



Características das oportunidades de mercado para os profissionais da área contábil

Aline Zacarias Nascimento¹, UNIFAE, Brasil

Ana Claudia Landiva², UNIFAE, Brasil

Camila Alves dias Santos³, UNIFAE, Brasil

Izabela Caroline Bernardes Alexo⁴, UNIFAE, Brasil

Fernanda Menezes Ferrari Esteves⁵, UNIFAE, Brasil

RESUMO

O avanço da tecnologia permite o acesso a informações de diferentes naturezas e os anúncios de vagas de emprego online contribuem para o entendimento de quais os requisitos e qualificações as empresas buscam para determinados cargos. Dentro deste contexto, o objetivo geral desta pesquisa foi identificar quais as principais características das oportunidades de mercado para a área contábil, podendo assim contribuir com as instituições de ensino e os futuros profissionais. O artigo fundamenta-se na pesquisa bibliográfica e na pesquisa ex post facto, pois foram analisadas as oportunidades de emprego já publicadas e potencialmente já preenchidas. As vagas foram filtradas na plataforma LinkedIn, utilizando como termo de busca “Contabilidade” e a data de divulgação da vaga (últimas 24 horas do dia da pesquisa). Deste primeiro filtro, resultou um total de 450 vagas, das quais foram priorizadas 100 vagas para análise. Pode-se observar que a maioria das oportunidades analisadas se concentra nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul e Minas Gerais e os cargos mais procurados estão distribuídos entre os níveis de Auxiliar, Assistente e Analista Contábil. O modelo presencial ainda é o mais presente e muitas empresas (52% das vagas) oferecem oportunidades para quem ainda está cursando o ensino superior, sem exigir a formação completa ou o registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC). Em relação às competências exigidas, ainda há forte predominância na divulgação das vagas das chamadas hard skills ou competências técnicas sobre as competências comportamentais, conhecidas como soft skills.

Palavras-chave: Contabilidade; Oportunidade de emprego; Competência; Divulgação de vagas.

INTRODUÇÃO

¹ aline.nascimento@sou.fae.br

² ana.landiva@sou.fae.br

³ camila.santos@sou.fae.br

⁴ izabela.alexo@sou.fae.br

⁵ fernanda.esteves@prof.fae.br

Nascimento, A.Z., Landiva, A.C., Santos, C.A., Alexo, I.C.B., Esteves, F.M.F.; Características das oportunidades de mercado para os profissionais da área contábil. Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea, V.4, N°2, p.87-97, agos./dez. 2023. Artigo recebido em 26/11/2023. Última versão recebida em 20/12/2023. Aprovado em 03/01/2024.

Características das oportunidades de mercado para os profissionais da área contábil

Na era tecnológica, com fácil acesso à informação de diferentes naturezas, os anúncios de vagas de emprego online contribuem para o entendimento de quais os requisitos e qualificações as empresas buscam para determinado cargo e suas possíveis contratações. Segundo o Indeed, site número 1 (um) de empregos no mundo, em 2021, houve um aumento de 58% no número de anúncios de emprego na plataforma em comparação com o patamar de 1º de fevereiro de 2020 (FONSECA, 2021).

De acordo com Momo e Habckost (2022) a profissão contábil vem gerando cada vez mais oportunidades para o profissional desta área, oferecendo um leque diversificado de opções de emprego e especializações nas mais diversas áreas contábeis. Segundo IPEA (2022), a contabilidade registra uma das maiores taxas de empregabilidade do Brasil, com 93,8%, e conta com mais de 80 mil organizações contábeis, porém o mercado ainda carece de empresas e profissionais qualificados. Atualmente, este mercado concentra mais de 300 mil contadores ativos e outros milhares em formação.

A quantidade de currículos que chegam às mãos de gestores importantes, em empresas ou funções nas quais muitos querem trabalhar, é assombrosa. E a constatação é cristalina, candidatos já empacam exatamente nesta etapa, às vezes antes mesmo de o leitor chegar à segunda página em seu currículo. (HAMIBIRADI, M.; DE NUCCIO, D.; ESTEVES, S. 2014 p. 15).

Segundo AGUIAR, (2019), os candidatos acabam já ficando de fora de alguns processos de recrutamento e seleção, exatamente por causa de seu currículo. Buscar sempre por aperfeiçoamento, estar sempre atualizado e fazer além do que o mercado espera, é estar sempre um passo à frente.

Por meio do levantamento dos dados sobre as vagas na área contábil, o artigo pretende servir como auxílio para os estudantes, pois poderão se preparar com base no perfil das vagas de emprego. Além disso, as instituições de ensino poderão usar o estudo como base para implementar melhorias em seus componentes curriculares, facilitando a preparação dos futuros profissionais de contabilidade.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

Segundo Nascimento e Dalpiás (2020), com diversas áreas de atuações profissionais, existem muitas oportunidades no mercado de trabalho contábil.

Marion (2015) afirma que o contador deve ser o profissional mais bem informado do que todos os outros diretores da empresa para, assim, contribuir no processo decisório, como também, responder pelos resultados obtidos.

Para Alves et al. (2016), com a evolução tecnológica, é necessário um maior preparo profissional para atuar no mercado de trabalho ao qual está cada vez mais competitivo, sendo necessário se atentar às constantes mudanças na área contábil, verificando as reais oportunidades que estão sendo oferecidas para o preenchimento das vagas oferecidas aos profissionais.

Alves et al. (2016) salientam que a contabilidade tem passado por um processo de desconstrução do estereótipo atribuído aos profissionais da área, deixando-os de serem assimilados apenas como “débito” e “crédito”. Nesse conjunto de circunstâncias, é pleiteado do profissional contábil não somente conhecimentos técnicos, mas, também, pensamento crítico e habilidades voltadas ao gerenciamento e ao empreendimento.

Segundo o BELLATO (2021), devido às mudanças radicais no mundo, o profissional contábil deve ser treinado e habilitado nos mais diversos assuntos, como economia, tributos, gestão organizacional e comportamental, a fim de direcionar as soluções contábeis se apoiando por princípios e normas técnicas. Desse modo, a formação contábil hoje deve conter não somente um discernimento sólido sobre finanças, economia e gestão, mas, também, de ciências humanas, ética e responsabilidade social.

Sousa e Arantes (2022) investigaram as competências e habilidades atribuídas ao contador na perspectiva de estudantes, egressos e empregadores da área contábil e identificaram que os estudantes atribuíram uma maior importância às competências técnicas, como aquelas associadas à contabilidade gerencial, contabilidade financeira, finanças e tributação.

Para conectar as empresas contratantes aos candidatos com o perfil desejado para as vagas disponíveis, o processo de Recrutamento e Seleção é essencial e será tratado no próximo item.

2.2. PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Para CHIAVENATO (2009), é muito comum não atribuir o conceito correto ao termo “recrutamento” ao não o diferenciá-lo de “seleção”.

Recrutamento é um conjunto de técnicas e processos que visa atrair candidatos mais qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. Assim, o processo de recrutamento consiste em esforços por parte dos gestores de RH em atrair e estimular pessoas a ingressarem na organização, de forma a suprir as necessidades dela (CHIAVENATO 2009, p. 68).

A contratação de um indivíduo que não corresponda às exigências do cargo ou função, pode resultar na diminuição da capacidade de resposta face às solicitações e exigências do mercado de trabalho por parte da organização (ARANGO, RODRÍGUEZ & DELGADO, 2010)

Segundo Ramos (2016), os processos de recrutamento e seleção eficazes podem aumentar a produtividade e o rendimento, a satisfação no trabalho, o envolvimento dos colaboradores e a diminuição do turnover.

Para CHIAVENATO (2010), antes de realizar o recrutamento, é preciso montar o perfil da vaga, com todos os requisitos exigidos pela organização; a partir desse processo será garantido maior sucesso ao recrutamento e posteriormente a seleção do melhor candidato.

Depois de definido o perfil, a empresa deverá divulgar a vaga (job posting) da forma (elementos e meio de divulgação) mais adequada possível ao perfil que se deseja.

O recrutamento externo é o processo de divulgação das vagas fora da empresa para captar pessoas com o perfil desejado. Trata-se do meio mais utilizado pelas empresas quando o objetivo é a renovação do capital humano, pois tem como vantagem atrair sangue novo para a organização porque são candidatos com novos talentos, habilidades e expectativas e, muitas vezes, já treinados por outras empresas. (BANOV, 2012, p. 40)

Segundo Akita, Santos, Venâncio (2021), após a realização do planejamento das etapas a serem realizadas, a empresa deve divulgar a vaga em todas as plataformas digitais possíveis, como portais educacionais, redes sociais e sites de emprego.

As tecnologias estão cada vez mais presentes na vida das pessoas e a utilização destas para facilitar o processo de recrutamento tem sido cada dia mais intensificada. Inicialmente, as redes sociais eram utilizadas apenas para fins pessoais, mas nos últimos

tempos, candidatos e empresas viram as redes como fortes aliadas para se conectarem. Para Silva et al. (2021), o recrutamento online já tinha se tornado uma realidade, mas, após a pandemia, esse número vem aumentando cada vez mais. Para as organizações, é algo muito vantajoso, pois em questão de segundos é possível criar a vaga em uma plataforma e fazê-la chegar a diversos candidatos.

Existem vários sites e plataformas de divulgação de empregos, direcionados e fáceis de navegar, onde as organizações podem publicar vagas de emprego para procurar candidatos qualificados e onde os currículos podem ser enviados. Pode-se citar algumas mais utilizadas, como por exemplo: Vagas.com, Indeed, CIEE, Empregos.com e até mesmo o perfil nas redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn etc.) das empresas que estão disponibilizando a vaga (SOUSA et. al., 2019).

Para Gallardo e Thunninssen (2016), as organizações no momento de divulgação de vagas devem evitar colocar uma atividade isolada, é importante avaliar qual a real necessidade de recrutar e com isso, divulgar vagas amplas gerando uma competitividade de candidatos para a vaga oferecida. Com isso, a empresa terá mais opções de candidatos no perfil da vaga oferecida.

3. LEVANTAMENTO

As informações das vagas foram obtidas por meio de um levantamento no LinkedIn, onde foi realizada uma filtragem das vagas utilizando a palavra chave “Contabilidade” e que foram divulgadas nas últimas 24 (vinte e quatro) horas que antecederam o momento do levantamento. As vagas foram classificadas por relevância e as 100 primeiras foram analisadas.

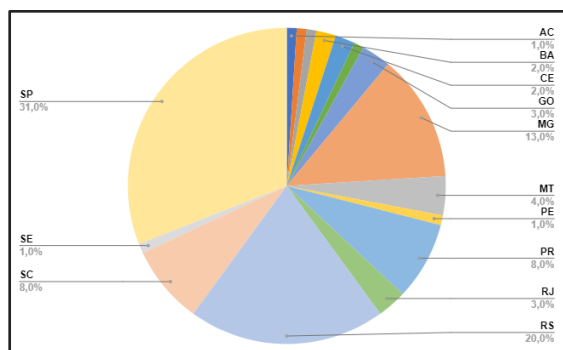
As informações coletadas foram consolidadas em uma planilha, preenchendo as informações existentes na divulgação da vaga, tais como: cargos ou funções, área de atuação da empresa, modelo de trabalho, localidade da vaga, formação e competências exigidas, remuneração e benefícios oferecidos.

Esta planilha foi analisada e os principais resultados serão apresentados a seguir.

3.1. RESULTADOS E ANÁLISES

Pode-se perceber pela figura 1 que a maioria das vagas analisadas se concentra nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul e Minas Gerais. Os cargos mais procurados estão distribuídos entre os níveis de Auxiliar, Assistente e Analista Contábil.

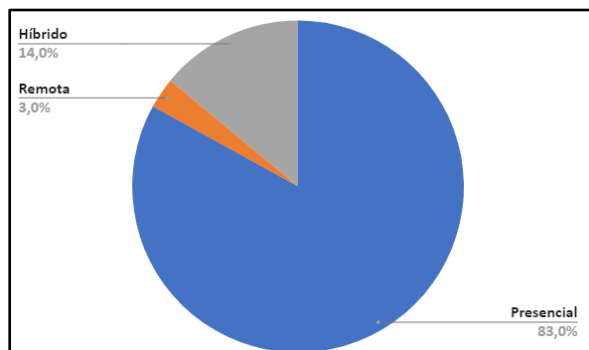
Figura 1: Distribuição das vagas contábeis pelos estados brasileiros



Fonte: As autoras

Após a pandemia, o modelo de trabalho remoto vem crescendo, mas nesta amostra pesquisada, as vagas ainda se concentram no modelo presencial, conforme demonstrado na figura 2.

Figura 2: Modelo de trabalho das vagas contábeis



Fonte: As autoras

Em relação às competências exigidas, ainda há forte predominância das chamadas hard skills ou competências técnicas sobre as competências comportamentais, conhecidas como soft skills. Em 62% das vagas divulgadas, são exigidas mais de 6 competências técnicas e somente 4% das vagas exigem um número maior de soft skills do que hard skills.

Analisando outros requisitos das vagas pesquisadas, 85% exigem que o profissional tenha concluído ou esteja cursando o curso de ciências contábeis, reforçando a

importância da formação. Muitas empresas (52% das vagas) oferecem oportunidades para quem ainda está cursando o ensino superior, indicando que dão preferência aos profissionais que estejam aprendendo, que possam agregar a equipe com novos conhecimentos, mas sem exigir a formação completa ou o registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC); apenas 6% das vagas exigiam o CRC Ativo.

Sabe-se que a diversidade e inclusão tem sido tema constante nas empresas e que estas têm, por exigência legal, de cumprir a quota de pessoas com deficiência (PCDs), mas das vagas pesquisadas, apenas 2% eram voltadas para PCDs.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do avanço tecnológico que amplia o acesso a informações de diversas naturezas, os anúncios de vagas de emprego online tornam-se ferramentas cruciais para compreender os requisitos e qualificações demandados pelas empresas. Este estudo, embasado em pesquisa bibliográfica e ex post facto, teve como objetivo geral identificar as principais características das oportunidades de mercado na área contábil, visando contribuir para instituições de ensino e futuros profissionais.

Os resultados apontam para uma concentração significativa de oportunidades nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul e Minas Gerais, revelando a relevância dessas regiões no cenário contábil. Nota-se uma demanda expressiva nos níveis de Auxiliar, Assistente e Analista Contábil, podendo ser explicada pelo recrutamento externo para vagas mais juniores e aproveitamento interno para vagas mais seniores ou de liderança.

É interessante observar que o modelo híbrido (combinação entre presencial e remoto) aparece com mais frequência do que o remoto, demonstrando que as empresas têm revisto os trabalhos puramente home office, pela importância do relacionamento interpessoal.

Apesar das empresas estarem abertas a profissionais ainda em formação, ainda enfatizam as competências técnicas, que muitas vezes, se adquire com a formação completa e experiência de mercado. Esse destaque para habilidades técnicas ressalta a necessidade de conhecimentos específicos na área contábil, embora também seja crucial considerar o desenvolvimento de habilidades interpessoais.

Diante desses achados, é possível afirmar que a profissão contábil está em constante evolução, demandando dos profissionais não apenas conhecimentos técnicos, mas também habilidades críticas e voltadas ao gerenciamento e empreendedorismo, alinhadas com as transformações do mercado. Este cenário reforça a importância de uma formação contínua, evidenciando a necessidade de os profissionais buscarem atualização constante e de as instituições de ensino adaptarem seus currículos para preparar os futuros contadores de maneira mais alinhada às demandas reais do mercado de trabalho.

Além disso, destaca-se o papel fundamental do processo de Recrutamento e Seleção, em que o uso de plataformas online, como o LinkedIn, se torna essencial na busca por profissionais qualificados.

Espera-se que este estudo seja valioso para estudantes, instituições de ensino e profissionais do ramo contábil, permitindo uma compreensão mais profunda das dinâmicas do mercado de trabalho, contribuindo para a preparação e adaptação constante nesse cenário competitivo e dinâmico.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, W. (2019). *A importância de preparar-se para o mercado de trabalho*. Dracena –SP. 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-de-preparar-se-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 26 set. 2023.
- Akita, L. S.; Carvalho, G. S.; Venâncio, G. V. (2021) *Recrutamento e Seleção de Pessoas*. Trabalho de Conclusão de Curso Técnico em administração – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga.
- Alves, P. M., Silva, R. M., Santos, S. S., Neto, I. V. R., Pinheiro, D. R. O., da Silva Costa, J. E., & Leal, E. A. (2016). Habilidades e Competências requeridas pelo Mercado de Trabalho para o Profissional de Contabilidade em Minas Gerais. *Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão*, 5(10), 14-28.
- Arango, A. M. A.; Rodríguez, D. G. E.; Delgado, A. G.. (2010). El caso de la administración de tiempo en los estudiantes de la universidad icesi: una guía

Características das oportunidades de mercado para os profissionais da área contábil

através de una investigación cualitativa. *Estudios gerenciales*, v. 26, n. 114, p. 191-207.

Banov, M. R. (2012). *Recrutamento, seleção e competências*. Editora: Atlas.

Bellato, R. L. (2021) *Percepções sobre as competências digitais para os profissionais da área de Contabilidade: um estudo de caso*. Florianópolis. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/226856>>

Chiavenato, I. (2009). *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. Edição 7. Manole.

Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3 ed. Elsevier.

Fonseca, E. (2021). *Indeed analisa o mercado de trabalho em nosso país*.

Disponível em: <https://panoramamercantil.com.br/indeed-analisa-o-mercado-de-trabalho-em-nosso-pais/>. Acesso em: 13 set. 2023.

Gallardo, E.; Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations*, 2016.

Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-10-2015-0194/full/html>>. Acesso em 14 set. 2023.

Hamibiradi, M.; De Nuccio, D.; Esteves, F. (2014). *Carreira: Como alavancar pra valer no mercado de trabalho e construir a trajetória dos seus sonhos*. 1º ed. Casa da Palavra.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. (2022). *Brasil em desenvolvimento: estado, planejamento e políticas públicas*. Brasília.

Marion, J. (2015). *Contabilidade empresarial*. 17. ed. Atlas.

Momo, F.; Habckosy, G. (2022) *Contabilidade: o mercado de trabalho e suas áreas de atuação*. E-book. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/236203/001138817.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 set. 2023

Características das oportunidades de mercado para os profissionais da área contábil

Nascimento, I. F. L.; Dalpiás, E. C. (2020). *Perspectiva do profissional contábil: a percepção dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Educação e Meio Ambiente–FAEMA sobre o futuro profissional do contador*. Trabalho de Conclusão de Curso. Ariquemes, Roraima.

Ramos, F. C. N. (2016). *A Percepção das Práticas de Gestão de Recursos Humanos e o impacto no Desempenho dos Colaboradores*. Dissertação de Mestrado. Universidade Européia. Laureate International Universities.

Silva, A., Cavalcanti, M. J. R. H., Tita, N. L., SILVA, R. A. D., Moura, V. C. S., & Pereira, V. C. (2021). *A importância do recrutamento e seleção: desafios e tendências*. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) - Centro Paula Souza, Araraquara- SP.

Sousa, D. M. M. D., Passarelli, S. E., & Pugliesi, J. B. (2020). A inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas. *Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão* V.2 N.

Sousa, R. C. S.; Arantes, V. A. (2022). Competências e habilidades atribuídas ao contador: perspectivas de estudantes, egressos e empregadores da área contábil. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, p. 46-69.

Characteristics of market opportunities for accounting professionals

SUMMARY

The advancement of technology allows access to information of different types and online job vacancy advertisements contribute to the understanding of the requirements and qualifications companies seek for certain positions. Within this context, the general objective of this research was to identify the main characteristics of market opportunities for the accounting area, thus being able to contribute to educational institutions and future professionals. The article is based on bibliographical research and ex post facto research, as job opportunities already published and potentially already filled were analyzed. The vacancies were filtered on the LinkedIn platform, using “Accounting” as the search term and the vacancy announcement date (last 24 hours of the day of the search). This first filter resulted in a total of 450 vacancies, of which 100 vacancies were prioritized for analysis. It can be seen that the majority of opportunities analyzed are concentrated in the states of São Paulo, Rio Grande do Sul and Minas Gerais and the most sought after positions are distributed between the levels of Assistant, Assistant and Accounting Analyst. The face-to-face model is still the most present and many companies (52% of vacancies) offer opportunities for those still studying higher education, without requiring complete training or registration with the Regional Accounting Council (CRC). In relation to the skills required, there is still a strong predominance in the advertising of vacancies for so-called hard skills or technical skills over behavioral skills, known as soft skills.

Keywords: Accounting; Job opportunity; Competence; Advertising of vacancies.

Características de las oportunidades de mercado para los profesionales contables.

RESUMEN

El avance de la tecnología permite acceder a información de diferente tipo y los anuncios de ofertas de empleo en línea contribuyen a la comprensión de los requisitos y calificaciones que buscan las empresas para determinados puestos. Dentro de este contexto, el objetivo general de esta investigación fue identificar las principales características de oportunidades de mercado para el área contable, pudiendo así contribuir a las instituciones educativas y futuros profesionales. El artículo se basa en una investigación bibliográfica y una investigación ex post facto, ya que se analizaron las oportunidades laborales ya publicadas y potencialmente ya cubiertas. Las vacantes fueron filtradas en la plataforma LinkedIn, utilizando como término de búsqueda “Contabilidad” y la fecha del anuncio de la vacante (últimas 24 horas del día de la búsqueda). Este primer filtro arrojó un total de 450 vacantes, de las cuales 100 vacantes fueron priorizadas para su análisis. Se puede observar que la mayoría de las oportunidades analizadas se concentran en los estados de São Paulo, Rio Grande do Sul y Minas Gerais y los puestos más demandados se distribuyen entre los niveles de Asistente, Asistente y Analista Contable. El modelo presencial sigue siendo el más presente y muchas empresas (52% de las vacantes) ofrecen oportunidades para quienes aún cursan estudios superiores, sin exigir formación completa ni inscripción en el Consejo Regional de Contabilidad (CRC). En relación con las habilidades requeridas, todavía hay un fuerte predominio en la publicidad de vacantes de las llamadas habilidades duras o técnicas sobre las habilidades conductuales, conocidas como habilidades blandas.

Palabras clave: Contabilidad; Oportunidad de empleo; Competencia; Publicidad de vacantes.