



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

DANIEL DE SOUZA CARVALHO
THAYHALLA FRANCISCA CUNHA MENEZES

**PROCURA-SE! UMA ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONAL CONTÁBIL
DEMANDADO NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO NORTE**

BOA VISTA – RR

2024

DANIEL DE SOUZA CARVALHO
THAYHALLA FRANCISCA CUNHA MENEZES

**PROCURA-SE! UMA ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONAL CONTÁBIL
DEMANDADO NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO NORTE**

Trabalho apresentado como pré-requisito para
conclusão de graduação em ciências contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Cassius klay Silva Santos

BOA VISTA – RR

2024

Resumo

Esta pesquisa buscou identificar o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho na região norte do Brasil, observando as habilidades e competências exigidas. A coleta de dados ocorreu através de mídia digital, no período de 20 á 27 de maio de 2024, sendo utilizado o site de pesquisa indeed.com, com delimitação na região norte, totalizando um total de 327 anúncios, e utilizando no mecanismo de busca as palavras-chaves: assistente contábil, auxiliar contábil, contador, ciências contábeis e profissional contábil. Os resultados obtidos com a pesquisa mostraram uma significativa concentração de vagas e nos perfis de profissionais, os dados revelam que os estados Amazonas e do Pará possuem a maior concentração de oportunidades de emprego, com 41,3% e 30% dos anúncios, estados como Acre, Rondônia e Roraima, por outro lado, apresentam uma oferta bem mais restrita, com menos de 5% do total dos anúncios. Em termos de funções, a predominância das vagas para auxiliares é clara, representando 83,2% do total. Isso reflete a necessidade por profissionais em funções operacionais, em contraste com as posições de gerência e chefia, que são menos representadas, indicando que as estruturas organizacionais da região ainda possuem uma maior demanda por suporte operacional do que por cargos de decisão.

Palavras-chave: Perfil Profissional Contábil; Competências e Habilidades Técnicas; Capitais da região do Norte do Brasil

Abstract

This research sought to identify the profile of the accounting professional demanded by the job market in the northern region of Brazil, observing the skills and competencies required. Data collection took place through digital media, from the 20th to the 27th of May 2024, using the research website indeed.com, with delimitation in the northern region, totaling a total of 327 advertisements, and using it in the search engine the keywords: accounting assistant, accounting assistant, accountant, accounting sciences and accounting professional. The results obtained from the research showed a significant concentration of vacancies and in professional profiles, the data reveals that the states of Amazonas and Pará have the highest concentration of job opportunities, with 41.3% and 30% of advertisements, states such as Acre, Rondônia and Roraima, on the other hand, have a much more restricted offer, with less than 5% of the total advertisements. In terms of functions, the predominance of vacancies for assistants is clear, representing 83.2% of the total. This reflects the need for professionals in operational roles, in contrast to management and leadership positions, which are less represented, indicating that the region's organizational structures still have a greater demand for operational support than for decision-making positions.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1. Profissional contábil e o ingresso no mercado de trabalho	7
2.2. Evolução do ensino da Contabilidade	7
2.3 Habilidade e competências do profissional contábil	9
2.4 Estudos Correlatos ao perfil do Profissional contábil	13
3. METODOLOGIA	14
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
6. REFERÊNCIAS	30

1. Introdução

Os profissionais de contabilidade desempenham um papel fundamental no aconselhamento das organizações para que tomem decisões sobre as empresas por parte do responsável operacional, podendo ser o proprietário ou o administrador, de maneira bem fundamentada (Aquino et al. 2019). A importância desses profissionais vai além do simples cumprimento das normas contábeis, pois o mercado de trabalho exige conhecimentos que auxiliam na tomada de decisão por parte das organizações. Eles atuam como consultores estratégicos, ajudando as empresas a interpretar informações financeiras complexas embasadas em dados coletados da própria empresa (Marzzoni e Rodrigues, 2020).

No atual contexto, a geração que está disputando essas vagas é a geração Z (Ceribeli, 2023), mas estes, ficam em desvantagem devido à falta de experiência, requisito exigido em muitas vagas de emprego, que fazem com que esses profissionais não atuem na sua formação acadêmica de origem (Oliveira e Teixeira, 2021).

Existe, portanto, a necessidade de uma análise por parte das Instituições de Ensino Superior (IES), quanto ao mercado de trabalho com os alunos que, ao concluírem o curso superior, irão ingressar em diversas áreas oferecidas pelos mercados de trabalho (Oliveira e Teixeira, 2021). Cada estado ou região do país possui suas peculiaridades e características quanto aos atributos e habilidades que o profissional contábil precisa ter para ser absorvido pelo mercado de trabalho (Kruguer et al., 2018).

Com base nessas informações, surge a necessidade de analisar qual o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho na região norte, tendo em vista a melhor forma de preparar o profissional contábil para ingressar no mercado de trabalho.

Logo, a presente pesquisa tem por objetivo identificar o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho da Região Norte do Brasil. O estudo foi desenvolvido com pesquisas em anúncios de ofertas de empregos publicados em sites, no qual serão analisados o período de 20 à 27 de maio 2024, com foco nos requisitos exigidos para a contratação do profissional contábil.

Espera-se que esse trabalho acadêmico contribua com as IES no planejamento para a inserção do aluno, que está concluindo o curso de Ciências Contábeis, essa etapa é importante para a transição da vida acadêmica do profissional para o mercado de trabalho, pois, outras pesquisas (Ceribeli, 2023) concluíram que a geração z, que é a mão de obra que irá absorver as vagas de empregos ofertadas pelo mercado de trabalho atual, não são contratados e ficam

preteridos, pois não possuem os pré-requisitos para as vagas de empregos ofertados. Concomitante a pesquisa irá contribuir com informações e dados sobre a demanda do mercado de trabalho da região norte do país.

2. Referencial Teórico

2.1. profissional contábil e o ingresso no mercado de trabalho

Quanto ao perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho, é sempre necessário entender que as habilidades e competências são essenciais, um profissional contábil não deve apenas dominar os conhecimentos e metodologias da profissão de contador, mas também possuir habilidades transversais. Essas habilidades permitem aos profissionais enfrentar desafios complexos e desempenhar um papel relevante na comunidade (Reis, Silva e Silva, 2008).

Até o profissional contábil ingressar no mercado de trabalho, há todo um processo a ser seguido, desde concluir um curso de nível superior, passar no exame de suficiência do CFC (conselho federal de contadores), contudo, antes precisa se candidatar a uma vaga de emprego, e precisa disputar essa vaga com outros concorrentes, nesse momento, quem estiver melhor preparado com as habilidades e competências que o mercado de trabalho demanda, será o profissional contratado (Heissler, Vendrusculo e Sallaberry, 2018).

Analisando por essa ótica, este estudo propõe uma análise do perfil demandado pelo mercado de trabalho na região Norte do Brasil, analisando os anúncios de empregos disponíveis ao público em geral nas mídias digitais, para mostrar quais os atributos e qualidades o mercado de trabalho exige de um profissional contábil, para que os contadores que estão ingressando no mercado de trabalho, ou prestes a ingressar, tenham condições de estarem melhores qualificados (Kouloukoui et al. 2017)

2.2. Evolução do ensino da Contabilidade

A Evolução da Contabilidade está relacionada à humanidade, desde dos primeiros registros históricos identificados pelos arqueólogos (Paula et al., 2022). Paula et al. (2022), argumentam que essas descobertas permitem entender como se davam as relações humanas no

passado, onde o ser humano viu a necessidade de controlar as informações de seu patrimônio no dia a dia.

Estima-se que o uso da contabilidade iniciou a 4.000 a.C no Antigo Egito, Mesopotâmia e Antiga Suméria (Paula et al., 2022), os povos daquela época precisavam utilizar o meio de contagem para entradas e saídas de mercadorias, de alimentos ou animais em uma forma cronológica. (Paula et al., 2022). A necessidade de coletar essas informações e dados, obrigou os seres humanos a detalhar esses dados para ter uma informação contábil com acesso e entendimento fácil.

O estudo da contabilidade no Brasil surge nas escolas de comércio (Santos, Domingues e Rodrigues, 2013), na época do Brasil colônia, pois, havia a necessidade de controles das informações contábeis, voltado principalmente para um controle alfandegário (Reis e Silva, 2008).

O “guarda-livros”, termo utilizado para se referir aos primeiros contadores brasileiros, foi oficializado com a publicação do Decreto Imperial nº 4.475, este estabelecia algumas características inerente à profissão, destaca-se os atributos exigidos: elaboração de contratos, recibos, ser fluente em português e francês, fazer a escrituração mercantil (Reis, Silva e Silva, 2008).

A contabilidade no período colonial era voltada para o Estado, não havia demanda para a iniciativa privada, as formações desses profissionais ficavam a cargo, como já mencionado, da escola do comércio, e outras agremiações, tais como o grêmio de guarda livro de São Paulo, mesmo com o ensino público voltado para a formação de profissionais, não havia interesse da população (Reis, Silva e Silva, 2008).

Todavia, observou-se que o profissional contábil teve que evoluir, deixou de fazer apenas a escrituração e guarda-livros, mas detalhar a informação contábil e saber seu significado. Sendo assim, da mesma forma que a contabilidade evoluiu através das suas escolas o profissional contábil teve que fazer o mesmo.

A contabilidade brasileira sofreu grande influência da escola contábil italiana, pois além de ser o berço da contabilidade, era a escola que mais se destacava no cenário mundial, e junto com a influência da escola contábil Italiana (Reis, Silva e Silva, 2008). Entretanto, durante o governo de Getúlio Vargas, na década de 1950, o Brasil sofreu grande influência da escola contábil Norte-Americana, pois com advento da globalização e da vinda de grandes indústrias ao Brasil, viu-se a necessidade de enquadramento nas normas americanas (Heissler, Vendrusculo e Sallaberry, 2018).

A profissão de contador no Brasil, que iniciou sua história como guarda-livros, teve a sua regulamentação através do Decreto-Lei nº 9.295 de 1946, essa legislação regulou os conselhos de contabilidade federal e regionais. definiu-se o perfil dos contadores, profissionais formados em curso de graduação em ciências contábeis, e os técnicos contábeis, com escolaridade nível médio (Reis, Silva e Silva, 2008).

A publicação da Lei nº 6.404 de 1976, lei das sociedades anônimas, trouxe uma nova era para a contabilidade nacional, a referida lei teve grande influência Americana na sua elaboração (Reis, Silva e Silva, 2008).

Em 2004 foi publicada a Resolução CNE nº 10, que trata sobre as diretrizes do currículo dos cursos de ciências contábeis nas IES. Quase vinte anos de sua publicação, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e o Ministério da Educação (MEC) estão em processo de elaboração de proposta para mudanças e principalmente atualizações pensando no futuro da profissão. (Kouloukoui et al. 2017)

A resolução CNE/CES nº1, de 27 de março de 2024, revogou a resolução CNE nº 10 de 2004, trazendo alterações significativas nas diretrizes curriculares, tais como o TCC, trabalho de conclusão de curso ser opcional, e o acompanhamento dos egressos de forma continuada para coleta de dados para o aprimoramento do curso pelas IES, nos planos nacionais dos cursos de graduação em ciências contábeis, bacharelado.

2.3. Habilidade e competências do profissional contábil

São diversos atributos e habilidades necessárias para eficaz execução das responsabilidades de um profissional da Contabilidade, (Martins e Martins et al., 2019), entretanto a formação de profissionais competentes é uma responsabilidade da educação contábil. Para ingressar no campo contábil, é essencial possuir um conjunto abrangente de conhecimentos, habilidades, valores, ética e atitudes. (Alves e Silva et al., 2016).

Devido a constante evolução das relações humanas e à velocidade com que as informações se deslocam, além da evolução econômica na forma como as entidades realizam negócios, observa-se que as habilidades e competências que o mercado espera de um profissional contábil se modificam, conforme analisado pelos autores (Pires, Ott e Damacena, 2009).

O conceito de habilidade segundo Monteiro (2020) apresenta um novo termo em inglês usado para definir capacidades ou habilidades, *SKILLS*, onde o indivíduo consegue *concretizar*

ou resolver com rapidez e eficiência uma tarefa ou objetivo. O termo habilidade tem origem na palavra do latim *habilitate*, que tem como significado “saber fazer”. O indivíduo possui a capacidade de realizar ações como classificar, montar, calcular, ler, observar e montar (Reis et al., 2015). Seguindo a mesma linha de pensamento, Pagnosselli (2016) destaca que as habilidades do contador vão de raciocínio lógico até a visão estratégica dos resultados, aplicação do conhecimento interdisciplinar e comunicação verbal e escrita.

Segundo Brenda et al. (2020), para assegurar a excelência no ensino proporcionado pelas instituições não é preciso de apenas uma compreensão teórica, mas também técnicas para uma atuação efetiva profissional para um posicionamento de decisões apropriadas.

No Brasil, há o Ministério da Educação (MEC), que por meio da resolução do Conselho Nacional de Educação - CNE/CES nº1, de 27 de março de 2024 instituiu as diretrizes curriculares nacionais para o curso de graduação em ciências contábeis, dispõe que as Instituições de Ensino Superior (IES) devem estabelecer em seus Projetos Pedagógicos o perfil profissional esperado para o formando, em termos de competências e habilidades.

A referida resolução, no seu art. 3º, 4º, 7º e principalmente no apêndice, traz de forma descritiva as competências e habilidades mínimas que o profissional contábil deve possuir:

Art. 3º O curso de graduação em Ciências Contábeis deve proporcionar aos discentes, ao longo da formação acadêmica, no mínimo, as competências e as habilidades descritas no Apêndice I.

Art. 4º

II – Organização curricular: a) matriz curricular, descrevendo componentes obrigatórios e optativos; b) conjunto de conteúdos que contemple as competências e as respectivas habilidades, conforme Apêndice I;

Art. 7º As Atividades Complementares são componentes curriculares que possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, de conhecimentos e de competências do aluno, inclusive adquiridas fora do ambiente escolar, abrangendo a prática de estudos e de atividades independentes, transversais, opcionais e de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mundo do trabalho.

APÊNDICE I

Habilidades gerais a) pesquisar, refletir, realizar a análise crítica, usar a criatividade, buscar e desenvolver soluções para organizar e interpretar os dados macroeconômicos e microeconômicos, a fim de resolver problemas; b) integrar os conhecimentos de Administração, da Economia, do Direito, das Tecnologias da Informação e de outras áreas relacionadas aos saberes das Ciências Contábeis para criar ou aprimorar, de forma inovadora, os modelos de negócio das entidades, considerando as dimensões sociais, ambientais, econômicas e culturais; c) utilizar os

conhecimentos de matemática financeira, estatística, métodos quantitativos e qualitativos como ferramenta para geração e análise de informação, entre estas a execução do processo contábil, análise retrospectiva e preditiva, realização de trabalho de auditoria e asseguarção; d) desenvolver argumentos com base em fatos, dados e informações científicas para formular, negociar e defender ideias, pontos de vista e decisões comuns que respeitem e promovam os direitos humanos, o reconhecimento e proposição de mudanças no âmbito socioambiental, o consumo responsável em âmbito local, regional e global, com posicionamento ético em relação aos interesses das partes; e e) comunicar-se de forma eficaz, compartilhando ideias e conceitos de modo efetivo e apropriado à audiência e à situação, usando argumentação suportada por evidências.

A nova resolução trouxe um rol explicativo com mais conceitos de habilidades e competências, com um quadro detalhado para a formação dos profissionais contábeis, garantindo que a graduação em Ciências Contábeis proporcione um aprendizado multidimensional. As competências e habilidades são abordadas no Apêndice I, envolvendo desde a capacidade de análise crítica e integração de conhecimentos até a comunicação eficaz e argumentação baseada em evidências. A organização curricular deve refletir essas competências, e as Atividades Complementares devem apoiar o desenvolvimento contínuo das habilidades dos alunos, ampliando suas experiências além do ambiente acadêmico até a formação profissional.

Contudo, Lemes e Miranda (2014) definem que quanto aos conteúdos curriculares, a resolução define que as instituições de ensino superior devem ter em seus currículos conteúdos de formação básica, profissional e teórico-prática. No entanto, ressalta a importância de alinhar os conhecimentos, habilidades e métodos de ensino com as diretrizes curriculares estabelecidas por cada instituição de ensino. Evidencia a necessidade de desenvolver competências ligadas à formação profissional, ao mesmo tempo em que destacam a relevância de integrar conhecimentos sobre gestão, administração e tecnologia da informação.

Segundo Brenda et al. (2020), além desta proposta nacional estabelecida pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), existem outras iniciativas para padronizar e garantir a harmonização da atuação profissional contábil. A *International Federation of Accountants* (IFAC), é uma organização global que reúne as entidades profissionais de contabilidade de diversos países. Fundada em 1977 em Munique, Alemanha, a IFAC tem sede na cidade de Nova York.

Entretanto, Lemes e Miranda (2014) realizaram estudos que afirmam que através de suas diretrizes e pronunciamentos internacionais, a IFAC busca promover a convergência das

práticas contábeis em nível mundial e estabelecer padrões de excelência na profissão contábil. Os pronunciamentos da IFAC são as *International Education Standards-IES*, estas são avaliadas de tempos em tempos conforme as novidades e evoluções que vão surgindo, portanto, devem seguir padrões estabelecidos pela IFAC.

Lemes e Miranda (2014), comentam no seu artigo que atualmente estão vigentes as IES 02 e 03, e conforme descrito na IFAC, os conhecimentos e habilidades inerentes ao profissional contábil segundo a IES nº 02 dividem-se em: conhecimentos de contabilidade, finanças e áreas afins; conhecimento organizacionais e de negócios; conhecimento da tecnologia da informação (TI). Com base na IES nº 03 as habilidades intrínsecas ao profissional contábil são divididas em: intelectuais; técnicas e funcionais; pessoais; interpessoais e comunicação e organizacionais e gerenciamentos de negócios.

As normas e diretrizes estabelecidas pela IFAC (Federação Internacional de Contadores) desempenham um papel na harmonização das práticas contábeis em todo o mundo, promovendo a mobilidade e a interoperabilidade dos profissionais contábeis. Seguindo uma padronização de normas para nortear e padronizar a contabilidade, em território nacional temos o CFCs que regulam as condutas dos contadores através de suas NBCs, normas brasileiras de contabilidade temos a no âmbito internacional a IFAC: *International Federation of Accountants*, que por meio de seus comitês e conselhos procuram fortalecer a profissão contábil internacionalmente (Lemes e Miranda, 2014).

No que concerne às competências do contador grande maioria das empresas que buscam um conhecimento e suas habilidades, podemos mencionar Adam e Boff et al. (2018) que analisaram uma pesquisa descritiva, documental que foram analisados 35 artigos e seu resultados apontam que entre as cinco competências mais citadas entre os artigos da amostra tem-se: conhecimento em contabilidade e finanças, tecnologia da informação, ética e honestidade, idiomas e raciocínio lógico, demonstrando a interdisciplinaridade necessária para a formação do contador, visto que, somente uma competência guarda relação direta com o eixo profissional do contador e concluiu-se que as competências requeridas nos diferentes estudos são similares quando observadas a tríade Universidade, Acadêmico e Mercado de Trabalho.

A pesquisa objetiva analisar os padrões de semelhanças das competências e habilidades sinalizadas em anúncios de emprego para vaga de contador, a partir das diretrizes da International Federation of Accountants (IFAC), sob a luz da teoria da sinalização. Para a consecução do objetivo foi realizada uma análise de conteúdo em 200 anúncios de emprego para cargo de Contador nos sites “Catho” e “LinkedIn”. Por meio da estatística descritiva

identificaram-se as competências e habilidades mais exigidas pelo mercado e, posteriormente, com a análise de cluster, os anúncios de diferentes organizações foram agrupados (Lira e Gomes, 2021).

O estudo de Lira e Gomes (2021) observou como requisitos para contratação, profissionais que demonstrem além das competências técnicas privativas dos Contadores, habilidades emergentes, tais como pensamento crítico, resolução de problemas e trabalho em equipe. Três perfis de cargos foram evidenciados com base nas competências/habilidades que as empresas exigem ao contratar contadores: idiomas; relatório financeiro e tributação; e gestão contábil. A contribuição desta pesquisa consiste em fornecer às instituições, educadores e profissionais da área, insights sobre os requisitos exigidos pelo mercado de trabalho ao profissional contábil, e estes podem utilizar-se dessas informações para uma constante atualização profissional, visando atender as reais necessidades das empresas (Lira e Gomes, 2021).

2.4. Estudos Correlatos ao perfil do Profissional contábil

Pesquisas anteriores como as de Paula et al. (2020), Kruger et al. (2018), Lira e Gomes, (2021), Lemes e Miranda (2014) analisaram diferentes áreas de atuação na qual o contador pode atuar, e quais suas exigências solicitadas por meio do mercado busca no profissional, visando sempre as qualificações necessárias.

Paula et al. (2020), pesquisaram sobre o perfil do contador contábil a procura de identificar o mercado de trabalho Catarinense, no qual foram coletados 311 anúncios de emprego de duas plataformas online de recrutamento, os sites Manager.com.br e Infojobs.com.br. Demonstrado assim que o trabalhador contábil é mais procurado em empresas com menor número de funcionários, as empresas de porte médio e grande compuseram 11,90% e 15,24% das vagas, respectivamente, simplesmente é possível notar que o mercado oferece pouca variedade de escolha para o profissional.

Kruger et al. (2018), pesquisaram o perfil do profissional contábil, a pesquisa é realizada por meio da análise documental em anúncios de empregos de recrutamento e seleção de candidatos para vagas de atuação na área contábil.

A análise considerou 926 anúncios disponíveis para os estados de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul, os resultados indicam a demanda por profissionais com

conhecimento em contabilidade geral e tributária, independente dos níveis de atuação observados e dos Estados da região Sul.

Lira e Gomes, (2021), a pesquisa realizada por estes, buscaram analisar padrões de semelhança das competências e habilidades sinalizadas em anúncios de emprego para a vaga de contador. Lemes e Miranda, (2014), o estudo destes autores teve o objetivo de verificar o grau de importância que os profissionais de contabilidade atuantes no triângulo mineiro.

De modo geral, os resultados evidenciam que o perfil requisitado pelo mercado de trabalho considera a formação na área contábil e a experiência profissional como critérios para a seleção dos profissionais da contabilidade.

2. Metodologia

Metodologicamente, a pesquisa se caracteriza como qualitativa e quantitativa, a qualitativa realizada por meio de uma análise de conteúdos em anúncios de empregos online, já a quantitativa avalia a frequência como os anúncios ocorreram, e analisa a quantidade de vezes que os requisitos são apresentados visando analisar qual o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho no Estado da região norte, a partir desses anúncios de empregos divulgados pelas empresas de recrutamentos e seleção de profissionais para atuação na área contábil.

Quanto aos procedimentos desenvolvidos na pesquisa que analisa os anúncios de site de empregos que oferecem acesso a uma ampla variedade de oportunidades em diferentes setores e localizações, tendo em vista que a nossa pesquisa abrangia a região norte como um todo, o site de pesquisa foi *Indeed* (<https://br.indeed.com>), acessado no período de 20 de maio de 2024 a 27 de maio de 2024, onde foram analisados 327 anúncios de vagas de emprego nos estados do Amazonas(AM), Pará(PA), Acre(AC), Roraima(RR), Rondônia(RO), Amapá(AP) e Tocantins(TO).

A escolha deste sítio eletrônico como fonte para a coleta de dados é justificada principalmente pela quantidade significativa de ofertas de vagas disponíveis para análise, conhecido por oportunidades de emprego, abrangendo diversas empresas e seus níveis de experiência, o que o torna um recurso valioso para a coleta de dados. Por fim, as vagas postadas neste site permitem uma análise diversificada do mercado de trabalho, isso permite obter informações mais confiáveis.

Após a coleta dos dados dos anúncios, estes foram organizados e tabulados em planilhas específicas para cada estado. Em cada planilha, registrou-se a quantidade total de anúncios encontrados e a quantidade daqueles que foram excluídos devido à falta de informações precisas e relevantes para o estudo. Esse processo de triagem foi necessário para garantir a qualidade e a confiabilidade dos dados utilizados na análise, permitindo uma visão mais clara e detalhada do cenário anunciado em cada estado. Conforme o tabela 1 apresenta a tabulação dos dados coletados.

Tabela 1: Tabulação dos dados coletados

Termo de Busca	Vagas Encontradas - Vagas Excluídas						
	AC	AP	AM	PA	RO	RR	TO
Assistente Contábil	4	2	119	121	10	11	43
Auxiliar Contábil	4	10	120	69	10	11	19
Contador	1	0	2	36	1	1	8
Ciências Contábeis	3	0	63	58	7	7	25
Profissional Contábil	2	5	0	29	3	3	10
Contabilidade	6	38	138	0	9	13	0
(-) Vagas Excluídas	(14)	(41)	(307)	(215)	(33)	(35)	(49)
(=) Amostra Final	6	14	135	98	7	11	56

Fonte: Elaborado pelos autores

Como observado na Tabela 01, os termos que mais obtiveram resultados nas busca foram: assistente contábil, auxiliar contábil e contabilidade, com destaque para os estados do Amazonas e Pará em relação ao numero total dos resultados obtidos, em compensação foram os estados que mais tiveram vagas excluídas, pois se observou anúncios repetidos. O estado de Roraima foi o terceiro colocado em quantidade de anúncios excluídos, mostrando que não existe por parte das empresas que cadastram as vagas de emprego no site, um controle ou acompanhamento da divulgação destes anúncios. Os termos ciências contábeis e contador tiveram baixo numero de anúncios localizados, no estado do Amapá, por exemplo, não foi encontrado nenhum anúncio com essa referênci

A amostra final é composta por Acre (6 vagas), Amapá (14 vagas), Amazonas (135 vagas), Pará (98 vagas), Rondônia (7 vagas), Roraima (11 vagas), Tocantins (56 vagas), totalizando os anúncios de vagas em 327 referente a amostra total da pesquisa.

Quadro 1: Níveis hierárquicos analisados

Gerência	Gerência, Controller dentre outros cargos de gerência para profissionais de Contabilidade.
----------	--

Chefia	Contador, Chefe, Encarregado, Supervisor e Técnico.
Auxiliar	Auxiliar, Assistente e Analista de contabilidade e setores relacionados, estagiário.

Fonte: Adaptado de PELEIAS et al. (2008); TAMER et al. (2013).

Observa-se no Quadro 1 os três níveis hierárquicos (i) Gerência, (ii) Chefia e (iii) Auxiliar, os níveis hierárquicos que foram analisados possuem uma hierarquização comum encontrada em áreas contábeis, esses níveis refletem a progressão de carreira e de responsabilidades associadas a cada nível.

Ao nível 1, a gerência e controller são profissionais que ocupam posições de liderança, tomando decisões estratégicas, definindo políticas contábeis, gerenciando equipes e garantindo o cumprimento de metas e objetivos da área. O cargo de gerência possui uma visão ampla do negócio e atuam em diversos outros departamentos da empresa, além dos conhecimentos técnicos em contabilidade, exige-se forte capacidade analítica, liderança, negociação, gestão de pessoas e visão estratégica.

Ao nível 2, aos cargos de chefia incluímos o Contador, Chefe, Encarregado, Supervisor e Técnico, profissionais deste nível são responsáveis por supervisionar equipes, coordenador de atividades contábeis garantindo a qualidade dos trabalhos, realizar análises contábeis e elaborar relatórios como pontes ou intermediários entre a gerência e os auxiliares. O cargo de chefia requer um conhecimento técnico sólido em contabilidade, além de habilidades de liderança, organização, comunicação e capacidade de trabalhar sob pressão.

O nível 3 inclui o auxiliar, assistente, analista de contabilidade e setores relacionados ao estagiário, os profissionais neste nível executam tarefas mais operacionais, como lançamentos contábeis, conciliação bancária, emissão de notas fiscais, atendimento a clientes internos e externos e são responsáveis por auxiliar os profissionais dos níveis superiores. O cargo exige conhecimentos básicos em contabilidade, organização, atenção aos detalhes e capacidade de aprender rapidamente, não apenas o menos importante, mas é onde inicia os trabalhos.

Como todos os níveis identificam as necessidades específicas de cada cargo nas empresas, isso facilita a compreensão do mercado de trabalho em diversas oportunidades, além de permitir a elaboração de estratégias mais objetivas para recrutamento profissional.

Quadro 2: Conhecimentos e habilidade exigidos

1. Contabilidade Tributária	Apuração de impostos, obrigações tributárias principais e acessórias.
2. Tecnologias da Informação	Sistema eletrônico de dados (planilhas), conhecimento em informática (Pacote Office), sistemas integrados, SPED, registro de documentos.
3. Idiomas	Domínio de outros idiomas
4. Contabilidade Geral	Classificação, elaboração das demonstrações contábeis, lançamentos contábeis, (escrituração), abertura e encerramento de empresas, conhecimentos das normas contábeis.
5. Contabilidade Gerencial e Gestão	Análise das demonstrações contábeis, avaliação de custos, controladoria, relatórios gerenciais conciliação bancária
6. Áreas não Específicas da Contabilidade	Conhecimentos de RH, pagamentos e recebimentos de compras, marketing.
7. Outros	Trabalho em equipe, boa comunicação oral e escrita, possuir CNH, Disponibilidade de horário.

Fonte: Adaptado de Kruger, Silvana e peleias (2018).

Pode-se observar no Quadro 2, que os conhecimentos e habilidade exigidas foram subdivididas em 7 categorias: Contabilidade Tributária, Tecnologias da Informação, Idiomas, Contabilidades Geral, Contabilidades Gerencial e Gestão, Contabilidade Gerencial e Gestão, Áreas não Específicas da Contabilidade, e outros.

A primeira categoria refere-se à contabilidade tributária, cálculo e pagamento de impostos, além do cumprimento de todas as obrigações fiscais, compreensão do sistema tributário, legislação vigente e específicos para a área.

A segunda categoria entra a tecnologia da informação, ferramentas digitais e softwares para a gestão contábil, o domínio de planilhas eletrônicas (Excel), pacotes office, sistemas integrados de gestão (ERP) e conhecimento das normas de escrituração digital (SPED). Os sistemas eletrônicos de dados evidenciam a importância da adaptação do contador as ferramentas tecnológicas cada vez mais presente no ambiente de trabalho, os conhecimentos em informática demonstram a necessidade de domínio de softwares como pacote office, para a organização e análise de dados contábeis. Os sistemas integrados, SPED, registro de documentos revela a importância de conhecer os sistemas integrados de gestão empresarial e as normas de escrituração digital.

A terceira categoria engloba o domínio de idiomas apesar de não ser uma exigência universal para o profissional, o domínio de outros idiomas pode ser um diferencial para o contador que atende clientes multinacionais ou que deseja atuar em um mercado globalizado.

A quarta categoria a contabilidade geral coloca a classificação, elaboração das demonstrações contábeis, lançamentos contábeis, (escrituração), abertura e encerramento de empresas, conhecimentos das normas contábeis. A classificação, elaboração das demonstrações contábeis demonstra a importância do conhecimento dos princípios contábeis e da capacidade de elaborar as principais demonstrações financeiras. Lançamentos contábeis e escrituração tem a necessidade de domínio das técnicas de escrituração contábil que são base para a produção das informações futuras contábeis. Abertura e encerramento de empresas são processos complexos que exigem conhecimento técnico e experiência em ambas as etapas, pois demonstram o conhecimento do processo de constituição e extinção de empresas garantindo a regularidade fiscal e societária da empresa para que os procedimentos sejam realizados de forma correta e dentro dos prazos legais.

A quinta categoria inclui contabilidade gerencial e gestão, análise das demonstrações contábeis, avaliação de custos, controladoria, relatórios gerenciais e conciliação bancária gera a capacidade de interpretar as informações contábeis para tomada de decisão gerenciais. Avaliação de custos, controladoria, relatórios gerenciais revela a necessidade de conhecimento das técnicas de gestão de custos e da elaboração de relatórios gerenciais para o acompanhamento do desempenho da empresa. Conciliação bancária demonstra conhecimento em conciliação entre os extratos bancários e os registros contábeis, garantindo a precisão das informações financeiras.

A sexta categoria abrange áreas não específicas da contabilidade como conhecimentos de RH, pagamentos e recebimentos de compras, marketing. Os conhecimentos de RH, pagamentos e recebimentos de compras, o marketing demonstra a importância de um conhecimento mais amplo sobre as diversas áreas da empresa, não específico da contabilidade mais que integram o componente curricular do curso para conhecimento do contador e que também possa atuar de forma integrada com os demais profissionais.

A sétima categoria envolve outros como trabalhos em equipe, boa comunicação oral e escrita, possuir CNH, disponibilidade de horário. Trabalhos em equipe, boa comunicação oral e escrita as empresas buscam profissionais que não apenas possuam habilidades técnicas, mas também sejam capazes de se relacionar de forma eficaz com outras pessoas e trabalhar em conjunto para alcançar objetivos comuns. Possuir CNH e disponibilidade de horário podem ser

exigências específicas de algumas empresas, relacionadas à necessidade de deslocamento ou à disponibilidade para atender a demandas urgentes.

Após a coleta das vagas disponíveis no sítio eletrônico do estudo, foram classificadas e tabulados os resultados são apresentados em Quadros e Tabelas, visando proporcionar a identificação das características das vagas ofertadas e os conhecimentos demandados pelo mercado de trabalho de cada região do Norte do Brasil, auxiliando tanto os empregadores e empregados a alinhar suas expectativas e necessidades, quanto aos conhecimentos e habilidades requisitadas pelas vagas ofertadas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise realizada considerou os 327 anúncios disponíveis por Estado da região Norte do Brasil, os conhecimentos e níveis hierárquicos das vagas, os conhecimentos solicitados, bem como a faixa salarial das vagas.

Na Tabela 1 apresenta-se a identificação dos anúncios de vagas ofertadas por estado. No Acre, há 6 anúncios, enquanto no Amapá são 14 anúncios. O Amazonas possui 135 anúncios, e o Pará tem 98 anúncios. Em Rondônia, são 7 anúncios, em Roraima, 11 anúncios, e no Tocantins, 56 anúncios

Tabela 2: Anúncios coletados por Estado

Fonte: Elaborado pelos autores

Estado	Fonte	Quantidade por Estado	Percentual das vagas (%)
Acre	Indeed	6	1,8%
Amapá	Indeed	14	4,3%
Amazonas	Indeed	135	41,3%
Pará	Indeed	98	30,0%
Rondônia	Indeed	7	2,1%
Roraima	Indeed	11	3,4%
Tocantins	Indeed	56	17,1%
Total	Indeed	327	100,00

Observando a Tabela 2, os estados que possuem as maiores demandas da região, o Estado do Amazonas com 135 anúncios apresenta a maior proporção de vagas com 41,3%, indicando uma alta demanda por mão-de-obra, em seguida temos o Pará com uma demanda de 98 anúncios (30,0%), sugerindo um mercado de trabalho mediano, já com 56 anúncios (17,1%), o Tocantins é o terceiro em termos de oportunidade de emprego, mostrando uma presença

relevante ao mercado, a alta concentração de vagas no Amazonas e no Pará pode indicar setores industriais ou comerciais mais desenvolvidos nesses estados.

Ainda observando a Tabela 2, os estados que têm os menores índices de oferta de empregos, iniciamos pelo Estado do Acre com apenas 6 anúncios (1,8%), Rondônia com 7 anúncios (2,1%), Roraima com 11 anúncios (3,4%), e o Amapá com 14 anúncios (4,3%). Uma possível relação entre esses estados é que possuem um mercado de trabalho mais restrito a habilidade de comunicação e tecnologia da informação em relação aos outros estados com maiores percentuais, podendo ser causados por diversos fatores como economia, população e tecnologia resultando em menos oportunidades de emprego.

Tabela 3: Função discriminada na vaga

Função da vaga	AC		AM		AP		PA	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gerenciar	0	0,0%	6	4,4%	2	14,3%	10	10,2%
Auxiliar	5	83,3%	119	88,1%	10	71,4%	79	80,6%
Chefia	1	16,7%	10	7,4%	2	14,3%	9	9,2%
Total	6	100,0%	135	100,0%	14	100,0%	98	100,0%
Função da vaga	RO		RR		TO		Geral	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gerenciar	1	14,3%	1	9,1%	10	17,9%	30	9,2%
Auxiliar	6	85,7%	10	90,9%	43	76,8%	272	83,2%
Chefia	0	0,0%	0	0,0%	3	5,4%	25	7,6%
Total	7	100,0%	11	100,0%	56	100,0%	327	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores

A Tabela 3, analisa a distribuição de vagas por funções de Gerência, Auxiliar e Chefia entre os estados da região norte. A princípio a função de **gerência** apresenta a seguinte distribuição entre os estados: Acre (0,0%), Amazonas (4,4%), Amapá (14,3%), Pará (10,2%), Rondônia (14,3%), Roraima (9,1%) e Tocantins (17,9%), totalizando no geral (9,2%).

Observou-se que a concentração em alguns estados como o Tocantins, Amapá e Rondônia se destacam com as maiores porcentagens na função de gerência, isso indica que nesses estados há uma maior procura por profissionais com essas qualificações. A média geral da Região Norte é de apenas 9,2% para a função de gerência, indicando que essa função ainda é sub-representada na região, mas não superando a capacidade da função de auxiliar, representando com a maior parte da região norte, essa variação leva em consideração a demanda por mais profissionais na área operacional(auxiliar).

O Acre apresenta o menor índice (0,0%) e Tocantins o maior (17,9%), essa situação pode ser resultado do desenvolvimento econômico na estrutura industrial dos estados e na qualificação da mão de obra, necessitando um quantitativo menor.

A função de **Auxiliar** em relação ao número de vagas apresenta a seguinte distribuição entre os estados: Acre (83,3%), Amazonas (88,1%), Amapá (14,3%), Pará (80,6%), Rondônia (85,7%), Roraima (90,9%) e Tocantins (76,8%), totalizando no geral (83,2%).

O total da região norte para a função de Auxiliar é de 83,2%, indicando uma alta concentração desses profissionais na região, pelo fato de que precisam de mais profissionais no operacional do que para função de gerência que são menores, levando em consideração que a empresa necessita de um gerente por empresa, e de auxiliares necessitam de um quantitativo maior pela alta demanda de trabalhos dentro das empresas, trazendo essa relação entre gerência e auxiliar.

Acre (83,3%), Amazonas (88,1%), Rondônia (85,7%), Roraima (90,9%) apresentam percentuais acima da média geral da região, todos com bastante demandas para a função auxiliar. A tabela 2 na função auxiliar é a mais comum, representando a maioria das vagas em todos os estados em comparação às demais, corresponde à alta quantidade de anúncios no Amazonas e Pará, indicando que essas regiões têm uma maior necessidade de funções operacionais e suporte, levando em consideração as indústrias nesses estados e sua população.

Já no que diz respeito função de **Chefia** apresenta a seguinte distribuição entre os estados: Acre (16,7%), Amazonas (7,4%), Amapá (14,3%), Pará (9,2%), Rondônia (0,0%), Roraima (0,0%) e Tocantins (5,4%), totalizando no geral (7,6%).

Ficando com um total de 7,6% da região norte, o Acre (16,7%), Amapá (14,3%) e Pará (9,2%) que apresentam percentuais maiores, quanto às funções nos estados de Rondônia (0,0%) e Roraima (0,0%) possuem o menor percentual, pois não houve cargo para essa função, indicando a ausência de profissionais de chefia presentes nos estados, entender-se que o motivo da baixa procura seja o tamanho das empresas por serem menores não necessitam, e sim ficando inviável a procura pelo proporcional.

A estrutura organizacional nos estados pode comprometer a eficácia dos setores estratégico, tático e operacional no desenvolvimento local, tendo em vista que as demandas requerem um quantitativo próprio ao mercado com habilidades e competência que podem variar dentro das empresas, incentivos para atrair profissionais qualificados, não apenas melhora, mas também contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável da região.

Entende-se que a hierarquia é sempre dividida em três níveis organizacionais, a gestão segue a gerência para a tomada de decisões, a chefia da coordenação das equipes e auxiliar no suporte e execução das atividades para que juntos possam executar uma organização com qualidade e excelência.

Tabela 4 - Requisitos para vaga

Requisitos para vaga	AC		AM		AP		PA	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Contabilidade Tributária	4	18,2%	25	8,3%	10	17,9%	59	17,9%
Tecnologia da Informação	4	18,2%	104	34,3%	12	21,4%	74	22,5%
Idiomas	1	4,5%	9	3,0%	1	1,8%	7	2,1%
Contabilidade Geral	4	18,2%	105	34,7%	7	12,5%	36	10,9%
Contabilidade Gerencial e Gestão	3	13,6%	10	3,3%	6	10,7%	52	15,8%
Áreas não específicas da contabilidade	2	9,1%	25	8,3%	9	16,1%	52	15,8%
Outros	4	18,2%	25	8,3%	11	19,6%	49	14,9%
Total	22	100,0%	303	100,0%	56	100,0%	329	100,0%
Requisitos para vaga	RO		RR		TO		Geral	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Contabilidade Tributária	6	18,8%	7	14,9%	23	9,7%	134	13,1%
Tecnologia da Informação	5	15,6%	10	21,3%	49	20,8%	258	25,2%
Idiomas	1	3,1%	0	0,0%	13	5,5%	32	3,1%
Contabilidade Geral	4	12,5%	5	10,6%	32	13,6%	193	18,8%
Contabilidade Gerencial e Gestão	5	15,6%	7	14,9%	28	11,9%	111	10,8%
Áreas não específicas da contabilidade	6	18,8%	8	17,0%	49	20,8%	151	14,7%
Outros	5	15,6%	10	21,3%	42	17,8%	146	14,2%
Total	32	100,0%	47	100,0%	236	100,0%	1025	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores

A Tabela 4, apresenta a distribuição de percentual de diferentes requisitos para vagas nos estados da região Norte, onde a Tecnologia da Informação com (25,2%), obteve o maior percentual na tabela geral, pois é um dos requisitos mais demandados nos anúncios. Entretanto, a tecnologia está em constante evolução, demandando do profissional contábil atualizações com mais frequência.

Compreendendo que a tecnologia seja no ambiente de trabalho uma ferramenta que automatiza os processos, como os sistemas SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), pacote office, que facilitam a comunicação e elaboração de dados para futuras análises.

Confirmando a importância desse conhecimento para os profissionais contábeis, como visto nas pesquisas de Tamer et. al (2013) que teve em seu *ranking* a 2ª colocação com (58%).

Em seguida a Contabilidade Geral com (18,8%) que incluem a elaboração das demonstrações contábeis, lançamentos contábeis, (escrituração), abertura e encerramento de empresas, conhecimentos das normas contábeis, dominar esses requisitos da contabilidade geral para o profissional da área contábil são valiosos, pois eles formam a base para uma gestão financeira sólida e responsável, como visto trabalho de Trindade e Soares (2017) a contabilidade geral teve uma grande evolução durante esse período.

Na sequência o terceiro e o quarto colocados são Áreas não específicas da contabilidade com 14,7% e outros com 14,2%, as áreas não específicas da contabilidade esses requisitos devem ter habilidades moderada que contribuem para que o contador possua um amplo conhecimento podendo assim compreender informações precisas.

Analisar-se também que o Amazonas (AM) destaca-se pela alta demanda em Tecnologia da Informação (34,3%) e Contabilidade Geral (34,7%). Roraima (RR) mostra uma distribuição equilibrada entre TI (21,3%), Áreas Não Específicas da Contabilidade (17,0%), e outros (21,3%). Já em Tocantins (TO) tem uma alta demanda em Áreas Não Específicas da Contabilidade (20,8%) e Tecnologia da Informação (20,8%).

No que se refere aos requisitos outros são importantes porque complementam as habilidades tradicionais no geral, proporcionando uma visão mais ampla do negócio essas habilidades ajudam os profissionais a serem mais favoráveis e adaptáveis ao mercado, isso indica uma diversificação nas competências e habilidades valorizadas além do campo contábil como observado o trabalho de Trindade e Soares (2017) constatou uma parte significativamente aceitável resultando hoje uma mudança.

Concluído a Tabela 4, analisa-se que o requisito idiomas embora tenha uma representatividade baixa com (3,1%), sua inclusão em vários estados demonstra sua importância para alguns empregadores, especialmente em setores que exigem comunicação com clientes internacionais ou empresas que valorizam funcionários bilíngues, como visto no trabalho Tamer et. al (2013).

Tabela 5 - Área de Formação

Área de Formação	AC		AM		AP		PA	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Exclusiva - Ciências Contábeis	6	100,0%	46	34,1%	6	42,9%	37	37,8%

Afins (Ciências Contábeis, ou Administração, ou Economia)	0	0,0%	78	57,8%	8	57,1%	61	62,2%
Não indicou	0	0,0%	11	8,1%	0	0,0%	0	0,0%
Total	6	100,0%	135	100,0%	14	100,0%	98	100,0%
Área de Formação	RO		RR		TO		Geral	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Exclusiva - Ciências Contábeis	1	14,3%	3	27,3%	9	16,1%	108	33,0%
Afins (Ciências Contábeis, ou Administração, ou Economia)	6	85,7%	7	63,6%	44	78,6%	204	62,4%
Não indicou	0	0,0%	1	9,1%	3	5,4%	15	4,6%
Total	7	100,0%	11	100,0%	56	100,0%	327	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores

A Tabela 5, analisa-se a área de formação, a maioria dos formados se encontra na categoria de áreas afins (62,4%), seguida pela formação exclusiva em Ciências Contábeis (33,0%), com uma pequena parcela que não indicou a formação (4,6%). A relação AMAZONAS e PARÁ mostram uma alta demanda de requisitos na Tecnologia da Informação e Contabilidade Geral, refletindo a diversidade e especialização dos profissionais formados.

A indicação segue a mesma linha para o estado de TOCANTINS com uma proporção significativa de requisitos em Tecnologia da Informação, indicando uma tendência em integrar habilidades técnicas com contabilidade. A formação predominante em Ciências Contábeis e afins está alinhada com requisitos específicos como Contabilidade Tributária e Gerencial, mostrando uma preparação adequada dos profissionais para essas funções.

Tabela 6 - Solicitou Experiência

Solicitou experiência	AC		AM		AP		PA	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	2	33,3%	36	26,7%	6	42,9%	56	57,1%
Não	4	66,7%	99	73,3%	8	57,1%	42	42,9%
Total	6	100,0%	135	100,0%	14	100,0%	98	100,0%
Indicação de prazo de experiência	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	1	50,0%	2	5,6%	2	33,3%	35	62,5%
Não	1	50,0%	34	94,4%	4	66,7%	21	37,5%
Total	2	100,0%	36	100,0%	6	100,0%	56	100,0%
Solicitou experiência	RO		RR		TO		Geral	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	4	57,1%	8	72,7%	45	80,4%	157	48,0%

Não	3	42,9%	3	27,3%	11	19,6%	170	52,0%
Total	7	100,0%	11	100,0%	56	100,0%	327	100,0%
Indicação de prazo de experiência	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	0	0,0%	8	100,0%	24	53,3%	72	45,9%
Não	4	100,0%	0	0,0%	21	46,7%	85	54,1%
Total	4	100,0%	8	100,0%	45	100,0%	157	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores

A tabela 6, apresenta os dados das vagas que solicitaram experiências e prazo de experiência. Os estados que mais solicitaram experiências por vagas foram PA (57,1%), RO (42,9%), RR (72,7%), e TO (80%), analisando os dados da tabela 5 com a tabela 1, que trata sobre os números de vagas, verificamos que em 48% dos anúncios ofertados pediram experiência, e a região que mais ofertou vagas exclusivas para ciências contábeis proporcionalmente foi AM, com 73,3% das vagas. Contudo, os estados de Acre (AC), Amazonas (AM), Amapá (AP), foram os que menos exigiram experiência nas vagas ofertadas, 33,3%, 26,7%, 42,9%, respectivamente.

Determinados anúncios exigiam experiência e outras até estipulavam o tempo de experiência mínima, em número absolutos, o estado que mais exigiu tempo de experiência foi o PA, com uma porcentagem de 62,5% do total das vagas. O estado de RR em 100% das vagas que exigia experiência, também tinha como requisito tempo mínimo de experiência. No total geral de vagas ofertadas, 54,1% não exigia prazo de experiência para se candidatar a vaga.

Tabela 7 - Formação Exigida

Formação Exigida	AC		AM		AP		PA	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Formado	1	16,7%	87	64,4%	10	71,4%	63	64,3%
Cursando	5	83,3%	37	27,4%	4	28,6%	32	32,7%
Não indicou	0	0,0%	11	8,1%	0	0,0%	3	3,1%
Total	6	100,0%	135	100,0%	14	100,0%	98	100,0%
Formação Exigida	RO		RR		TO		Geral	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Formado	2	28,6%	4	36,4%	30	53,6%	197	60,2%
Cursando	5	71,4%	6	54,5%	24	42,9%	113	34,6%
Não indicou	0	0,0%	1	9,1%	2	3,6%	17	5,2%
Total	7	100,0%	11	100,0%	56	100,0%	327	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores

Acre e Rondônia foram os únicos estados onde o percentual das vagas não exigiam o candidato ser formado, apenas cursando. Todavia, os estados do PA, AP e AM tiveram mais de 50% das vagas destinadas a profissionais com formação superior, isso reflete na porcentagem do total das vagas ofertadas pelos estados da região do norte, onde 60,2% querem um profissional formado.

No estado de Roraima, das vagas ofertadas 54,5% foram destinadas aos candidatos que estão cursando, em contraste com o total geral das vagas ofertadas na região norte, onde o das 327 ofertas de vagas 197 foram destinadas a candidatos com formação superior.

Tabela 8 - Faixa salarial

Faixa salarial	N	Min	Max	Média
AC	3	R\$ 1.125,00	R\$ 7.250,00	R\$ 3.458,33
AM	26	R\$ 700,00	R\$ 11.000,00	R\$ 2.540,62
AP	5	R\$ 1.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 2.314,03
PA	59	R\$ 500,00	R\$ 30.000,00	R\$ 3.353,36
RR	2	R\$ 2.000,00	R\$ 2.200,00	R\$ 2.100,00
RO	3	R\$ 1.607,00	R\$ 1.663,42	R\$ 1.625,81
TO	27	R\$ 700,00	R\$ 5.000,00	R\$ 2.402,89
Geral	125	R\$ 500,00	R\$ 11.000,00	R\$ 2.542,15

Uma outra informação analisada durante a coleta de dados foi referente aos valores de remuneração, contudo, os valores variam conforme estado e o cargo, conforme representado na Tabela 8. Observamos que o estado do AC teve a maior média de salários R\$3478,33, porém, do total das vagas ofertadas pelo estado, apenas em 3 havia informações sobre salário.

Os dois estados com os maiores salários, R\$ 30.000,00 e R\$ 11.000,00, são PA e AM, respectivamente, e o estado PA possui a segunda melhor média de salários da região norte, R\$ 3.353,36, perdendo apenas para o AC. Ao mesmo tempo que o estado do PA possui o maior salário oferecido, R\$ 30.000,00, contrasta com o menor salário oferecido, R\$ 5.00,00, nota-se também que o estado PA é o estado que mais anunciou vagas com salários já pré-definidos.

A região norte, dentre os estados que a compõem, destaca-se os estados do Amazonas e do Pará com os maiores números de anúncios ofertados, fica evidenciado que esses estados são os que melhor remuneram tendo em vista que a média salarial do estado Amazonas e Pará são as maiores em relação aos demais estados da região.

Os resultados demonstram uma significativa concentração de vagas e nos perfis de profissionais demandados nos estados do Amazonas e o Pará que possuem 41,3% e 30% dos anúncios, respectivamente, o que sugere maiores demandas por mão de obra na área em análise. Estados como Acre, Rondônia e Roraima, por outro lado, apresentam uma oferta bem mais restrita, com menos de 5% do total dos anúncios.

Em termos de funções, a predominância das vagas para auxiliares é clara, representando 83,2% do total. Isso reflete a necessidade por profissionais em funções operacionais, em contraste com as posições de gerência e chefia, que são menos representadas, indicando que as estruturas organizacionais da região ainda possuem uma maior demanda por suporte operacional do que por cargos de decisão.

No quesito de requisitos para vaga, a Tecnologia da Informação aparece como o conhecimento mais solicitado, refletindo a modernização e a importância crescente de competências tecnológicas. Já a formação exigida varia conforme o estado, com destaque para o Amazonas e o Pará, onde a maioria das vagas requer profissionais formados, especificamente, em Ciências Contábeis, ou áreas afins (por exemplo, Administração, ou Economia).

A análise geral evidencia não apenas as oportunidades, mas também os desafios da região Norte em termos de desenvolvimento econômico e qualificação profissional. A predominância de vagas operacionais sugere a necessidade de políticas que incentivem o crescimento de setores estratégicos, assim como a qualificação para posições de maior responsabilidade, como chefia e gerência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso abordou e analisou as principais habilidades e competências que o mercado de trabalho espera que o profissional contábil possua. A pesquisa usou como base para coletas de dados o site de empregos indeed.com, onde delimitamos para a pesquisa toda a região norte no período de 20 à 27 de maio de 2024. Diante do exposto, foi possível chegar ao objetivo proposto, identificar as habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho, e as variações que existem dentro dos estados da região norte.

Não obstante, o estudo enfrentou dificuldades na definição de qual mecanismo de busca utilizar, pois havia sites que não abrangia estados da região norte com sua demanda de ofertas de vagas, ou por vezes o site não dispunhas de filtros mais elaborados para a pesquisa, como busca por palavras chaves e definição salários. Porém, existiu problemas que não puderam ser contornados, como por exemplo informações de quando a vaga ofertada no site havia sido

disponibilizada, identificar a empresa para que fosse possível descobrir de onde a vaga era ofertada, duplicidades de anúncios, uma vez que uma mesma empresa tinha um anúncio em vários divulgadores no site.

O estudo destaca que no estado do Amazonas, estado que teve mais ofertas de anúncios, total de 135 vagas, apenas 34,1% das vagas eram exclusivas para candidatos formados em ciências contábeis, porém, em 88,1% as vagas eram destinadas à função de auxiliar. Na grande maioria dos anúncios, procura-se profissionais com alguma formação superior, podendo ser exclusiva em contabilidade ou em cursos afins (contabilidade, administração e economia), que somando temos um total de 62,4%, com os requisitos ter conhecimentos de contabilidade geral (18,8%) e tecnologia da informação (25,2%).

Analisando os dados coletados, verificou-se que em 157 anúncios, ou seja 48% do total exigia alguma experiência, e desses 157 anúncios, 72 exigiam tempo de experiência, isto significa que 45,9% das vagas. As áreas de conhecimento que mais são requisitadas na região norte do país, são tecnologia da informação 25,2%, contabilidade geral 18,8%, seguidos por áreas não específicas da contabilidade.

Quanto à remuneração destacada nos anúncios, a média geral ficou em R\$ 2.542,15, contudo, apenas em 125 anúncios haviam informações sobre salário. observamos que na maioria dos anúncios os valores de salários ficavam a combinar, não sendo possível determinar qual seria a média geral de todas os anúncios. As vagas destinadas aos cargos de auxiliar corresponderam a 83,2%, às destinadas a chefia 7,6% e as gerência 9,2%. Os cargos de gerência tiveram sua maior demanda nos estados do PA 10,2% e AM 4,4%

Os resultados obtidos com a pesquisa mostraram que o perfil demandado pelo mercado de trabalho é por profissionais contábeis com conhecimento nas áreas de tecnologia da informação e contabilidade geral, esses pré requisitos se aplicam aos cargos de nível de auxiliar, chefia e gerência nos estados da região norte. As vagas ofertadas também exigem experiência e tempo de experiência.

Como proposta para trabalhos futuros, seja feito um estudo em cima do impacto da nova resolução CNE/CES nº1, de 27 de março de 2024, nos cursos de graduação e bacharelado em ciências contábeis, e como os novos conceitos de competências e habilidades irá influenciar no mercado de trabalho. Os níveis hierárquicos (auxiliar, chefia e gerência), devem ser estudados de forma a identificar o que influencia nas escolhas das organizações para determinadas regiões, ou seja, saber os motivos que numa determinada região há maior demanda por um cargo específico do que outro.

A pesquisa de modo geral destaca a importância da qualificação profissional, e a experiência em áreas afins ligadas à contabilidade, o que funciona como fator decisório na hora da contratação do profissional contábil e ser inserido no mercado de trabalho.

Além disso, o estudo sugere que o campo contábil passa por uma transformação, onde o conhecimento técnico precisa ser complementado por habilidades transversais, como a capacidade de utilizar ferramentas digitais e compreender o ambiente de negócios

Por fim, a pesquisa destaca a importância da interdisciplinaridade no perfil contábil, uma vez que a formação integrada em áreas como administração e tecnologia da informação pode ser um diferencial competitivo. O estudo abre caminho para futuras investigações, principalmente no que tange às variações regionais na demanda por diferentes cargos e ao impacto das novas diretrizes educacionais sobre a formação dos profissionais.

Este trabalho, portanto, contribui para uma compreensão mais clara das competências necessárias ao profissional contábil na região norte, reforçando a necessidade de uma formação sólida, experiência prática e adaptação contínua às mudanças do mercado.

Referências

ADAM, C.; CUNHA, P. R. ; BOFF, M. L. Competências do Contador na Perspectiva da Tríade Universidade, Acadêmico e Mercado de Trabalho. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 12, n. 3, p. 221–245, 2018.

ALVES, P. M. ; SILVA, R. M.; SANTOS, S.S.; NETO, I. V. R.; PINHEIRO, D. R. O.; COSTA, J. E.S.; LEAL, E. A. Competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de contabilidade em Minas Gerais. **Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí**, V. 5, n. 8, p. 01-13, 2016.

ALVES, P. M. ; SILVA, R. M.; SANTOS, S.S.; NETO, I. V. R.; PINHEIRO, D. R. O.; COSTA, J. E.S.; LEAL, E. A. Habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de contabilidade em Minas Gerais. **Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão**, Ibirama, v. 5, n. 10, p. 14–28, 2023.

BREDA, M. G.; MORAES, A. C.; LOPES, L. F.; MEURER, A. M.; Desenvolvimento de habilidades e competências técnicas no curso de Ciências Contábeis: percepções de alunos a luz da IFAC. REAVI-Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí, v. 5, n. 8, p. 14-28, 2016.

CARDOSO, J. L; SOUZA, M. A. de; ALMEIDA, L. B.. **Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório**. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 275-284, 2006.

DELFINO, G. S., FLORIANO, V. A., Silva, C. E. A., MARTINS, Z. B. **A percepção de alunos de graduação em ciências contábeis acerca das competências do profissional contábil**. **Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão**, V.9 N.1, p. 001– 017, 2016.

GONÇALVES, M. Contabilidade por partidas dobradas: história, importância e pedagogia (com especial referência à sua institucionalização em Portugal, 1755–1777). **De Computis: Revista Española de História de la Contabilidad**, v. 16, n. 2, p. 69-142, 2019.

HEISSLER, I.; VENDRUSCOLO, M. I.; SALLABERRY, J. A evolução da contabilidade ao longo da história do Brasil. **Revista de Administração e Contabilidade, Santo Ângelo**, v. 17, n. 34, p. 04-25, 2018.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). Handbook of International Education Pronouncements 2012 Edition. New York. Disponível em: . Acesso em: 12 dez .2012.

KOULOUKOUI, D.; SILVA, A. C. R. da.; GABRIEL, J. R. B.; ANDRADE, J. O. G. Currículo mundial e ensino de contabilidade: estudo comparativo da matriz curricular de ciências contábeis em instituições de ensino superior brasileiras e francesas. **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 15, n. 1, p. 62-83, 2017.

KRUGER, S. D.; SACON, K.; MAZZIONI, S.; PETRI, S. M. Perfil Do Profissional Contábil Demandado Pelo Mercado De Trabalho Na Região Sul Do Brasil. **Revista de Contabilidade da UFBA**. v. 12, n. 1, p. 54 –73, 2018.

LEMES, D. F.; MIRANDA, G. Habilidades profissionais do contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, p. 293-316, 2014.

LIRA, T. A.; GOMES, F. P. C.; MUSIAL, N. T. K.; Habilidades e Competências profissionais exigidas dos contadores: quais os requisitos dos anúncios de emprego?. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 20, p. e3227, 2021.

LOPES, P.; DELVIZIO, P.; O Ensino Da Teoria Da Contabilidade No Curso De Ciências Contábeis Das Universidades Públicas No Rio De Janeiro (Carbon Leakage And Deep Decarbonisation: Future Proofing Carbon Leakage Protection). **Revista de Contabilidade e Gestão Contemporânea**, v. 2, n. 1, p. 15-25, 2019.

MARZZONI, D. N. S.; RODRIGUES, L. M.; **Identificação do perfil dos profissionais contábeis dos escritórios do município de Marabá, Estado do Pará, Brasil**; Research, Society and Development, v. 9, n. 7, 2020

OLIVEIRA, M, A,; SANTOS, M, G, A,; AMORIM, D, A,; Contabilidade: da evolução histórica à adaptação tecnológica. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 41, 2023.

PAULA, F. S. P.; MOURA, G. R.; MATOS, M. S.; SOUZA, R. M.; SANTOS, J. A. M. Panorama sobre a história e evolução da contabilidade no Brasil. **LIBERTAS: Revista de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 12, n. 1, 2022.

PELEIAS, I. R.; **Identificação do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade requerido pelas empresas, em anúncios de emprego na Região Metropolitana de São Paulo**. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 131. 2013.

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. **A formação do contador e a demanda do mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre (RS)**. Base – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos. v. 7, n. 4, p. 315-327, out./dez. 2010.

SILVA, S. M. C. da; NOVA, S. P. de C. C.; Pesquisa qualitativa ou qualidade em pesquisa? Um exemplo de contribuição sócio-humanista em pesquisa contábil. **Revista: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 120-141, 2018.

SOUZA, P. C.; OLIVEIRA, L. P.; ENSINO DA CONTABILIDADE: um estudo do perfil do contador no mercado de trabalho no município de Sinop-MT. **Contabilidade & Amazônia**, v. 9, n. 1, p. 01-21, 2017.

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

TAMER, C. V. dos S.; VIANA, C. C.; SOARES, L. A. de C. F.; LIMA, M. de S. Perfil do Profissional Contábil Demandado pelo Mercado de Trabalho: Um Estudo do Norte Do Brasil. **Revista Universo Contábil**, v. 9, n. 3, p. 143-162, 2013.

TRINDADE, S. T.; SOARES, C. S. O que o mercado de trabalho avalia para contratar um contador? Um estudo em Santa Maria/RS. **Revista: Disciplinarum Scientia: Sociais Aplicadas**, v. 13, n. 1, p. 65-83, 2017.