

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E COMPORTAMENTAIS NA CONTABILIDADE: DEMANDAS DO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

ANA CAROLINA HOELZLE BAÊTA DA COSTA
carolinahoelzleb@gmail.com
UFSJ

DENISE CARNEIRO DOS REIS BERNARDO
denise@ufs.edu.br
UFSJ

PABLO LUIZ MARTINS
pablo@ufs.edu.br
UFSJ

FABRÍCIO MOLICA DE MENDONÇA
fabriciomolica@ufs.edu.br
UFSJ

Resumo: O contador exerce um papel fundamental no cenário empresarial, atuando não somente na conformidade fiscal das entidades, mas também como um agente ativo no processo de tomada de decisões. Com a crescente competitividade no mercado, torna-se essencial que os contadores estejam preparados para atender às novas demandas profissionais. Para isso, é necessário um conjunto diversificado de competências técnicas (hard skills) e comportamentais (soft skills). Nesse contexto, o objetivo principal desse estudo foi evidenciar e categorizar os atributos mais requeridos pelo mercado de trabalho contábil, mediante uma pesquisa qualitativa que analisou 60 vagas de emprego nas plataformas LinkedIn e InfoJobs entre setembro de 2024 e fevereiro de 2025. Os resultados indicam que, entre as hard skills, destacam-se a formação acadêmica, experiência prévia na área e o domínio de ferramentas como Pacote Office e ERP contábeis (SAP, TOTVS e Domínio). Já entre as soft skills mais valorizadas estão a boa comunicação, organização, proatividade e trabalho em equipe. A pesquisa reforça a importância da educação continuada e da inteligência emocional para o sucesso competitivo no mercado atual. Os achados oferecem insights valiosos para futuros contadores e atualização dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho.

Palavras Chave: Mercado de trabalho - Hard skills - Soft skills - Contabilidade



1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho contemporâneo está em constante evolução, fomentado pelo rápido avanço tecnológico, mudanças na legislação e pelas crescentes demandas das empresas. No setor contábil, essas transformações têm gerado impactos significativos, exigindo dos profissionais constante atualização e aperfeiçoamento para atender às novas imposições da área (LEAL; SOARES; SOUZA, 2008). Isso acontece porque a atuação contábil atual vai além das aplicações técnicas e regulatórias, transformando o contador em um agente estratégico que requer habilidades analíticas, tecnológicas e interpessoais. Nesse sentido, as *hard* e *soft skills* desempenham papel fundamental para a qualificação dos contadores, impactando diretamente no seu desempenho e empregabilidade.

As competências técnicas (*hard skills*) são os conhecimentos específicos, adquiridos através da formação acadêmica, treinamentos e experiência profissional. Na contabilidade, podem ser citadas a capacidade de interpretar legislações tributárias, operar ERP e elaboração de relatórios financeiros e fiscais. Em contrapartida, as competências comportamentais (*soft skills*) são as capacidades pessoais e subjetivas que facilitam as relações humanas, tais como a comunicação eficaz, o trabalho em equipe e proatividade. Com o avanço da automação de processos e a chegada de inteligências artificiais, essas habilidades comportamentais têm ganhado destaque, visto que, tornam-se um diferencial competitivo.

Nesse contexto, o problema de pesquisa que norteia este estudo é: Quais são as principais competências técnicas e comportamentais relevantes ao contador segundo a expectativa mercadológica no Brasil? Esse questionamento se justifica pelo fato da formação contábil tradicional ainda focar predominantemente no ensino de *hard skills*, enquanto *soft skills*, embora essenciais para sucesso na carreira profissional, nem sempre recebem a devida atenção durante a qualificação acadêmica.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo geral analisar as competências técnicas e comportamentais mais demandadas pelo mercado de trabalho para profissionais da contabilidade. Para isso, buscou-se: 1) identificar as competências exigidas nas descrições de vagas nas plataformas LinkedIn e InfoJobs. 2) verificar a predominâncias dessas habilidades técnicas e comportamentais. 3) discutir sobre as implicações dessas exigências para a formação e qualificação dos profissionais da contabilidade.

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi a pesquisa qualitativa. Os resultados contribuirão para uma melhor compreensão das demandas do mercado contábil, auxiliando tanto os estudantes e profissionais recém-formados quanto aqueles já inseridos na área a se destacarem na profissão.

Este estudo foi estruturado em quatro seções, além desta introdução. A segunda seção aborda o referencial teórico, explorando as mudanças nas expectativas do mercado contábil e a importância das *hard skills* e *soft skills* para a atuação profissional. A terceira seção apresenta a metodologia, detalhando a abordagem qualitativa adotada, os critérios de seleção das vagas analisadas e o método de categorização das competências. A quarta seção traz a análise dos dados e discussão dos resultados, apresentando a frequência das competências mais demandadas pelo mercado e discutindo tendências como a digitalização e a valorização das habilidades interpessoais. A quinta seção contém as considerações finais, onde são sintetizados os principais achados da pesquisa, destacando sua contribuição para estudantes, profissionais e empregadores, além de sugerir direções para futuros estudos. Por fim, a última seção apresenta as referências bibliográficas, reunindo as fontes utilizadas para embasar a análise e discussão do estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MUDANÇA NA EXPECTATIVA DOS CLIENTES E CONTRATANTES DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

Nos últimos anos, os profissionais contábeis estão enfrentando uma série de desafios e transformações no seu campo de atuação, estudo e desenvolvimento profissional. No passado os contadores eram limitados a funções como o registro manual de livros contábeis, à escrituração e à manutenção da conformidade fiscal. Devido à natureza manual destes trabalhos, quase não era exigido uma especialização técnica aprofundada.

Com o passar do tempo, as tarefas manuais foram ficando cada vez mais raras. O advento de computadores e outras tecnologias trouxe grandes mudanças, as tarefas que antes eram cumpridas em dias agora podem ser executadas em minutos por *softwares* especializados. Essa evolução tecnológica forçou os contadores saírem da zona de conforto e se adaptarem as funções para além do tradicional.

Alves, Silva, Santos, Neto, Pinheiro, Costa e Leal (2016), evidenciam que, ao longo do tempo, os contadores estão rompendo os estereótipos, deixando de ser ligados apenas a ‘débito e crédito’. Agora, eles devem estar prontos para lidar com sistemas integrados, empreendedorismo digital, inteligência artificial e muitos outros aspectos modernos. Pereira e Almeida (2001) apontaram alguns dos principais desafios dos contadores a serem contornados: o primeiro é mudar a sua imagem pública, seguido pelo desafio de desvincular-se da contabilidade tradicional. Em seguida, é empenhar-se a estudar as áreas afins como direito, administração e economia para adquirir conhecimento abrangente sobre as operações empresariais. Além disso, desenvolver canais eficientes de comunicação com os usuários de suas informações. Por fim, é crucial que os contadores se tornem indispensáveis para o bom funcionamento das instituições, sendo o profissional a ser consultado antes de qualquer tomada de decisão.

Para garantir uma carreira bem-sucedida como contador é preciso acompanhar e se adaptar às mudanças de mercado. Isso requer atualização e capacitação constante para lidar com as demandas atuais. Lemes e Miranda (2014) reforçam essa visão ao afirmar que, a cada vez mais, são exigidos dos profissionais contábeis conhecimentos que ultrapassem as habilidades técnicas, também conhecidas como *hard skills*. Silva (2003, p.3) complementa afirmando que “O profissional contábil precisa ser visto como um comunicador de informações essenciais à tomada de decisões, pois a habilidade em avaliar fatos passados, perceber os presentes e predizer eventos futuros é crucial para o sucesso empresarial.”

As expectativas dos clientes e empregadores em relação aos contadores mudaram significativamente. Hoje, não se espera dos contadores apenas registros e análise de dados financeiros, mas também insights valiosos que auxiliem no processo de tomada de decisões. Eles precisam identificar e desenvolver estratégias eficientes, assumindo um papel mais estratégico e consultivo dentro das organizações.

Em resumo, espera-se que os profissionais contábeis desenvolvam um conjunto diversificado de habilidades para acompanhar tantas mudanças e se manterem competitivos no mercado de trabalho. Essas habilidades vão além das técnicas tradicionais (*hard skills*), é preciso aprimorar competências como comunicação, gestão de processos e visão estratégica (*soft skills*), impreteríveis para desenvolvimento de melhores resultados neste campo de atuação. Dado que as expectativas dos clientes e empregadores evoluíram, eles buscam mais do que a simples execução de tarefas contábeis tradicionais, procuram um aliado estratégico confiável que gere contribuições positivas para enfrentar desafios operacionais cotidianos, além

de fornecer atendimento acessível e personalizado que responda rapidamente às mudanças no ambiente de negócios. A seguir, apresentamos uma análise de habilidades importantes para os novos contadores divididas em *hard skills* e *soft skills*.

2.2 O CONHECIMENTO TÉCNICO: *HARD SKILLS*

Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente, destacar-se na área da contabilidade requer um conjunto robusto de competências técnicas, conhecidas como *hard skills*. Essas habilidades são necessárias para desempenhar as funções contábeis e podem ser adquiridas através da graduação, treinamentos especializados e experiência profissional. As *hard skills* são caracterizadas pela possibilidade de ensino e mensurabilidade.

Katz (1974), em seu estudo sobre habilidades, define a habilidade técnica como a especialização em alguma área específica, abrangendo a capacidade de dominar os métodos e equipamentos necessários para obter um desempenho de qualidade, além disso, a capacidade analítica e de resolução de problemas.

Conforme discutido por Dutra (2004), os empregadores utilizam as *hard skills* como critérios iniciais para triagem de candidatos, garantindo que apenas aqueles com as qualificações técnicas necessárias avancem para as etapas subsequentes do processo de seleção.

Inicialmente, os contratantes podem avaliar essas habilidades técnicas através dos currículos, considerando aspectos como a proficiência em línguas estrangeiras, diplomas de graduação, pós-graduação, mestrados e doutorados, além de conhecimentos em tecnologias de ERP's contábeis, como SAP Business One, TOTVS Protheus e Domínio Sistemas, habilidades avançadas em Excel e outros programas facilitadores. Gonçalves (2023) destaca que a tecnologia é impulsionadora de transformações na contabilidade, exigindo que os profissionais não apenas dominem as práticas contábeis tradicionais, mas também estejam aptos para lidar com as novas ferramentas tecnológicas.

Algumas *hard skills* são adquiridas durante a formação universitária. Conforme a resolução CNE/CES nº 10, de 16 de dezembro de 2004, em seu Art. 3º:

O curso de graduação em Ciências Contábeis deve ensejar condições para que o futuro contabilista seja capacitado a:

- I - compreender as questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização;
- II - apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais envolvendo apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de inovações tecnológicas;
- III - revelar capacidade crítico-analítica de avaliação, quanto às implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação.

Paralelamente, além da formação acadêmica, o profissional contábil deve buscar por educação complementar, através de treinamentos práticos e diversas certificações. De acordo com Oliveira e Santos (2017), "as certificações em áreas técnicas são uma forma eficaz de validar o conhecimento e a competência de um profissional em um campo específico". Sendo assim, os profissionais certificados se tornam mais valiosos para os empregadores e mais preparados para lidar com os desafios do mercado atual.

É evidente que o profissional contábil é imprescindível na sustentação financeira das organizações, especialmente em um mundo interconectado. Segundo Oro et al. (2009), são

características notórias no perfil de contador da atualidade o domínio de uma ou mais línguas estrangeiras e uma sólida formação acadêmica acrescida de experiência profissional. Além disso, são valorizados os profissionais capazes de garantir a conformidade com as regulamentações globais, enfrentar as complexidades tributárias e regulatórias de diferentes jurisdições e fornecer relatórios financeiros precisos e pontuais. Essas habilidades não só auxiliam as empresas a ter êxito em mercados globais dinâmicos, mas também reconhecem os contadores como profissionais diferenciados capazes de interpretar tendências econômicas e prever possíveis impactos nos negócios.

O avanço tecnológico está revolucionando a prática contábil, influenciando diretamente a maneira como os profissionais realizam seu trabalho. Essa transformação é evidenciada pela automatização de processos, integração de sistemas, análise avançada de dados, redução de custos e maior segurança nos procedimentos diários. Contrariando previsões antigas, a tecnologia não substituiu os contadores, pelo contrário, a tecnologia impulsionou inovações que deixaram o trabalho dos profissionais contábeis mais seguros e confiáveis (INDICIBUS, 2015). Oliveira (2015) ressalta a importância da educação continuada para que os contadores estejam preparados para se adaptar às mudanças digitais e organizacionais, a fim de destacarem e se tornarem profissionais de grande valor, preparados para lidar com as mudanças na forma de coleta e processamentos de dados, além de manejo de inteligência artificial a seu favor (Duarte, 2018).

Em síntese, as *hard skills* são a base para um bom desempenho técnico e precisão para desempenhar as funções contábeis. Segundo Franco (1999), concluir a graduação não garante automaticamente o sucesso profissional. Pelo contrário, é o início de um longo caminho que requer a educação continuada. Atualmente, as empresas valorizam profissionais altamente qualificados, com visão ampla e capacidade de integrar informações de diversas áreas para ajudar a empresa a alcançar resultados positivos. De acordo com Bortoluzzi et al. (2017) as mudanças tecnológicas são as principais causas da obsolescência do capital humano. Portanto, o contador atual deverá investir em treinamentos especializados e novas qualificações para aprimorar seu conhecimento técnico e consequentemente, garantir vantagem competitiva no mercado de trabalho globalizado.

2.3 HABILIDADES INTERPESSOAIS E COMPORTAMENTAIS: *SOFT SKILLS*

No cenário atual do mercado de trabalho, as *soft skills* têm ganhado destaque significativo. Segundo Bes (2021), as *soft skills* podem ser definidas como capacidades pessoais e subjetivas que facilitam as relações de um indivíduo com outras pessoas e consigo mesmo. Quando atreladas às capacidades técnicas, se mostram indispensáveis para o desempenho do indivíduo, contribuindo positivamente para sua capacidade de enfrentar os desafios profissionais (ALMEIDA; PACKARD, 2018). No entanto, as *soft skills* são intangíveis e difíceis de quantificar, o que as tornam mais complexas de adquirir e comprovar (ROBLES, 2012).

Lippman et al. (2015, p. 4) complementam essa visão ao destacar: “[...] *soft skills* referem-se a um amplo conjunto de habilidades, competências, comportamentos, atitudes e qualidades pessoais que permitem às pessoas conduzir-se efetivamente em seu ambiente, trabalhar bem com os outros, ter um bom desempenho e atingir seus objetivos”. A crescente valorização das *soft skills* no mercado de trabalho é evidenciada no relatório Global Talent Trends do LinkedIn de 2019, em que 89% dos recrutadores afirmam que a principal razão de uma contratação não ser bem sucedida está ligada à falta de habilidades sociais.

De acordo com Robles (2012), “as *soft skills* contribuem diretamente para a

produtividade, pois facilitam a comunicação eficaz, a resolução de conflitos e a tomada de decisões em equipe". Isso demonstra como as organizações atuais estão cada vez mais valorizando não apenas as qualificações técnicas, mas também habilidades comportamentais para alcançar melhores resultados.

Nesse contexto, Lippman et al. (2015, p.5) listam as cinco principais *soft skills* para se obter bom desempenho no mercado de trabalho: I. Habilidades sociais; II. Comunicação; III. Pensamento de ordem superior; IV. Autoconceito positivo; V. Autocontrole. Daniel Goleman (1995), afirma que habilidades como empatia, resiliência, colaboração, comunicação são alicerçadas na inteligência emocional e são os fatores que diferenciam os profissionais excepcionais dos medianos.

O novo perfil profissional do contador exige uma visão estratégica para interpretar assertivamente as informações; habilidades para adotar novas tecnologias e inovações; capacidade de liderança e boa comunicação para alcançar posições de destaque. Também é de grande importância a expertise em compliance para assegurar o cumprimento das normas contábeis e resguardar seus clientes e empregadores garantindo integridade e veracidade nos serviços prestados a clientes e empregadores.

Mussolini (1994, p.79), destaca que "o contador deve se conscientizar de que a valorização se fundamenta, essencialmente, em dois pontos básicos: a) indiscutível capacidade técnica; e b) irrepreensível comportamento ético". Lisboa (2011) reforça que assim como em qualquer profissão, os padrões e princípios éticos são fundamentais na atividade contábil. Portanto, o contador deve seguir o código de ética ao realizar as tarefas cotidianas como registro, classificação e verificação de dados, preparar e apresentar relatórios e demonstrações contábeis.

Em suma, o profissional da contabilidade deverá dispor de abundantes conhecimentos técnicos, mas também reunir um conjunto de competências de caráter pessoal e interpessoal (Neves, Garrido, & Simões, 2015). Neste campo em que é exigido precisão técnica, as habilidades interpessoais como a comunicação eficaz, trabalho em equipe, decisão, iniciativa, ética e criatividade facilitam a convivência e melhoram o atendimento ao cliente. Claxton, Costa e Kallick (2016) enfatizam que "o desenvolvimento contínuo de *soft skills* é crucial para o sucesso a longo prazo, tanto para indivíduos quanto para organizações". Investir no aprimoramento dessas habilidades enriquece a performance profissional e o torna adaptável às demandas da profissão.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa, cujo objetivo é analisar e categorizar quais as competências demandadas nos anúncios de vagas de emprego voltadas para contadores. Para isso, foram coletadas 60 vagas de emprego divulgadas nos portais LinkedIn e InfoJobs, entre setembro de 2024 e fevereiro de 2025, distribuídas equilibradamente ao longo do período.

A seleção das vagas utilizou como critério a exigência de formação completa ou em andamento no curso de Ciências Contábeis, abrangendo diversos níveis hierárquicos, incluindo assistentes, analistas, gerentes e outros cargos. Foram excluídas vagas repetidas ou sem descrição clara das competências requeridas.

Após a coleta, os anúncios foram analisados com base nas competências técnicas (*hard skills*) e comportamentais (*soft skills*) exigidas nas descrições das vagas. A estruturação seguiu uma abordagem de análise de conteúdo, conforme a proposta por Bardin (2011), permitindo a segmentação e sistematização das competências mais demandadas pelo mercado contábil. Os

resultados foram organizados em gráficos comparativos, possibilitando a visualização da frequência e a relevância de cada habilidade no mercado de trabalho atual. Além disso, foram avaliadas variáveis como a localização das empresas, modalidade de trabalho (presencial, híbrido ou remoto) e cargos ofertados.

A escolha da abordagem qualitativa justifica-se pelo caráter interpretativo do estudo. Segundo Brandão (2001, p.13), a análise qualitativa refere-se “aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e a como compreendem esse mundo”, sendo frequentemente utilizada para investigar fenômenos sociais. Oliveira et al. (2020, p.02) reforçam que esse tipo de pesquisa “busca dar respostas a questões muito particulares, específicas, que precisam de elucidações mais analíticas e descritivas”, o que se alinha ao objetivo deste estudo.

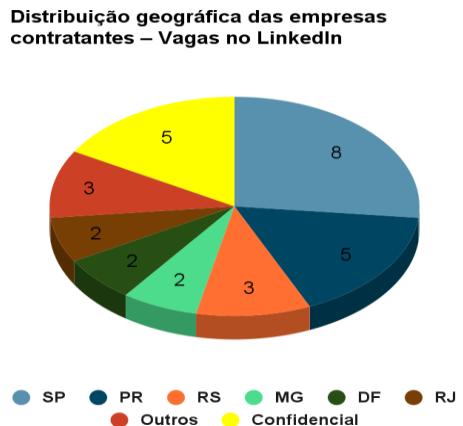
Para Gill (1999) “a pesquisa qualitativa é subjetiva ao objeto de estudo, ergue-se sobre a dinâmica e abordagem do problema pesquisado e visa descrever e decodificar de forma interpretativa os componentes de um sistema”. Assim, a metodologia adotada possibilitou uma compreensão aprofundada das competências exigidas pelo mercado contábil, contribuindo para reflexões sobre a formação acadêmica e desenvolvimento profissional na área.

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

3.2.1 MAPEAMENTO DAS VAGAS

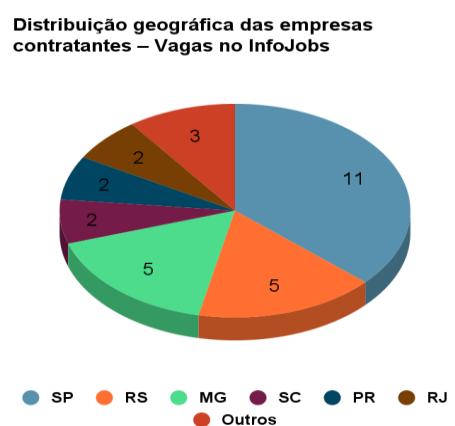
Para compreender a distribuição das oportunidades no mercado contábil, as vagas coletadas foram categorizadas por estado. Essa análise permite identificar quais foram os principais polos de contratação e as regiões com maior demanda por profissionais da área.

Figura 1:Distribuição das vagas por estado plataforma LinkedIn



Fonte: elaborado pelos autores (2025)

Figura 2: Distribuição das vagas por estado plataforma InfoJobs



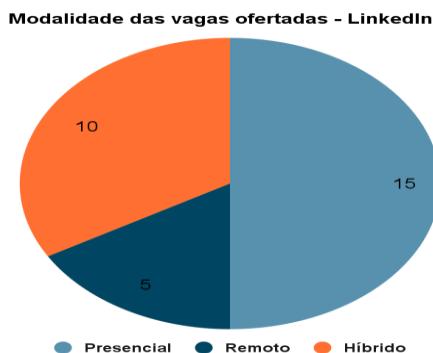
Fonte: elaborado pelos autores (2025)

Com base nos dados, o estado de São Paulo concentrou maior número de vagas, computando 8 vagas no LinkedIn e 11 no InfoJobs. Em seguida, o Rio Grande do Sul que contabilizou 3 vagas no LinkedIn e 5 no InfoJobs. Seguidos por Minas Gerais e Paraná, que apresentaram 2 vagas no LinkedIn e 5 no InfoJobs e 5 vagas no LinkedIn e 2 no InfoJobs, respectivamente. Essa concentração reflete o desenvolvimento econômico das regiões citadas, onde há uma maior presença de grandes empresas e escritórios estruturados.

3.2.2. MODALIDADE DE TRABALHO

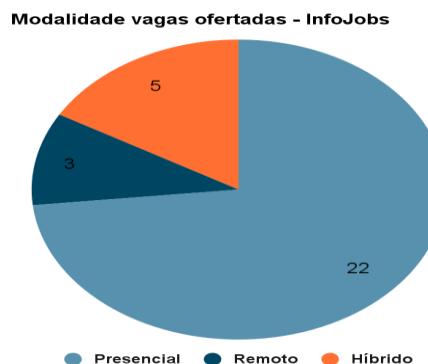
O trabalho presencial foi o mais oferecido em ambas plataformas, seguido pelas modalidades híbrido e remoto. Esse dado indica que, apesar de uma oferta notável de vagas presenciais, nota-se uma crescente tendência de empresas oferecendo oportunidades de *home-office* e híbrido, refletindo a adaptação de mercado e novas metodologias de trabalho para contadores.

Figura 3: Modalidade das vagas oferecidas - LinkedIn



Fonte: elaborado pelos autores (2025)

Figura 4: Modalidade das vagas oferecidas - InfoJobs



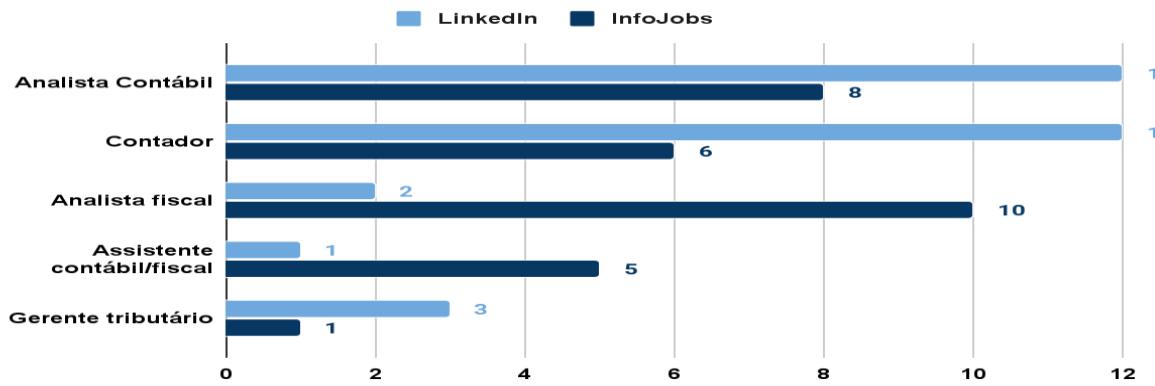
Fonte: elaborado pelos autores (2025)

3.2.3. SENIORDADE DAS VAGAS

Conforme os dados, as vagas para analista contábil foram as predominantes, seguidas por contador, analista fiscal, assistente contábil e, por último, gerente tributário. Essa distribuição sugere que há maior demanda por profissionais de nível intermediário.

Figura 5: Níveis hierárquicos das vagas oferecidas

Níveis hierárquicos das vagas oferecidas

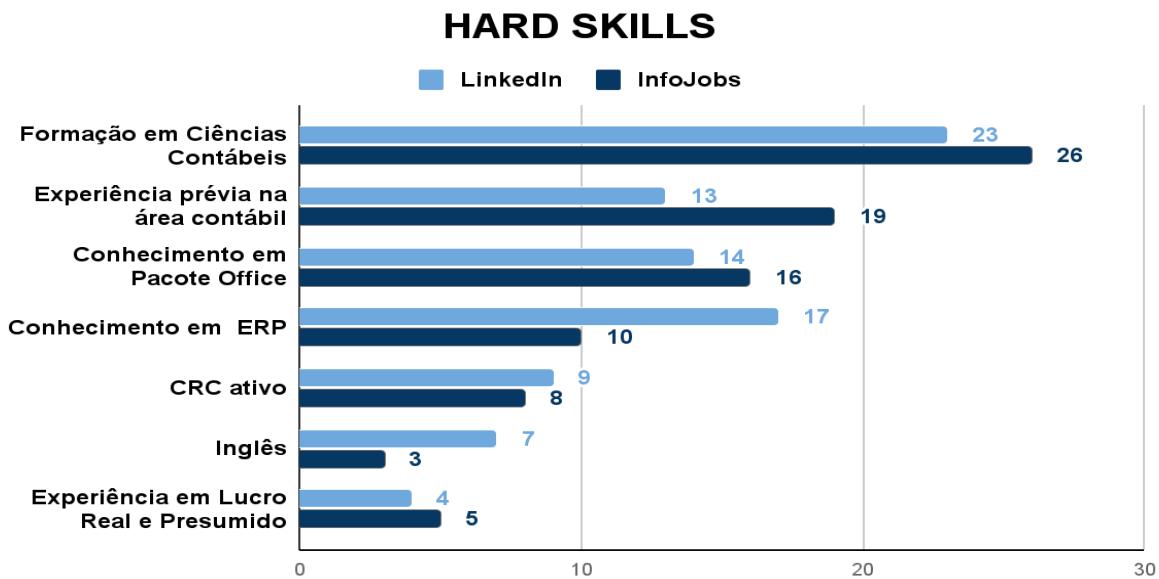


Fonte: elaborado pelos autores (2025)

3.2.4. HARD SKILLS MAIS MENCIONADAS

De modo geral, observa-se que a exigência mais frequente nas vagas analisadas em ambas plataformas é a formação em Ciências contábeis, com 23 menções no LinkedIn e 26 no InfoJobs. Essa alta incidência reforça a necessidade da graduação como requisito essencial para atuar na área contábil.

Figura 6: Hard skills



Fonte: elaborado pelos autores (2025)

A experiência prévia aparece em segundo lugar, sendo mencionada por 13 vagas no LinkedIn e 19 no InfoJobs. Esse dado sugere que, embora seja uma exigência relevante, a experiência pode ter peso variável conforme o perfil da vaga e o nível de senioridade exigido.

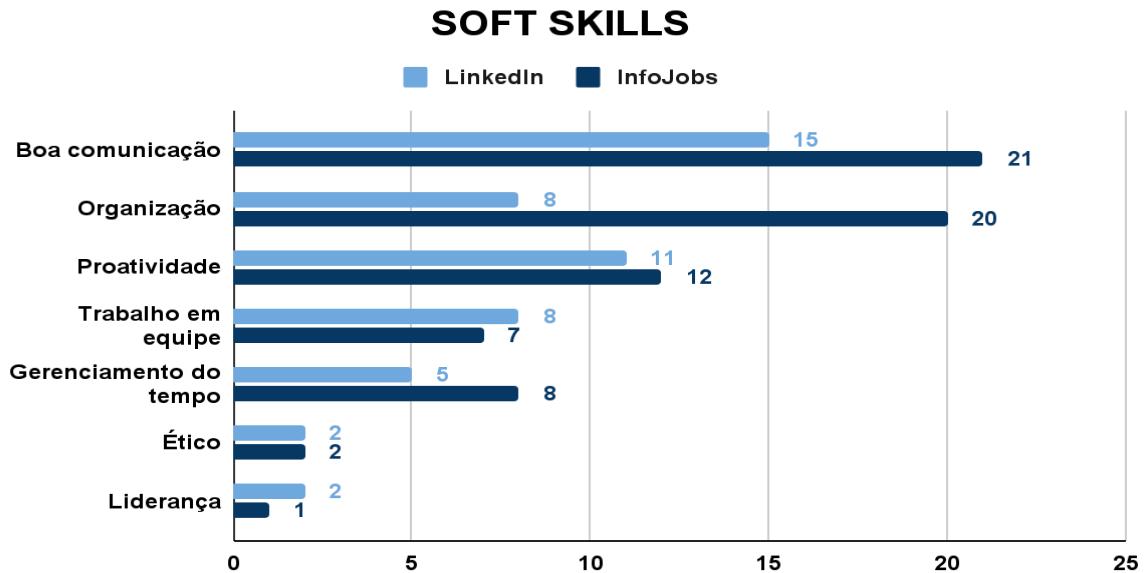
O conhecimento em pacote office, especialmente em Excel, também se destacou, sendo demandado em 14 vagas no LinkedIn e 16 no InfoJobs. Da mesma forma, o conhecimento em ERP teve relevância significativa, com destaque para sistemas como TOTVS Protheus, Domínio e SAP, mencionados em 17 e 10 vagas, respectivamente.

Outro critério considerável foi o CRC ativo, que, embora não tenha sido citado muitas vezes, apareceu como fator eliminatório em algumas vagas. Exigências como fluência em inglês e experiência com regimes tributários Lucro real e Presumido também foram mencionados, com menor incidência, indicando que, embora valorizadas, não são predominantes nas vagas analisadas.

3.2.5. SOFT SKILLS MAIS MENCIONADAS

A boa comunicação foi a *soft skill* mais mencionada nas duas plataformas, aparecendo em 15 vagas no LinkedIn e 21 no InfoJobs. Esse dado confirma a importância da comunicação eficaz para manter um bom desempenho, seja na interação com colegas de trabalho ou no atendimento a clientes.

Figura 7: Soft skills



Fonte: elaborado pelos autores (2025)

Em segundo lugar, a organização também se mostrou altamente valorizada, sendo mencionada em 8 vagas no LinkedIn e 20 no InfoJobs. Isso indica que recrutadores dão grande importância a capacidade de gerenciamento de tarefas e estruturação do trabalho.

A proatividade apareceu com frequência significativa nas vagas analisadas, houve a menção em 11 oportunidades no LinkedIn e 12 no InfoJobs, demonstrando que a capacidade de iniciativa e autonomia são valorizadas no contexto mercadológico atual. Assim como, o trabalho em equipe que foi citado em 8 vagas no LinkedIn e 7 no InfoJobs, ressaltando a necessidade de colaboração no ambiente corporativo.

Por outro lado, habilidades como gerenciamento do tempo, ética e liderança foram menos citadas, sinalizando que, embora sejam competências essenciais, podem ser qualidades esperadas dos candidatos de forma implícita.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desse trabalho foi investigar, por meio de pesquisa qualitativa, as competências demandadas dos contadores segundo a expectativa mercadológica no Brasil. Para alcançar esse propósito, foram categorizadas as *hard e soft skills* presentes em 60 descrições de vagas nas plataformas LinkedIn e InfoJobs. Em seguida, visando uma melhor compreensão do assunto abordado, foram elaborados gráficos comparativos para verificar a predominância dessas competências, proporcionando a visualização do perfil desejado pelos empregadores.

Através do estudo, foi possível identificar que, entre as competências técnicas mais demandadas, destacam-se a formação em Ciências Contábeis, a experiência prévia na área e conhecimento em Pacote Office e ERP contábeis (SAP, TOTVS Protheus e Domínio). De forma concomitante, as competências comportamentais mais citadas foram a boa comunicação, organização, proatividade e trabalho em equipe, reforçando que a inteligência emocional e habilidades interpessoais são diferenciais significativos. Contudo, vale ressaltar que habilidades

técnicas valorizadas atualmente, podem não ser relevantes num futuro próximo, o que exige do contador a educação continuada para se manter atualizado e competitivo no mercado de trabalho. Além disso, a análise da distribuição geográfica das vagas revelou que São Paulo foi o estado que concentrou maior oferta de oportunidade para contadores, seguido pelo Rio Grande do Sul e em terceiro lugar Minas Gerais e Paraná com o mesmo número de vagas. O que pode indicar que as regiões com maior desenvolvimento econômico também são as que mais demandam profissionais de contabilidade.

Outro aspecto relevante observado foi a modalidade de trabalho ofertada. Apesar de ainda serem predominantes as vagas presenciais, verificou-se a crescente oferta de vagas de home-office e híbrido. Esse fator evidencia a adaptabilidade do setor contábil e demonstra que os contadores podem desempenhar suas funções em diversas modalidades sem comprometer a qualidade dos resultados. A análise dos níveis hierárquicos das vagas revelou que houve maior oferta para Analista Contábil, Contador e Analista Fiscal, o que sugere demanda expressiva por profissionais capazes de atuarem nessas áreas.

De modo geral, os resultados indicaram que atualmente, é importante que o candidato possua um conjunto de competência equilibrado, combinando o conhecimento técnico e as habilidades comportamentais para se manter competitivo no mercado. Dessa forma, a pesquisa contribui para uma melhor compreensão das demandas do mercado de trabalho contábil, oferecendo uma compreensão para futuros profissionais, atualização daqueles já inseridos no mercado e até mesmo orientar os contratantes, que poderão investir em treinamentos específicos para acompanhar as mudanças e exigências de mercado.

A principal limitação desse estudo é que ele se concentrou em uma análise qualitativa de apenas 60 vagas publicadas nas plataformas LinkedIn e InfoJobs, o que não permite uma generalização completa para todas as áreas da contabilidade. Para estudos futuros sugere-se um número maior de vagas, bem como, a inclusão de outros portais de recrutamento, incluindo diferentes níveis de senioridade das vagas e segmentos, para uma compreensão mais ampla.

Em suma, o estudo alcançou seu objetivo principal de identificar competências técnicas e comportamentais demandadas no mercado contábil brasileiro, fornecendo perspectivas valiosas para os profissionais da área.

5. REFERÊNCIAS

- ALVARES, S.** A Justiça do Trabalho no Mundo. Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso, 2018. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/comunicacao/janelatrt/justica-do-trabalho-no-mundo/>. Acesso em 21/02/2023.
- SILVA, A. C. R.** Metodologia da pesquisa aplicada à Contabilidade: Orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações, teses. São Paulo: Atlas, 2003.
- LEAL, E. A.; SOARES, M. A.; SOUSA, E. G.** Perspectivas dos formandos do curso de ciências contábeis e as exigências do mercado de trabalho. Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 5, n. 10, p. 147-160, 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2008v5n10p147>>. Acesso em: 10 fev. 2025.
- BARDIN, L.** Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.
- CLAXTON, G.; COSTA, A. L.; KALLICK, B.** Hard thinking about soft skills. Revista Educational Leadership - Vol 73, no 6, p. 60-64, Mar 2016. Disponível em: <<https://ascd.org/el/articles/hard-thinking-about-soft-skills>>. Acesso em: 14 jan. 2025.
- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO.** Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES nº 10, de 16 de dezembro de 2004. Diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em Ciências Contábeis. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=257021-rces010-04&category_slug=marco-2024&Itemid=30192>. Acesso em: 12 fev. 2025.

- LEMES, D. F.; MIRANDA, G. J.** Habilidades profissionais do contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do Triângulo Mineiro. *Revista Advances in Scientific and Applied Accounting* - v. 7, n. 2, p. 293-316, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/265207998_Habilidades_profissionais_do_contador_preconizadas_pela_IFAC_um_estudo_com_profissionais_da_regiao_do_Triangulo_Mineiro>. Acesso em: 15 jan. 2025.
- ALVES, P. M.; SILVA, R. M.; SANTOS, S. S.; ROCHA NETO, I. V.; 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. DOI: 10.5965/2764747105102016014. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/reavi/article/view/8376>. Acesso em: 13 fev. 2025.
- ANTUNES PEREIRA, M.; GONÇALVES DE ALMEIDA, P. C.** Desafios, perspectivas e o perfil do profissional contábil para o terceiro milênio. *Revista Mineira de Contabilidade*, [S. l.], v. 3, n. 4, p. 24–25, 2016. Disponível em: <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/542>. Acesso em: 13 fev. 2025.
- GIL, A. C.** Método e técnicas de pesquisa social. São Paulo, SP: Atlas, 1999.
- SIMÕES, Eduardo.; NEVES, José; GARRIDO, Margarida Vaz.** Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais. Lisboa; Sílabo, 2015
- BRANDÃO, Z. A.** dialética macro/micro na sociologia da educação. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, SP, n. 113, p. 153-165, jul. 2001
- SILVA, A. C. R.** Metodologia da pesquisa aplicada à Contabilidade: Orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações, teses. São Paulo: Atlas, 2003.
- ALMEIDA, R.; PACKARD, T..** Competências e empregos: uma agenda para a juventude. Relatório de pesquisa. Banco Mundial, 2018. Disponível em: <<https://documents1.worldbank.org/curated/en/953891520403854615/pdf/123968-WP-PUBLIC-PORTUGUESE-P156683-CompetenciasEmpregosUmaAgendaparaJuventude.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2025
- LEMES, D. F.; MIRANDA, G. J.** Habilidades profissionais do contador preconizada pela IFAC: Um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro. *Advances in Scientific and Applied Accounting*. São Paulo, v.7, n.2, p. 293-316, 2014. Disponível em: <http://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/121/114>. Acesso em: 10 dez. 2024
- KATZ, R. L.** Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, n. 52, p. 90-102, Sept./Oct. 1974.
- ORO, I. M.** et al. O perfil do profissional de controladoria sob a óptica do mercado de trabalho brasileiro. *Revista Pensar Contábil*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 44, p. 5-15, abr./jun. 2009.
- FRANCO, H..** A contabilidade na era da globalização. São Paulo, SP: Atlas, 1999.
- BES, R.** Soft skills e sua importância no mercado de trabalho atual. *Revista Brasileira de Desenvolvimento Profissional*, v. 12, n. 1, p. 23-38, 2021.
- DUTRA, J. S.** Competências: Conceitos e Instrumentos para Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2004.
- LIPPMAN, L. H. et al.** Workforce connections: key “soft skills” that foster youth work-force success: toward a consensus across fields. *Washington: Child Trends*, 2015. Disponível em: <https://www.youthpower.org/sites/default/files/YouthPower/resources/Workforce_Connections_Key_Skills_and_Appendices.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2024.
- DUARTE, R. D..** Os impactos da inteligência artificial na contabilidade e no papel do contador 2.0. Disponível em: <<https://www.robertodiasduarte.com.br/os-impactos-da-inteligencia-artificial-na-contabilidade-e-no-papel-do-contador-2-0/>>. Acesso em: 12 fev. 2025.
- GONÇALVES, A..** Avanço da tecnologia tem mudado a profissão, o mercado de trabalho e o perfil dos profissionais. *Revista brasileira de Administração*, 2023. Disponível em: <<https://revistarba.org.br/avanco-da-tecnologia-tem-mudado-a-profissao-o-mercado-de-trabalho-e-o-perfil-dos-profissionais/>>. Acesso em: 12 fev. de 2025.
- OLIVEIRA, M. R..** O status social do contador no Brasil. 2015. 101 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2015.
- FORBES.** Por que as soft skills são as habilidades mais procuradas no momento. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2022/09/por-que-as-soft-skills-sao-as-habilidades-mais-requisitadas-no-momento/>>. Acesso em: 12 fev. 2025
- BORTOLUZZI F. R.; GENARI D.; MACKE J..** A obsolescência do capital humano nas empresas de tecnologia da informação: um estudo na associação Internetsul. *Revista Alcance*, vol. 24, núm. 4, pp. 513-534, 2017
- OLIVEIRA G. S.; CUNHA, A. M. O.; CORDEIRO, E. M.; SAAD, N. S.** Grupo Focal: uma técnica de coleta de dados numa investigação qualitativa? In: *Cadernos da Fucamp*, UNIFUCAMP, v.19, n.41, p.1-13, Monte Carmelo, MG, 2020.



MUNDO RH. Soft skills: mais de 90% dos recrutadores apontam as habilidades interpessoais como preditivas para as atuais contratações. Disponível em:<<https://www.mundorh.com.br/soft-skills-mais-de-90-dos-recrutadores-apontam-as-habilidades-interpessoais-como-preditivas-para-as-atuais-contratacoes/>>. Acesso em: 12 fev. 2025

ROBLES, M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, USA, September, 2012. Disponível em: <<http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-SoftSkills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2024.

MUSSOLINI, L. F. A função social da contabilidade. *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, DF, ano 23, n. 89, nov./dez. 1994.