

Análise das competências e habilidades dos profissionais de Contabilidade na região de Curitiba/PR

MARCIELLE ANZILAGO

(UFPR) marcianzilago@gmail.com

DANIELE CRISTINA BERND

(UFPR) dcbernd@hotmail.com

SIMONE BERNARDES VOESE

(UFPR) simone.voese@gmail.com

Resumo: Este artigo tem como objetivo identificar as habilidades e competências que são requeridas dos profissionais de contabilidade na região de Curitiba/PR, por meio da análise das informações disponíveis nas agências de emprego on-line, confrontando-as com a teoria. Trata-se de um estudo qualitativo, de caráter descritivo, que utilizou-se da técnica da análise de conteúdo para exame dos dados e observação das informações contidas nos anúncios disponíveis nas agências de emprego on-line da região de Curitiba, com uma população amostral de dez sites. Os resultados deste estudo indicam que as habilidades e competências requeridas nesta região aos profissionais de contabilidade estão parcialmente de acordo com o que se sugere na literatura. Identificou-se neste estudo que a região de Curitiba/PR está em busca de um profissional proativo, dinâmico, com boa capacidade de análise e com perfil de liderança. Além disso, os profissionais devem ter um domínio de língua estrangeira, saber lidar facilmente com pressão, possuir bom conhecimento das normas contábeis e de programas de contabilidade.

Palavras-chave: Competências. Habilidades. Profissão contábil.

Analysis of skills and abilities of professional accounting in the Region of Curitiba/PR

Abstract: This article aims to identify the skills and competencies that are required of accounting professionals in Curitiba / PR, through the analysis of the information available in the online employment agencies, comparing them with theory. This is a qualitative study of a descriptive nature, that we used the technique of content analysis to examine the data and observation of the information contained in the advertisements available online in the region of Curitiba employment agencies, with a sample population ten sites. The results of this study indicate that the skills and competencies required in this region to accounting professionals are partly consistent with what is suggested in the literature. Identified in this study that the region of Curitiba / PR, is looking for a proactive, dynamic professional with good analytical capacity and with leadership. In addition, these professionals must have a mastery of a foreign language, learn easily handle pressure, have good knowledge of accounting standards and accounting programs.

Keywords: Skills. Abilities. Accounting profession.

INTRODUÇÃO

A profissão contábil está em constantes alterações no ambiente empresarial, exigindo cada vez mais dos profissionais determinadas habilidades e competências para se manterem no mercado de trabalho. Estudar estas capacidades e aptidões requeridas torna-se relevante dentro deste ambiente profissional competitivo. O problema, como afirma Sant'Anna (2002), é que a demanda por atributos de competência não se vê acompanhada, em contrapartida, da modernidade de práticas e políticas na gestão de pessoas, que tornam-se continuamente mais abrangentes e sofisticadas.

Dentro deste contexto, Dutra, Hipólito e Machado (2000) afirmam que a gestão de pessoas vem passando por transformações, na medida em que os sistemas tradicionalmente utilizados como referencial vêm demonstrando fragilidades diante do ambiente turbulento e mutável pelo qual vêm passando as organizações. A competência, como capacidade da pessoa gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa, traduz-se pelo mapeamento do resultado esperado (output) e do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o seu atingimento (input).

Em geral, a competência vem sendo aliada a estudos que buscam a formação de um consenso na formação dos profissionais e em seu aproveitamento no âmbito de cargos em organizações empresariais (ERONDU; SHARLAND, 2002). Outros estudos utilizaram-na para desenvolver pesquisas aplicadas em determinadas profissões, como gerentes de negócios (ERONDU; SHARLAND, 2002), compradores (GIUNIPERO; PEARCY, 2000) e contadores, com a IFAC (2009) e IMA (2009).

O estudo das competências profissionais apresenta grandes contribuições de outras áreas, como psicologia, na tentativa de relacionar as competências dos profissionais com as suas habilidades intelectuais, cognitivas, e a inteligência emocional, por meio dos estudos de McClelland (1973), Boyatzis (1982) e Spencer e Spencer (1993). Apesar das discussões e da falta de consenso na literatura sobre o que representa a competência, que trazem competências vinculadas a habilidades, Cardoso e Riccio (2010) tratam competência como um conjunto de habilidades, capacidades, conhecimentos e atitudes, traços e motivos dentro do contexto de entrega. Este conceito é muito próximo da tríade denominada CHA: conhecimento, habilidades e atitudes.

Como há um crescente aumento de profissionais contábeis em todo Brasil, torna-se relevante discutir sobre quais competências e habilidades são requeridas pelo mercado de trabalho. A preocupação com relação às habilidades e competências é percebida e exigida pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis (CNE/CES-10, 2004), que exigem que a formação profissional auxilie na formação de pelo menos algumas competências e habilidades úteis para estes profis-

sionais, e que possam exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, entre outras aptidões inerentes.

Diante deste cenário, esta pesquisa norteia-se pela seguinte questão: Quais as principais competências e habilidades que são exigidas e/ou esperadas dos profissionais de contabilidade na região de Curitiba/PR? Para tanto, objetiva, por meio da análise nas informações disponíveis nas agências de emprego on-line da região de Curitiba, identificar as habilidades e competências que são requeridas dos profissionais de contabilidade na região de Curitiba/PR. Para o alcance deste objetivo, será realizada análise de conteúdo nas observações dos anúncios de vagas para os profissionais da área contábil, bem como a identificação categórica das competências e habilidades solicitadas para a ocupação destas funções.

A pesquisa representa uma visão da profissão contábil em uma linha comportamental, como tentativa de melhor compreender os impactos da gestão de pessoas de forma integrada, a partir das competências e habilidades nas tensões que envolvem este profissional. Acredita-se que, valendo-se de esforço maior para o entendimento das habilidades e competências do contador, seja possível potencializar estudos sobre questões de ensino em contabilidade, treinamento de profissionais, bem como sobre aspectos comportamentais da profissão.

O artigo está estruturado em seis seções: introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, exposição dos resultados, considerações finais e referências.

REFERENCIAL TEÓRICO

A profissão de contador vem passando por mudanças significativas nos últimos anos, devidas às alterações no ambiente de negócios e legislações, e essas modificações exigem dos contadores determinadas competências e habilidades. A valorização dos indivíduos em face das necessidades atuais das organizações é algo estabilizado e tem contribuído para o aprimoramento das pessoas e das organizações (CARDOSO; RICCIO, 2009). Esta valorização, porém, vem exigindo também destes profissionais determinadas competências e habilidades, que serão melhor discutidas a seguir.

COMPETÊNCIAS

Os estudos das competências tiveram como precursor David McClelland (1973), com a abordagem efetiva dos testes de inteligência nos processos de seleção de pessoas para as organizações, distinguindo a necessidade de analisar as competências dessas pessoas (CARDOSO; RICCIO, 2010). Boyatzis (1982) expandiu o conceito das competências, pesquisando o âmbito gerencial, evidenciando a preocupação com aspectos referentes à entrega da pessoa ao

meio no qual se insere, bem como a definição de ações ou comportamentos esperados, a partir da caracterização das demandas de determinado cargo na organização (FLEURY; FLEURY, 2001; DUTRA, 2004).

O dicionário Webster (1981, p.63) define competência, na língua inglesa, como sendo: “a qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para uma determinada tarefa”, ou seja, enfatiza competência como sendo um conhecimento baseado numa tarefa. Já o dicionário de língua portuguesa Ferreira (2009) referencia a competência em aspectos semelhantes ao dicionário inglês, como capacidade para resolver qualquer assunto, aptidão, idoneidade, e introduz a capacidade legal para julgar pleito.

Corroborando, Cardoso e Riccio (2010) afirmam que a competência pode ser compreendida como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário ao futuro profissional para exercer as atividades de contador em um determinado contexto empresarial; usualmente, está ligada à ideia de sucesso e realização. Para Spencer e Spencer (1993), a competência refere-se às características intrínsecas ao indivíduo, que entusiasma e servem de referência para o desempenho no ambiente de trabalho. Já Durand (1998) considera a competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinadas finalidades.

Segundo McClelland (1973), competência é uma característica subjacente a uma pessoa, que é casualmente relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação. Para o autor, há diferença entre competência e aptidões, sendo que a primeira representa o talento natural da pessoa, o qual pode ser aprimorado, de habilidades, demonstração de um talento particular na prática e conhecimento, que as pessoas precisam saber para desempenhar uma tarefa.

De modo geral, competência é entendida como um conjunto de conhecimentos e habilidades que contribui para que um indivíduo saiba responder às demandas de sua área de trabalho de forma satisfatória. Para ser realmente entendida como tal, necessita que, além dos conhecimentos e habilidades que um indivíduo possua, exista uma atitude por parte deste, no sentido de saber mobilizá-los (DURAND, 1998).

HABILIDADES

As habilidades referem-se às informações desenvolvidas pelos indivíduos ao saber como fazer algo, ou seja, a capacidade do profissional de aplicar o conhecimento que possui. Nessa situação, de acordo com os estudos de Bloom et al. (1979, apud BRANDÃO, 2009), habilidade representa a capacidade das pessoas de resgatarem e utilizarem seus conhecimentos, suas experiências anteriores e suas técnicas para solucionar em um problema atual.

De acordo com IFAC (2003), as habilidades estão di-

vidadas em três categorias: intelectual, interpessoal e comunicacional. A habilidade intelectual tem a capacidade de identificação e solução de problemas e de tomar decisões, compreensão de pesquisa, raciocínio indutivo e dedutivo; a habilidade interpessoal tem a capacidade de interação com outras pessoas e de trabalhar em equipe; já a habilidade de comunicação tem a capacidade de receber e transmitir informações de forma escrita e oral e tomar julgamentos.

Needles et al, (2001) acrescentam mais uma, além das habilidades que o IFAC aborda, que consiste nas habilidades com valores profissionais ou atitudes que identificam os profissionais, tais como: integridade, ética e responsabilidade social.

Segundo Maximiano (2007), habilidade é a capacidade de transformar conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado, por meio da destreza e agilidade, aliados à capacidade técnica para realizar determinadas tarefas (FERREIRA, 2009).

Em geral, as principais habilidades profissionais de destaque referem-se a: apresentar e defender pontos de vista e os resultados de seu próprio trabalho, tanto oral como escrito, em contextos formais ou informais; trabalhar em grupo; resolver problemas; ter criatividade e inovação; integrar o conhecimento multidisciplinar; realizar análise crítica; ter compromisso com a aprendizagem ao longo da vida; ter uma visão abrangente e global da organização; aprender a aprender, entre outras (IFAC, 20034; AICPA, 2005; ICA, 2009).

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DA PROFISSÃO CONTÁBIL

A preocupação com o estudo da competência na profissão contábil se torna mais presente nos órgãos de classe ou associações a partir de 1950. Nos anos 60 e 70, gerou uma discussão sobre a precisão estratégica da contabilidade e o papel mais proativo do profissional, coligado às mudanças estruturais dos trabalhos em equipes e a visão sistêmica nas organizações (HARDERN, 2003; LAURIE, 1995; MORGAN, 1997). Porém, o uso e a adoção do termo competência só ocorreu nos anos 90, quando destacam-se os estudos do Institute of Management Accountants (IMA), Siegel e Sorensen (1999), AECC/AAA (1996), IIA (1999) e AICPA (1999).

O desenvolvimento da pesquisa na área da competência, baseando-se em fundamentos teóricos mais sólidos e em metodologia apropriada, é abordado nos estudos de Abdolmohammadi, Searson e Shanteau (2004), IFAC (2003), Pierce (2001), no inventário sobre estudos ligados à contabilidade comportamental de Meyer e Rigsby (2001), Cardoso e Riccio (2005) e Cardoso (2006). Importante ressaltar que, em estudos recentes, as entidades reguladoras internacionais começam a demonstrar uma maior preocupação com a estruturação conceitual. Diante do exposto, na tabela 1, a seguir, evidenciam-se as principais competências dos profissionais de contabilidade, conforme a literatura.

Referência	Atendimento	Comunicação interpessoal	Análise	Negociação	Habilidades com Informática	Liderança	Ouvir Eficazmente	Visão Geral / Estratégica	Legal	Iniciativa / Empreendedora	Quantitativa	Autocontrole	Foco no cliente	Ferramentas de Controle	Integridade e Confiança	Mensuração	Técnicas de Gestão	Custos & Preços	Planejamento	Relacionamento Externo	Contabilidade e Finanças	Gestão da Informação
Kester (1928)					X			X	X		X			X	X	X	X		X		X	
Bower (1957)		X				X		X	X					X	X	X		X	X		X	
Henning e Moseley (1970)									X					X				X	X	X	X	
Laurie (1995)		X			X					X		X					X					X
Morgan (1997)	X	X		X			X													X		
Sakagami, Yoshimi e Okano (1999)					X				X					X			X				X	X
Needles et al (2001)		X	X	X	X	X		X	X						X		X		X		X	X
Esselstein (2001)		X			X	X		X					X									X
Kullberg Gladstone (1989)	X	X			X	X			X		X	X			X					X	X	X
Francis, Mulder e Stark (1995)		X			X		X	X	X		X	X		X	X			X		X	X	X
Siegel e Sorensen (1999)		X	X	X		X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X		X	X
AICPA (1999)		X	X	X			X	X	X		X	X								X	X	
IFAC (2003)		X			X	X	X	X	X		X	X			X					X	X	X

Fonte: Cardoso e Riccio (2010)

TABELA 1 - COMPETÊNCIAS DO CONTADOR SEGUNDO A LITERATURA

A tabela 1 aponta as principais competências de acordo com alguns autores de referência a esta área de estudo. Ao todo são destacadas, pelos autores, 22 competências, sendo as mais citadas: comunicação, habilidades com informática, liderança, visão estratégica, conhecimentos em contabilidade e gestão da informação. Segundo o Conselho Nacional de Educação (CNE), competências profissionais incluem a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desenvolvimento eficiente e eficaz das atividades requeridas no trabalho.

A preocupação com o desenvolvimento de habilidades e competências, segundo a Resolução CNE/CES nº 10/2004 do Ministério da Educação, deve fazer parte das diretrizes curriculares dos cursos de Ciências Contábeis, conforme artigo 4º, destacando-se ao profissional conculinte a possibilidade do exercício de suas responsabilidades para o domínio das funções contábeis. A preocupação também é presente no Conselho Federal de Contabilidade, com a Resolução nº. 1.370/11, que traz as prerrogativas para os profissionais de contabilidade e o exercício da profissão perante o órgão competente (RESOLUÇÃO CFC Nº 1.370/2011).

Para Hermenegildo (2002), as competências e habilidades necessárias ao contador referem-se a: capacidade para empreender e gerenciar, aprender com a própria experiência, dedicação, motivação, espírito para inovar, análise de mercado, correr risco calculado, planejamento, delegar, liderar, negociar, identificar tendências, realizar alianças e parcerias, controlar e avaliar operações, estipular ações de longo prazo e procurar novos mercados. Além de todas as competências e habilidades citadas, convém destacar algumas atitudes essenciais ao contador, tais como: responsabilidade, dedicação e pontualidade, cooperação e bom-senso. Assim, o profissional vê-se obrigado a delegar funções a seus colaboradores, para dispor de tempo para concluir decisões maiores (FIGUEIREDO; FABRI, 2000).

As habilidades que o IFAC (2003) acredita aos profissionais contabilistas referem-se às habilidades intelectuais: a capacidade de investigação, pesquisa, raciocínio lógico abstrato, raciocínio indutivo e dedutivo, análise crítica; capacidade de identificar e resolver problemas não estruturados e resolução de problemas; selecionar e atribuir prioridades dentro de recursos restritos e organizar o trabalho para cumprir prazos apertados; capacidade de adaptação à mudança.

Já o UNCTAD (1998) inclui ainda as habilidades interpessoais, habilidades de tecnologia da informação e comunicação como importantes no desenvolvimento das atividades profissionais da contabilidade.

METODOLOGIA

Para o alcance do objetivo desta pesquisa, realizou-se pesquisa documental, qualitativa e descritiva, que, conforme Gil (2002), tem como objetivo principal descrever as características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. As pesquisas documentais objetivam conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizam sobre determinado assunto.

A coleta de dados da pesquisa ocorreu por meio da seleção de 10 sites de empregos on-line na região de Curitiba/PR, disponíveis para acesso a vagas. Foram selecionadas exclusivamente as oportunidades de emprego para a área contábil, do período de setembro de 2013 a fevereiro de 2014, e a pesquisa ocorreu por meio da análise de conteúdo.

Para coleta de dados, seguiram-se os seguintes passos para a coleta das informações:

(a) nos sítios de recolocação supracitados, foi pesquisado, por busca avançada, por palavras-chave relacionadas à área de atuação de funções na Contabilidade;

(b) em seguida, em âmbito de nível hierárquico, foi escolhido como indiferente, pois o estudo objetivava obter um panorama geral; e

(c) o período de investigação refere-se ao quarto trimestre de 2013 até fevereiro de 2014, com atuação na região de Curitiba.

Após a coleta dos dados, que contou com um total de 147 ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade em 126 anúncios, utilizou-se para o tratamento dos dados a técnica da análise de conteúdo, que, conforme Bardin (1995), é uma fase preliminar da constituição de um serviço de documentação ou de um banco de dados. Para poder proceder à análise de conteúdo, é imprescindível codificar o material e categorizar os elementos que o compõem e, se necessário, reagrupar em função de características comuns. Neste primeiro momento, obtiveram-se 12 categorias destacadas na análise de conteúdo, conforme será melhor explorado a seguir. A análise de conteúdo, conforme Bardin (1995), classifica-se em três etapas: 1ª etapa, a pré-análise; 2ª etapa, elaboração do material; e 3ª etapa, tratamento dos resultados e interpretação.

- 1ª etapa - a Pré-Análise: é a atividade inicial, na qual realizam-se leituras flutuantes dos documentos. Neste caso foram recolhidos os apontamentos durante a análise dos documentos coletados dos sites. Em seguida, sucedeu-se a catalogação dos documentos e a separação entre as vagas oferecidas. Nessa etapa, ocorreu a fase de categorização, ou escolha das palavras-chave, para poder identificar, nos do-

cumentos disponibilizados nos sites, indícios ou evidências objetivas das vagas de empregos oferecidas pelo mercado.

A Resolução 560/83 traz como cargos que podem ser ocupados pelos profissionais de contabilidade as seguintes funções: analista, assessor, assistente, auditor interno ou externo, conselheiro, consultor, controlador de arrecadação, “controller”, educador, escritor ou articulista técnico, escriturador contábil ou fiscal, executor subordinado, fiscal de tributos, legislador, organizador, perito, pesquisador, planejador, professor ou conferencista, redator, revisor. Foram através dessas palavras definidas pela Resolução que realizaram-se as identificações nos anúncios de emprego on-line.

-2ª etapa - consistiu na elaboração do material: após codificar os dados, efetuou-se a análise dos anúncios disponíveis nos sites, separando por palavras-chaves, que permitem uma melhor análise dos temas subjacentes e podem ser interpretadas como reflexo de associação entre os conceitos subjacentes.

-3ª etapa - consiste no tratamento dos resultados e interpretação: após os anúncios serem catalogados, ocorreu a análise dos documentos em confronto com a teoria. Assim, a síntese dos resultados foi obtida a partir da congruência dos dados, que gerou a comparação das similaridades e diferenças entre as competências e habilidades exigidas pelo mercado e a teoria, conforme evidenciado a seguir.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o objetivo de verificar como se comportam as demandas do mercado e quais competências técnicas e habilidades estão sendo exigidas do profissional contábil na região de Curitiba, a análise dos dados coletados, por meio da pesquisa documental e análise de conteúdo, investigou as ofertas de emprego para profissionais contábeis, de setembro de 2013 a fevereiro de 2014. Por meio das investigações, obteve-se uma população total de 147 ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade em 126 anúncios, conforme pode se observar na Tabela 2.

Cargos	Número de vagas	Frequência
Analista contábil/fiscal/júnior	56	38,12%
Assistente contábil/fiscal	34	23,12%
Auxiliar contábil/fiscal	24	16,32%
Técnico contábil	8	5,44%
Coordenador contábil	8	5,44%
Estágio em contabilidade	3	2,04%
Controller	3	2,04%
Consultor contábil/fiscal	3	2,04%
Auditor contábil	3	2,04%
Escrita fiscal e contábil	2	1,36%
Contador	2	1,36%
Gerente de impostos indiretos	1	0,68%
TOTAL	147	100%

Fonte: Dados da pesquisa
TABELA 2 - CARGOS OFERECIDOS PELO MERCADO DE TRABALHO

Por meio da análise da distribuição dos cargos oferecidos pelo mercado de Curitiba, percebe-se que a maioria das ofertas para o profissional de contabilidade são as áreas de assistente, analista e auxiliar contábil. Já os cargos que apresentaram menor disponibilização de vagas foram gerente, contador, controller, entre outras. Acredita-se que estas últimas funções possuem uma baixa rotatividade de funcionários, enquanto as primeiras maior rotatividade. O profissional de contabilidade tem um papel importante, portanto, deve exercer a profissão com ética, diligência e honestidade e comprometimento, já que tem acesso a inúmeras informações privilegiadas das organizações, sendo indispensável o sigilo das mesmas, cabendo ao profissional um contínuo cargo de confiança e respeito dentro da organização.

Diante disso, faz-se necessário verificar a formação exigida pelo mercado para as vagas ofertadas. Nesta análise, observa-se que muitos cargos oferecidos com um percentual de 33,33% não exigem a formação em Ciências Contábeis, como observa-se na Tabela 3, a seguir.

Cursos	Ciências Contábeis	Ciências Contábeis e/ou Outras áreas	Administração / Economia	Total
Vagas de emprego	64	34	49	147
Frequência	43,54%	23,13%	33,33%	100%

Fonte: Dados da pesquisa

TABELA 3 - ÁREA DE FORMAÇÃO EXIGIDA PELO MERCADO DE TRABALHO

A Tabela 3 aponta que apenas 43,54% das vagas ofertadas exigem formação em Ciências Contábeis, enquanto 33,33% podem ser exercidas por administradores ou economistas, e 23,13% por contadores e outras áreas de formação. Isso evidencia que o mercado por vezes acaba contratando profissional de outra área para suprir suas necessidades, o que vai ao encontro dos achados de Faria e Queiroz (2009), em sua pesquisa nos anos de 2007 e 2008, que evidenciou que as ofertas de emprego, característica e legalmente, destinadas aos profissionais com formação em Ciências Contábeis, nem sempre são ocupadas por estes profissionais; algumas que não exigem exclusivamente essa formação (20%); mas também as que consideram profissionais com formação em Administração de Empresas e Economia (17%).

Na Tabela 4, relacionam-se as competências e habilidades procuradas pelos contratantes nas ofertas de empre-

go analisadas. De acordo com Vieira (2006), é necessário exigir algumas competências, habilidades e qualidades diferentes dos profissionais que atuam na área contábil. O mercado requer modernidade, criatividade, novas tecnologias, novos conhecimentos e mudanças na visão, por meio dos paradigmas, impondo, com isso, o desafio de continuar competindo (OTLEY, 1994). Portanto, as exigências que o mercado está impondo aos contadores requer desses profissionais constante aperfeiçoamento, na busca constante de novos conhecimentos e diferenciais (FREZATTI, 2005).

Competências	%	Habilidades	%
Facilidade de Comunicação	95%	Facilidade de administrar pressão	96%
Proativo	56%	Bom relacionamento interpessoal	82%
Dinâmico	33%	Habilidade para trabalhar em equipe	78%
Raciocínio lógico	87%	Domínio das Normas Contábeis	89%
Boa capacidade de análise	25%	Conhecimento em Cordilheira	25%
Raciocínio abstrato	15%	Habilidades com programas de contabilidade	90%
Aptidão numérica	28%	Sociabilidade	15%
Liderança	90%	Dicção	33%
Comunicação clara e objetiva	78%	Facilidade em administrar conflitos	55%
Pontualidade	98%		
Comprometimento	92%		

Fonte: Dados da pesquisa

TABELA 4 - COMPETÊNCIAS E HABILIDADES EXIGIDAS PELO MERCADO

Com os dados da Tabela 4, percebe-se que as competências de comunicação, liderança, comunicação interpessoal, analítica, negociação e habilidades com informática estão relacionadas entre as exigências do mercado, assim como são indicadas pela teoria.

Já outras competências, como atendimento, iniciativa, ferramentas de controle, mensuração, técnicas de gestão, entre outros, são mencionadas somente na literatura. Em contrapartida, o mercado exige dicção, domínios das normas contábeis, ser dinâmico e possuir aptidão numérica, pontualidade, entre outras.

Neste sentido, percebe-se que há uma convergência parcial entre a literatura e as exigências do mercado de trabalho Curitibaano, ou seja, as exigências de habilidades e competências vai ao encontro das recomendações da literatura e da IFAC sobre o que o profissional deve possuir para conseguir entrar no mercado de trabalho.

Após a análise das competências e habilidades dos profissionais, também foi analisada a questão da exigência de idiomas para o exercício da profissão contábil, como demonstra a Tabela 5, a seguir.

Idiomas	Número de vagas	Frequência
Inglês	102	69,39%
Espanhol	19	12,93%
Outros idiomas	13	8,84%
Nenhum	13	8,84%
Total	147	100%

Fonte: Dados da pesquisa
TABELA 5 - EXIGÊNCIA DE OUTROS IDIOMAS

Com base nos dados da Tabela 5 percebe-se que a maioria das vagas exige uma língua estrangeira, sendo o mais requisitado o domínio do inglês fluente, seguido pelo espanhol, como requisito para vaga de emprego.

Na Tabela 6, a seguir, apresentam-se as habilidades e competências de acordo com a IES 3 do IFAC, comparando com o perfil exigido pelo mercado de trabalho na região de Curitiba.

Habilidade/Competência	IFAC/UNCTAD	Mercado	Frequência
Liderança	Recomendado	Requerido	95%
Motivar e desenvolver pessoas	Recomendado	Requerido	87%
Pensamento Analítico	Recomendado	Requerido	33%
Julgamento analítico	Recomendado	Não Requerido	0%
Iniciativa, influência e autoaprendizagem	Recomendado	Requerido	90%
Selecionar e definir prioridades	Recomendado	Não Requerido	0%
Antecipação e adaptação	Recomendado	Não Requerido	0%
Considerar valores e ética	Recomendado	Requerido	87%
Atuar em equipes	Recomendado	Requerido	95%
Interação com outras áreas, culturas e nível intelectual	Recomendado	Não Requerido	0%
Domínio do idioma natal, comunicação	Recomendado	Requerido	85%
Fluência em outros idiomas	Recomendado	Requerido	65%
Visão de negócios	Recomendado	Requerido	45%
Atuar sob pressão	Não Recomendado	Requerido	92%

Fonte: Dados da pesquisa
TABELA 6 – HABILIDADE E COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELO IFAC VERSUS REQUERIDAS PELO MERCADO DE TRABALHO

A Tabela 6 aponta as recomendações contidas no IES 3 do IFAC, que estão de acordo, parcialmente, com o perfil exigido pelo mercado de trabalho dos profissionais de contabilidade na região de Curitiba, com exceção de atuar sob pressão, o que não é recomendado, mas é requerido na região (ela pode ser considerada inerente em algum momento na profissão, seja por cumprimento de prazos, por redução de quadro de pessoal ou de custos etc.).

Outro aspecto interessante é sobre a habilidade de interagir com outras áreas, culturas e níveis intelectuais, o que não é requerido como uma exigência do mercado de trabalho da região. Contudo, pode ser considerada uma habilidade implícita a interação com outras áreas e pessoas que trabalhem na entidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar as habilidades e competências dos profissionais de contabilidade na região de Curitiba/PR. Para tanto, foram realizadas pesquisas documentais baseadas em anúncios disponíveis nas agências de emprego on-line da região de Curitiba, por meio da observação desses anúncios, comparando-se a teoria com a exigência do mercado, utilizando-se da técnica da análise de conteúdo.

Através da análise da distribuição dos cargos, percebeu-se que a maioria das ofertas para os profissionais contadores é para cargos de assistente, analista e auxiliar contábil. Já os cargos menos ofertados foram de gerente, contador e controler. Acredita-se que estas últimas funções possuem uma baixa rotatividade de funcionários.

Dentro das ofertas de emprego destinadas aos profissionais de contabilidade, percebe-se que algumas vagas não exigem formação em contabilidade, podendo algumas funções serem preenchidas por administradores, economistas e outras áreas.

As competências e habilidades, por sua vez, requeridas nas ofertas analisadas referem-se à facilidade de comunicação, liderança, habilidade, com programas de contabilidade, comprometimento, pontualidade, administração de conflitos, domínio de normas contábeis, raciocínio analítico, iniciativa, atuar em equipe, fluência de idiomas principalmente em inglês, ser dinâmico e saber atuar sob pressão.

Observou-se que as categorias de requisitos exigidos pelo mercado de trabalho na região de Curitiba, para os profissionais com relação a competências e habilidades, que constam na Tabela 6, não estão totalmente de acordo com as recomendações do International Education Standards (IES), emitidas pela IFAC e alinhadas com o Currículo Global de Contabilidade, sugerido pela UNCTAD, já que muitas delas não foram requeridas nas ofertas de emprego para o foco pesquisado, como o planejamento estratégico, selecionar e definir prioridades, entre outras.

De acordo os resultados encontrados, ressalta-se ser necessário o aprimoramento constante do processo de ensino e aprendizagem para, conseqüentemente, formar profissionais melhores capacitados para atender a demanda do mercado de trabalho local. O profissional, por sua vez, deve buscar outras formas de ampliar seus conhecimentos e desenvolver habilidades e competências necessárias ao exercício da profissão, e manter-se atualizado em relação aos conhecimentos técnicos, científicos e legais e de aprimoramento.

Acredita-se, desta forma, que este trabalho possa ser uma pequena contribuição ao aprimoramento da profissão contábil, ao passo que apresenta informações sobre o mercado regional e suas ofertas de emprego. Entretanto, outras pesquisas futuras podem contribuir, realizando-se estudos mais profundos que abranjam outras regiões e investiguem outros aspectos não abordados neste estudo.

REFERÊNCIAS

- ACCOUNTING EDUCATION CHANGE Commission (AECC). Objectives of education for accountants: position and issue statement number one. *Issues in Accounting Education*, v.5,n.2, p.307-312, 1996.
- ABDOLMOHAMMADI, M. J.; SEARSON, G.; SHANTEAU, J. An Investigation of the attributes of top industry audit specialists. *Behavioral Research in Accounting*, v. 16, p. 1-17, 2004.
- AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS (AICPA). **Core competency framework for entry into the accounting professions**. New York: American Institute of Certified Public Accountants, 2005.
- AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLICACCOUNTANTS (AICPA). **The AICPA core competency framework for entry into the accounting professions**. New York: AICPA, 1999.
- AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (AECC). **Accounting Education Change Commission. Position and issues statement of the Accounting Education Change Commission**, Appendix B, Sarasota, 1996.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.
- BRASIL. Resolução CNE/CES nº 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. Disponível em: www.portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf. Acesso em: 10 mar. 2014.
- BOYATZIS, R. E. **The competent manager: a model for effective performance**. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- CARDOSO, R. L. **Competências do contador: um estudo empírico**. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 2006.
- CARDOSO, R. L.; RICCIO E. L. Accountants Competencies: an empirical study in Brazil. In: ANNUAL CONGRESS OF THE EUROPEAN ACCOUNTING ASSOCIATION, Göteborg. **Anais...**, Göteborg: EAA, 2005.
- CARDOSO, R. L.; RICCIO, E. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. *Revista de Administração*, São Paulo, v.44, n.4, p.365-379, out./nov./dez. 2009.
- _____. Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do Contador? Um estudo sobre os contadores brasileiros. *Revista de Gestão*, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 353-367, jul./set. 2010.
- CFC. Resolução 1.370, de 08 de dezembro de 2011. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em: <http://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/Default.aspx>. Acesso em: 14 março de 2014.
- DURAND, T. Forms of incompetence. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON COMPETENCE-BASED MANAGEMENT, Oslo. Proceedings: Norwegian School of Management, 1998.
- DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.
- DUTRA, J.; S.; HIPOLITO, J. M.; SILVA, C. M. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. *Rev. Adm. Contem*, v.4, n.1, p. 161-176, 2000.
- ERONDU, E.; SHARLAND. A. Managerial competence in Nigerian firms: an empirical and comparative analysis. *Multinational Business Review*, v.10, n. 2, p. 129-137, 2002.
- FARIA, A. C.; QUEIROZ, M. R. B. de. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo. *Revista Universo Contábil*, Blumenau, v. 5, n. 1, p. 55-71, jan./mar. 2009.
- FERREIRA, A. B. de H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 4. ed. Curitiba: Ed. Positivo, 2009.
- FIGUEIREDO, S.; FABRI, P. E. **Gestão de empresas contábeis**. São Paulo: Atlas, 2000.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2001.
- FREZZATI, F. Management Accounting Profile of Firms Located in Brazil: A Field Study. *BAR*, v. 2, n. 1, art. 5, p. 73-87, 2005.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIUNIPERO, L. C.; PEARCY, D. H. Purchasing Skills: An Empirical Investigation. *Journal of Supply Chain Management*, v. 36, n. 4, p. 4-13, 2000.
- HARDERN, G. The Development of standards of competence in accounting. *Accounting Education*, v. 4, p. 17-28, 1995.
- INSTITUTE OF CHARTERED ACCOUNTANTS (ICA). Professional Accreditation Guidelines for Higher Education Programs. October, Australia, 2009.
- INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCONTANTS (IFAC). Management accounting concepts, May, 2009. Disponível em: http://www.mia.org.my/handbook/guide/IMAP/imap_.htm#MANAGEMENT%20ACCOUNTING%20AND%20THE%20MANAGEMENT%20PROCESS. Acesso em: 14 mar. 2014
- INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). **Towards competent professional accountants**. New York: IFAC Education Committee, 2003.
- LAURIE, H. Persistence leads to accounting performance: how to spot a persistent potential employee. *Arkansas Business and Economic Review*, v. 15, n. 32, p. 54-78, 1995.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MEYER, M. E.; RIGSBY, J. T. A Descriptive analysis of the content and contributors of behavioral research in accounting 1989-1998. *Behavioral Research in Accounting*, v. 13, p. 253-278, 2001.
- MORGAN, G. Communication skills required by accounting

graduates: practitioner and academic perceptions. **Accounting Education**, v. 6, p. 93-108, 1997.

MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, v. 28, n. 1, p.1-14, 1973.

NEEDLES Jr., B. E. et al. Strategy for implementation of IFAC International Education Guideline n° 9 – Prequalification education, tests of professional competence and practical experience of professional accountants: a task force report of the International Association Education and Research (IAAER). **Journal of International Financial Management and Accounting**, v.12, n.3, p.317-353, 2001.

OTLEY, D. Management control in contemporary organizations: towards a wider framework. **Management Accounting Review**, v.5, p.289-299, 1994.

PIERCE, B. Management accounting without accountants? **Accounting Ireland**, v. 33, p. 10-12, 2001.

SANT'ANNA, A.S. **Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de administração**. Tese (Doutorado em Administração) - CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2002.

SIEGEL, G.; SORENSEN, J.E. **Counting more, counting less transformations in the management accounting profession, the 1999 practice analysis of management accounting**. Montvale: Institute of Management Accountants, 1999.

SPENCER JR., L. M.; SPENCER, S. M. **Competence at work: models for superior performance**. New York: John Wiley, 1993.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT – UNCTAD. Guideline for a global accounting curriculum and other qualification requirements. TD/B/COM.2/ISAR/5, 1998. Disponível em: <<http://www.unctad.org>> Acesso em: 18 fev. 2014.

WEBSTER. **Webster's third new international dictionary of the english language, unabridged**. Springfield: G. & C. Merriam, 1981.