



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**



LÍLLIAN NAYANNE CARDOSO PESSOA

**UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DO CONTADOR FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO
MERCADO DE TRABALHO NACIONAL PARA VAGAS NA ÁREA CONTÁBIL**

**JOÃO PESSOA
2014**

LÍLLIAN NAYANNE CARDOSO PESSOA

**UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DO CONTADOR FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO
MERCADO DE TRABALHO NACIONAL PARA VAGAS NA ÁREA CONTÁBIL**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Departamento de Contabilidade e Finanças, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharela em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. MSc. Sheila Sayuri Kataoka.

**JOÃO PESSOA
2014**

LÍLLIAN NAYANNE CARDOSO PESSOA

**UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DO CONTADOR FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO
MERCADO DE TRABALHO NACIONAL PARA VAGAS NA ÁREA CONTÁBIL**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Departamento de Contabilidade e Finanças, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharela em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. MSc. Sheila Sayuri Kataoka.

Resultado: _____

João Pessoa, ____ de _____ de 2014

BANCA EXAMINADORA

Profa. MSc. Sheila Sayuri Kataoka
(Orientadora)

Prof(a). MSc Ionara Stéfani Viana de Oliveira

Prof(a). Dr^a Renata Paes de Barros Câmara

Dedico este trabalho à minha família e ao meu namorado, que desde o início estiveram ao meu lado, apoiando-me, incentivando-me e motivando-me na concretização deste sonho. A vocês, todo o amor do mundo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por toda força, coragem e determinação dada a mim, durante os quatro anos de curso, e por estar ao meu lado permitindo a realização deste sonho.

Aos meus pais, José Pessoa Silva Junior e Uyara Dilma Cardoso Pessoa, meus exemplos, minha fortaleza. Por todo amor a mim dado; por terem acreditado no meu potencial, sempre; pelo amparo nos momentos difíceis; pelo incentivo de todos os dias; por terem se empenhado em oferecer, sempre, o melhor para meu crescimento como futura profissional; por todas as preocupações e angústias compartilhadas; por terem sido o motivo verdadeiro de chegar até a conclusão deste curso. Esta vitória é por vocês! É de vocês!

Às minhas irmãs, Luanne Nayara, Anne Larissa e Anne Laressa, por todo amor e zelo para comigo; pelo incentivo e dedicação; por acreditarem na minha capacidade; por terem compartilhado todos os momentos, sempre me incentivando. Esta vitória também é por vocês.

Ao meu namorado, Pablo Thalles, pelo amor, incentivo e compreensão; por ser a minha força quando tudo pareceu perdido; por acreditar em mim quando eu não mais acreditei; por ter segurado minha mão e me acalmado nos momentos de desespero; pela paciência e confiança e pela ajuda na elaboração deste trabalho. Você chegou na hora certa, no momento perfeito e esta vitória também é por você.

Aos meus cunhados, Max Serrano, Fellipe Cintra e Everton Vilar, pelo apoio, por acreditarem no meu potencial e por terem contribuído de alguma forma para a concretização deste sonho.

À minha orientadora, Profa. MSc. Sheila Sayuri Kataoka, pelo incentivo e estímulo na elaboração deste trabalho; pela dedicação, paciência, motivação e contribuição na realização deste sonho. Meu muito obrigada, professora! Por ti, toda admiração, respeito e carinho!

Aos companheiros e amigos Jonathan César e Tarcísio Júnior, que compartilharam comigo todos os momentos durante estes quatro anos de curso; por todas as angústias e alegrias vividas; pela amizade e pela confiança; e por terem acreditado em mim, em todos os momentos.

Aos professores que contribuíram para minha formação enquanto contadora, dedicando seu tempo e transmitindo seu conhecimento no decorrer do curso.

Aos familiares e amigos que, de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para realização deste sonho.

A vocês, toda a minha gratidão!

Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.

(Charles Chaplin)

RESUMO

A profissão contábil é tão antiga quanto o início da civilização. Com o passar dos anos, essa profissão vem sofrendo diversas alterações, devido ao mercado exigente e pela própria evolução da ciência contábil. Ao profissional, é desejável que desenvolva competências e habilidades necessárias para acompanhar essa evolução. Dentro desse contexto, o presente estudo teve como objetivo identificar o perfil do profissional contador exigido pelo mercado de trabalho. Para tanto, foi aplicado um questionário elaborado por Ferreira (2011), para identificar as exigências das empresas contratantes, por meio dos anúncios disponibilizados pelos sítios de recrutamento de pessoas. Os sítios utilizados na pesquisa foram: Catho, Manager, InfoJobs e Michael Page, no mês de junho de 2014. Foram analisados 120 anúncios e as informações foram tratadas com análise de conteúdo, descritivamente. O questionário foi dividido em 6 tópicos, da seguinte forma: identificação, formação, perfil técnico, perfil de gestão, perfil comportamental e benefícios. Os resultados foram descritos de acordo com os tópicos do questionário, de forma percentual e decrescente, apresentando os requisitos mais mencionados pelas empresas contratantes. Ao final desta pesquisa, concluiu-se que o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho está baseado no profissional habilitado a atuar em rotinas contábeis e fiscais, devendo ter desenvoltura com trabalho em equipe, liderança, comunicação oral, proatividade e domínio de idiomas diferentes.

Palavras-chave: Perfil profissional. Profissional contábil. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The accountancy profession is as old as the beginning of civilization. Over the years, this profession has been suffering several changes, due to the demanding market and by the evolution of accounting science. To the professional, it is desirable to develop competencies and skills necessary to follow this evolution. Within this context, the present study aimed to identify the profile of the accountant professional required by the labor market. For this purpose, it was applied a questionnaire developed by Ferreira (2011), to identify the requirements of the contracting companies through the advertisements provided by sites for recruiting. The sites used in the study were: Catho, Manager, InfoJobs and Michael Page, in June 2014. 120 advertisements were analyzed and the data were treated with content analysis, descriptively. The questionnaire was divided into six topics, as follows: identification, formation, technical profile, management profile, behavioral profile and benefits. The results were described according to the topics of the questionnaire, in a percentage and decreasing order, with the most mentioned requirements by contracting companies. At the end of this research, it was concluded that the profile of the accounting professional required by the labor market is based on a qualified professional to act on tax and accounting routines and should have ease with teamwork, leadership, oral communication, proactivity and mastery of different languages.

Keywords: Professional profile. Accounting professional. Labor market.

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Atribuições privativas do profissional contábil | 21 |
| Quadro 2 – Principais competências dos contadores segundo o AICPA | 29 |
| Quadro 3 – Principais características das competências segundo Needles Jr | 30 |
| Quadro 4 – Competências e habilidades do profissional contábil | 30 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Anúncios coletados por sítios de recrutamento..... | 33 |
| Tabela 2 – Ramo de atividades das empresas contratantes..... | 36 |
| Tabela 3 – Porte das empresas contratantes..... | 36 |
| Tabela 4 – Nível hierárquico para contabilidade | 37 |
| Tabela 5 – Faixa salarial divulgada nos anúncios | 38 |
| Tabela 6 – Perfil técnico..... | 41 |
| Tabela 7 – Ordem decrescente das atividades do perfil de gestão..... | 41 |
| Tabela 8 – Ordem decrescente das competências do perfil comportamental | 42 |
| Tabela 9 – Benefícios oferecidos pelas empresas contratantes | 43 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|-----------|---|
| AICPA | <i>American Institute of Certified Public Accountants</i> |
| CES | Câmara de Educação Superior |
| CFC | Conselho Federal de Contabilidade |
| CIO | <i>Chief Information Officer</i> |
| CNE | Conselho Nacional de Educação |
| CPC | Comitê de Pronunciamentos Contábeis |
| CRC | Conselho Regional de Contabilidade |
| CVM | Comissão de Valores Mobiliários |
| EMSI | <i>Economic Modeling Specialists Intl.</i> |
| Ibracon | Instituto dos Auditores Independentes do Brasil |
| IFCA | <i>International Federation of Accountants</i> |
| IFRS | <i>International Financial Reporting Standard</i> |
| MEC | Ministério da Educação e Cultura |
| Sescon-RJ | Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio de Janeiro |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 12 |
| 1.1 | PROBLEMÁTICA | 13 |
| 1.2 | OBJETIVOS | 14 |
| 1.2.1 | Objetivo geral | 14 |
| 1.2.2 | Objetivos específicos | 14 |
| 1.3 | JUSTIFICATIVA | 14 |
| | | |
| 2 | REVISÃO DA LITERATURA | 16 |
| 2.1 | PROFISSÃO CONTÁBIL NO BRASIL | 16 |
| 2.2 | FUNÇÕES E CAMPO DE ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL | 20 |
| 2.2.1 | Na empresa | 24 |
| 2.2.2 | Como autônomo | 25 |
| 2.2.3 | No ensino | 26 |
| 2.2.4 | Em órgão público | 26 |
| 2.3 | COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO PROFISSIONAL CONTÁBIL | 27 |
| | | |
| 3 | METODOLOGIA | 32 |
| 3.1 | CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA | 32 |
| 3.2 | CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO | 32 |
| 3.3 | INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS | 33 |
| 3.4 | TRATAMENTO DE DADOS | 34 |
| 3.5 | DELIMITAÇÃO DO ESTUDO | 34 |
| | | |
| 4 | DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS | 35 |
| 4.1 | IDENTIFICAÇÃO DA VAGA E FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL REQUISITADO | 35 |
| 4.2 | PERFIL TÉCNICO | 39 |
| 4.3 | PERFIL DE GESTÃO | 41 |
| 4.4 | PERFIL COMPORTAMENTAL | 42 |
| 4.5 | BENEFÍCIOS | 43 |
| | | |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 45 |
| | REFERÊNCIAS | 48 |
| | APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados para identificação do perfil profissional do <i>Controller</i> | 51 |
| | ANEXO A – Telas dos sites de seleção e recrutamento utilizados na pesquisa. | 54 |

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade existe desde os primórdios da civilização, quando o homem passou a ter necessidade de controlar suas riquezas. Ludícibus e Marion (2002) afirmam que a contabilidade surgiu com o propósito de atender às necessidades do homem de controlar e avaliar seus bens, os ganhos e perdas desses bens, em uma época onde não existiam a escrita e os números.

Desde seu surgimento até os dias atuais, a contabilidade tem um papel importante no que diz respeito ao controle do patrimônio e à organização das empresas, e passa por constantes modificações devido ao contínuo crescimento do mercado. Os avanços na globalização e na tecnologia trouxeram novas visões acerca da capacidade profissional do homem, buscando-se profissionais qualificados e cientes de que seu trabalho é diretamente relacionado com o resultado da empresa. O cenário da contabilidade coloca como objetivo principal propiciar ao usuário avaliar a situação econômica e financeira, bem como fazer deduções sobre a tendência futura da entidade.

O mercado cresce e, como consequência, exige cada vez mais profissionais qualificados. Para atender a essas exigências, o profissional contábil deve estar preparado para as mudanças ocorridas provenientes desse crescimento e, assim, buscar sempre evoluir, a fim de atingir sua excelência como profissional. Diante da evolução do mercado, tem-se confirmado que o profissional contábil está sendo procurado para participar da organização em si, auxiliando a tomada de decisões, fazendo acompanhamento de orçamento e controle de custos, por exemplo. Nesse sentido, observa-se a necessidade de um aprimoramento na formação do profissional contábil, visto que, durante a graduação, ele é preparado para ser um bom escriturário, dominar as áreas: fiscal, pessoal e contábil; porém, hoje ele é quisto para exercer seu papel no processo de tomada de decisão das entidades.

Além de uma capacitação maior no que tange à parte organizacional da empresa, o contador deve estar em constante atualização com a tecnologia, visto que esse meio tem trazido benefícios para o novo mercado.

A contabilidade, ao se unir com a tecnologia de computadores e sistemas integrados, proporcionou para a profissão contábil grande avanço aos trabalhos de registros contábeis. A modernidade e a facilidade trazida com essa união gerou aos profissionais a necessidade de se adaptar a essas ferramentas inseridas no

ambiente de trabalho e adotar uma nova postura profissional exigida pelas empresas e pelas leis impostas no país de atuação.

Tratando-se das leis vigentes, sabe-se que alguns países aderiram ao padrão internacional de contabilidade. As *International Financial Reporting Standard* (IFRS) aumentaram a responsabilidade e eliminaram a ideia de que o profissional contábil é apenas um registrador de informações da entidade. A harmonização das normas contábeis deu às informações mais credibilidade, comparabilidade e eficiência de comunicação. Para atender a essas normas, os profissionais contábeis precisam estar em dia com a atualização de seus conhecimentos, reconhecer e interpretar as diferentes formas de mensuração e lançamento das contas, para que as demonstrações estejam de acordo com a realidade da empresa e em conformidade com o Comitê dos Pronunciamentos Contábeis (CPC).

O campo de atuação contábil é bastante amplo, oferecendo, além da escrituração contábil, oportunidades de trabalho nas áreas de perícia contábil, auditoria, gestão de empresas, gestão pública, atuarial, consultoria, e ensino. Percebe-se, portanto, que o profissional de contabilidade possui um amplo leque de possibilidades para atuar no mercado de trabalho, para tanto, é necessário estar apto e atualizado para assumir a responsabilidade de cada área e ter o conhecimento necessário para aplicá-lo de forma correta.

Dessa forma, o presente estudo tem como proposta apresentar as exigências do mercado de trabalho para o profissional contábil, visto que sua evolução tem sido constante, buscando identificar as habilidades e competências que o contador deve adquirir para que atinja sua excelência dentro do mercado competitivo, de forma a apontar um direcionamento de como esse profissional deve se portar diante das inovações tecnológicas e diante da harmonização das normas contábeis.

1.1 PROBLEMÁTICA

O ambiente contábil passa por grandes mudanças, dentre elas o processo de convergência às normas internacionais, que busca harmonizar as normas para que atinjam uma linguagem universal de interpretação dos fenômenos econômicos mundiais. Além de se adaptar a essa harmonização das normas, o profissional contábil tem a necessidade de se adequar às grandes modificações que o mercado está sofrendo, a exemplo da realidade tecnológica que é imposta.

Para o mercado, não basta apenas que os profissionais contábeis tenham sua formação em graduação em ciências contábeis, exige-se que tenham habilidades pessoais que auxiliem a empresa nas suas decisões e no seu futuro. Muito mais que um simples escriturário, o contador é visto atualmente como um profissional de grande importância no que tange ao controle e ao processo de planejamento e, portanto, deve se atualizar constantemente para que esteja preparado a desempenhar as funções exigidas pelo mercado de trabalho.

Sabendo que o perfil tradicional do contador não será mais adequado para o atual mercado e para o mercado futuro, e tomando como base a necessidade de se atualizar para permanecer no mercado exigente, surge então a questão problema: **qual o perfil exigido para o contador pelo mercado de trabalho nacional para vagas na área contábil?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo é identificar o perfil do contador exigido pelo mercado de trabalho nacional para vagas na área contábil.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar as habilidades e competências exigidas pelo mercado para o profissional contador;

Identificar as formações extracurriculares exigidas pelo mercado de trabalho;

Identificar as áreas de atuação que estão em destaque no mercado de trabalho para o profissional contábil.

1.3 JUSTIFICATIVA

O profissional contábil da atualidade não se limita apenas ao que é estudado durante a graduação, agindo como simples escriturário, sendo um agente passivo de seus trabalhos. O mercado de trabalho vem exigindo que o profissional evolua de acordo com as crescentes mudanças desse mercado e, portanto, não pode o

contador estar limitado apenas às técnicas aprendidas de registros e demonstrações.

Pesquisas do Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio de Janeiro (SESCON-RJ) mostram que a profissão contábil é uma das que mais oferece vagas no mercado de trabalho, cabendo aos profissionais dessa área estarem capacitados para suprir à grande demanda de empregos ofertados. De acordo com a pesquisa, “o contador é a quarta profissão que mais oferece oportunidades de trabalho no mercado mundial, segundo dados do Grupo Latino-americano de Normatizadores de Informações Financeiras e do Conselho Federal de Contabilidade” (SESCON-RJ, 2014). Segundo um estudo publicado pela Forbes (2012) e realizado por *CareerBuilder* e *Economic Modeling Specialists Intl.* (EMSI), a profissão contábil está em segundo lugar entre as três melhores profissões do mercado de trabalho americano.

As exigências do mercado em relação ao contabilista vêm tendo um crescente aumento, devido à necessidade que o mercado possui de ter profissionais aptos para atuar com funções gerenciais e capazes de entender o funcionamento do negócio, a fim de orientar as empresas para obterem eficácia e participarem ativamente das decisões.

Dessa forma, surge a necessidade de estudar a relação do profissional contábil e do mercado atual, visando adquirir tanto informações que contribuam para a qualificação desse profissional em meio à evolução do mercado, quanto contribuir para a não escassez de profissionais capazes de assumir o seu papel diante das ofertas de empregos desse atual mercado.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 PROFISSÃO CONTÁBIL NO BRASIL

A profissão contábil no Brasil existe desde primórdios da colonização. A primeira regulamentação, porém, aconteceu em 1770, quando o rei de Portugal expediu Carta de Lei estabelecendo a necessidade da matrícula dos então guarda-livros na Junta do Comércio. Com a chegada da Corte Portuguesa ao Brasil, iniciou-se o ensino contábil, com a intitulada “Aula de Comércio da Corte”, com a nomeação de José Antônio Lisboa, o primeiro professor de contabilidade no Brasil. Em 1870, por meio do Decreto Imperial nº 4.475, ocorreu a regulamentação contábil brasileira, pelo reconhecimento da Associação dos Guarda-Livros da Corte (COELHO, 2000).

A presença de profissionais de contabilidade já se fazia notar no Brasil desde o início de sua colonização. Já em 1549 ocorreu a primeira nomeação feita por D. João III para contador geral e guarda-livros. Contudo, somente em 1770, quando Dom José, rei de Portugal, expede Carta de Lei a todos os domínios lusitanos (incluindo o Brasil), é que surge a primeira regulamentação da profissão contábil no país. [...] Apesar das muitas dificuldades, o ensino contábil se desenvolvia timidamente através de algumas publicações que começaram a surgir em maior número, principalmente no final do século XIX, e da criação, em 1809, da aula (escola) de comércio, implantada um ano depois, com a nomeação de José Antonio Lisboa, que se torna o primeiro professor de contabilidade do Brasil. A primeira regulamentação contábil realizada em território brasileiro ocorreu em 1870, através do reconhecimento oficial da Associação dos Guarda-Livros da Corte, pelo Decreto Imperial nº 4.475. Esse decreto representa um marco, pois caracteriza o guarda-livros como a primeira profissão liberal regulamentada no país (COELHO, 2000).

A história da contabilidade no Brasil foi dividida em dois estágios de desenvolvimento, sendo o primeiro anterior a 1964 e o segundo posteriormente. Para o primeiro estágio, considerou-se como uma das primeiras manifestações contábeis a publicação do alvará que obrigava os contadores gerais da Real Fazenda a utilizarem o método das partidas dobradas na escrituração mercantil.

A Contabilidade brasileira pode ser dividida em dois estágios de desenvolvimento: anterior a 1964 e posterior a 1964. [...] Uma das primeiras manifestações contábeis brasileiras, dentro do primeiro estágio de desenvolvimento, ocorreu no reinado de D. João VI. Quando da instalação de seu governo provisório, em 1808, como relata Gomes (1956), foi publicado um alvará obrigando os contadores gerais da Real Fazenda a aplicarem o método das partidas dobradas na escrituração mercantil (SCHMIDT, 2008).

Ainda no primeiro estágio, houve a criação do Código Comercial, em 1850, que instituiu a obrigatoriedade da escrituração contábil e a elaboração da demonstração do balanço geral. Ressalta-se que esse Código não normatizava os procedimentos contábeis (SCHMIDT, 2008, p. 140).

Com a necessidade de aprimorar a profissão e a qualificação dos profissionais, foi criado, em 1856, o Instituto Comercial do Rio de Janeiro.

Em termos de formação do profissional brasileiro, uma das primeiras manifestações foi a criação do Instituto Comercial do Rio de Janeiro, em 1856. A partir de 1863, esse instituto passou a oferecer a disciplina de Escrituração Mercantil, como uma forma de qualificar seus alunos para a prática do registro contábil. [...] Em 1890, a Escola Politécnica do Rio de Janeiro passou a oferecer a disciplina de Direito Administrativo e Contabilidade, seguindo a tendência inicial de colocar a Contabilidade como uma disciplina intimamente ligada ao Direito (SCHMIDT, 2008).

Surgiu em 1902 a primeira escola de contabilidade no Brasil, inicialmente com o nome de Escola Prática de Comércio. Em 1907 o nome foi alterado para Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado.

[...] a Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, que surgiu em 1902 como Escola Prática de Comércio, foi a primeira escola de contabilidade do Brasil. Três anos mais tarde, o Decreto Federal nº 1.339/05 reconheceu oficialmente os diplomas expedidos pela escola Prática de Comércio, instituindo dois cursos: um que se chamava curso geral e outro denominado curso superior (MACARI, 2005, p. 20).

Apesar da estrutura curricular dos cursos de comércio apresentados pela Escola Prática de Comércio, apenas em 1931 o curso de contabilidade foi instituído, formando, após três anos de estudos, o perito contador. Para garantir o título de guarda-livros, eram exigidas as disciplinas de contabilidade, matemática comercial, noções de direito comercial, estenografia, mecanografia, contabilidade mercantil, legislação fiscal, técnica comercial e publicidade (COELHO, 2000).

Em 1931 foi publicado o Decreto nº 20.158, que organizou o ensino comercial e regulamentou a profissão do contador. Entretanto, apenas em 1945 foi considerada uma carreira universitária, com a criação das faculdades de ciências contábeis (SCHMIDT, 2008, p. 142).

Em 1940, por meio do Decreto-lei nº 2.627, foi criada a primeira Lei das Sociedades por Ações do Brasil, que estabeleceu regras para avaliar os ativos e

apurar e distribuir os lucros, criou as reservas e determinou a forma de publicação do balanço e dos lucros e perdas.

Em 1946 foi fundada a Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas da Universidade de São Paulo, onde foi instituído o curso de ciências contábeis e atuariais. Também em 1946 a profissão contábil no Brasil tomou força a partir da criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), por meio do Decreto-Lei nº 9.295, que criou, entre outras coisas, o perfil do contabilista, encerrando, assim, um período de progressos dentro da contabilidade e dando início a uma nova fase.

O segundo estágio do desenvolvimento da contabilidade teve início em 1964, quando o professor José da Costa introduziu o método didático norte-americano. Nesse ano também se destacou a criação da escola de correção monetária (SCHMIDT, 2008, p. 145).

A Lei nº 4.728, criada em 1965, regulamentou o mercado de capitais e criou o auditor independente.

No ano de 1972, o Banco Central do Brasil expediu a Resolução nº 220 com as Circulares nºs 178 e 179, ocasionando um novo estímulo para a contabilidade. Essas circulares obrigavam o registro dos auditores independentes e tratou dos Princípios e Normas Contábeis.

A Contabilidade brasileira teve um novo estímulo legal em 1972. Nesse ano o Banco Central do Brasil baixou a Resolução nº 220, com as Circulares nº 178 e 179. A Circular nº 178 obrigou o registro dos auditores independentes no Banco Central do Brasil, determinando que esse registro seria de exclusividade dos contadores. A Circular nº 179 tratou dos Princípios e Normas de Contabilidade, sendo que essa circular oficializou a expressão Princípios de Contabilidade Geralmente Aceitos (SCHMIDT, 2008).

Com a Resolução CFC nº 321/1972, foram adotadas normas e procedimentos de auditoria elaborados pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon), retratando a influência da escola norte-americana na contabilidade (SCHMIDT, 2008).

Em 1976 foi publicada uma nova Lei da Sociedade por Ações, de nº 6.404, que procurou criar uma estrutura para fortalecer o mercado de capitais de risco, trazendo inovações. Em paralelo foi criada a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), para monitorar o mercado e expedir normas aplicáveis às companhias abertas. A lei trouxe consigo grandes contribuições, como afirma Ludícibus (1978):

1. Clara separação entre contabilidade comercial (contabilidade “contábil”) e contabilidade para fins fiscais;
2. Aperfeiçoamento da classificação das contas no balanço;
3. Introdução da reavaliação a valor de mercado;
4. Introdução do método de equivalência patrimonial na avaliação de investimentos;
5. Criação da reserva de lucros a realizar; e
6. Aperfeiçoamento do mecanismo de correção monetária.

Em 1981 foi divulgada a Resolução CFC nº 530, que definiu os princípios fundamentais de contabilidade, porém em 1993 esses princípios foram revistos, passando, assim, a serem sete princípios estabelecidos na Resolução CFC nº 750.

Somente em 1981, o Conselho Federal de Contabilidade divulgou a Resolução 530, definindo quais eram os princípios fundamentais de contabilidade (e não princípios contábeis geralmente aceitos). [...] Houve um avanço, em 1993, com a edição da Resolução 750 pelo Conselho Federal de Contabilidade, quando foram definidos 7 (sete) princípios – Entidade, Continuidade, Custo como Base de Valor, Prudência, Competência, Oportunidade e Atualização Monetária (NIYAMA, 2010).

Atualmente, com a alteração da Resolução CFC nº 750 em 2010, os princípios passam a ser seis, visto que os princípios da atualização monetária e custo com base de valor foram incorporados ao princípio do registro pelo valor original.

Em 2005 foi criado o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), por meio da Resolução CFC nº 1.055, com o objetivo de estudar, preparar e emitir os pronunciamentos técnicos sobre os procedimentos de contabilidade a partir das normas internacionais, conforme artigo 3º da referida resolução:

Art. 3º O Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) tem por objetivo o estudo, o preparo e a emissão de Pronunciamentos Técnicos sobre procedimentos de Contabilidade e a divulgação de informações dessa natureza, para permitir a emissão de normas pela entidade reguladora brasileira, visando à centralização e uniformização do seu processo de produção, levando sempre em conta a convergência da Contabilidade Brasileira aos padrões internacionais. (CFC, 2005).

Em 2007 a Lei das Sociedades por Ações, até então Lei nº 6.404/1976, foi alterada por intermédio da Lei nº 11.638, alterando as demonstrações financeiras, os critérios de avaliação, o método de equivalência e a inclusão das empresas de grande porte (SCHMIDT, 2008, p. 157). Em 2010 a contabilidade passou por grande mudança, quando foi divulgada a Lei nº 12.249, que alterou a Lei nº 9.295 e deu ao

Conselho Federal de Contabilidade o direito de normatizar a contabilidade e a profissão contábil (BRASIL, 2010).

Assim, nota-se a presença da contabilidade no Brasil desde as épocas mais remotas, e a sua constante evolução desde sua existência; evolução esta que vem contribuindo para o crescimento e fortalecimento da profissão. Apesar de ser uma ciência antiga, a contabilidade só foi reconhecida e regulamentada no Brasil como profissão depois de alguns séculos, observando-se que, por ser uma ciência, a contabilidade estará sempre em processo de mudança e aperfeiçoamento.

2.2 FUNÇÕES E CAMPO DE ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

O profissional contábil é aquele que possui o curso superior de ciências contábeis ou o curso técnico em contabilidade. Para exercer a profissão, são necessários, além da conclusão do curso, a aprovação no exame de suficiência e ter o registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC). O contador e o técnico em contabilidade são capacitados durante o curso para lidar com as mais diversas áreas, entre elas: financeira, econômica e gerencial.

“Profissional da Contabilidade é a terminologia usada para Contador (com curso universitário de Ciências Contábeis) ou Técnico em Contabilidade (com curso técnico de ensino médio), quando se refere conjuntamente aos dois profissionais.” (CRC-SP, 2014). Esses profissionais são também conhecidos como contabilistas, conforme FEA-USP (2014):

[...] os chamados Contabilistas, são profissionais que lidam com a área financeira, econômica e patrimonial. São os responsáveis pelo planejamento, pela coordenação e pelo controle das contas e dos lançamentos de uma empresa, formando um quadro geral do patrimônio, dos fluxos de transações, de produção e de renda. Conferem, ainda, os registros contábeis e cuidam do relacionamento com o poder público, principalmente no que concerne à área tributária.

A diferença entre essas duas classes profissionais é que o técnico em contabilidade é um profissional de nível médio, portador do diploma de conclusão do segundo grau com habilitação de técnico em contabilidade, que também para exercer a profissão terá que estar devidamente registrado no Conselho Regional de Contabilidade. Já o contador é o profissional graduado no curso de ciências

contábeis de nível superior. Ambos podem ser responsáveis pela contabilidade das empresas, analistas de balanço, pesquisador contábil etc. Assim, os contadores respondem por todas as atividades contábeis, já os técnicos em contabilidade respondem somente pelas prerrogativas que a eles forem atribuídas (FORTES, 2002).

Portanto, para ser um profissional contábil, é necessário ter a graduação completa superior para ser um contador ou ter o curso técnico em contabilidade para ser um técnico em contabilidade e auferir junto ao Conselho Regional de Contabilidade o registro. Ambos possuem diferentes responsabilidades e atribuições específicas, não podendo atuar nas mesmas funções.

As atribuições privativas do profissional contábil são definidas pelo artigo 3º da Resolução CFC nº 560/1983, como mostra o Quadro 1:

Quadro 1 – Atribuições privativas do profissional contábil (continua)

| Atividade | Atribuição |
|---|---|
| Mensuração | Avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal; |
| | Avaliação dos fundos de comércio; |
| | Apuração do valor patrimonial de participações, quotas ou ações; |
| | Reavaliações e medição dos efeitos das variações do poder aquisitivo da moeda sobre o patrimônio e o resultado periódico de quaisquer entidades; |
| | Apuração de haveres e avaliação de direitos e obrigações, do acervo patrimonial de quaisquer entidades, em vista de liquidação, fusão, cisão, expropriação no interesse público, transformação ou incorporação dessas entidades, bem como em razão de entrada, retirada, exclusão ou falecimento de sócios, quotistas ou acionistas; |
| | Concepção dos planos de determinação das taxas de depreciação e exaustão dos bens materiais e dos de amortização dos valores imateriais, inclusive de valores diferidos; |
| | Implantação e aplicação dos planos de depreciação, amortização e diferimento, bem como de correções monetárias e reavaliações; |
| | Regulações judiciais ou extrajudiciais, de avarias grossas ou comuns; |
| | Levantamento de balanços de qualquer tipo ou natureza e para quaisquer finalidades, como balanços patrimoniais, balanços de resultados, balanços de resultados acumulados, balanços de origens e aplicações de recursos, balanços de fundos, balanços financeiros, balanços de capitais, e outros; |
| | Tradução, em moeda nacional, das demonstrações contábeis originalmente em moeda estrangeira e vice-versa; |
| | Apuração, cálculo e registro de custos, em qualquer sistema ou concepção: custeio por absorção global, total ou parcial; custeio direto, marginal ou variável; custeio por centro de responsabilidade com valores reais, normalizados ou padronizados, históricos ou projetados, com registros em partidas dobradas ou simples, fichas, mapas, planilhas, folhas simples ou formulários contínuos, com processamento manual, mecânico, computadorizado ou outro qualquer, para todas as finalidades, desde a avaliação de estoques até a tomada de decisão sobre a forma mais econômica sobre como, onde, quando e o que produzir e vender; |
| | Avaliação do desempenho das entidades e exame das causas de insolvência ou incapacidade de geração de resultado; |
| Estudo sobre a destinação do resultado e cálculo do lucro por ação ou outra unidade de capital investido; | |

Quadro 1 – Atribuições privativas do profissional contábil (continuação)

| Atividade | Atribuição |
|--|--|
| Mensuração | Determinação de capacidade econômico-financeira das entidades, inclusive nos conflitos trabalhistas e de tarifa; |
| | Programação orçamentária e financeira, e acompanhamento da execução de orçamentos-programa, tanto na parte física quanto na monetária; |
| | Conciliações de contas; |
| | Organização dos processos de prestação de contas das entidades e órgãos da administração pública federal, estadual, municipal, dos territórios federais e do Distrito Federal, das autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações de direito público, a serem julgadas pelos Tribunais, Conselhos de Contas ou órgãos similares; |
| Escrituração | Escrituração regular, oficial ou não, de todos os fatos relativos aos patrimônios e às variações patrimoniais das entidades, por quaisquer métodos, técnicas ou processos; |
| | Classificação dos fatos para registros contábeis, por qualquer processo, inclusive computação eletrônica, e respectiva validação dos registros e demonstrações; |
| | Abertura e encerramento de escritas contábeis; |
| | Execução dos serviços de escrituração em todas as modalidades específicas, conhecidas por denominações que informam sobre o ramo de atividade, como contabilidade bancária, contabilidade comercial, contabilidade de condomínio, contabilidade industrial, contabilidade imobiliária, contabilidade macroeconômica, contabilidade de seguros, contabilidade de serviços, contabilidade pública, contabilidade hospitalar, contabilidade agrícola, contabilidade pastoril, contabilidade das entidades de fins ideais, contabilidade de transportes, e outras; |
| | Elaboração de balancetes e de demonstrações do movimento por contas ou grupos de contas, de forma analítica ou sintética; |
| | Integração de balanços, inclusive consolidações, também de subsidiárias do exterior; |
| | Elaboração de orçamentos de qualquer tipo, tais como econômicos, financeiros, patrimoniais e de investimentos; |
| | Organização dos serviços contábeis quanto à concepção, planejamento e estrutura material, bem como o estabelecimento de fluxogramas de processamento, cronogramas, organogramas, modelos de formulários e similares; |
| Planificação das contas, com a descrição das suas funções e do funcionamento dos serviços contábeis; | |
| Controle | Controle de formalização, guarda, manutenção ou destruição de livros e outros meios de registro contábil, bem como dos documentos relativos à vida patrimonial; |
| | Controle, avaliação e estudo da gestão econômica, financeira e patrimonial das empresas e demais entidades; |
| | Organização e operação dos sistemas de controle patrimonial, inclusive quanto à existência e localização física dos bens; |
| | Organização e operação dos sistemas de controle de materiais, matérias-primas, mercadorias e produtos semifabricados e prontos, bem como dos serviços em andamento; |
| | Organização e operação dos sistemas de controle interno; |
| Análise | Análise de custos e despesas, em qualquer modalidade, em relação a quaisquer funções como a produção, administração, distribuição, transporte, comercialização, exportação, publicidade, e outras, bem como a análise com vistas à racionalização das operações e do uso de equipamentos e materiais, e ainda a otimização do resultado diante do grau de ocupação ou do volume de operações; |
| | Análise de custos com vistas ao estabelecimento dos preços de venda de mercadorias, produtos ou serviços, bem como de tarifas nos serviços públicos, e a comprovação dos reflexos dos aumentos de custos nos preços de venda, diante de órgãos governamentais; |
| | Análise de balanços; |
| | Análise do comportamento das receitas; |
| | Análise das variações orçamentárias; |

Quadro 1 – Atribuições privativas do profissional contábil (conclusão)

| Atividade | Atribuição |
|--------------------------|--|
| Auditoria | Revisões de balanços, contas ou quaisquer demonstrações ou registros contábeis; |
| | Auditoria interna e operacional; |
| | Fiscalização tributária que requeira exame ou interpretação de peças contábeis de qualquer natureza; |
| | Auditoria externa independente; |
| Perícia | Perícias contábeis, judiciais e extrajudiciais; |
| Demais Atividades | Assistência aos conselhos fiscais das entidades, notadamente das sociedades por ações; |
| | Assistência aos comissários nas concordatas, aos síndicos nas falências, e aos liquidantes de qualquer massa ou acervo patrimonial; |
| | Magistério das disciplinas compreendidas na Contabilidade, em qualquer nível de ensino, inclusive no de pós-graduação; |
| | Participação em bancas de exame e em comissões julgadoras de concursos, onde sejam aferidos conhecimentos relativos à Contabilidade; |
| | Estabelecimento dos princípios e normas técnicas de Contabilidade; |
| | Declaração de Imposto de Renda, pessoa jurídica; |
| | Demais atividades inerentes às ciências contábeis e suas aplicações. |

Fonte: CFC (1983).

De acordo com o de acordo com o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295/1946, são atribuições do técnico em contabilidade:

- a) organização e execução de serviços de contabilidade em geral;
- b) escrituração dos livros de contabilidade obrigatórios, bem como de todos os necessários no conjunto da organização contábil levantamento dos respectivos balanços e demonstrações;
- c) perícias judiciais ou extrajudiciais, revisão de balanços e de contas em geral, verificação de haveres, revisão permanente ou periódica de escritas, regulações judiciais ou extrajudiciais de avarias grossas ou comuns, assistência aos Conselhos Fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica, conferidas por lei aos profissionais de contabilidade (BRASIL, 1946).

O técnico em contabilidade é um profissional limitado quanto à sua atuação no mercado de trabalho, não podendo assumir as mesmas funções do contador. Dentre as funções exclusivamente exercidas pelo contador, destacam-se: auditor independente, auditor interno, perito contábil e analista de balanço (FIGUEIREDO; FABRI, 1997).

Sendo assim, as funções do profissional contábil são as mais diversas, uma vez que o profissional pode auxiliar em vários setores de uma organização e é capacitado para atuar desde a escrituração à tomada de decisões (MARION, 2005).

A Contabilidade, na qualidade de ciência social aplicada, com metodologia especialmente concebida para captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de

qualquer ente, seja essa pessoa física, entidade de finalidades não lucrativas, empresa, seja mesmo pessoa de Direito Público, tais como Estado, Município, União, Autarquia etc., tem um campo de atuação muito amplo (IUDÍCIBUS; MARION, 2000).

Assim, o campo de atuação desses profissionais, considerando o amplo ramo de funções, também é considerado amplo, podendo atuar em oito áreas da empresa, em cinco áreas como contador autônomo, em cinco áreas como contador em órgão público e em cinco áreas do ensino (MARION, 2005).

Para melhor ilustrar, a seguir serão expostas as responsabilidades devidas a cada função que o profissional contador pode assumir, de acordo com a classificação feita por Marion (2005).

2.2.1 Na empresa

O profissional contábil, no campo de atuação empresarial, pode assumir as seguintes funções: planejador tributário, contador de custos, contador gerencial, contador geral, analista financeiro, atuário, auditor interno e cargos administrativos.

1. **Planejador tributário:** assumirá o papel de especialista nas fusões, cisões e incorporações, e orientador de processos tributários do tipo Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços, Imposto de Renda, Imposto sobre Produtos Industrializados, Imposto sobre Serviços, taxa e contribuições, assumindo, também, o papel de orientador contábil e financeiro.
2. **Contador de custos:** atuará nos custos industriais, na análise dos custos, no custo de empresa prestadora de serviços, orçamentos e custos de serviço público.
3. **Contador gerencial:** assumirá a responsabilidade de controladoria, contabilidade ambiental, contabilidade estratégica, contabilidade internacional, controladoria estratégica, balanço social e *Accountability*.
4. **Contador geral:** poderá atuar nos diversos campos da contabilidade, sendo eles: hospitalar, rural, fiscal, imobiliário, hoteleiro, industrial, securitária, de condomínio, comercial, de empresas transportadoras,

bancária, pública, de empresas sem fins lucrativos, de empresas de turismo, de empresas mineradoras e cooperativas.

5. **Analista financeiro:** atuará como analista de crédito, desempenho, mercado de capitais, investimentos e custos.
6. **Atuário:** atuará desde que seja especializado em previdência privada e pública e seguros.
7. **Auditor interno:** assume a função de auditoria de sistema, de gestão e controle interno.
8. **Cargos administrativos:** atua em área financeira, comércio exterior, *Chief Information Officer* (CIO), executivo e logística.

2.2.2 Como autônomo

Como profissional autônomo, poderá assumir as seguintes funções: auditor independente, consultor, empresário contábil, perito contábil e investigador de fraudes.

1. **Auditor independente:** na auditoria externa, poderá assumir como auditor tributário e fiscal, auditor de sociedades de capital aberto, auditor de custos, auditor de fraudes financeiras, auditor de sistemas operacionais e auditor de entidades do sistema financeiro nacional.
2. **Consultor:** no apoio à empresa, poderá atuar nos serviços de avaliação de empresas, tributos, comércio exterior, informática, sistemas, custos, controladoria, qualidade total, planejamento estratégico e orçamento.
3. **Empresário contábil:** constituindo pessoa jurídica, pode assumir escritórios de contabilidade, despachante e em centro de treinamento.
4. **Perito contábil:** atuará na perícia contábil, judicial, fiscal, trabalhista e extrajudicial.
5. **Investigador de fraudes:** analista de fraudes operacionais e financeiras contra empresa e contra terceiros, analista de fraudes fiscais e operacionais contra o fisco, analista de fraudes em operações de fomento comercial em arrendamento mercantil, analista de fraudes em operações no sistema financeiro nacional e internacional.

2.2.3 No ensino

No campo de atuação educacional, o profissional contábil poderá assumir funções do tipo: professor, pesquisador, escritor, parecerista e conferencista.

1. **Professor:** em cursos técnicos, cursos especiais e carreira acadêmica.
2. **Pesquisador:** em pesquisas autônomas, em fundações de pesquisa, em pesquisas para sindicatos, instituições de ensino e órgãos de classe.
3. **Escritor:** escrevendo artigos e boletins para revistas, escrevendo livros didáticos e técnicos, sendo articulista contábil/financeiro/tributário para jornais e fazendo revisão de livros.
4. **Parecerista:** emitindo de pareceres em áreas de destaque, como docente e pesquisador, no Poder Judiciário e na análise de teses contábeis.
5. **Conferencista:** em palestras universitárias, empresariais, em convenções e congressos.

2.2.4 Em órgão público

No ambiente público, o profissional contábil poderá atuar como contador público, agente fiscal de renda, em diversos concursos públicos, no tribunal de contas e oficial contador.

1. **Contador público:** desempenhará suas funções no gerenciamento das finanças dos órgãos públicos.
2. **Agente fiscal de renda:** atuará na fiscalização de Municípios, Estado e União.
3. **Concursos públicos:** em áreas de controlador de arrecadação, contador do Ministério Público da União, fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, Banco Central e analista de finanças e controle.
4. **Tribunal de contas:** em áreas de controladoria, fiscalização, parecerista, analista contábil, auditoria pública, contabilidade orçamentária.
5. **Oficial contador:** em áreas da polícia militar, exército, contador e auditor com a patente de general de divisão.

Destacadas as funções e campos de atuação dos profissionais contábeis, fica claro observar que é uma área extensa e com inúmeras oportunidades de emprego e, portanto, caberão aos profissionais a preparação e qualificação para atender a tais oportunidades.

2.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

O profissional contábil pode desenvolver atividades de registro de operações referentes a compra e venda, apuração de custos, apropriação de salários e tributos, análises financeiras, entre outras. Atualmente, pelo contexto econômico no qual o mercado vem se desenvolvendo, o profissional é visto pelos usuários como principal fonte para disponibilizar informações fidedignas e úteis para tomada de decisões.

O atual ambiente operacional das empresas, caracterizado por acirrada concorrência, tem exigido de todos os seus agentes um repensar sobre a validade das estratégias, posturas e procedimentos, até então adotados pelos gestores e tidos como válidos. Os contadores também têm sido exigidos a ampliar suas habilidades para atender de forma eficaz as demandas desse novo ambiente (CARDOSO; SOUZA; ALMEIDA, 2006).

Dessa forma, é importante para o profissional contábil adquirir, ao longo de sua carreira, habilidades e competências que contribuam para o exercício da profissão. De acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE)/Câmara de Educação Superior (CES) nº 10/2004, o perfil do profissional contábil deve ser descrito em termos de habilidades e competências e, ao fim do curso, deve o mesmo estar capacitado a:

- I - compreender as questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização;
- II - apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais envolvendo apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de inovações tecnológicas;
- III - revelar capacidade crítico-analítica de avalia (BRASIL, 2004).

Ainda, de acordo com o § 4º da Resolução CNE/CES nº 10/2004, o curso de graduação em ciências contábeis deve possibilitar uma formação profissional que revele, ao menos, as seguintes competências e habilidades:

- I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante à sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;
- VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais (BRASIL, 2004).

Para melhor entendimento acerca de habilidades e competências contábeis, é necessário conceituar esses termos. Assim, entende-se por competências o conhecimento técnico e, por habilidades, a capacidade de transmissão e análise do conteúdo técnico (KOUNROUZAN, 2014).

Para o Ministério da Educação e Cultura (MEC), formar competências requer o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitam a adaptação e permanência no mercado de trabalho e, também, a formação de cidadãos críticos e reflexivos (BRASIL, 1996, p. 138).

Para Leme (2008) e Perry (1996 *apud* CASTRO, 2012), o conceito de competência é constituído por três dimensões, chamadas de pilares das competências e resumidas em: conhecimentos, habilidades e atitudes, suscetíveis de melhor capacitação pelo treinamento e desenvolvimento.

O conhecimento é o saber, é o que aprendemos nas escolas, nas universidades, nos livros, no trabalho, na escola da vida. Sabemos muitas coisas, mas não utilizamos tudo o que sabemos. A habilidade é o saber fazer, é tudo o que utilizamos dos nossos conhecimentos no dia-a-dia. Já a atitude é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, pois ela é o que queres fazer (LEME, 2008, p. 18 *apud* CASTRO, 2012, p. 23).

Para Fleury e Fleury (2004, p. 20), competência é definida como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor à organização e ao indivíduo.”

Competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação (ZARIFIAN, 2001 p. 68 *apud* MONDARDO, 2010, p. 30).

Dessa forma, é possível entender que habilidade é a capacidade de saber fazer algo; e competência compreende conhecimentos, comportamentos e habilidades empregados no desenvolvimento de uma atividade.

Segundo estudo realizado por sócios das maiores firmas de auditoria, para ter sucesso na carreira contábil é necessário que o profissional possua diversas habilidades gerais, divididas em: habilidades de comunicação, habilidades intelectuais e habilidades interpessoais (CARDOSO, 2006).

Com relação às competências, levando-se em consideração as condições de mercado, são divididas em: gerais, comerciais, organizacionais e técnicas (KOUNROUZAN, 2014).

Em 1999, o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) publicou um estudo definindo três componentes básicos para os profissionais contábeis terem êxito em sua atuação no mercado de trabalho. Essas competências são subdivididas em: funcionais, pessoais e amplo entendimento de negócios, conforme mostra o Quadro 2:

Quadro 2 – Principais competências dos contadores segundo o AICPA

| | |
|--------------------------------|---|
| Competências funcionais | Conhecimentos técnicos e práticos sobre modelos de tomada de decisões, análise de risco, modelos de mensuração, técnicas de reporte, capacidade e técnica de pesquisa e a capacidade de alavancar e usar tecnologia. |
| Amplo entendimento de negócios | Pensar de forma estratégica e crítica, ter conhecimentos segmentados por indústria, ter uma perspectiva e entendimento global e internacional, conhecer técnicas de gerenciamento de recursos, entender implicações legais e fiscais nos negócios, focalização em clientes e em marketing e a capacidade de alavancar e usar tecnologias. |
| Pessoais | Ênfase em modelos de comportamento profissional, capacidade de resolver problemas e tomar decisões, técnicas de relacionamento, liderança, comunicações, gerenciamento de projetos e novamente a capacidade de alavancar e usar tecnologias. |

Fonte: Adaptado de AICPA (1999 *apud* CARDOSO; SOUZA; ALMEIDA, 2006).

Estudo semelhante, desenvolvido por Needles Jr, baseado no *Guideline* nº 9 do *International Federation of Accountants* (IFCA), dividiu as competências com três principais características, sendo elas: conhecimentos, habilidades e valores profissionais, conforme mostra o Quadro 3:

Quadro 3 – Principais características das competências segundo Needles Jr

| | |
|------------------------------|---|
| Conhecimentos | <p>Geral: pensar e se comunicar de maneira eficaz, base para conduzir consulta, execução de análise crítica;</p> <p>Organizacional e empresarial: conhecimento amplo de negócios e organizações;</p> <p>Tecnologia da informação: capacidade para avaliar e fornecer dados, desenvolver e gerenciar sistemas de informações;</p> <p>Contabilidade e áreas correlacionadas: engloba conhecimentos sobre economia, métodos quantitativos, <i>marketing</i> e negócios internacionais.</p> |
| Habilidades | <p>Intelectual: capacidade de identificação e solução de problemas e de tomar decisões. Compreende pesquisa, raciocínio indutivo e dedutivo;</p> <p>Interpessoal: capacidade de interação com outras pessoas e de trabalhar em equipe;</p> <p>Comunicação: capacidade de receber e transmitir informações de forma escrita e oral e formar julgamentos.</p> |
| Valores profissionais | Envolvem aspectos e atitudes que identificam os profissionais tais como: integridade, ética e responsabilidade social. |

Fonte: Adaptado de Needles Jr *et al.* (2001 *apud* CASTRO, 2012).

Para complementar o entendimento, será apresentado o Quadro 4, demonstrando as competências e habilidades necessárias ao profissional contábil.

Quadro 4 – Competências e habilidades do profissional contábil

| Competências | Habilidades |
|-----------------------------|--|
| Capacitação para empreender | <ul style="list-style-type: none"> - conhecimento de si mesmo - aprender com a própria experiência - dedicação, motivação - espírito para inovar - análise de mercado - correr risco calculado - planejamento |
| Capacitação para gerenciar | <ul style="list-style-type: none"> - delegar - liderar - negociar - espírito para inovar - análise de mercado - correr risco calculado - planejamento |
| Capacitação estratégica | <ul style="list-style-type: none"> - identificar tendências - realizar alianças e parcerias - controlar e avaliar operações - estipular ações de longo prazo - procurar novos mercados |

Fonte: Adaptado de Hermenegildo (2002 *apud* MONDARDO, 2010).

Com isso, pode-se observar que as habilidades e competências são requisitos importantíssimos para o profissional contábil, requisitos esses adquiridos desde os primeiros anos do curso de ciências contábeis, seja ele técnico ou superior. Esse profissional deve desenvolver competências e habilidades a fim de estar apto para empreender, gerenciar e propor estratégias aos usuários.

Para estar em conformidade com as exigências do mercado de trabalho, é necessário estar em dia com as habilidades e competências e buscar sempre o aperfeiçoamento profissional.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa é classificada como descritiva, pois, segundo Gusmão (1984, p. 31 *apud* OLIVEIRA 2008), “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Esta pesquisa também é considerada exploratória, pois, para Gil (1989 *apud* OLIVEIRA 2008), tem como objetivo “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso”.

A abordagem do problema é de natureza quantitativa, pois compreende uma análise quantitativa por meios estatísticos percentuais dos resultados obtidos. Para Richardson (1999), a abordagem quantitativa:

Caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, as mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.

A pesquisa que tange o presente estudo trata-se, no primeiro momento, em um levantamento bibliográfico para elaborar o conteúdo teórico, pois, segundo Sampieri *et al.* (2006 *apud* CUNHA, 2011):

A revisão da literatura consiste em identificar, obter e consultar a bibliografia e outros materiais que sejam úteis para os objetivos do estudo, do qual se deve extrair e recopilar a informação relevante e necessária sobre o nosso problema de pesquisa.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

Os elementos utilizados na pesquisa serão os anúncios das empresas de seleção e recrutamento *online*: Manager, Catho, InfoJobs e Michael Page. O foco concentrou-se nas vagas relacionadas à contabilidade, abrangendo todas as áreas de atuação desse profissional.

Para a amostra, foi utilizado o método de acessibilidade, de forma aleatória e não probabilística, visto que essa amostragem é “aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo.” (MATTAR, 1996, p. 132).

Para compor essa amostra, foram levados em consideração os títulos das vagas, com menção às áreas de atuação da contabilidade juntamente com sua caracterização.

Quanto ao espaço geográfico, foram consideradas todas as empresas de pequeno, médio e grande porte, situadas dentro do território nacional.

Foram coletados, durante o mês de junho de 2014, o total de 120 anúncios para realização deste estudo. A Tabela 1 detalha as vagas de cada sítio pesquisado.

Tabela 1 – Anúncios coletados por sítios de recrutamento

| Fonte | Frequência | % |
|--------------|------------|---------------|
| Catho | 72 | 60,00 |
| Manager | 23 | 19,17 |
| InfoJobs | 23 | 19,17 |
| Michael Page | 2 | 1,66 |
| TOTAL | 120 | 100,00 |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

O sítio de recrutamento que mais ofertou anúncios para o estudo foi a Catho, com 60% do total coletado. No entanto, todos os sítios contribuíram para a análise do resultado. Os anúncios utilizados possuíam poucos atributos para análise, o que dificultou a identificação das características do perfil do profissional contábil.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Com base no objeto de estudo e da metodologia de realização da pesquisa e de coleta de dados, as fontes das informações se consolidaram em anúncios de sítios de recrutamento *online*.

A escolha da coleta de dados por meio de anúncios ocorreu devido à facilidade de acesso às informações acerca do objeto de estudo, e a escolha dos sítios se deu pela aceitação do mercado de trabalho, além da praticidade com que as vagas são dispostas, visualizadas e selecionadas. Os anúncios são exemplificados no anexo desse trabalho.

Os dados coletados nos anúncios visavam responder ao questionário elaborado por Ferreira (2011), constante no anexo deste estudo. Para cada anúncio de oferta de vaga para contador, foi preenchido o questionário, buscando, dessa forma, identificar, nas informações contidas, os elementos que respondessem ao questionamento desta pesquisa.

3.4 TRATAMENTO DE DADOS

Para responder ao estudo, e considerando as características das variáveis no instrumento de coleta de dados, foi realizada a análise descritiva. Os dados foram identificados e organizados com auxílio da planilha eletrônica.

3.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O trabalho limita-se apenas ao estudo do perfil do profissional contábil, identificado a partir dos anúncios fornecidos pelos sítios de recrutamento *online*: Catho, Manager, InfoJobs e Michael Page.

Para atender à problemática do estudo, foram considerados apenas os anúncios com menção às vagas para contador. O período analisado foi o mês de junho de 2014, atingindo um total de 120 anúncios analisados.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Será apresentada, neste tópico, a análise descritiva acerca dos resultados obtidos com a aplicação dos questionários. A análise será segmentada de acordo com os aspectos do estudo, sendo eles: identificação das empresas e formação do profissional; perfil técnico; perfil de gestão; perfil comportamental; e benefícios oferecidos pelas empresas contratantes.

Para este estudo, foram adotadas as seguintes nomenclaturas, a fim de melhores esclarecimentos:

- a. **Empresa de seleção e recrutamento:** são as empresas responsáveis por fazer a divulgação das vagas de empregos ofertadas e fazer a seleção dos candidatos aptos;
- b. **Empresa contratante:** são as empresas que contratam o profissional contábil, em qualquer que seja sua área de atuação, sendo as responsáveis pela definição, no anúncio, dos perfis e requisitos desejados;
- c. **Atividade/tarefa/função:** refere-se à ocupação ofertada pela empresa contratante no desempenho do emprego na contabilidade;
- d. **Vagas ofertadas:** refere-se à possibilidade de contratação para o cargo ofertado na descrição do anúncio.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DA VAGA E FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL REQUISITADO

A coleta de dados abordou aspectos para a possível identificação da empresa contratante, envolvendo critérios de seleção para a contratação, se o nome da empresa contratante é informado ou confidencial, ramo de atividade, porte da empresa, sua origem e localização geográfica, nível hierárquico e faixa salarial.

Quanto à formação do profissional, abordou informações acerca da graduação, pós-graduação e sua respectiva área de formação, a necessidade de experiência anterior, fluência em outro idioma e a necessidade de registro de conselho de classe.

Abaixo serão retratados os resultados da amostra, de forma detalhada, de acordo com os itens do questionário que atendem ao primeiro ponto de análise, a identificação.

a) Identificação da empresa contratante: da pesquisa realizada, apenas 25% dos anúncios traziam a identificação das empresas, demonstrando que as empresas de seleção e recrutamento são o vínculo essencial entre o candidato e o mercado de trabalho.

b) Ramo de atividade da empresa contratante: aproximadamente 81% das empresas contratantes não declararam, no anúncio, o ramo de sua atividade. A Tabela 2 apresenta os ramos de atividades apresentados nos anúncios.

Tabela 2 – Ramo de atividades das empresas contratantes

| Atividades | Frequência | % |
|------------------|------------|---------------|
| Indústria | – | – |
| Comércio | 2 | 1,67 |
| Serviços | 3 | 2,50 |
| Recursos humanos | 9 | 7,50 |
| Finanças | 4 | 3,33 |
| Outros | 5 | 4,17 |
| SUBTOTAL | 23 | 19,17 |
| Não mencionado | 97 | 80,83 |
| TOTAL | 120 | 100,00 |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

As empresas de recursos humanos representam 7,5% do total de anúncios, seguidas das empresas de outras atividades, com 4,17%. O setor financeiro correspondeu a aproximadamente 3,33%, as empresas de serviço corresponderam a 2,5% e as empresas de comércio corresponderam a 1,67% dos anúncios analisados, representando cerca de 19% das empresas contratantes.

c) Porte da empresa: o porte das empresas foi definido de acordo com as informações contidas nos anúncios analisados. Do total, 55,84% não declararam o seu porte; as empresas de pequeno porte apresentaram 32,50%, as de médio porte e de grande porte corresponderam a 5,83%, cada, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3 – Porte das empresas contratantes

| Atividades | Frequência | % |
|-----------------|------------|--------------|
| Pequeno | 39 | 32,50 |
| Médio | 7 | 5,83 |
| Grande | 7 | 5,83 |
| SUBTOTAL | 53 | 44,16 |
| Não mencionado | 67 | 55,84 |

| | | |
|--------------|------------|---------------|
| TOTAL | 120 | 100,00 |
|--------------|------------|---------------|

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

d) Origem da empresa: pelos anúncios analisados, nenhuma das empresas fez menção à sua origem, não se podendo definir, portanto, se as empresas contratantes são de origem nacional ou multinacional.

e) Localização geográfica: a análise mostrou que a região Sudeste apresentou o maior percentual de vagas ofertadas para a contabilidade, contando com 60% do total das vagas, sendo o estado de São Paulo o maior fornecedor dessas vagas, com 45% do total. Esse elevado número de vagas se dá devido à concentração de escritórios matrizes de diversas empresas de outras regiões que se localizam no estado de São Paulo. Em segundo lugar ficou a região Sul, apresentando 20% do total de vagas, sendo o estado de Santa Catarina o maior contratante, apresentando aproximadamente 8% do total. A região Centro-Oeste está em terceiro lugar, apresentando 11,67% do total das vagas, sendo Goiás o maior contratante, com 5,83% do total. A região Nordeste apresentou 5,83% do total de vagas ofertadas, e a região Norte com 2,5% desse total.

f) Nível hierárquico: essa classificação foi utilizada para os cargos de supervisão/chefia, assistente, analista e especialista. Em primeiro lugar, está o cargo de supervisão, correspondendo a 40% do total de anúncios analisados. Em segundo lugar, apresentaram-se os especialistas, com 35,83%, seguido por analistas, com 1,67%, e por assistente, com 0,83%. Cerca de 21% das empresas não mencionaram o nível hierárquico a ser ocupado pelos candidatos à vaga, conforme Tabela 4.

Tabela 4 – Nível hierárquico para contabilidade

| Atividades | Frequência | % |
|-------------------|-------------------|---------------|
| Supervisão/chefia | 48 | 40,00 |
| Assistente | 1 | 0,83 |
| Analista | 2 | 1,67 |
| Especialista | 43 | 35,83 |
| SUBTOTAL | 94 | 78,33 |
| Não mencionado | 26 | 21,67 |
| TOTAL | 120 | 100,00 |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

g) Salário mensal: de acordo com análise, 50% dos anúncios identificavam que o salário é a combinar, enquanto que 1,67% não fizeram menção à questão salarial. No entanto, dos que apresentaram valores, o que concentrou maior

percentual foi a oferta para salários entre R\$ 4.000,00 a 8.000,00, com 22,50%. As ofertas salariais até R\$ 4.000,00 apresentaram 20% do total, e as ofertas acima de R\$ 8.000,00 corresponderam a 5,83%, conforme Tabela 5.

Tabela 5 – Faixa salarial divulgada nos anúncios

| Atividades | Frequência | % |
|----------------------------|------------|---------------|
| Até R\$ 4.000,00 | 24 | 20,00 |
| De R\$ 4.001,00 a 8.000,00 | 27 | 22,50 |
| Acima de R\$ 8.000,00 | 7 | 5,83 |
| SUBTOTAL | 58 | 48,33 |
| A combinar | 60 | 50,00 |
| Não mencionado | 2 | 1,67 |
| TOTAL | 120 | 100,00 |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

h) Formação requisitada: dos 120 questionários aplicados a fim de descobrir o perfil do profissional contábil, apenas 10,83% não fizeram abordagem da graduação exigida para atuação na área de trabalho ofertada, 89,17% exigiram a graduação completa no curso de ciências contábeis.

i) Pós-graduação e área de especialização: cerca de 97% dos anúncios não fizeram qualquer tipo de menção a pós-graduação, sendo mencionadas apenas cerca de 3% para especialização, sem destaque para a área especializada.

j) Experiência anterior: de acordo com os resultados apurados, aproximadamente 81% dos anúncios requereram a comprovação de experiência anterior nas áreas ofertadas, devido à complexidade e importância que têm os serviços a serem prestados pelo candidato. Em sua maioria, como será demonstrado mais adiante, as vagas oferecidas são para trabalhar em rotinas fiscais e contábeis, o que exige do profissional um conhecimento amplo e qualificado, por se tratarem de servidos minuciosos e de grande importância para a empresa contratante.

k) Idiomas: 70% dos anúncios analisados não mencionaram o interesse por habilidade em outro idioma, apenas 29,17% requisitaram o inglês, 4,17% o japonês e 0,83% o espanhol. O somatório desses valores ultrapassa os 100%, devido à exigência das empresas por mais de um idioma como requisito para ser candidato à vaga ofertada.

l) Registro em conselho de classe: dentro dos questionários analisados, 61% têm como exigência o registro em conselho de classe, enquanto 59% não exigem esse registro, o que surpreende, uma vez que esse registro é exigido ao profissional contábil pelo órgão regulador da profissão, o CRC, para que possa atuar

como tal. Sendo assim, algumas empresas não respeitam a legislação vigente da profissão contábil no país ou a vaga ofertada, apesar de ser para contador, não é específica para responsável principal pela contabilidade.

4.2 PERFIL TÉCNICO

Para a definição do perfil técnico, foi utilizada sua segmentação em atividades, tarefas ou funções pertinentes ao profissional contábil, que desempenha funções, é responsável pela sua área de trabalho e que fornece informações relevantes que contribuam para a empresa atuante, atingindo metas e objetivos.

Treze atividades foram selecionadas para análise dos anúncios, sendo elas: classificação das contas; conciliação de contas; elaboração das demonstrações contábeis; legislação tributária e rotinas fiscais; legislação societária; rotinas contábeis; rotinas financeiras; rotinas para exigências burocráticas legais; sistemas de informação; estatística; consolidação das demonstrações contábeis; uso de planilhas eletrônicas, sistemas integrados e outros similares; e normas internacionais de contabilidade. A seguir, será apresentado o resultado da pesquisa para cada uma delas.

a) Classificação das contas: do total dos anúncios analisados, apenas 26,67% mencionaram a exigência dessa atividade como requisito para ser candidato à vaga. A classificação das contas é vista na graduação como uma das principais atribuições do contador, sendo necessário o seu aprendizado para devida aplicação no âmbito contábil, talvez, por esse motivo, as empresas contratantes considerem essa atribuição tão básica que não lhe fazem menção alguma.

b) Conciliação: a conferência dos lançamentos realizados com os documentos que originaram os registros é considerada um requisito para contratação apenas para 35,83% dos anúncios analisados.

c) Elaboração de demonstrações contábeis: as demonstrações contábeis são artifícios utilizados para atender o objetivo da contabilidade, que é fornecer informações úteis à tomada de decisões. Do total dos anúncios, 57,50% apontaram essa atividade como requisito para contratação, confirmando a importância do conhecimento dessa atividade para o profissional contábil.

d) Legislação tributária e rotinas fiscais: o conhecimento da legislação juntamente com a rotina dessa atividade é uma das atividades mais requisitadas pelas empresas contratantes, representando 85% do total dos anúncios analisados.

e) Legislação societária: apenas 6,67% das empresas contratantes requisitaram essa atividade como um ponto importante para contratação.

f) Rotinas contábeis: consideradas, dentre todas as atividades mencionadas, as mais solicitadas pelas empresas. São atividades como: apuração do lucro, retenções, emissão de livros obrigatórios, controle de estoque e caixa, entre outras que fazem parte dessa rotina. A pesquisa constatou que 95% fazem dessas atividades um requisito necessário para a contratação.

g) Rotinas financeiras: também consideradas umas das atividades mais necessárias e requisitadas pelas empresas contratantes. São atividades como controle e conciliação de contas a receber e a pagar que envolvem essa rotina. Na pesquisa, 85% das empresas contratantes solicitam essas atividades como requisito para competir pela vaga ofertada.

h) Exigências burocráticas legais: são atividades como prestação de contas ao governo ou a órgãos específicos, sendo requisitadas pelas empresas contratantes em um total de 95%.

i) Sistemas de informação: apesar de sua importância, apenas 25% dos anúncios mencionam as atividades e conhecimento sobre esses sistemas como requisito para contratação.

j) Estatística: a necessidade da estatística nas atividades das empresas contratantes representou, dentre todas as outras, a que menos foi requisitada, atingindo apenas 1,67% de menção.

k) Consolidação das demonstrações contábeis: são atividades requeridas por empresas de capital estrangeiro, principalmente, porém, não houve qualquer informação a esse respeito nos anúncios utilizados para o estudo, 95% das empresas contratantes não fazem menção a essa atividade.

l) Uso de planilhas eletrônicas, sistemas integrados e outros similares: 35% das empresas exigiram, dos candidatos à vaga, o domínio de planilhas eletrônicas, sistemas integrados e similares.

m) Normas internacionais de contabilidade: mesmo com o processo de convergência das normas brasileiras para normas internacionais, o conhecimento dessas novas normas ainda não é um requisito exigido pelas empresas, considerando os anúncios utilizados para o estudo, apenas 7,5% apresentaram a exigência de conhecimento dessas normas.

A Tabela 6 resume as exigências em relação ao perfil técnico. O questionário possibilitou a escolha de mais de uma alternativa, dependendo das informações fornecidas pelos anúncios analisados, o que explica o percentual superior a 100%.

Tabela 6 – Perfil técnico

| Atividades | % requisitos em anúncios |
|--|---------------------------------|
| Classificação das contas | 26,67 |
| Conciliação | 35,83 |
| Elaboração de demonstrações contábeis | 57,50 |
| Legislação tributária/rotinas fiscais | 85,00 |
| Legislação societária | 6,67 |
| Rotinas contábeis | 95,00 |
| Rotinas financeiras | 85,00 |
| Rotinas para exigências burocráticas legais | 95,00 |
| Sistema de informação | 25,00 |
| Estatística | 1,67 |
| Consolidação das demonstrações contábeis | 5,00 |
| Uso de planilhas eletrônicas, sistemas integrados e outros similares | 35,00 |
| Normas internacionais de contabilidade | 7,50 |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.3 PERFIL DE GESTÃO

Para definir este perfil, foram utilizadas atividades das quais as funções e responsabilidades irão identificar o profissional contábil que participará das decisões da empresa, mediante informações ou assessoria aos gestores, sendo selecionadas as seguintes atividades: análise financeira, análise contábil, planejamento, controle, custos, fluxo de caixa, relatórios, avaliação de desempenho, orçamentos, estudos dirigidos ou projetos, controle interno, assessoria, indicadores, governança corporativa, auditoria e conhecimentos diversos.

Tabela 7 – Ordem decrescente das atividades do perfil de gestão

| Atividades | % requisitos em anúncios |
|------------------------------|---------------------------------|
| Conhecimentos diversos | 60,83 |
| Análise contábil | 34,17 |
| Relatórios | 28,33 |
| Controle | 23,33 |
| Auditoria | 20,83 |
| Custos | 16,67 |
| Planejamento | 9,17 |
| Controle interno | 8,33 |
| Indicadores | 6,67 |
| Análise financeira | 6,67 |
| Orçamentos | 5,83 |
| Fluxo de caixa | 5,83 |
| Assessoria | 4,17 |
| Avaliação de desempenho | 1,67 |
| Estudos dirigidos e projetos | 0,83 |
| Governança corporativa | 0,83 |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A Tabela 7 apresenta o resultado da análise, em percentuais, demonstrando quanto cada atividade selecionada no questionário foi mencionada pelas empresas contratantes. Os resultados estão expostos em ordem decrescente. O questionário possibilitou a escolha de mais de uma alternativa, dependendo das informações fornecidas pelos anúncios analisados, o que explica o percentual superior a 100%.

Dentre as funções mais requisitadas, estão: conhecimentos diversos, análise contábil, relatórios, controle, auditoria e custos. As atividades menos requisitadas são: estudos dirigidos e projetos, e governança corporativa.

4.4 PERFIL COMPORTAMENTAL

Este perfil ajuda na visão geral do perfil profissional, descrevendo a sua forma de lidar com a organização e o planejamento, sua maneira de comunicar-se, sua motivação, a forma de tomar decisões e de gerenciar, o seu comportamento diante das urgências e dos prazos, e as vantagens de seu perfil. Porém, apenas 10% do total das empresas mencionam em seu anúncio o perfil comportamental desejado. A Tabela 8 mostra o resultado da análise feita após aplicação dos questionários.

Tabela 8 – Ordem decrescente das competências do perfil comportamental

| Competências | % requisitos em anúncios |
|--|--------------------------|
| Trabalho em equipe | 100,00 |
| Liderança | 83,33 |
| Comunicação oral | 75,00 |
| Proatividade | 66,67 |
| Gestão de pessoas | 66,67 |
| Trabalhar sob pressão/censo de urgência/cumprir prazos | 58,33 |
| Comprometimento | 16,67 |
| Visão empresarial | 16,67 |
| Entusiasmo/motivação | 8,33 |
| Equilíbrio emocional | – |
| Visão global | – |
| Enfrentar desafios | – |
| Flexibilidade | – |
| Paciente | – |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

O questionário aplicado possibilitou a escolha de mais de uma alternativa, dependendo das informações fornecidas pelos anúncios analisados, o que explica o percentual superior a 100%.

O trabalho em equipe, de acordo com os anúncios analisados que mencionam o perfil comportamental, foi a competência mais solicitada, com 100%, seguido da liderança, com 83,33%, da comunicação oral, com 75%, da proatividade e da gestão de pessoas, com 66,67%, cada. As competências menos requisitadas foram: comprometimento e visão empresarial, com 16,67%, e motivação, com 8,33%. As demais não apresentaram qualquer tipo de menção nos anúncios.

4.5 BENEFÍCIOS

Os benefícios oferecidos pelas empresas aos funcionários ajudam na qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Este estudo dividiu esses benefícios em: assistência médica, assistência odontológica, farmácia, alimentação, seguro de vida, transporte, cursos/estudos/pós-graduação, participação nos lucros, creche, previdência privada, carro da empresa, celular da empresa e combustível. A Tabela 9 mostra os resultados analisados.

Tabela 9 – Benefícios oferecidos pelas empresas contratantes

| Competências | % requisitos em anúncios |
|------------------------------|--------------------------|
| Alimentação | 49,17 |
| Transporte | 48,33 |
| Assistência médica | 39,17 |
| Seguro de vida | 20,00 |
| Assistência odontológica | 14,17 |
| Cursos/estudos/pós-graduação | 5,00 |
| Participação no lucro | 5,00 |
| Farmácia | 9,00 |
| Celular da empresa | 2,50 |
| Previdência privada | 1,67 |
| Combustível | 0,83 |
| Creche | – |
| Carro da empresa | – |
| Não mencionado | 28,33 |
| A combinar | 20,83 |

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

O questionário aplicado possibilitou a escolha de mais de uma alternativa, dependendo das informações fornecidas pelos anúncios analisados, o que explica o percentual superior a 100%. A alimentação, de acordo com os anúncios, foi o benefício mais oferecido pelas empresas contratantes, com 49,17%, seguida do transporte, com 48,33%, e da assistência médica, com 39,17%. O combustível foi o

benefício menos oferecido. Algumas empresas não fizeram menção aos benefícios ou apenas citaram que tais benefícios seriam a combinar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou investigar o perfil exigido para o profissional contábil pelo mercado de trabalho. Foram apresentados os resultados para identificação da vaga e formação do profissional, para o perfil técnico, de gestão e comportamental, mostrando, também, os benefícios oferecidos pelas empresas contratantes.

Para responder à questão de pesquisa, foram definidos os objetivos específicos quanto às habilidades e competências, as formações extracurriculares exigidas pelo mercado e as áreas de atuação de destaque no mercado de trabalho.

Para alcançar esses objetivos, foram considerados cinco pontos de observação, as respostas encontradas no resultado da pesquisa identificado em cada item, foram:

Quanto à identificação da vaga e formação do profissional: empresas de recursos humanos, escritórios contábeis (outros), finanças, serviços e comércio; cargo de supervisão/chefia e especialista; exigências de fluência em outro idioma e pós-graduação.

Quanto ao Perfil técnico: rotinas contábeis, rotinas para exigências burocráticas legais, legislação tributária e rotinas fiscais, rotinas financeiras, elaboração de demonstrações contábeis, conciliação, classificação das contas e uso de planilhas eletrônicas.

Quanto ao Perfil de gestão: conhecimentos diversos, análise contábil, relatórios, controle, auditoria, custos, planejamento, controle interno, indicadores, análise financeira e orçamentos.

Quanto ao Perfil comportamental: trabalho em equipe, liderança, comunicação oral, proatividade, gestão de pessoas e trabalhar sob pressão/censo de urgência/cumprir prazos.

Quanto aos Benefícios: alimentação, transporte, assistência médica, seguro de vida, assistência odontológica, cursos e participação nos lucros.

Portanto, as habilidades e competências não diferem muito do perfil já esperado pelos profissionais. As empresas contratantes continuam buscando profissionais experientes nas rotinas contábeis e fiscais, como é ensinado no período de graduação, profissionais capacitados apenas para cumprir prazos fiscais e responsáveis pelos lançamentos dos fatos contábeis, a fim de contribuir com o

fornecimento de informações relevantes necessárias ao processo decisório da empresa.

Quanto às formações extracurriculares, espera-se do contador o conhecimento em diferentes idiomas, especialmente o inglês, e o manuseio adequado com planilhas eletrônicas e sistemas, que contribuirão na rapidez da construção da informação, assim como no cumprimento de prazo de entrega.

As áreas de atuação mais requisitadas são, ainda, as áreas empresariais, como: analista financeiro, contador geral, planejador tributário, onde os profissionais atuarão na supervisão/chefia e como especialistas.

Com este estudo, é possível observar que, mesmo diante das mudanças que vem sofrendo o mercado e a própria profissão contábil, a maioria das empresas ainda não está adaptada a essas mudanças, buscando profissionais responsáveis apenas por rotinas contábeis e fiscais, porém, deve-se considerar que, mesmo diante dos resultados apresentados, é importante, para o profissional contábil que deseja manter-se no mercado de trabalho, estar em constante atualização com essas mudanças, buscando aumentar o seu potencial e desempenho, mantendo o foco nas atividades mais requisitadas pelas empresas, nas promessas de que os contadores serão quistos como contadores gerenciais, e imprescindíveis na tomada de decisões e nas legislações vigentes.

Por fim, conclui-se que o perfil do profissional contábil exigido pelo atual mercado de trabalho está baseado no profissional capacitado em atender às rotinas contábeis e fiscais, devendo ter desenvoltura com trabalho em equipe, liderança, comunicação oral, proatividade e domínio de idioma diferente.

A limitação encontrada no estudo foram as ausências de informações nos anúncios por parte das empresas contratantes. Os anúncios eram vagos e incompletos, o que dificultou a análise do resultado e a identificação do perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho. O perfil comportamental foi um dos menos citados nos anúncios, impossibilitando a identificação quanto às competências essenciais ao profissional contábil. Outra dificuldade foi o fato de não ter disponibilidade de aplicar os questionários *in loco* às empresas em um nível considerável, visto que foi uma pesquisa aplicada em território nacional e, portanto, o estudo concentrou-se apenas nos sítios de recrutamento *online*.

Como sugestão para futuras pesquisas sobre o perfil do contador, seria interessante investigar as expectativas para o mercado de trabalho desse

profissional na percepção dos alunos de graduação em ciências contábeis, visando identificar se a percepção dos alunos está em conformidade com a exigência do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 maio 1946.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

_____. Lei nº 12.249, de 11 de junho de 2010. [...] Altera o Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946 [...]. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jun. 2010.

_____. Ministério da Educação e Cultura. 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 dez. 2004.

CARDOSO, J. L.; SOUZA, M. A.; ALMEIDA, L. B. Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, Rio Grande do Sul, v. 3, p. 275-284, set./dez. 2006.

CARDOSO, R. L. **Competências do contador**: um estudo empírico. 2006. 128 p. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006.

CASTRO, C. C. T. **As competências do contador sob a perspectiva dos alunos formandos do curso de Ciências Contábeis da UFSC**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2012.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC nº 560, de 28 de outubro de 1983. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 out. 1983.

_____. Resolução CFC nº 1.055, de 7 de outubro de 2005. Cria o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 out. 2005.

COELHO, C. U. F. O profissional contábil e o mercado de trabalho: contexto histórico, situação atual e perspectivas. **Boletim Técnico do Senac**. v. 26, n. 3, set./dez. 2000.

CRC-SP – CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO. **O profissional da contabilidade**. Disponível em: <http://www.crcsp.org.br/portal_novo/profissao_contabil/profissional.htm>. Acesso em: 25 abr. 2014.

CUNHA, S. P. **O contador frente às constantes mudanças na sociedade**: uma abordagem geral para apurar o perfil deste profissional em três municípios do extremo sul catarinense, 2011. 78f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2011.

FEA-USP – FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Contabilistas**. Disponível em: <<http://www.fea.usp.br/conteudo.php?i=199>> Acesso em: 15 maio 2014.

FERREIRA, C. D. **O perfil profissional do controller e as funções da controladoria, um estudo do atual mercado de trabalho**, 2011. 105f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2011.

FIGUEIREDO, S.; FABRI, P. E. **Gestão de empresas contábeis**. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeças caleidoscópico da indústria brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FORBES. **The Top Jobs for 2013**. New York, 12 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2012/12/06/the-top-jobs-for-2013/>>. Acesso em: 14 jul. 2014.

FORTES, J. C. **Ética e responsabilidade profissional do contabilista**. Fortaleza: Fortes, 2002.

IUDÍCIBUS, S. **Contabilidade gerencial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1978.

_____; MARION, J. C. **Introdução à teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2005.

_____; _____. **Teoria da contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KOUNROUZAN, M. C. **O perfil do profissional contábil**. Disponível em: <<http://www.oswaldocruz.br/download/artigos/social17.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

MACARI, F. **A profissão contábil e o mercado de trabalho**: um estudo comparativo entre os formandos de 1995 e 1996 do curso de ciências contábeis da UFSC. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005.

MARION, J. C. **O ensino da contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MONDARDO, M. J. **A formação do bacharel do curso de ciências contábeis da UNESC: uma análise comparativa entre as exigências do mercado de trabalho, as expectativas dos acadêmicos e as características desejadas pelo curso**, 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2010.

NIYAMA, J. K. **Contabilidade internacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, M. V. **O contador e suas conquistas profissionais: estudo comparativo dos recém-formados da Univali e Unisul**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SCHMIDT, P. **História da contabilidade: foco na evolução das escolas do pensamento contábil**. São Paulo: Atlas, 2008.

SESCON-RJ – SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS, ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Profissão de contador é a quarta que mais oferece oportunidades de trabalho**. Disponível em: <http://www.sescon-rj.org.br/2008/inc/home_int.php?rt=2565>. Acesso em: 13 abr. 2014.

APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados para identificação do perfil profissional do *Controller*

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Os anúncios especificam os critérios de seleção para contratação

- nenhum
 incompleto/vago
 completo ou detalhado

1.2. Fontes consultadas

- Catho
 Manager
 InfoJobs
 Michel Page

1.3. Nome da empresa

- não declarado
 declarado

1.4. Ramo de atividade

- não declarado
 indústria
 comércio
 serviços
 financeiro
 outros

1.5. Porte da empresa

- não mencionado
 pequeno
 médio (em fase de expansão)
 grande (líder em seu setor de atuação)

1.6. Origem da empresa

- não mencionado
 nacional
 multinacional

1.7. Estado

- não mencionado
 Acre
 Alagoas
 Amapá
 Amazonas
 Bahia
 Ceará
 Distrito Federal
 Espírito Santo
 Goiás
 Maranhão
 Mato Grosso
 Mato Grosso do Sul
 Minas Gerais
 Pará
 Paraíba
 Paraná
 Pernambuco

- Piauí
 Rio de Janeiro
 Rio Grande do Norte
 Rio Grande do Sul
 Rondônia
 Roraima
 Santa Catarina
 São Paulo
 Sergipe
 Tocantins

1.8. Nível hierárquico

- gerência/chefia
 assistente

1.9. Salário mensal

- não mencionado
 a combinar
 até R\$ 4.000,00
 de R\$ 4.001 a 8.000,00
 acima de R\$ 8.000,00

2. FORMAÇÃO

2.1. Graduação

- não mencionado
 contabilidade
 administração
 economia
 engenharia
 contabilidade e afins
 outros

2.2. Pós-graduação

- não mencionado
 especialização
 mestrado
 doutorado

2.3. Área de pós-graduação

- não mencionado
 MBA em gestão ou finanças
 controladoria
 gestão
 finanças
 outros

2.4. Experiência anterior

- não
 sim

2.5. Idiomas

- não mencionado
 inglês
 francês
 outro

2.6. Registro em conselho de classe

- não
 sim

3. PERFIL TÉCNICO**3.1. Classificação das contas**

- não
 sim

3.2. Conciliação

- não
 sim

3.3. Elaboração de demonstrações contábeis

- não
 sim

3.4. Legislação tributária/rotinas fiscais

- não
 sim

3.5. Legislação societária

- não
 sim

3.6. Rotinas contábeis

- não
 sim

3.7. Rotinas financeiras

- não
 sim

3.8. Rotinas p/ exigências burocráticas legais

- não
 sim

3.9. Sistemas de informação

- não
 sim

3.10. Estatística

- não
 sim

3.11. Consolidação das dem. contábeis

- não
 sim

3.12. Uso de planilhas eletrônicas, sistemas integrados e outros similares

- não
 sim

3.13. Normas internacionais de contabilidade

- não
 sim

4. PERFIL DE GESTÃO**4.1. Análise financeira**

- não
 sim

4.2. Análise contábil

- não
 sim

4.3. Planejamento

- não
 sim

4.4. Controle

- não
 sim

4.5. Custos

- não
 sim

4.6. Fluxo de caixa

- não
 sim

4.7. Relatórios

- não
 sim

4.8. Avaliação de desempenho

- não
 sim

4.9. Orçamentos

- não
 sim

4.10. Estudos dirigidos ou projetos

- não
 sim

4.11. Controle interno

- não
 sim

4.12. Assessoria

- não
 sim

4.13 Indicadores

- não
 sim

4.14 Governança corporativa – sox

- não
 sim

4.15. Auditoria

- não
 sim

4.16. Conhecimentos diversos

- não mencionado
 sim

5. PERFIL COMPORTAMENTAL**5.1. Liderança**

- não
 sim

5.2. Trabalho em equipe

- não
 sim

5.3. Proatividade

- não
 sim

5.4. Trabalhar sob pressão/censo de urgência/cumprir prazos

- não
 sim

5.5. Comunicação oral

- não
 sim

5.6. Equilíbrio emocional

- não
 sim

5.7. Gestão de pessoas

- não
 sim

5.8. Visão global

- não
 sim

5.9. Comprometimento

- não
 sim

5.10. Visão empresarial

- não
 sim

5.11. Entusiasmo/motivação

- não
 sim

5.12. Enfrentar desafios

- não
 sim

5.13. Flexibilidade

- não
 sim

5.14. Paciente

- não
 sim

6. BENEFÍCIOS**6.1. Assistência médica**

- não
 sim

6.2. Assistência odontológica

- não
 sim

6.3. Farmácia

- não
 sim

6.4. Alimentação

- não
 sim

6.5. Seguro de vida

- não
 sim

6.6. Transporte

- não
 sim

6.7. Cursos/estudos/pós-graduação

- não
 sim

6.8. Participação nos lucros

- não
 sim

6.9. Creche

- não
 sim

6.10. Previdência privada

- não
 sim

6.11. Carro da empresa

- não
 sim

6.12. Celular da empresa

- não
 sim

6.13. Combustível

- não
 sim

ANEXO A – Telas dos sites de seleção e recrutamento utilizados na pesquisa.

ie.catho.com.br/buscar/empregos/?State=resultado&tipoBusca=palavra_chave&perfil_id=1&q=contador&pais_id=31&where_search=1&hc

disponível apenas para assinantes

Como buscar

Todas as palavras

Frase Exata

refinar

Área profissional (nº de anúncios)

Administrativa (173)

Administrativo Comercial (3)

Administrativo Operacional (2)

Bancário/ Private Corporate Bank (1)

refinar

Nível Hierárquico (nº de anúncios)

Diretoria (1)

Gerência (6)

Supervisão / Chefia (194)

Profissional especializado com curso superior (279)

refinar

Estado (nº de anúncios)

Amazonas (3)

Bahia (5)

Ceará (5)

Distrito Federal (6)

refinar

Região (nº de anúncios)

▼ Contador

Hoje

Assinante,
envie o seu currículo agora!
Ex-assinante,
reative sua assinatura

Salário: De R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00

1 vaga: Guarulhos - SP (1)

Trabalhar com elaboração de relatórios gerenciais, auditoria e cálculos de impostos.

Experiência em toda a área contábil.

Ensino Superior completo em Ciências Contábeis.

Possuir registro no CRC.

ocultar

Benefícios: Assistência Médica / Medicina em grupo, Restaurante na empresa, Vale-transporte

Regime de contratação: CLT (Efetivo)

Horário: De segunda a sexta, das 8h às 17h30

Perfil: Profissional

| Área profissional: | Nível hierárquico: |
|--|--|
| Financeira/Administrativa Contabilidade Administrativa | Profissional especializado com curso superior Supervisão / Chefia |

Veja mais vagas como esta

Dados da empresa onde o candidato vai trabalhar: [?]

Nome da empresa: Apenas para assinantes

Site da empresa: Apenas para assinantes

Descrição da empresa: Apenas para assinantes

Nacionalidade e porte da empresa: Apenas para assinantes

Ramo da empresa: Apenas para assinantes

Serviços e produtos: Apenas para assinantes

Sede da empresa: Apenas para assinantes

anuncie seu currículo
7 dias grátis

Fonte: Site CATHO

Vagas de Emprego: Contador

☰ Ordenar por

Relevância ▾

Aproximadamente **103 vagas de emprego** em 98 anúncios (0,230 segundos) ✕**Contador**

De 1.500 até 3.000 / Vaga cadastrada ontem

Atuar em escritório de contabilidade. Experiências: Experiência como **contador**; Necessário conhecimento básico no sistema Sancky. Conhecimentos: Curso técnico na área. Regime de Contratação: - CLT

Protono Contabilidade - São Paulo - SP - Mais vagas

Cadastrar Currículo >

Contador

Vaga cadastrada há 3 dias

Realizar gestão de equipe. Experiências: Desejável vivência com implementação das práticas contábeis internacionais; Experiência na função de **contador** de empresas de grande porte; Experiência com sistema RM da Tovts; Experiência com o fechamento contábil e contato com auditoria externa. Conhecimentos: Possuir conhecimento em obrigações fiscais (obrigações acessórias) com impostos federais e estaduais; Possuir nível de inglês intermediário. Regime de Contratação: - CLT

Selpe RH - Belo Horizonte - MG - Mais vagas

Cadastrar Currículo >

Contador

Quarta, 30 de Julho


Realizar o fechamento mensal; Elaborar as conciliações; Análises contábeis e lançamentos; Acompanhamento dos custos e orçamento; Controle de ativo fixo. Experiências: Experiência como **Contador**. Regime de Contratação: - CLT

Banco de Gente - Seleção Rcrutamento e Treinamento - Porto Velho - RO - Mais vagas

Fonte: Site MANAGER

de Cont x

www.infojobs.com.br/vaga-de-contador-em-parana_4019943.aspx

 **LUANDRE SERVICOS TEMPORARIOS. (PR)**

Locação de mão-de-obra temporária
Empresa do setor Recursos humanos, localizada em Curitiba - PR, de porte Grande (acima de 500 funcionários)

Sobre a vaga

Salário

- R\$ 1.500,00 a R\$ 2.300,00 (Bruto mensal)

Descrição

- Área e especialização profissional: Contábil, Finanças, Economia - Contabilidade
- Nível hierárquico: Especialista
- Local de trabalho: Curitiba, PR
- Regime de contratação de tipo Efetivo - CLT
- Jornada Período Integral
- Superior completo ou cursando em Ciências Contábeis ou Técnico Contábil. Empresa com chances de crescimento.
- Experiência comprovada em s contábeis, conciliação de contas, toda a rotina contábil do departamento, impostos.

Exigências

- Escolaridade Mínima: Curso Técnico

Benefícios adicionais

- Vale-refeição, Vale-transporte

Fonte: Site INFOJOBS

...html?iniref=FSDD138123

ua em todo o território nacional

Participe de nossas redes



[Voltar](#)

[▶ Enviar CV](#)

[▶ Adicionar a minha seleção \(para envio posterior\)](#)

[▶ Imprimir](#)

CONTADOR

Vale do Paraíba - SP

Permanente

Automobilístico - Autopeças

Remuneração anual: R\$ 133000

31/07/2014

Sobre nosso cliente

Nosso cliente é uma empresa multinacional de capital aberto do segmento de autopeças.

Oferta:

Reportando-se ao Controller, as principais responsabilidades incluem:

- Fechamento e conversão das demonstrações financeiras (IFRS/US GAAP);
- Coordenação das rotinas contábeis e fiscais, com supervisão da equipe;
- Reconciliação e fechamento Contábil;
- Revisão e implementação de processos e controles;
- Suporte no planejamento e controle das áreas de negócios;
- Supervisão do trabalho das auditorias internas e externas;
- Atendimento a fiscalizações.

Perfil desejado

O candidato deve ter sólida formação em Ciências Contábeis (CRC Ativo é desejável) e experiência em contabilidade, preferencialmente em empresas indústrias multinacionais.

Vivência em reporting em IFRS/US GAAP, conhecimento em SAP e em Hyperion e inglês Avançado (desejável) complementam o perfil.

Referência : FSDD138123

Seu currículo será analisado por Stephano Dedini

Fonte: Site MICHAEL PAGE