *Cluster 2* “Relatório financeiro”; *Cluster 3* “Gestão contábil”; e *Cluster 4* “Tributário”. Utilizou-se o teste de normalidade de Shapiro-Wilk ( $n < 30$ ) para o *cluster 1* Idiomas, pois este possui apenas 7 anúncios agrupados, e o Teste de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 30$ ) para os demais, *clusters 2* “Relatório Financeiro”, 3 “Gestão Contábil” e 4 “Tributário”. Posteriormente, foi feito o Teste de Levene para testar a homoscedasticidade dos *clusters*. Os resultados dos testes evidenciaram que a amostra da pesquisa não possui distribuição normal e não é homoscedástica, desta forma, foi necessário realizar um teste não-paramétrico para a análise dos resultados.

Portanto, foi realizado o Teste de Kruskal-Wallis (não-paramétrico) para a análise das características e associação dos *clusters* entre si. O nível de significância resultante do teste foi de (Sig. 0,00), logo a hipótese nula foi rejeitada, desta forma, os *clusters* possuem características diferentes entre si. Partindo para a análise dos *clusters* de forma pareada identificou-se que os *clusters* ‘Relatório Financeiro’ e ‘Tributário’ não permitem uma separação significativa entre si, pois a partir da análise das características dos dois *clusters* foi constatado que estes possuem características semelhantes em relação às competências técnicas, além do porte e nacionalidade das empresas. Mediante o resultado do teste optou-se pela análise agrupada dos *clusters 2* e 4, desta forma, para a análise dos resultados foram considerados os *clusters 1* Idiomas, 2 Relatório Financeiro e Tributação e 3 Gestão contábil.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Características da Amostra

Considerando os critérios para a classificação do porte das empresas adotados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2018), depreende-se da Tabela 3, que as empresas interessadas na contratação de contadores são, principalmente, de pequeno porte e microempresas, que representam, respectivamente, 44,5% e 25,5% dos anúncios. Em relação ao setor de atuação, 48% dos anúncios não evidenciaram essa informação, no entanto, entre as que explicitaram, percebe-se uma concentração maior no setor de serviços (34,5%). Para as organizações que estão procurando recrutar contadores, a experiência no setor é exigida ou considerada um diferencial em 85,0% dos anúncios de emprego, assim como é requerido, em 90% dos casos, que o candidato à vaga tenha experiência profissional, e o registro profissional no Conselho Regional de Contabilidade é exigido em 97,5% dos anúncios.

Em relação à exigência de uma especialização como requisito ou diferencial foi exigido em apenas 7,5% dos anúncios, ou seja, ter uma especialização não é um fator determinante para a contratação, e a graduação em ciências contábeis seria suficiente para atender aos requisitos solicitados. Sobre a importância da experiência profissional como consideração do conjunto de habilidades dos candidatos, Low et al. (2016) aponta que empregadores indicaram como um fator importante ou muito importante para a decisão de recrutamento. Para Dunbar, Lain & Wynder (2016), as empresas contratantes podem utilizar-se da experiência como *proxy* para verificar o nível de habilidade.

Tabela 3  
Características da amostra (n = 200)

	Características da amostra	%
Porte da empresa	Empresa de pequeno porte	44,5
	Microempresa	25,5
	Grandes empresas	15,5
	Empresa de médio porte	14,5
Setor	Serviços	34,5
	Comércio	10,0
	Industria	7,5
	Confidencial	48,0
Características do cargo		
Experiência setorial	Requerido	85,0
	Não mencionado	15,0
Experiência profissional	Requerido	90,0
	Não mencionado	10,0
CRC ativo	Requerido	97,5
	Não mencionado	2,5
Especialização/MBA	Requerido	7,5
	Não mencionado	92,5

**Nota.** O setor de serviços é composto por Consultoria (39); Recursos Humanos (10); Construção Civil (5); Saúde (7); Marketing e Publicidade (2); Manutenção e Instalação de Equipamentos (2); Segurança patrimonial, Educação, Transporte e Telecomunicação com 1 anúncio cada.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

#### 4.2 Competências técnicas exigidas com mais frequência

Na Tabela 4 buscou-se evidenciar as 20 competências específicas mais exigidas pelas empresas contratantes. No entanto, 4 competências específicas possuem o mesmo percentual de frequência nos anúncios. Desta forma, foram evidenciadas 22 das 55 competências específicas mais requeridas. Verifica-se que a competência específica mais exigida é “Preparar cálculos de impostos”, presente em 78% dos anúncios, seguida por “Preparar demonstrações financeiras” e “Cumprimento de obrigações acessórias”, com 77,5% e 68%, respectivamente. Nota-se, que das 11 competências gerais, apenas 7 – Contabilidade e Relatórios Financeiros (C1), Contabilidade Gerencial (C2), Finanças e Gestão Financeira (C3), Tributação (C4), Governança, gestão de risco e controle interno (C6), Leis e regulamentos comerciais (C7) e Tecnologias de informação e comunicação (C8) - estão representadas pelas 22 competências específicas mais exigidas.

Observa-se que a competência geral Contabilidade e Relatórios Financeiros (C1) é a mais requerida, visto que, está representada por 6 das 22 competências específicas mais exigidas nos anúncios, o que representa 27,3% das competências específicas mais requisitadas. Desta competência geral, a competência específica mais exigida é “Preparar demonstrações financeiras”, (C1.4) presente em 77,5% dos anúncios.

Outra competência geral significativa é Tributação (C4), representada por 3 competências específicas: Preparar cálculos de impostos (C4.2); Cumprimento de obrigações acessórias (C4.1); e Aplicar planejamento tributário (C4.4). Esta competência geral é relevante para os resultados deste estudo, pois dentre as 3 primeiras competências específicas mais solicitadas nos anúncios, duas (C4.2 e C4.1) integram esta competência geral. A terceira competência geral mais exigida foi Tecnologia da informação (C8), sendo representada por 2 das 22 competências específicas mais exigidas: Sistema integrado de gestão empresarial ERP (C8.5) e Pacote Microsoft Office Excel ou equivalente (C8.4), com 26% e 25,5%, respectivamente.

Os achados encontrados nesta pesquisa quanto a competências gerais e específicas mais exigidas, com destaque para a competência geral de Tecnologias da Informação e comunicação (C8), corroboram com estudos anteriores realizados em outros países (Tan e Laswad, 2018;

Douglas & Gammie, 2019; Dolce et al., 2019; Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou, 2020). Nesse sentido, conforme há uma forte sinalização nacional e até mesmo internacional em países como Austrália, Reino Unido, Itália e Canadá de que o conhecimento em Tecnologias da informação para vagas de contador é essencial para o desempenho satisfatório desses profissionais em suas atribuições. O profissional que busca se manter em constante adaptação quanto às competências mais exigidas pelo mercado potencializa a sua competitividade nos processos de recrutamento e, neste caso, não somente em um contexto nacional, como internacional (Spence, 1973).

Tabela 4

**Competências exigidas com mais frequência (n = 200)**

<i>Cód.</i>	<i>Competência específica</i>	<i>Áreas</i>	<i>Qtde.</i>	<i>%</i>
C4.2	Preparar cálculos de impostos.	C4	156	78,0
C1.4	Preparar demonstrações financeiras.	C1	155	77,5
C4.1	Cumprimento de obrigações acessórias.	C4	136	68,0
C1.5	Interpretar as demonstrações financeiras.	C1	126	63,0
C1.1	Aplicar princípios contábeis a transações.	C1	114	57,0
C1.3	Avaliar a adequação das políticas contábeis.	C1	98	49,0
C8.5	Sistema integrado de gestão empresarial (ERP).	C8	52	26,0
C8.4	Pacote Microsoft Office (Excel) ou equivalente.	C8	51	25,5
C2.1	Dados para tomada de decisão (planejamento, custos, análises).	C2	47	23,5
C6.5	Analisar a adequação de sistemas de processos e controles	C6	34	17,0
C7.1	Aplicar as leis e regulamentos comerciais.	C7	29	14,5
C2.2	Aplicar técnicas (custo de produto, análise de variação, orçamento).	C2	24	12,0
C2.4	Analisar dados e informações para apoiar a tomada de decisão.	C2	23	11,5
C4.4	Aplicar planejamento tributário.	C4	22	11,0
C7.2	Leis e regulamentos (ambiente contábil).	C7	20	10,0
C1.2	Aplicar as Normas Internacionais de Relatórios Financeiros (IFRSs) ou outras normas relevantes a transações e outros eventos.	C1	14	7
C3.2	Analisar o fluxo de caixa de uma organização e os requisitos de capital de giro	C3	12	6
C6.3	Analisar os riscos e oportunidades de uma organização usando uma estrutura de gerenciamento de risco.	C6	9	4,5
C1.6	Interpretar relatórios que incluem dados e informações não financeiras.	C1	7	3,5
C3.1	Comparar as várias fontes de financiamento disponíveis para uma organização, incluindo financiamento bancário, instrumentos financeiros e mercados de títulos, ações e tesouraria.	C3	7	3,5
C6.1	Explicar os princípios da boa governança, incluindo os direitos e responsabilidades dos proprietários, investidores e responsáveis pela governança; e o papel das partes interessadas nos requisitos de governança, divulgação e transparência.	C6	7	3,5
C6.4	Analisar os comprovantes de controle interno relacionados aos relatórios financeiros	C6	7	3,5

**Nota.** As palavras abreviadas indicam as áreas de competências tais quais: C1: Contabilidade e Relatórios Financeiros; C2: Contabilidade Gerencial; C3: Finanças e Gestão Financeira; C4: Tributação; C6: Governança, gestão de risco e controle interno; C7: Leis e regulamentos comerciais; C8: Tecnologias de informação e comunicação.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Depreende-se ainda que 4 competências gerais - Auditoria e Asseguração (C5); Ambiente Empresarial e Organizacional (C9); Economia (C10) e Estratégia e Gestão de Negócios (C11) – não estão sendo representadas por nenhuma das 22 competências específicas mais exigidas nos anúncios. De acordo Jacomossi & Biavatti (2017), uma explicação para a competência geral Auditoria e Asseguração (C5) não compor a relação das competências específicas mais exigidas dos contadores, pode ser por esses requisitos serem de funções mais específicas do contador, como auditor interno ou auditor independente. Dentre as 4 competências gerais exigidas com menos

frequência nos anúncios, duas possuíram um maior percentual de exigência nos anúncios, sendo elas: Auditoria e Asseguração (C5) e Estratégia e Negócios (C11), com uma representatividade de 6,5% e 1,5%, respectivamente. Enquanto a competência geral Economia (C10) não foi encontrada em nenhum dos anúncios das empresas contratantes. Achado que difere do encontrado na Nova Zelândia por Low et al. (2016), em que os empregadores acreditam ser importante que os profissionais tenham competências em economia, finanças e gestão estratégica.

A partir da discussão apresentada quanto às competências gerais e específicas mais exigidas nos anúncios depreende-se que, além de conhecimentos em Contabilidade e Relatórios Financeiros e Tributação considerados por estudos anteriores (Douglas & Gammie, 2019; Dolce et al., 2019) como básicos para os contadores, há uma sinalização nacional e internacional do mercado para conhecimentos em Tecnologia da informação (C8). Além disso, alguns dos achados diferem dos até então encontrados na literatura, como conhecimentos relacionados à Economia (C10), que não estão presentes em nenhum dos anúncios coletados por esta pesquisa, entretanto no estudo de Low et al. (2016) é considerado como uma das competências gerais mais requeridas pelas empresas contratantes.

Portanto, as competências gerais e específicas mais exigidas nos anúncios de emprego estão em consonância com a estrutura preconizada pelo IFAC na IES 2, sendo que, todas as competências requeridas pelas empresas contratantes possuem a sua correspondente na IES 2. Nesse sentido, é possível concluir que as competências exigidas nos anúncios convergem com as competências que o IAESB, por meio do IES 2, argumenta serem as essenciais para o profissional da contabilidade.

### **4.3 Habilidades profissionais exigidas com mais frequência**

Na Tabela 5 evidencia-se as 20 habilidades específicas mais requisitadas por potenciais empregadores. Das 5 habilidades gerais presentes no esquema de codificação, as 5 - Intelectual (H1); Interpessoal e comunicação (H2); Pessoal (H3); Organizacional (H4) e Idiomas (H5) - estão sendo representadas pelas habilidades específicas mais exigidas nos anúncios. Com isso, depreende-se que as empresas contratantes estão atribuindo maior destaque às habilidades gerais/específicas no texto dos seus anúncios, e há uma sinalização do mercado quanto a relevância dos profissionais desenvolverem além de competência técnica, habilidades gerais/específicas em sua formação profissional.

Os resultados encontrados nesta pesquisa quanto ao destaque dos empregadores para as habilidades não técnicas são ratificados pelos estudos anteriores (Dunbar, Lain & Wynder, 2016; Low et al., 2016; Dolce et al. 2019; Meuren & Voese). Uma das justificativas apresentadas pelos recrutadores é que o conhecimento técnico pode ser aperfeiçoado por treinamentos ofertados pelas empresas contratantes ao longo da atuação dos profissionais. Já as habilidades interpessoais, de comunicação e trabalho em equipe, são intrínsecas à formação não técnica dos profissionais e, por isso, exigem um estímulo mais profundo (Low et al., 2011; Dolce et al., 2019).

Verifica-se que a habilidade específica mais exigida é “Demonstrar colaboração e trabalho em equipe”, presente em 30 anúncios (15%), seguida da “Habilidades em aplicar pensamento crítico para resolver problemas” e “Revisar o próprio trabalho e o de outros para determinar se está em conformidade”, cada uma presente em 14 anúncios (7%). Destaca-se também as habilidades de “Comunicar-se de forma clara e concisa” e Comunicar-se no idioma “Inglês”, cada uma com 13 anúncios (6,5%), além de “Antecipar desafios e planejar soluções”, com 10 anúncios (5%), e “gerenciar tempo e recursos para cumprir compromissos”, com 9 anúncios (4,5%).

Os achados encontrados nesta pesquisa quanto às habilidades gerais e específicas mais exigidas reforçam os encontrados nos estudos anteriores (Tan e Laswad, 2018; Dolce et al., 2019). Ressalta-se a habilidade específica de “Demonstrar colaboração e trabalho em equipe” (H2.1)

como recorrente entre os estudos anteriores realizados na Austrália, Nova Zelândia e Itália como a mais exigida pelas empresas contratantes (Tan e Laswad, 2018; Dolce et al. 2019). Enquanto nos resultados encontrados por Maelah et al. (2012); Low et al. (2016); Douglas & Gammie (2019) a habilidade específica mais exigida foi a de comunicação, também presente entre as mais exigidas nos anúncios deste estudo, porém em quarto lugar.

Os achados do estudo de Meurer e Voese (2020) diferem parcialmente com o deste, visto que não apresentam a habilidade específica “Demonstrar colaboração e trabalho em equipe” (H2.1) na relação das habilidades específicas mais exigidas nos anúncios. Outro estudo que difere parcialmente dos resultados encontrados por este foi o de Dunbar, Lain e Wynder (2016), que não identificaram a “Habilidade em aplicar pensamento crítico para resolver problemas” como uma das mais exigidas pelas empresas contratantes.

Tabela 5

**Habilidades profissionais exigidas com mais frequência (n = 200)**

Cód.	Habilidades Profissionais	Áreas	Qtde.	%
H2.1	Colaboração, cooperação e trabalho em equipe	H2	30	15,0
H1.2	Habilidades de pensamento crítico para resolver problemas	H1	14	7,0
H4.2	Revisar trabalhos para determinar se está em conformidade	H4	14	7,0
H2.2	Comunicar-se de forma clara e concisa	H2	13	6,5
H5.1	Inglês	H5	13	6,5
H3.4	Antecipar desafios e planejar soluções potenciais	H3	10	5,0
H3.3	Gerenciar tempo e recursos para cumprir compromissos	H4	9	4,5
H4.5	Liderança para influenciar outros a alcançar objetivos organizacionais	H1	8	4,0
H1.1	Avaliar dados e informações de uma variedade de fontes	H4	7	3,5
H4.1	Realizar atribuições e cumprir os prazos prescritos.	H1	6	3,0
H1.5	Responder de forma eficaz a mudanças e resolver problemas	H2	5	2,5
H2.7	Apresentar ideias e influenciar outros a fornecer apoio e compromisso	H4	4	2,0
H4.3	Gestão de pessoas para motivar e desenvolver outros	H2	4	2,0
H2.3	Consciência das diferenças culturais e de idioma nas comunicações	H3	3	1,5
H3.1	Demonstrar compromisso com a aprendizagem	H3	3	1,5
H1.3	Identificar quando é apropriado consultar especialistas	H1	2	1
H2.5	Aplicar habilidades de negociação para chegar a soluções e acordos	H2	2	1
H2.6	Aplicar habilidades consultivas para minimizar ou resolver conflitos, resolver problemas e maximizar oportunidades	H2	2	1
H3.2	Definir altos padrões pessoais de desempenho e monitorar por meio de atividades reflexivas e <i>feedback</i> de outras pessoas	H3	2	1
H5.2	Espanhol	H5	2	1

**Nota.** Os códigos na coluna “áreas” representam as áreas de habilidades tais quais: H1: Intelectual; H2: Interpessoal e comunicação; H3: Pessoal; H4: Organizacional; H5: Idiomas.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A habilidade geral mais exigida nos anúncios é a Interpessoal e comunicação (H2), das 20 habilidades específicas está presente em 6, o que representa 27,3% das habilidades específicas mais exigidas. Esta habilidade geral está sendo representada pelas seguintes habilidades específicas: Colaboração, cooperação e trabalho em equipe (H2.1); Comunicar-se de forma clara e concisa (H2.2); Apresentar ideias e influenciar outros a fornecer apoio e compromisso (H2.7); Consciência das diferenças culturais e de idioma nas comunicações (H2.3); Aplicar habilidades de negociação para chegar a soluções e acordos (H2.5) e Aplicar habilidades consultivas para minimizar ou resolver conflitos, resolver problemas e maximizar oportunidades (H2.6). Low et al. (2016) e Dolce et al. (2019) destacam a relevância dos profissionais em possuírem habilidades específicas quanto à postura profissional em diferentes culturas dos países, achados esses que são corroborados pelos desta pesquisa.

Na segunda habilidade geral mais exigida nos anúncios ocorreu um empate entre três: Intelectual (H1), Pessoal (H3) e Organizacional (H4), todas sendo representadas com 4 habilidades específicas. Nesse sentido as habilidades específicas da H1 mais exigidas são: Habilidades de pensamento crítico para resolver problemas (H1.2); Avaliar dados e informações de uma variedade de fontes (H1.1); Responder de forma eficaz a mudanças e resolver problemas (H1.5) e Identificar quando é apropriado consultar especialistas (H1.3). Na H3 as mais requisitadas são: Antecipar desafios e planejar soluções potenciais (H3.4); Gerenciar tempo e recursos para cumprir compromissos (H3.3); Demonstrar compromisso com a aprendizagem (H3.1) e Definir altos padrões pessoais de desempenho e monitorar por meio de atividades reflexivas e *feedback* de outras pessoas (H3.2). Quanto a H4, as habilidades específicas mais requeridas são: Revisar trabalhos para determinar se está em conformidade (H4.2); Liderança para influenciar outros a alcançar objetivos organizacionais (H4.5); Realizar atribuições e cumprir prazos prescritos (H4.1) e Gestão de pessoas para motivar e desenvolver outros (H4.3).

A terceira habilidade geral mais exigida é a de Idiomas (H5), a qual não está presente no conjunto de competências e habilidades prescritas pelo IFAC nas IES 2 e 3. Desta forma, ela foi adicionada ao esquema de codificação devido a frequência em que se encontra nos anúncios de emprego. No entanto, é importante ressaltar que o IAESB reforça que as instituições de ensino, bem como as profissionais, podem adaptar a estrutura preconizada pela IES 3 conforme as necessidades locais e regionais. As habilidades específicas mais exigidas desta habilidade geral foram: Inglês (H5.1) e Espanhol (H5.2), presente em 6,5% e 1% dos anúncios, respectivamente. Achado este correlato ao apresentado no estudo de Dolce et al. (2019), no qual a comunicação oral e por escrito usando uma língua estrangeira é um diferencial para os profissionais da contabilidade. Portanto, as habilidades gerais e específicas mais exigidas nos anúncios de emprego estão em consonância com a estrutura preconizada pelo IFAC na IES 3, exceto a habilidade geral de idiomas, que precisou ser inserida, no entanto o IAESB por meio da IES 3 recomenda que as instituições de ensino e profissionais realizem adaptações de acordo com as necessidades locais e regionais.

De acordo com os achados evidenciados depreende-se que tão importante quanto as competências técnicas gerais estão as habilidades intelectuais, de pessoal e organizacional. A partir dos resultados encontrados evidencia-se a necessidade de os profissionais possuírem habilidades específicas de trabalho em equipe, pensamento crítico para resolver problemas e de revisão de trabalhos, assim como, comunicação, inglês e gestão do tempo.

Apesar da relevância das habilidades gerais/específicas para a formação dos profissionais de contabilidade no Brasil, Jacomossi & Biavatti (2017) argumentam que a educação contábil é demasiadamente tecnicista e com isso o desenvolvimento de atributos voltados a habilidades intelectuais, de comunicação e relacionamento interpessoal nos acadêmicos é desafiador e, portanto, uma reestruturação e atualização dos currículos é fundamental. Os autores sugerem ainda a implementação de métodos de ensino ativo, tais como, PBL, debates e estudos de caso como alternativas para uma formação multidisciplinar e holística.

O mercado busca por profissionais que orientem e participem das decisões de forma consciente e sustentável, ou seja, um perfil mais condizente com os atuais desafios vivenciados pelas empresas. Desta forma, de acordo com a Teoria da sinalização (Spence, 1973), as empresas contratantes sinalizam a necessidade de as instituições de ensino de contabilidade em fornecer em seus currículos disciplinas, além do ensino técnico, o desenvolvimento também de habilidades interpessoais, comunicação, pessoal e organizacional, com o objetivo de formar profissionais que respondam às atuais necessidades e desafios do mercado. Além disso, é possível depreender que a necessidade em estimular o desenvolvimento de habilidades interpessoais, de comunicação, pessoal e organizacional são sinalizadas não somente no contexto nacional como internacionalmente, portanto esse resultado evidencia a relevância que as empresas contratantes

estão atribuindo em uma formação multidisciplinar e holística para os profissionais de contabilidade.

#### 4.4 Padrões de competências exigidas sinalizados por organizações de recrutamento

Com a finalidade de formar os padrões de semelhança de competências/habilidades dos anúncios coletados utilizou-se o *software* IBM® SPSS *Statistics*. Em um primeiro, utilizou-se do agrupamento hierárquico para a inspeção do dendrograma e da tabela de associação do *cluster* para determinar o número ideal de *clusters*, assim, a decisão sobre o agrupamento final (corte do dendrograma) foi  $K = 4$ , ou seja, quantidade de *clusters*. A partir desse resultado, aplicou-se o agrupamento não hierárquico (K-médias) com  $k = 4$  com percentual de significância de 95%, seguido por uma análise da tabela de associação dos *cluster*, o que permitiu identificar em qual *cluster* cada anúncio ficou agrupado.

Conforme descritos na seção procedimentos metodológicos, para os “*Cluster 2*” e “*Cluster 4*” os testes não permitiram verificar uma separação significativa. Portanto, estes dois grupos foram reunidos em um único *cluster* denominado de Relatório Financeiro e Tributação, desta forma os anúncios foram agrupados em 3 *clusters*, conforme evidenciado na Tabela 6. O resultado do agrupamento em três *clusters* é similar aos estudos de Tan & Laswad (2018) e Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou (2020).

Observa-se que os anúncios da amostra estão desigualmente distribuídos nos três *clusters*: o menor *cluster*, “Idiomas”, corresponde a apenas 3,5% da amostra, enquanto o maior *cluster*, “Relatório Financeiro e Tributação”, corresponde a 81%, e o *cluster* “Gestão Contábil” com 15,5%. Para a identificação das competências/habilidades gerais que mais contribuíram para a formação dos *clusters* foi calculada uma média da soma das proporções por áreas de competência de acordo com o número de anúncios apresentados em cada competência/habilidade.

O *cluster 1*, apesar do tamanho, se distingue dos demais *clusters* por sua grande necessidade de habilidade em outros idiomas (inglês e espanhol), principalmente quando se considera que as habilidades profissionais são menos requisitadas nos anúncios, quando se comparada às competências técnicas. No entanto, esta é a que mais contribui para formação deste *cluster*, o que justifica a sua nomenclatura. Observa-se também a habilidade geral “interpessoal e comunicação (H2)”, neste caso, a habilidade específica que aparece com mais frequência é saber “trabalhar em equipe (H2.1)”. Em relação às competências gerais que aparecem com alta demanda para empregos neste *cluster*, destaca-se “Tributação (C4)” e “Contabilidade e Relatórios Financeiros (C1)”, fato que instigou uma análise mais detalhada a respeito dos anúncios que os compõem, e para contribuir com a discussão, foi agrupado as características das empresas contratantes, conforme mostrado na Tabela 6.

Os anúncios do *cluster 1*, são em sua maioria de micro e pequenas empresas nacionais das regiões Sul e Sudeste do Brasil. Ao verificar o setor de atuação destas empresas, identificou-se que as mesmas são de setores que exigem uma comunicação com clientes e fornecedores internacionais (e.g., o setor de importação e exportação), fato que pode justificar a exigência por um segundo idioma. Na competência “Contabilidade e Relatórios Financeiros”, as competências específicas mais requisitadas são: aplicação dos princípios contábeis (C1.1) e preparação das demonstrações financeiras de acordo com o padrão IFRSs (C1.4). Em relação à competência “Tributação”, pesquisa realizada pelo Sebrae (2016) aponta que a relação das micro e pequenas empresas com os contadores, em sua grande maioria, é para a realização de serviços básicos (e.g., balancete, folha de pagamento, obrigações trabalhistas e tributárias) e planejamento tributário (e.g., indicar as melhores opções para o pagamento de impostos). Portanto, faz sentido que as três competências gerais estejam associadas neste *cluster*.

Tabela 6  
**Competências/Habilidades significantes para a formação dos agrupamentos**

Competências e Habilidades	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
	Idiomas (n=7)	Relatório Financeiro e Tributação (n=162)	Gestão Contábil (n=31)
Contabilidade e relatório financeiro	0,26	0,47	0,19
Contabilidade Gerencial	0,17	0,10	0,12
Finanças e Gestão financeira	0,05	0,02	0,03
Tributação	0,57	0,45	0,08
Auditoria e Asseguração	0,02	0,01	0,03
Governança, gestão de risco e controle interno	0,06	0,05	0,10
Leis e regulamentos comerciais	0,05	0,10	0,02
Tecnologias de informação e comunicação	0,07	0,07	0,07
Ambiente empresarial e organizacional	0,00	0,00	0,00
Economia	0,00	0,00	0,00
Estratégia e gestão de negócios	0,00	0,00	0,01
Intelectual	0,03	0,02	0,05
Interpessoal e comunicação	0,12	0,03	0,05
Pessoal	0,00	0,02	0,02
Organizacional	0,03	0,03	0,05
Idiomas	0,71	0,01	0,03

**Nota.** As células grifadas são as medias de pontuação padronizadas por áreas de competência que mais contribuiram para a formação dos clusters.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Tabela 7  
**Características das empresas nos padrões de Competências/Habilidades**

		Clusters		
		Cluster 1 Idiomas	Cluster 2 Relatório Financeiro e Tributação	Cluster 3 Gestão Contábil
<b>Porte da empresa</b>	Empresa de pequeno porte	4%	80%	16%
	Microempresa	4%	82%	14%
	Grandes empresas	-	77%	23%
	Empresa de médio porte	3%	87%	10%
<b>Nacionalidade</b>	Nacional	4%	79%	17%
	Multinacional	2%	87%	11%
<b>Região</b>	Norte	-	86%	14%
	Nordeste	-	84%	16%
	Centro-oeste	-	84%	16%
	Sudeste	3%	81%	16%
	Sul	8%	77%	15%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O cluster 2 agrupou o maior número de anúncios; as competências gerais que mais contribuiram para a sua formação foram: Contabilidade e Relatórios Financeiros (C1); Contabilidade Gerencial (C2); Tributação (C4) e Leis e regulamentos comerciais (C7). Rotulamos este cluster de “Relatório Financeiro e Tributação”. Em primeiro lugar, as empresas deste cluster exigem fortemente competências em elaborar e analisar os relatórios financeiros, ou seja, competências que permitem uma análise histórica da situação de uma empresa e, presumivelmente,

de outras organizações (e.g., concorrentes), essa análise pode ser útil para o desempenho da empresa. Achado diferente da pesquisa de Tan & Laswad (2018), a qual a Contabilidade financeira teve pontuações médias mais baixas para todas as áreas de habilidades. Para os autores é possível presumir que os candidatos possuem essas habilidades, porém por serem consideradas básicas não precisam ser enfatizadas nos anúncios.

Em segundo lugar, o *cluster* também agrupa competências úteis para gerenciar as obrigações fiscais das empresas perante o Fisco, desta forma, torna-se necessário o entendimento sobre a aplicação das leis e regulamentos que regem o sistema tributário nacional. Em relação às características das organizações contratantes nesse *cluster*, são em sua maioria, empresas multinacionais de médio porte. Verifica-se a exigência de competências que vão além da preparação de relatórios financeiros e apuração de impostos. Exige-se também a competência “Contabilidade Gerencial”, para mensurar e analisar as informações financeiras e contábeis utilizadas pelos gestores nos trabalhos de planejamento e controle da empresa.

Para tanto, faz-se necessário a exigência de algumas habilidades - Intelectual (H1); Interpessoal e comunicação (H2); Pessoal (H3) e Organizacional (H4) - que também foram agrupadas neste *cluster*, principalmente, as habilidades específicas em ter pensamento crítico para resolver problemas e tomar de decisões (H1.2), saber trabalhar em equipe (H2.1), antecipar desafios e planejar soluções (H3.4), ou seja, ser ágil e proativo, além de rever o próprio trabalho para verificar sua conformidade (H4.2). Assim, percebe-se nos anúncios das empresas de médio porte a maior necessidade de gerenciamento das informações contábeis, achado que corrobora com o estudo de Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou (2020).

No *cluster* 3, as competências gerais que mais contribuíram para sua formação foram: Contabilidade e Relatórios Financeiros (C1); Contabilidade Gerencial (C2); e Governança, Gestão de Risco e Controle Interno (C6), por este motivo foi denominado de “Gestão Contábil”. Essas competências são de grande relevância para as empresas quanto a vislumbrar e moldar o futuro e garantir o desempenho da empresa a médio e longo prazos. Observa-se também o agrupamento, neste *cluster*, de anúncios que demandam habilidades gerais (e.g., pensamento crítico para resolver problemas e tomar de decisões; saber trabalhar em equipe; ser ágil e proativo e rever o próprio trabalho para verificar sua conformidade). Constata-se que este *cluster* é formado, em sua maioria, por empresas de grande porte, assim, conclui-se que conforme as empresas tornam-se maiores, a necessidade quanto ao conhecimento em apuração de impostos reduz-se, perdendo espaço para a gestão das informações provenientes dos relatórios contábeis (Uwizeyemungu, Bertrand & Poba-Nzaou, 2020).

Em um ambiente de constante mudanças, que exigem adaptações ou novas competências/habilidades do profissional contábil, as empresas sinalizam por meios dos anúncios de empregos uma vaga a ser preenchida e as competências/habilidades esperadas pelos profissionais que se candidatam a esta vaga (Spence, 1973; Cellani & Singh., 2011). Desta forma, o profissional pode utilizar-se dessas informações para uma constante atualização profissional, visando atender as necessidades das empresas de acordo com seus interesses (porte, setor de atuação).

O estudo evidencia uma sinalização por parte das empresas por profissionais responsáveis pela gestão dos negócios que compreendam a relevância das informações contábeis para as organizações. A gestão contábil pode determinar o futuro de uma organização, pois possibilita indicadores que quando são examinados ajudam as decisões gerenciais das empresas, dando suporte aos gestores na tomada de decisão. Dessa forma, as empresas exigem profissionais que possuam competências/habilidades que superam o conhecimento técnico tradicional (escrituração contábil, cálculo de impostos e atendimento da legislação), perspectivas apontadas por estudos do final do século XX e início do XXI (Gomes, 1979; Camargo, 1991; Koliver, 1993; Martins, 1993; Marion, 1998; Cosenza, 2001; Schwez, 2001).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um ambiente globalizado e dinâmico surgem mudanças socioeconômicas que trazem ameaças, mas também oportunidades para a legitimidade e relevância da profissão contábil. Para isso, o profissional contábil deve estar atento aos sinais de mudanças e encontrar maneiras para evitar ou diminuir os efeitos das ameaças, e assim, aproveitar essas possibilidades para agregar valor e atender as reais necessidades socioeconômicas das empresas. Um exemplo dessa mudança é citado por Gomes (1979) na década de 70, que exigiu dos profissionais conhecimentos sobre consolidação de balanços, correção monetária, capital acionário e aqueles que possuíam tais conhecimentos conseguiram usufruir dessa oportunidade.

Desta forma, a pesquisa teve como objetivo analisar os padrões de semelhanças das competências e habilidades sinalizadas em anúncios de emprego para vaga de contador. A partir dos resultados, o estudo permitiu verificar que as competências técnicas e as habilidades profissionais sinalizadas pelas organizações por meio de anúncios de empregos estão em consonância com as preconizadas pela IFAC. Portanto, as IES 2 e 3 podem servir de base para a estruturação de programas de formação especializada para profissionais de contabilidade. Ressalta-se que uma nova habilidade (Idioma: inglês e espanhol) foi encontrada nos anúncios coletados e não estava correlacionada a nenhuma outra habilidade preconizada pela estrutura das IES, no entanto, é importante ressaltar que o IAESB recomenda que as instituições de ensino superior realizem adaptações nas IES 2 e 3 de acordo com as necessidades regionais e locais.

O estudo evidenciou que além das competências técnicas privativas dos Contadores (e.g., capacidade de preparo e reporte das demonstrações financeiras, conforme os princípios contábeis e conhecimento tributário), destaca-se a exigência de habilidades que ultrapassam o conhecimento técnico, assim, as empresas esperam do profissional contábil a capacidade de trabalhar em equipe, aplicar pensamento crítico para resolver problemas, informar julgamentos, tomar decisões e chegar a conclusões bem fundamentadas; demonstrar colaboração, cooperação afim de alcançar os objetivos organizacionais; saber gerenciar tempo e recursos para cumprir compromissos profissionais, além de antecipar desafios e planejar soluções, ou seja, um profissional ágil e proativo e que revise o próprio trabalho e de outros a fim de atestar sua conformidade com os padrões exigidos.

Portanto, as habilidades que antes eram apresentadas como perspectiva profissional (e.g., Gomes, 1979; Camargo, 1991; Koliver, 1993; Martins, 1993; Marion, 1998; Cosenza, 2001; Schvez, 2001) hoje são tendências que se desenvolveram a partir das necessidades das empresas e se refletem através de sinais em contextos sociais, culturais e econômicos em que elas atuam. Sendo assim, a pesquisa contribui ao evidenciá-las, desta forma, os profissionais ao percebê-las, é possível se anteciparem e adaptarem as necessidades socioeconômicas das organizações. Além disso, as competências e habilidades foram analisadas em *clusters*, visto que, as organizações exigem múltiplas competências/habilidades concomitantemente para os cargos de contador. Nesse sentido, o estudo aponta 3 grupos de competências/habilidades que as organizações contratantes exigem do profissional contábil, “Idiomas”, “Relatório Financeiro e Tributação” e “Gestão Contábil”.

Do ponto de vista prático, o estudo fornece aos órgãos profissionais de contabilidade, educadores, gestores de empresas, consultores de recrutamento, gestores de *sites* de empregos, uma estrutura para a compreensão dos requisitos exigidos ao recrutar um Contador. No que diz respeito aos organismos profissionais de contabilidade e aos educadores, os resultados deste estudo podem contribuir para o debate em torno da abordagem por habilidades para a formação de

contadores para além das atividades técnicas. Mais precisamente, ao destacar as habilidades profissionais, o estudo indica as que exigem uma maior atenção ao longo da formação do profissional contábil, pois estas são essenciais para o contador que opera em um ambiente dinâmico (Low et al. 2016; Douglas & Gammie, 2019; Maelah et al. 2012). Além disso, faz-se necessário examinar regularmente os requisitos de competência exigidos pelo mercado de trabalho e verificar até que ponto são abrangidos pela estrutura de competência/habilidades preconizados pelas instituições que zelam pela profissão.

Para os gestores de empresas, consultores de recrutamento e gestores de *sites* de empregos, o planejamento para recrutar um profissional contábil pode obter uma melhor compreensão das competências/habilidades subjacentes aos seus próprios anúncios de emprego, sinalizando assim uma mensagem mais explícita para os candidatos. Com base nos resultados da pesquisa, consultores de recrutamento e gestores de *sites* de empregos podem auxiliar melhor as empresas que pretendem contratar Contadores, a apresentar seus requisitos de competência/habilidades de acordo com o perfil desejado, pois os sinais (requisitos) emitidos pelo mercado devem acompanhar o contexto socioeconômico vivenciado.

Portanto, da mesma forma que as competências/habilidades dos indivíduos servem como sinais para a contratação em um contexto do mercado de trabalho, os requisitos requeridos pelo mercado servem como um ponto de atenção para os empregados (Spence, 1973). Para o autor, o poder da sinalização da educação, experiência profissional, entre outras características pessoais observáveis, pode ser utilizada para distinguir os potenciais empregados em um mercado de trabalho. Com esse entendimento, Spence (1973) indica que as competências e habilidades são um sinalizador que distingue os tipos de empregados em um contexto de informação assimétrica, cenário típico de um mercado de trabalho, analisado neste artigo. O autor enfatiza que a educação e os rendimentos do trabalhador estão positivamente relacionados, isto acontece não porque a educação aumenta a produtividade do trabalhador, mas sim pelo fato de os empregadores considerarem que um indivíduo com maior nível educacional terá maiores habilidades e competências para exercer determinadas funções (Spence, 1973).

Embora este estudo traga contribuições teóricas e práticas, também apresenta limitações que podem ser abordadas em pesquisas futuras. A primeira está relacionada à amostra (tamanho da amostra, parâmetros de seleção da amostra). A segunda, está relacionada ao foco nas competências técnicas e habilidades profissionais. Pesquisas futuras podem relacionar, também, os valores profissionais, éticos e atitudes, visto que a competência profissional é a integração e aplicação de: competência técnica, habilidades, e valores profissionais, éticos e atitudes. A terceira limitação é que a pesquisa foi aplicada ao contexto brasileiro, no entanto, pode ser aplicada em outros países e pode ser esclarecedora para educadores contábeis, em geral.

## REFERÊNCIAS

- Antunes, M T. P., & Formigoni, H. (1999). O Perfil do Contador: suas competências e habilidades. In *Trabalho apresentado no Workshop da 16ª Convenção dos Contabilistas do Estado de São Paulo*. Santos.
- Antunes, M. T. P., Morais, J. F., Formigoni, H., & Leite, R. S. (2005). Tecnologias Educacionais em Cursos de Contabilidade Avaliados no Exame Nacional de Cursos (ENC)/2003 com Conceitos A e B. *Unb Contábil – Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília, Brasília*, 8(1). Recuperado de <https://www.revistacgg.org/contabil/article/view/171>

- Bemfica, M. F. C., Araújo, R. H. M., Neto, E. M. S., & Bemfica, E. A. (2016). Convergência às Normas Internacionais e o Ensino da Contabilidade: Uma Análise sob a Ótica dos Coordenadores dos Cursos de Ciências Contábeis de Pernambuco. *RAGC*, 4(12).
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (1and ed.). São Paulo: Edições 70.
- Brasil (2004). Ministério da Educação e da Cultura – MEC. Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Superior, Brasília. Recuperado de [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf)
- Brooks, N. G., Greer, T. H., & Morris, S. A. (2018). Information systems security job advertisement analysis: Skills review and implications for information systems curriculum. *Journal of Education for Business*, 93(5), 213-221. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1446893>
- Camargo, Y. A. D. (1991). O ensino da Contabilidade e o futuro da profissão. *Revista CRCRS*, 39-46.
- Cardoso, J. L., Souza, M. A., & Almeida, L. B. (2006). Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. *Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS*, 3(3), 275-284.
- Cei, N. G., & Bosco Filho, V. (1997). Uma reflexão sobre o futuro da profissão do contador no Brasil. *Revista de Contabilidade do CRC-SP*, 1(3), 8-15.
- Celani, A. & Singh, P. (2011). Signaling theory and applicant attraction outcomes. *Personnel Review*. 40(2), 222-238. <https://doi.org/10.1108/00483481111106093>
- Conselho Federal de Contabilidade (CFC). (2018). IFAC visita o Brasil para conhecer o processo de convergência das normas internacionais de Contabilidade no País. Recuperado de <https://cfc.org.br/noticias/ifac-visita-o-brasil-para-conhecer-o-processo-de-convergencia-das-normas-de-contabilidade-no-pais/>
- Cosenza, J. P. (2001). Perspectivas para a profissão contábil num mundo globalizado: um estudo a partir da experiência brasileira. *Revista Brasileira de Contabilidade*, 30(130), 43-63.
- Dolce V., Emanuel F., Cisi, M. & Ghislieri, C. (2019) The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. *Accounting Education*, <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>
- Douglas, S., & Gammie, E. (2019). An investigation into the development of non-technical skills by undergraduate accounting programmes. *Accounting Education*, 28(3), 304-332. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1605532>
- Dunbar, K., Laing, G., & Wynder, M. (2016). A Content Analysis of Accounting Job Advertisements: Skill Requirements for Graduates. *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, 10(1), 58-72. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1167332.pdf>

- Durand, T. (1998). Forms of incompetence. In *Proceedings Fourth International Conference on Competence-Based Management*. Oslo: Norwegian School of Management.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de administração contemporânea*, 5, 183-196. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>
- Ganesan, M., Antony, S.P., & George, E.P. (2018). Dimensions of job advertisement as signals for achieving job seeker's application intention. *Journal of Management Development*, 37(5), 425-438. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2017-0055>
- Gardiner, A., Aasheim, C., Rutner, P., & Williams, S. (2017). Skill requirements in big data: A content analysis of job advertisements. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 374-384. <https://doi.org/10.1080/08874417.2017.1289354>
- Gomes, J. S. (1979). A profissão contábil no Brasil: uma visão crítica. *Revista de Administração de Empresas*, 19, 99-106.
- Hansen, J. E. (2001). A evolução da Contabilidade: da Idade Média à regulamentação americana. *Pensar Contábil*, 4(13).
- IAESB – International Accounting Education Standard Board. (2019a). International Education Standard 2, Initial Professional Development – Technical Competence (Revised). Recuperado de <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-2-Technical-Competence.pdf>
- IAESB – International Accounting Education Standard Board. (2019b). International Education Standard 3, Initial Professional Development – Professional Skills (Revised). Recuperado de <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-Professional-skills.pdf>
- IAESB – International Accounting Education Standard Board. (2019c). International Education Standard 4, Initial Professional Development – Professional Values, Ethics, and Attitudes (Revised). Recuperado de <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-4-Professional-values-ethics-attitudes.pdf>
- Jacomossi, F. A., & Biavatti, V. T. (2017). Normas internacionais de educação contábil propostas pelo International Accounting Education Standards Board. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 5(3), 57-78. <http://dx.doi.org/10.18405/recfin20170304>
- Koliver, O. (1993). O contador do ano 2000 - Perfil. *Revista Brasileira de Contabilidade*, (85), 114.
- Leite, J. D. S. J. (2002). Normas contábeis internacionais: uma visão para o futuro. *Revista Brasileira de Contabilidade*, 136, 85-97.

- Low, M., Botes, V., De La Rue, D., & Allen, J. (2016). Accounting employers' expectations - the ideal accounting graduates. *e-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 10(1), 36-57. <https://hdl.handle.net/10289/11434>
- Maelah, R., Aman, A., Mohamed, Z. M., & Ramli, R. (2012). Enhancing soft skills of accounting undergraduates through industrial training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 59, 541-549. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.312>
- Marion, J. C. (1998). Preparando-se para a profissão do futuro. *Contabilidade Vista & Revista*, 9(1), 14-21.
- Martins, E. (1993). O futuro do contador está nas suas próprias mãos. *Revista Brasileira de Contabilidade*, (85), 109-113.
- Meurer, A. M., & Voese, S. B. (2020). Há vagas: análise do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho para profissionais contábeis da área de custos. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 19, 1-14. <https://doi.org/10.16930/2237-766220202994>
- Moore, K., & Khan, M. H. Signalling organizational commitment to employability through job advertisements: the communication of HRD practices to young inexperienced job seekers. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.167956>
- Sales, A. J. (1761-1773). *Diccionario do commercio [depois de 1723]*. Recuperado de <http://purl.pt/13945/4/>
- Schweiz, N. (2001). Responsabilidade Social: meta e desafio do profissional da contabilidade para o próximo milênio. *Revista Brasileira de Contabilidade*, 30(130).
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2016). *Relação das MPE com os contadores*. São Paulo: DIEESE. Recuperado de <https://www.sebrae.com.br/>
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2018). *Anuário do trabalho na micro e pequena empresa* (9and ed.). São Paulo: SEBRAE. Recuperado de <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Pesq-Relação-MPE-Contadores-2016-v3.pdf>
- Siegel, G., & Sorensen, J. E. (1999). Counting more, counting less: Transformations in the management accounting profession. *Institute of Management Accountants*, 101.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. 87(3), 355-374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Suazo, M., Martínez, P. G., & Sandoval, R. (2009). Creating psychological and legal contracts through human resource practices: A signaling theory perspective. *Human Resource Management Review*, 19(2), 154-166. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.11.002>
- Tan L. M., & Laswad F. (2018). Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us? *Accounting Education*, 27(4), 403-432. <https://doi.org/10.1080/09639284.2018.1490189>

- Uwizeyemungu, S., Bertrand, J., & Poba-Nzaou, P. (2020). Patterns underlying required competencies for CPA professionals: a content and cluster analysis of job ads. *Accounting Education*, 29(2), 109-136. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1737157>
- Verwaeren, B., Hoye, V. G. & Baeten, X. (2016). Getting bang for your buck: the specificity of compensation and benefits information in job advertisements. *The International Journal of Human Resource Management*. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1138989>
- Verma, A., Yurov, K. M., Lane, P. L., & Yurova, Y. V. (2019). An investigation of skill requirements for business and data analytics positions: A content analysis of job advertisements. *Journal of Education for Business*, 94(4), 243-250. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1520685>

## APÊNDICE

### Tabela Completa

#### Esquema de codificação de competências técnicas e habilidades

C. Competências Técnicas	
C1 Contabilidade e Relatórios Financeiros	C1.1 Aplicar princípios contábeis a transações e outros eventos.
	C1.2 Aplicar as Normas Internacionais de Relatórios Financeiros (IFRSs) ou outras normas relevantes a transações e outros eventos.
	C1.3 Avaliar a adequação das políticas contábeis utilizadas na preparação das demonstrações financeiras.
	C1.4 Preparar demonstrações financeiras, incluindo demonstrações financeiras consolidadas, de acordo com as IFRSs ou outras normas relevantes.
	C1.5 Interpretar as demonstrações financeiras e divulgações relacionadas.
	C1.6 Interpretar relatórios que incluem dados e informações não financeiras.
C2 Contabilidade Gerencial	C2.1 Preparar dados e informações para apoiar a tomada de decisão da administração sobre tópicos como planejamento e orçamento, gestão de custos, controle de qualidade, medição de desempenho e análise comparativa.
	C2.2 Aplicar técnicas para apoiar a tomada de decisão da gestão, incluindo custo de produto, análise de variação, gerenciamento de estoque e orçamento e previsão.
	C2.3 Aplicar técnicas quantitativas apropriadas para analisar o comportamento dos custos e os direcionadores dos custos.
	C2.4 Analisar dados e informações para apoiar a tomada de decisão da gestão.
	C2.5 Avaliar o desempenho de produtos e segmentos de negócios
C3 Finanças e Gestão Financeira	C3.1 Comparar as várias fontes de financiamento disponíveis para uma organização, incluindo financiamento bancário, instrumentos financeiros e mercados de títulos, ações e tesouraria.
	C3.2 Analisar o fluxo de caixa de uma organização e os requisitos de capital de giro
	C3.3 Analisar a posição financeira atual e futura de uma organização, usando técnicas que incluem análise de índice, análise de tendência e análise de fluxo de caixa.
	C3.4 Avaliar a adequação dos componentes usados para calcular o custo de capital de uma organização.
	C3.5 Aplicar técnicas de orçamento de capital na avaliação de decisões de investimento de capital.

---

	C3.6	Explicar abordagens de avaliação de mercado, baseadas em ativos e receita usadas para decisões de investimento, planejamento de negócios e gestão financeira de longo prazo.
C4 Tributação	C4.1	Explicar o cumprimento da tributação nacional e os requisitos de arquivamento.
	C4.2	Preparar cálculos de impostos diretos e indiretos para pessoas físicas e jurídicas.
	C4.3	Analisar as questões fiscais associadas às transações internacionais não complexas.
	C4.4	Explicar as diferenças entre planejamento tributário, elisão fiscal e evasão fiscal.
C5 Auditoria e Asseguração	C5.1	Descrever os objetivos e as fases envolvidas na realização de uma auditoria das demonstrações financeiras.
	C5.2	Aplicar as Normas Internacionais de Auditoria ou outras normas, leis e regulamentos de auditoria relevantes aplicáveis a uma auditoria de demonstrações financeiras.
	C5.3	Avaliar os riscos de distorção relevante nas demonstrações financeiras e considere o impacto na estratégia de auditoria.
	C5.4	Aplicar métodos quantitativos que são usados em trabalhos de auditoria.
	C5.5	Identificar evidências de auditoria relevantes, incluindo evidências contraditórias, para informar julgamentos, tomar decisões e chegar a conclusões bem fundamentadas.
	C5.6	Concluir se foi obtida evidência de auditoria suficiente e apropriada.
	C5.7	Explicar os principais elementos dos trabalhos de asseguarção e as normas aplicáveis que são relevantes para esses trabalhos.
C6 Governança, gestão de risco e controle interno	C6.1	Explicar os princípios da boa governança, incluindo os direitos e responsabilidades dos proprietários, investidores e responsáveis pela governança; e o papel das partes interessadas nos requisitos de governança, divulgação e transparência.
	C6.2	Analisar os componentes da estrutura de governança de uma organização.
	C6.3	Analisar os riscos e oportunidades de uma organização usando uma estrutura de gerenciamento de risco.
	C6.4	Analisar os componentes de controle interno relacionados aos relatórios financeiros.
	C6.5	Analisar a adequação de sistemas, processos e controles para coleta, geração, armazenamento, acesso, utilização ou compartilhamento de dados e informações.
C7 Leis e regulamentos comerciais	C7.1	Explicar as leis e regulamentos que regem as diferentes formas de pessoas jurídicas
	C7.2	Explicar as leis e regulamentos aplicáveis ao ambiente em que atuam os contadores profissionais.
	C7.3	Aplicar proteção de dados e regulamentos de privacidade ao coletar, gerar, armazenar, acessar, usar ou compartilhar dados e informações.
C8 Tecnologias de informação e comunicação	C8.1	Explicar o impacto dos desenvolvimentos das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no ambiente e no modelo de negócios de uma organização.
	C8.2	Explicar como as TIC apoiam a análise de dados e a tomada de decisões.
	C8.3	Explicar como as TIC apoiam a identificação, relato e gestão de riscos em uma organização.
	C8.4	Usar as TIC para analisar dados e informações
	C8.5	Usar TIC para aumentar a eficiência e eficácia da comunicação

---

	C8.6	Aplicar as TIC para aumentar a eficiência e eficácia dos sistemas de uma organização.
	C8.7	Analisar a adequação dos processos e controles de TIC.
	C8.8	Identificar melhorias nos processos e controles de TIC
C9 Ambiente empresarial e organizacional	C9.1	Descrever o ambiente no qual uma organização opera, incluindo os principais aspectos econômicos, jurídicos, regulatórios, políticos, tecnológicos, sociais e culturais.
	C9.2	Analisar os aspectos do meio ambiente global que afetam o comércio e as finanças internacionais
	C9.3	Identificar as características da globalização, incluindo o papel das multinacionais e dos mercados emergentes.
C10 Economia	C10.1	Descrever os princípios fundamentais da microeconomia e macroeconomia.
	C10.2	Descreva o efeito das mudanças nos indicadores macroeconômicos sobre a atividade empresarial.
	C10.3	Explicar os diferentes tipos de estruturas de mercado, incluindo competição perfeita, competição monopolística, monopólio e oligopólio.
C11 Estratégia e gestão de negócios	C11.1	Explicar as várias maneiras pelas quais as organizações podem ser projetadas e estruturadas.
	C11.2	Explicar o propósito e a importância dos diferentes tipos de áreas funcionais e operacionais nas organizações.
	C11.3	Analisar os fatores externos e internos que podem influenciar a estratégia de uma organização.
	C11.4	Explicar os processos que podem ser usados para desenvolver e implementar a estratégia de uma organização.
	C11.5	Explicar como as teorias de comportamento organizacional podem ser usadas para melhorar o desempenho do indivíduo, da equipe e da organização.
<b>H. Habilidades Profissionais</b>		
H1 Intelectual	H1.1	Avaliar dados e informações de uma variedade de fontes e perspectivas por meio de pesquisa, integração e análise.
	H1.2	Aplicar habilidades de pensamento crítico para resolver problemas, informar julgamentos, tomar decisões e chegar a conclusões bem fundamentadas.
	H1.3	Identificar quando é apropriado consultar especialistas.
	H1.4	Recomendar soluções para problemas não estruturados e multifacetados.
	H1.5	Responder de forma eficaz a mudanças nas circunstâncias ou novas informações para resolver problemas, informar julgamentos, tomar decisões e chegar a conclusões bem fundamentadas.
H2 Interpessoal e comunicação	H2.1	Demonstrar colaboração, cooperação e trabalho em equipe ao trabalhar em prol dos objetivos organizacionais.
	H2.2	Comunicar-se de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar em situações formais e informais.
	H2.3	Demonstrar consciência das diferenças culturais e de idioma em todas as comunicações.
	H2.4	Aplicar escuta ativa e técnicas de entrevista eficazes.
	H2.5	Aplicar habilidades de negociação para chegar a soluções e acordos.
	H2.6	Aplicar habilidades consultivas para minimizar ou resolver conflitos, resolver problemas e maximizar oportunidades.
	H2.7	Apresentar ideias e influenciar outros a fornecer apoio e compromisso.
H3 Pessoal	H3.1	Demonstrar compromisso com a aprendizagem ao longo da vida.

---

	H3.2	Definir altos padrões pessoais de desempenho e monitorar por meio de atividades reflexivas e <i>feedback</i> de outras pessoas.
	H3.3	Gerenciar tempo e recursos para cumprir compromissos profissionais.
	H3.4	Antecipar desafios e planejar soluções potenciais
	H3.5	Aplicar uma mente aberta a novas oportunidades.
	H3.6	Identificar o impacto potencial do preconceito pessoal e organizacional
H4 Organizacional		
	H4.1	Realizar atribuições de acordo com as práticas estabelecidas para cumprir os prazos prescritos.
	H4.2	Rever o próprio trabalho e o de outros para determinar se está em conformidade com os padrões de qualidade da organização.
	H4.3	Aplicar habilidades de gestão de pessoas para motivar e desenvolver outros.
	H4.4	Aplicar habilidades de delegação para entregar atribuições.
	H4.5	Aplicar habilidades de liderança para influenciar outros a trabalhar em direção aos objetivos organizacionais
H5 – Idiomas		
	H5.1	Comunicar-se em Inglês
	H5.2	Comunicar-se em Espanhol

---

**Nota.** A área idiomas foi incluída no decorrer da coleta dos anúncios.

Fonte: elaborado pelos autores com base no IAESB (2019a) e IAESB (2019b).