

## PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL DEMANDADO PELO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO SUL DO BRASIL

### *PROFILE OF ACCOUNTING PROFESSIONAL DEFENDANT THE LABOUR MARKET IN SOUTHERN BRAZIL*

Silvana Dalmutt Kruger<sup>1</sup>  
Universidade Comunitária Regional de  
Chapecó  
silvanak@unochapeco.edu.br

Keizi Sacon  
Universidade Comunitária Regional de  
Chapecó  
silvanak@unochapeco.edu.br

Sady Mazzioni  
Universidade Comunitária Regional de  
Chapecó  
sady@unochapeco.edu.br

Sérgio Murilo Petri  
Universidade Federal de Santa Catarina  
smpetri@gmail.com

#### **RESUMO**

O estudo tem por objetivo identificar o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho da região Sul do Brasil. 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. Quanto às vagas ofertadas: 82,73% dos anúncios são para atuação como auxiliar; 6,05% para o nível de chefia; e 11,20% para o cargo de gerência. 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. 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.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Profissional Contábil. Perfil do profissional contábil. Habilidades e competências do profissional contábil.

#### **ABSTRACT**

The study aims to identify the profile of professional accounting demanded by the labor market in the South of Brazil. The survey is conducted through document analysis in ad recruiting jobs and selection of candidates for acting jobs in accounting. The analysis included 926 ads available for the states of Santa Catarina, Paraná and Rio Grande do Sul. As the offered vacancies: 82.73% of the ads are to act as an auxiliary; 6.05% to the level of management; and 11.20% for the office management. The results indicate the demand for professionals with knowledge in general and tax accounting, independent of the observed levels of performance and the States of the South region. Overall, the results show that the profile required by the labor market considers training in accounting and professional experience as criteria for the selection of accounting professionals.

**Keywords:** Job market. Accounting professionals. Profile of professional accounting. Skills and expertise of the accounting professional.

<sup>1</sup> Silvana Dalmutt Kruger - Universidade Comunitária Regional de Chapecó (Unochapecó)  
Avenida Senador Atílio Fontana 591-E, Efapi, Chapecó-SC. CEP: 89.809-000.

## **1 INTRODUÇÃO**

Nos últimos anos, a responsabilidade dos profissionais contábeis frente às exigências fiscais têm se intensificado. O sistema tributário tornou-se mais complexo, exigindo mais dos profissionais que atuam no âmbito fiscal e tributário, bem como, o governo passou a ter maior controle das informações repassadas por meio de declarações acessórias obrigatórias (BENETTI; HEIN, 2010).

Diante do aumento dessas obrigações fiscais estabelecidas, o mercado passou a buscar por profissionais contábeis que atendam às exigências impostas e possam desempenhar o seu papel com responsabilidade e competência (CARVALHO; TOMAZ, 2010). Neste contexto, os profissionais contábeis tornam-se auxiliares na gestão das empresas, envolvendo-se também no processo gerencial das organizações, conduzindo as decisões para a melhoria dos resultados operacionais (CONSENZA; ROCCHI, 2014).

Entre as preocupações empresariais estão o aumento da concorrência e a adequação dos custos operacionais. A contabilidade passou a ter alcance global, a tecnologia e a comunicação trouxeram amplitude internacional aos negócios (ABBASI, 2013). Neste sentido, para as empresas com pretensão de continuarem competitivas no mundo dos negócios, as informações geradas pela contabilidade tornam-se diferenciais empresariais, desde que geradas em tempo hábil para apoiar as estratégias de gestão (SOUZA; VERGILINO, 2012).

O principal produto fornecido pela contabilidade são as informações para o processo de tomada de decisão, sendo assim necessita-se de profissionais contábeis qualificados e dispostos a oferecer informações com precisão e veracidade aos diversos usuários (ORO et al. (2009). Ainda, recentemente, o Brasil aderiu à convergência das Normas Internacionais de Contabilidade, a partir da emissão dos Pronunciamentos Contábeis, ocasionando à padronização dos relatórios contábeis e a forma de mensuração e evidenciação das informações aos padrões mundiais. Tal condição trouxe novas oportunidades de qualificação e áreas de atuação para os profissionais contábeis, desde que busquem por atualizações para atender as exigências normativas, tal condição passou a ser um diferencial para o currículo e para o reconhecimento profissional (GONÇALVES et al., 2014).

No contexto empresarial torna-se necessário que o profissional contábil, esteja atento as informações, não apenas aquelas voltadas ao passado, mas contribua com a projeção e o planejamento futuro das empresas, evidenciando rumos e alternativas de controles. Tamer et al. (2013) destacam que também faz-se necessário conhecer o perfil, as habilidades e competências

dos profissionais contábeis demandados pelo mercado de trabalho, para que se possa conhecer e adequar o currículo profissional as exigências do que o mercado de trabalho está procurando.

Diante das perspectivas apresentadas, este estudo procura responder a seguinte problemática de pesquisa: Qual o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho na região sul do Brasil? O objetivo do estudo é identificar o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho da região Sul do Brasil, por meio de anúncios de empregos divulgados em site de recrutamento e seleção de candidatos a vagas para atuação na área contábil.

Justifica-se a importância do estudo, ponderando contribuir para que os profissionais atuantes do mercado e os futuros profissionais identifiquem habilidades e competências requeridas pelo mercado, identificando as demandas das organizações pode-se buscar capacitação e especialização nas áreas demandadas, bem como planejar a formação continuada em prol de melhorias no currículo profissional visando atender ao contexto das exigências empresariais.

A pesquisa encontra-se estruturada em cinco seções. Além desta introdução, apresenta-se a revisão da literatura que demonstra o perfil e as habilidades dos profissionais contábeis e estudos correlatos. Na terceira seção aborda-se a metodologia utilizada, na quarta seção contempla-se a análise dos resultados obtidos na pesquisa. Na quinta seção encontram-se as conclusões e recomendações do estudo.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

Neste tópico contempla-se o contexto do perfil e habilidades requeridas pelos profissionais contábeis, além de estudos correlatos à temática estudada.

### **2.1 Perfil e habilidades do profissional contábil**

A área contábil vem passando por diversas mudanças em sua estrutura, exigindo o aprimoramento e a busca pela educação continuada por parte dos profissionais contábeis. Tais mudanças se referem tanto ao contexto normativo, como no âmbito fiscal e tributário, e exigem competência e qualificação para atender a demanda do mercado de trabalho (CARVALHO; TOMAZ, 2010; CONSENZA; ROCCHI, 2014).

No âmbito internacional, em 1977 foi criada a *International Federation of Accountants* (IFAC), com o objetivo de buscar o desenvolvimento de padrões, regras e normas internacionais para a área contábil (OTT et al., 2011). Conforme orientações da IFAC (2012), os

conhecimentos e habilidades essenciais aos profissionais contábeis são definidos pelas *International Education Standards* (IES), destacando-se os conhecimentos gerais: i) contabilidade, finanças e áreas afins; ii) organizacionais e de negócios; e iii) de tecnologia da informação (TI); e as habilidades: i) intelectuais; ii) técnicas e funcionais; iii) pessoais; iv) interpessoais e de comunicação e v) organizacionais e de gestão de negócios.

Entre os benefícios da adequação ao framework proposto pelo IFAC (2012), estão o desenvolvendo de normativas e orientações sobre o processo de aprendizagem e desenvolvimento profissional, necessários para assegurar a competência técnica e as habilidades inerentes à atuação contábil, que reflitam na avaliação e desenvolvimento efetivo da profissão contábil (KARREMAN; NEEDLES, 2013).

Uma maneira de analisar as competências e habilidades dos futuros profissionais contábeis é observar o previsto pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), disciplinado pela Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004. Nesta resolução, fica evidenciada a estrutura de composição dos cursos de graduação em Ciências Contábeis, visando preparar de maneira eficaz o graduando, a fim de atender as exigências impostas pela sociedade e pelo mercado de trabalho brasileiro.

Neste sentido, torna-se necessário analisar as demandas específicas do mercado de trabalho. Souza e Vergilino (2012), destacam que o perfil do contador, as competências e as habilidades inseridas na construção do conhecimento e da atuação desses profissionais, devem estar relacionadas com as exigências, restrições e delimitações das situações que o mercado de trabalho abrange, dadas as diversas áreas de atuação.

Jacomossi e Biavatti (2017), evidenciam a importância da internacionalização dos padrões de educação, preconizados pelo IFAC (2012) e pela *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), os quais propiciam diversos impactos na formação e atuação dos contadores, tanto elas alterações sugeridas para as diretrizes curriculares, quanto nas proposições de melhorias nas habilidades interpessoais, nas experiências práticas e no desenvolvimento da educação continuada. Iudícibus (2010) destaca a escassez de bons profissionais contábeis, sendo poucos com condições de assumir posições de controladores, chefes de departamentos, entre outros cargos que exigem mais habilidades e competências.

Kruger et al. (2013) salienta a importância do profissional contábil conhecer sua área e seus campos de atuação, bem como desenvolver características múltiplas para atender às demandas dos usuários da contabilidade, sendo que para isso ele não pode tornar-se aprisionado às restrições da profissão, é necessário que esteja disposto a contribuir com o seu aprendizado,

buscando pela educação continuada. Neste sentido, Polli, Polli e Silva (2004 p. 45) “credita ao currículo contábil, a qualidade de fornecer habilidades, bases do conhecimento e as atitudes, itens necessário à obtenção de competências, pois ao avanço da Contabilidade, agregam-se novas exigências ao papel do contador”.

Frente às demandas empresariais e as exigências fiscais e tributárias, intrínsecas a atuação dos profissionais contábeis, as habilidades e competências devem atender as orientações vigentes, tais como proposto pelo IFAC (2012) e em consonância com a Resolução CNE/CES 10/2004. No entanto, Souza e Ortiz (2006, p. 132) indicam que “o perfil professionográfico seja fundamentado em um conjunto genérico das especificidades, que poderão ser complementadas com requisitos pertinentes a região em que a instituição de ensino superior esteja inserida, de acordo com particularidades regionais”.

De forma geral, o profissional contábil tem um papel relevante decorrente da relação que estabelece entre os conhecimentos contábeis e destes com as demais áreas do saber, enfatizando-se sua importância no contexto empresarial e para o desenvolvimento econômico das instituições públicas, privadas ou sem finalidade de lucro (LAFFIN, 2004).

## **2.2 Estudos correlatos ao perfil do profissional contábil**

Pesquisas anteriores como as de Oro et al. (2009), Ott et al. (2011), Borges e Vieira (2011), Silva e Ott (2012), Tamer et al. (2013), Lemes e Miranda (2014) evidenciam as diferentes áreas de atuação dos profissionais contábeis e as exigências impostas pelo mercado de trabalho brasileiro em busca de profissionais contábeis com qualificações distintas e nas diversas ramificações das possibilidades de atuação.

Preocupados com o perfil dos futuros profissionais, Oro et al. (2009), investigaram o perfil das competências requeridas pelo mercado nacional para o profissional de Controladoria nos níveis operacional, gerencial e estratégico, segundo a óptica dos sites especializados de seleção e recrutamento. A coleta de dados ocorreu em agosto e setembro de 2006. Na análise dos dados, buscou-se identificar, nos anúncios pesquisados, profissionais vinculados à área de Controladoria nos níveis operacional, gerencial e estratégico. Os resultados da pesquisa demonstram que predomina a busca por profissionais no nível operacional pelas empresas de pequeno porte e estratégico para as de grande porte. Constataram que as ofertas de trabalho buscam profissionais de Controladoria com conhecimentos específicos em diversas áreas. Para os anúncios de oferta de trabalho em análise, perceberam correspondência entre as habilidades

e competências percorridas pelo referencial teórico relacionado a profissional contábil e o perfil desejado pelo mercado de trabalho.

A pesquisa de Ott et al. (2011), comparou a percepção de estudantes de cursos de Ciências Contábeis em Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras, e de profissionais da Contabilidade quanto aos conhecimentos, habilidades e métodos de ensino-aprendizagem considerados como mais importantes para a atuação do contador no mercado de trabalho. O estudo contou com uma amostra de 1.710 sujeitos, sendo: 769 estudantes matriculados em cursos de graduação em Ciências Contábeis em IES brasileiras e 941 contadores registrados nos Conselhos Regionais de Contabilidade de várias regiões brasileiras, que responderam ao questionário desenvolvido por Lin, Xiong e Liu (2005) sobre a importância atribuída pelos respondentes aos quesitos conhecimento, habilidades e métodos de ensino-aprendizagem. Os resultados encontrados evidenciaram maiores níveis de importância percebida pelos profissionais nos quesitos investigados. Comparativamente, os autores indicam que estes resultados em relação a profissionais da China e dos EUA, os escores dos profissionais brasileiros são sempre maiores para as três dimensões estudadas (conhecimentos, habilidades e métodos), os estudantes brasileiros em comparação com os chineses, de forma geral, também atribuem maior importância para as três dimensões analisadas.

No entanto tem-se a necessidade de evidenciar as capacidades oferecidas pelos profissionais contábeis. Neste interesse, Borges e Vieira (2011) apresentam os resultados de uma pesquisa de caráter experimental sobre sinalização e projeção na contratação de serviços profissionais, tendo como objetivo verificar se profissionais e estudantes de contabilidade estão dispostos a desobedecer a regras éticas, fiscais e societárias frente a uma oportunidade de trabalho e salário. A coleta de dados foi realizada no período de 23 de abril a 25 de maio de 2009, numa amostra de 154 pessoas. Para o experimento foram utilizados dois instrumentos, utilizando 4 indicadores de varredura ética, construído a partir de atos práticos realizados por profissionais em contabilidade. Por esse índice foram analisadas as relações de dependência entre as variáveis constantes dos instrumentos, descritivamente, observou-se que níveis de intensidade elevados quanto a participação de profissionais e estudantes de contabilidade em atos contrários a normas éticas e fiscais.

Souza e Vergilino (2012) investigaram a aderência existente entre os conteúdos oferecidos por Instituições de Ensino Superior (IES) do Rio Grande do Sul e os requisitos do mercado de trabalho do profissional contábil. A coleta de dados, feita no 2º semestre de 2010, utilizou questionário, endereçado aos coordenadores de cursos de Ciências Contábeis do RS, e

a seleção de anúncios de trabalhos publicados por recrutadores na Revista Exame (período de janeiro 2008 a dezembro 2009). A análise das ofertas de trabalho revela a procura por profissionais que apresentem amplos conhecimentos técnicos, habilidades pessoais e atitudes inovadoras. De outra parte, o resultado da análise das matrizes curriculares detalhadas pelos coordenadores de curso evidencia existirem IES que não contemplam alguns conhecimentos básicos e várias competências requeridas pelo mercado.

Silva e Ott (2012) analisaram a interação da pesquisa científica com a prática da profissão contábil. Os dados foram analisados mediante a técnica estatística de análise fatorial do tipo R, resumindo-os em fatores para a posterior análise, validados por meio dos testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Bartlett de esfericidade. Concluiu-se que, em razão das diferentes naturezas, é natural certo distanciamento entre a pesquisa e a prática contábil. No entanto, esse pode ser minimizado, entre outros fatores, pelo grande interesse dos profissionais em conhecer e aplicar os resultados de pesquisas na prática, e, ainda, pela confirmação de que os temas mais pesquisados na área contábil correspondem aos temas de maior interesse na opinião dos profissionais contábeis.

O estudo de Tamer et al. (2013) identificou o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho do Norte do Brasil, segundo os anúncios de emprego divulgados em sites de recrutamento e jornais de grande circulação. A amostra considerou 690 anúncios de vagas de emprego para profissionais da área contábil, sendo que 66% eram destinados a cargos auxiliares, 22% a cargos de chefia e 11% a cargos de gerência. Os resultados indicam que por meio do ranking dos conhecimentos e habilidades mais exigidos, que o mercado de trabalho do Norte brasileiro demanda por um profissional eclético, com uma gama de conhecimentos e habilidades, contudo priorizam os conhecimentos voltados à parte operacional e dão menor ênfase aos conhecimentos ligados à tomada de decisão.

Frente às mudanças da atuação profissional, Lemes e Miranda (2014) verificaram o grau de importância que os profissionais da contabilidade atuantes no Triângulo Mineiro atribuem às habilidades preconizadas pela *International Education Standards 3*, da IFAC - *International Federation of Accountants*. Aplicaram um questionário a uma amostra composta por 126 profissionais da região do Triângulo Mineiro graduados em Ciências Contábeis. Pode ser constatado por meio da análise fatorial que os quatro fatores gerados agruparam itens de forma semelhante àquela preconizada pela IFAC, apontando aderência da *International Education Standards 3* à realidade dos profissionais da amostra.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Metodologicamente, a pesquisa se caracteriza como descritiva realizada por meio de análise documental predominantemente de cunho qualitativo, visando identificar o perfil dos profissionais contábeis demandado pelo mercado de trabalho da região Sul do Brasil, a partir de anúncios de emprego divulgados pelas vagas de recrutamento e seleção de profissionais para atuação na área contábil.

Quanto aos objetivos a pesquisa caracteriza-se como descritiva. Para Silva (2003) a pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis, podendo ser utilizado para elaboração à observação sistemática, como ocorre no processo de coleta e análise.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa é de cunho documental, sendo que para o desenvolvimento da pesquisa foram analisados anúncios de agências de emprego e seleção de profissionais da região Sul do Brasil, comparando esses resultados com base nas ofertas, foram analisados os critérios para seleção dos candidatos às vagas. O site de pesquisa analisado foi o *Indeed* ([www.indeed.com.br](http://www.indeed.com.br)), acessado no período de 15 de julho de 2015 e 31 de julho de 2015, onde foram analisadas 926 vagas de emprego nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Justifica-se a escolha deste sítio eletrônico para a coleta de dados tendo em vista a quantidade de oferta de vagas disponíveis para análise. O Quadro 1 apresenta os níveis hierárquicos dos cargos analisados.

**Quadro 1: Níveis hierárquicos analisados**

1- Gerência	Gerência, Controller dentre outros cargos de gerência para profissionais de Contabilidade.
2- Chefia	Contador, Chefe, Encarregado, Supervisor e Técnico.
3- 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 observados: (i) Gerência, (ii) Chefia e (iii) Auxiliar, observa-se que entre esses níveis contemplam-se diversas vagas relacionadas as áreas de atuação dos profissionais da contabilidade. O critério de análise foi o não probabilístico, por acessibilidade e oportunidade, assumindo critérios e características de análise de cunho qualitativo.

No Quadro 2 são indicados os conhecimentos e habilidades exigidas para cada categoria das vagas observadas.

**Quadro 2: Conhecimentos e habilidade exigidas**

1 - Experiência profissional	Abrange as ofertas de emprego que pedem experiência anterior na área.
------------------------------	---

2 - Contabilidade Geral e Tributária	Conciliação, análise contábil, elaboração das demonstrações contábeis, classificação, escrituração fiscal, apuração de impostos.
3 - Contabilidade Gerencial	Planejamento e controle, análise das demonstrações contábeis, elaboração de relatórios, controladoria, informação gerencial.
4 - Normas Internacionais de Contabilidade	MBA, IFRS, CPCs.
5 - Tecnologia da informação	Planilhas eletrônicas, envio de obrigações acessórias como Sped, Nota fiscal eletrônica, sistemas de ERP.
6 - Áreas não específicas da Contabilidade	Compras, Recursos Humanos, Contas a Pagar, Contas a Receber, Produção, Logística e Marketing.
7 - Outros	Conhecimentos e características não abordados acima: trabalhar em equipe, liderança, atuar sob pressão, apresentações, comunicação oral e escrita, possuir especialização ou MBA, CNH, disponibilidade, entre outros.

Fonte: Adaptado de TAMER et al. (2013).

Pode-se observar no Quadro 2, as 7 categorias de análise observadas, após a coleta das vagas disponíveis no sítio eletrônico do estudo, elas foram classificadas e 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 do Sul do Brasil, quanto aos conhecimentos e habilidades requisitadas pelas vagas.

Após a identificação dos anúncios, os dados foram tabulados e evidenciados em planilhas, conforme os conhecimentos e habilidades exigidos por nível hierárquico; os conhecimentos demandados na área contábil; faixa salarial; escolaridade exigida; idiomas requisitados por nível hierárquico; áreas de atuação por nível hierárquico.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise realizada considerou os 926 anúncios disponíveis por Estado da região Sul do Brasil, os conhecimentos e níveis hierárquicos das vagas, os conhecimentos solicitados, bem como a faixa salarial das vagas.

Observa-se na Tabela 1, a identificação dos anúncios das vagas ofertadas por Estado, sendo que 290 são vagas disponíveis ou localizadas para o Estado do Paraná, 225 em Santa Catarina e 411 no Estado do Rio Grande do Sul.

**Tabela 1: Anúncios coletados por Estado**

Estado	Fonte	Quantidade por Estado	Percentual das vagas (%)
Paraná	Indeed	290	31,32
Santa Catarina	Indeed	225	24,30
Rio Grande do Sul	Indeed	411	44,38
Total	Indeed	926	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 1, que 44,38% das vagas são do Estado do Rio Grande do Sul, 31,32% do Paraná e 24,30% são de Santa Catarina. Quanto aos conhecimentos exigidos pelo

mercado de trabalho da região Sul do Brasil, por nível hierárquico entre as vagas disponíveis para atuação como Auxiliar, Chefia e ou Gerência, são evidenciados na Tabela 2.

**Tabela 2: Conhecimentos e habilidade exigidos**

Estado	AUXILIAR		CHEFIA		GERÊNCIA	
	%	Principais conhecimentos exigidos	%	Principais Conhecimentos exigidos	%	Principais conhecimentos exigidos
<b>Paraná</b>	82,07	Experiência profissional; Contabilidade Geral e Tributária; Tecnologia da Informação; Áreas não específicas da Contabilidade; Outros.	6,55	Contabilidade Geral e Tributária	11,38	Contabilidade Geral e Tributária; Áreas não específicas da Contabilidade; Outros
<b>Santa Catarina</b>	81,33	Experiência profissional; Contabilidade Geral e Tributária; Áreas não específicas da Contabilidade; Outros.	9,78	Contabilidade Geral e Tributária; Contabilidade Gerencial; Outros	8,89	Experiência profissional; Contabilidade Geral e Tributária; Tecnologia da Informação
<b>Rio Grande do Sul</b>	83,94	Experiência profissional; Contabilidade Geral e Tributária; Áreas não específicas da Contabilidade; Outros.	3,65	Contabilidade Geral e Tributária	12,41	Contabilidade Geral e Tributária; Contabilidade Gerencial

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos anúncios coletados no Estado do Paraná, 82,07% referem-se ao nível de auxiliar, 6,55% ao de chefia e 11,38% ao de gerência. Em 31,72% das vagas eram exigidos conhecimentos referentes à contabilidade geral e tributária, 25,12% exigiam experiência profissional e 15,86% referem-se a áreas não específicas da contabilidade.

No Estado de Santa Catarina, 81,33% das vagas referem-se ao cargo de auxiliar, 9,78% ao de chefia e 8,89% para o nível de gerência. Dos conhecimentos mais exigidos em Santa Catarina em primeiro lugar encontra-se a experiência profissional com 44,89%, seguido de conhecimentos em contabilidade geral e tributária com 20,44% e com 14,67% outras especializações na área contábil.

Para o Estado do Rio Grande do Sul, 83,94% das vagas disponibilizadas são para auxiliar, para o nível de chefia são 3,65% e para gerência 12,41%. Contabilidade geral e tributária lidera o grupo dos conhecimentos exigidos com 30,90%, seguido pela experiência profissional com 28,22% e logo após destacam-se os conhecimentos em tecnologia da informação com 11,44%.

#### 4.1 Conhecimentos demandados na área contábil por nível hierárquico

Na Tabela 3 evidencia-se 3 as principais exigências demandadas por cada uma das três áreas analisadas, quando disponíveis para as funções de auxiliar, chefia ou gerência, considerando-se os principais conhecimentos exigidos pelo mercado de trabalho para a região Sul do Brasil.

**Tabela 3: Posição dos conhecimentos mais demandados por cargos**

POSIÇÃO	AUXILIAR		CHEFIA		GERÊNCIA	
	Hab./conhecimentos	%	Hab./conhecimentos	%	Hab./conhecimentos	%
1º	Experiência profissional	34,99	Contabilidade Geral e Tributária	44,64	Contabilidade Geral e Tributária	21,15
2º	Contabilidade Geral e Tributária	28,46	Experiência profissional	17,86	Contabilidade Gerencial	20,19
3º	Outros	12,14	Outros	16,07	Outros	17,31
4º	Áreas não específicas da Contabilidade	11,62	Contabilidade Gerencial	10,71	Áreas não específicas da Contabilidade	16,35
5º	Tecnologia da informação	9,66	Tecnologia da informação	7,14	Experiência profissional	11,54
6º	Contabilidade Gerencial	3,00	Áreas não específicas da Contabilidade	3,57	Tecnologia da informação	10,58
7º	Normas Internacionais de Contabilidade	0,13	Normas Internacionais de Contabilidade	0,00	Normas Internacionais de Contabilidade	2,88

Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio Tabela 3 é possível notar que dentre os conhecimentos mais demandados para o cargo de auxiliar encontra-se a experiência profissional com 34,99%, seguido de conhecimentos em contabilidade geral e tributária com 28,46% e outros conhecimentos com 12,14%. Para o nível hierárquico de chefia, a contabilidade geral e tributária está em primeiro lugar na posição dos conhecimentos com maior demanda pelo mercado de trabalho, representando 44,64% dos anúncios pesquisados. A experiência profissional aparece posteriormente com exigência de 17,86% das vagas, seguidos de outros conhecimentos não referenciados, com 16,07%.

Da análise dos anúncios de emprego, observa-se que para a função de gerência os conhecimentos mais exigidos são de contabilidade geral e tributária com 21,15% e aparece a contabilidade gerencial, com o percentual de 20,19%. Nesta condição observa-se que há exigências como de conhecimentos em tecnologia da informação, normas de contabilidade outras áreas não específicas da contabilidade.

Diante da coleta e análise de dados, nota-se que os conhecimentos exigidos para áreas não específicas da contabilidade compreendem o quarto lugar no cargo de Auxiliar e Gerência e o sexto lugar para a função de Chefia. Dentre os conhecimentos não específicos da

contabilidade que foram solicitados nas vagas, destacam-se os conhecimentos para a área de recursos humanos, contas a pagar e a receber, produção e marketing.

Em terceiro lugar, em todos os níveis hierárquicos, aparecem outros conhecimentos não mencionados anteriormente ou distintos dos indicados pela pesquisa. Para o cargo de auxiliar representa 12,14% dos conhecimentos demandados, já para o nível de chefia representa 16,07%, e para a gerência 17,31%. Observa-se de modo geral que as exigências entre as funções e vagas diferem em relação aos níveis hierárquicos das vagas ofertadas, sendo que os cargos de chefia e gerência os conhecimentos específicos em contabilidade aparecem como a principal exigência.

Na Tabela 4 observa-se a escolaridade exigida pelo mercado de trabalho segregado por nível hierárquico observado.

**Tabela 4: Escolaridade exigida por nível hierárquico**

AUXILIAR			CHEFIA			GERÊNCIA		
Escolaridade exigida	Qtde vagas	%	Escolaridade exigida	Qtde vagas	%	Escolaridade exigida	Qtde vagas	%
Ensino Médio Completo	14	1,83	Ensino Médio Completo	-	-	Ensino Médio Completo	-	-
Técnico em Contabilidade	17	2,22	Técnico em Contabilidade	-	-	Técnico em Contabilidade	-	-
Superior em Andamento	303	39,56	Superior em Andamento	-	-	Superior em Andamento	5	4,81
Superior Completo	432	56,40	Superior Completo	56	100,00	Superior Completo	99	95,19

Fonte: Dados da pesquisa.

Do total de 926 anúncios analisados, 766 referem-se ao cargo de auxiliar, sendo que para este cargo a escolaridade mais exigida é a de formação em Contabilidade, com 56,40%, outras 39,56% aceitam curso superior em andamento. Pela análise dos anúncios foi possível observar que a vaga de auxiliar foi o único cargo que preencheu todos os níveis de ensino oferecido, indicando à disponibilidade de vagas para pessoas iniciantes, mas ainda prevalecem as vagas para quem já está formado (curso superior).

Observa-se, de modo geral, que as exigências de escolaridade aumentam à medida que a função exige maiores responsabilidades, como no caso das vagas para chefia e gerência. Para o cargo de chefia, as vagas demandam maior conhecimento por parte dos candidatos, sendo que todas as vagas ofertadas demandam de curso superior como escolaridade.

Do montante de 104 vagas ofertadas para o cargo de Gerência, 95,19% exigem que o candidato possua curso superior completo e 4,81% possibilitam que estejam cursando ciências contábeis. Tais resultados refletem que as vagas exigem em sua maioria formação superior, exigindo conhecimento e vivência nas áreas afins por parte dos candidatos.

Com a coleta de dados foi possível observar as exigências relacionadas aos idiomas (inglês), por nível hierárquico nos anúncios analisados, conforme apresentado na Tabela 5.

**Tabela 5: Idiomas exigidos por nível hierárquico**

AUXILIAR			CHEFIA			GERÊNCIA		
Idiomas exigidos	Qtde vagas	%	Idiomas exigidos	Qtde vagas	%	Idiomas exigidos	Qtde vagas	%
Inglês	36	4,70	Inglês	3	5,36	Inglês	8	7,69
Português	730	95,30	Português	53	94,64	Português	96	92,31

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelos resultados contidos na Tabela 5, nota-se que para todos os níveis hierárquicos analisados o idioma ou língua inglesa aparece em alguns casos. É possível observar que do total de 766 vagas disponibilizadas para o cargo de auxiliar, apenas 36 exigiam o domínio ou conhecimentos básicos na língua inglesa.

No nível de chefia foram ofertadas 56 vagas e desse montante apenas 5,36% exigiam que o concorrente falasse fluentemente o inglês. O cargo de gerência aponta que das 104 vagas disponibilizadas apenas 8 demandavam que o candidato tivesse o domínio do inglês, embora percentualmente observa-se que 4,70%, 5,36% e 7,69% respectivamente, exigem inglês fluente, evidenciando que o idioma inglês é mais exigido para as vagas disponíveis aos cargos de chefia e gerência. De forma geral, pode-se destacar que o idioma é um conhecimento diferencial no mercado de trabalho contábil.

#### 4.2 Áreas de atuação e remuneração das vagas por nível hierárquico

Na Tabela 6 é possível observar as demandas das áreas de atuação por nível hierárquico das vagas ofertadas pelo mercado de trabalho.

**Tabela 6: Áreas de atuação exigidas por nível hierárquico**

AUXILIAR			CHEFIA			GERÊNCIA		
Área	Qtde vagas	%	Área	Qtde vagas	%	Área	Qtde vagas	%
Administrativa Financeira	183	23,89	Administrativa Financeira	4	7,14	Administrativa Financeira	29	27,88
Auditoria	3	0,39	Auditoria	1	1,79	Auditoria	19	18,27
Contábil	268	34,99	Contábil	9	16,07	Contábil	15	14,42
Contador	2	0,26	Contador	30	53,57	Controladoria	14	13,46
Controladoria	15	1,96	Controladoria	2	3,57	Custos	3	2,88
Custos	20	2,61	Departamento Pessoal	2	3,57	Departamento Pessoal	6	5,77
Departamento Pessoal	77	10,05	Fiscal	8	14,29	Fiscal	12	11,54

Fiscal	182	23,76		Sistemas de Web	6	5,77
Sistemas de Web	7	0,91				
Outros	9	1,17				

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme demonstrado na Tabela 6, percebe-se que das 766 ofertadas para o cargo de Auxiliar, 268 delas estão relacionadas ao setor contábil, 183 dizem respeito à área administrativa e financeira, 182 ao departamento fiscal, e o restante estão distribuídas entre as áreas de controladoria, custos, departamento pessoal, sistemas, auditoria, contador e outros. Para o nível de chefia 53,57% das vagas são para contador, 16,07% para o setor contábil e outras 14,29% para o setor fiscal. As outras áreas ou setores que solicitaram candidatos são o setor administrativo e financeiro, auditoria, controladoria e o departamento pessoal.

O cargo de gerência tem uma demanda maior para a área administrativa e financeira, representando 27,88% das vagas ofertadas, seguido da demanda por auditores com 18,27% e 14,42% das vagas são para o setor contábil. As demais áreas solicitadas para este cargo foram atuação na controladoria, departamento fiscal, departamento pessoal ou de sistemas.

### 4.3 Faixa salarial exigida por nível hierárquico

Para finalizar a análise, observou-se a remuneração das vagas ofertadas. Nota-se por meio da análise da Tabela 7 a remuneração do profissional contábil ofertada pelo mercado de trabalho na região Sul do Brasil, considerando-se os 3 níveis hierárquicos observados.

**Tabela 7: Remuneração oferecida por nível hierárquico**

AUXILIAR			CHEFIA			GERÊNCIA		
Faixa salarial	Qtde vagas	%	Faixa salarial	Qtde vagas	%	Faixa salarial	Qtde vagas	%
Até R\$ 1.576,00	169	22,06	Até R\$ 1.576,00	-	-	Até R\$ 1.576,00	2	1,92
Entre R\$ 1.576,01 a R\$ 3.152,00	115	15,01	Entre R\$ 1.576,01 a R\$ 3.152,00	6	10,71	Entre R\$ 1.576,01 a R\$ 3.152,00	12	11,54
Entre R\$ 3.152,01 a R\$ 4.728,00	3	0,39	Entre R\$ 3.152,01 a R\$ 4.728,00	3	5,36	Entre R\$ 3.152,01 a R\$ 4.728,00	9	8,65
Acima de R\$ 4.728,01	4	0,52	Acima de R\$ 4.728,01	5	8,93	Acima de R\$ 4.728,01	10	9,62
A combinar	475	62,01	A combinar	42	75	A combinar	71	68,27

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelo exposto na Tabela 7, é evidente que a maioria dos anúncios não divulga o valor da remuneração para a vaga ofertada, isso nos três níveis hierárquicos analisados. A empresa busca conhecer o profissional no momento da entrevista e constatar qual é o salário que o candidato almeja. Do montante dos 766 anúncios analisados para o cargo de auxiliar, 22,06%

oferecem um salário mensal de até R\$ 1.576,00, possivelmente porque as vagas disponíveis para este cargo são para profissionais que ingressam no ramo da contabilidade, exigem treinamento e capacitação por parte das empresas.

Já para o nível de chefia, 10,71% dos anúncios ofereciam ao profissional remuneração entre R\$ 1.576,01 a R\$ 3.152,00 mensais, e 8,93% das vagas oferecem remuneração acima de R\$ 4.728,01 por mês. Esse resultado é decorrente de que o cargo de chefia exige maior qualificação dos profissionais, e quanto maior a experiência profissional para o cargo, maior a remuneração ofertada para a vaga.

Por fim, analisa-se que o cargo de gerência é o que possui maior remuneração profissional, 9,62% das vagas oferecem um salário acima de R\$ 4.728,01, pela análise dos anúncios foi possível observar que para este cargo o maior valor oferecido para o colaborador é de R\$ 11.000,00, devido à valorização que o profissional está tendo no mercado de trabalho. Não basta apenas estar atualizado é necessário que o candidato/profissional tenha um diferencial para obter maior êxito em sua carreira profissional.

De forma geral, quanto à remuneração, os resultados não permitem identificar as faixas salariais ofertadas entre os níveis e os cargos analisados, devido a não indicação do salário pelas empresas, possivelmente para não inibir a procura ou envio dos currículos dos interessados, e permitir a negociação com os candidatos pela experiência profissional. Pode-se no entanto, perceber que existe uma variação salarial pelas habilidades e competências requeridas entre os níveis ou funções exercidas pelos profissionais.

Comparando-se os resultados com o estudo de Tamer et al. (2013), na região Norte do País, observa-se que para o cargo de auxiliar as demandas para os profissionais que possuam experiências são condizentes com os da região Sul. No caso da região Norte, 75% dos anúncios exigem experiência profissional enquanto na região Sul 34,99% destaca tal exigência. Pelos resultados empíricos, conclui-se que as empresas estão procurando profissionais com certo nível de conhecimento em determinadas áreas, possivelmente para reduzir custos e tempo de treinamento em capacitações. Já para o cargo de chefia, a região Norte demanda profissionais com experiência profissional em 83% dos casos, enquanto a região Sul procura profissionais que tenham conhecimentos em contabilidade geral e tributária, em sua maioria. No cargo de gerência as habilidades demandadas na região Sul dizem respeito à contabilidade geral e tributária para 21,15% dos casos, comparativamente com a região Norte 82% dos anúncios buscam por profissionais que possuem conhecimentos em contabilidade gerencial.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo teve por objetivo identificar o perfil do profissional contábil demandado na região Sul do Brasil, por meio do site de recrutamento *Indeed*. A partir da análise das 926 vagas ofertadas, buscou-se analisar o perfil desejado pelo mercado de trabalho, e por meio da realização e elaboração de um ranking dos conhecimentos e habilidades mais demandados, nota-se que o mercado de trabalho primeiramente exige profissionais com formação em curso superior. Em relação aos cargos de gerência e chefia, procuram-se profissionais que possuam conhecimentos específicos, a exemplo da contabilidade geral e tributária.

A pesquisa destaca entre as exigências do mercado de trabalho a formação em curso superior, sendo que para o nível de auxiliar 56,40% exigem curso superior; já para os níveis de chefia 100% das vagas exigem formação superior, enquanto para as vagas em nível de gerência 95,19% exigem formação superior. Quanto ao idioma, observou-se apenas entre 4,70% e 7,69% das vagas com exigência do idioma inglês, sendo que proporcionalmente os cargos de chefia e gerência exigem tal conhecimento com maior incidência.

Por meio da análise dos anúncios observou-se que a maioria dos anúncios não disponibiliza a remuneração para os profissionais contábeis, para as vagas nos níveis de auxiliar, chefia e gerência o salário é a combinar para 62,01%; 75% e 68,27%, respectivamente. Entre as vagas que indicaram salários, para os cargos ou funções de auxiliar, 22,06% disponibilizam um salário de até R\$ 1.576,00 mensais; e 37,01% remuneram até R\$ 3.152,00. Para o nível de chefia, 10,71% ofertam um salário entre R\$ 1.576,00 a R\$ 3.152,00; e 8,93% acima de R\$ 4.728,00, e para o cargo de gerência 11,54% disponibilizam renda entre R\$ 1.576,00 a R\$ 3.152,00, e outras 9,62% das vagas oferecem renda acima de R\$ 4.728,00.

É possível destacar que as áreas de atuação mais demandadas na região Sul do Brasil, para o cargo de auxiliar é o setor contábil com 34,99%, mas o setor administrativo-financeiro oferta 23,89% das vagas; o setor fiscal 23,76% e o departamento de pessoal 10,05% das vagas. Já para o cargo de chefia, 53,57% da demanda é para a função de contador, 16,07% para o setor contábil e 14,29% para o setor fiscal. Para o nível de gerência, as ofertas de vagas são mais abrangentes, sendo que 27,88% demandam por profissionais contábeis para atuar no setor administrativo e financeiro; 18,27% para auditoria; 14,42% para o setor contábil; 13,46% para controladoria e 11,54% para o setor fiscal.

Os resultados gerais indicam que o perfil demandado pelo mercado de trabalho é por profissionais contábeis com conhecimento em contabilidade geral e tributária, independente dos níveis de atuação observados (auxiliar, chefia ou gerência) e dos Estados da região Sul. A

experiência profissional é outro requisito que chamou a atenção entre os anúncios, fato que refletiu na não evidenciação da remuneração em diversas ofertas de trabalho.

Após a realização da investigação, pode-se analisar o perfil dos profissionais demandados na região Sul do Brasil e identificar as demandas do mercado de trabalho, a remuneração ofertada, as exigências por áreas e setores que possuem maior demanda por profissionais contábeis. A recomendação sugerida para estudos posteriores é relacionar a formação dos profissionais que estão se formando na região Sul do Brasil nas instituições de ensino superior com as demandas solicitadas pelas empresas, visando comparar a demanda de habilidades das empresas com o perfil das habilidades de formação destes profissionais.

De modo geral, o estudo evidencia a importância da qualificação profissional, especialmente da atuação específica na área de formação, ou seja, a experiência em áreas afins da contabilidade é fator principal de análise nos processos de seleção das vagas ofertadas pelo mercado de trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

- ABBASI, N. Competency approach to accounting education: a global view. **Journal of Finance & Accountancy**, v. 13, n. 1, p. 1-19, 2013.
- ANTUNES, M. T. P.; MENDONÇA NETO, O. R.; YAYLA, H. E.; OKIMURA, R. T. Conduta ética dos profissionais da Contabilidade no Brasil: a prática da Parrhesia. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 5, n. 3, p. 377-404, 2012.
- ARAÚJO, J. G. R.; CALLADO, A. L. C.; CAVALCANTI, B. S. Habilidades e competências do controller: um estudo com alunos de cursos de pós-graduação em controladoria. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 13, n. 38, p. 52-64, 2014.
- BENETTI, J. E.; HEIN, N. Perfil dos profissionais responsáveis pelas empresas de serviços contábeis em Chapecó/SC e as regressões e correlações canônicas entre as atividades. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 9, n. 25, p. 65-81, 2010.
- BEUREN, I. M. (Org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BORGES, E. F.; VIEIRA, E. T.; SILVA, C. A. T. Sinalização no contexto contábil: práticas de screening na contratação de serviços profissionais. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 16, n. 1, art. 7, p. 97-114, 2011.
- CARVALHO, J. R. M.; TOMAZ, F. A. S. Qualidade em serviços contábeis: um estudo nas empresas do setor de comércio varejista de material de construção. **Revista Alcance**, v. 17, n. 2, p. 192-204, 2010.
- COSENZA, J. P.; ROCCHI, C. A. Evolução da escrituração contábil: desenvolvimento e utilização do Sistema Ficha Tríplice no Brasil. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 19, n. 1, p. 2-23, 2014.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HUMPHREY, C.; LOFT, A.; WOODS, M. The global audit profession and the international financial architecture. **Accounting, Organizations and Society**, v. 34, n.1, p. 810-825, 2009.

International Federation of Accountants (IFAC). **Supporting IES Adoption and Implementation**. Disponível em: <<https://www.iaesb.org/publications-resources>>. Acesso em: 03/01/2018.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C.; FARIA, A. C. **Introdução à teoria da contabilidade para nível de graduação**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

JACOMOSSI, F. A.; BIAVATTI, V. T. Normas Internacionais de Educação Contábil Propostas pelo *International Accounting Education Standards Board*. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 5, n. 3, p. 57-78, 2017.

KARREMAN, G. H.; NEEDLES, B. E. Global accountancy education recognition study 2012. **National Association of State Boards of Accountancy**, v. 3, n. 07, p. 2015, 2013.

KRUGER, S. D.; MAZZIONI, S.; RESENDE, A.; GUBIANI, C. A.; ZANIN, A. O perfil desejado do egresso dos cursos de ciências contábeis das universidades de Santa Catarina. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 12, n. 34, p. 40-52, 2013.

LAFFIN, M. Projeto Político-Pedagógico nos cursos de ciências contábeis. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v. 2, n. 148, p. 85-97, 2004.

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; ARAÚJO, T. S.; BORGES, L. F. M. Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 17, n. 1, p. 134-153, 2014.

LEMES, D. F.; MIRANDA, G. J. Habilidades profissionais do contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 7, n. 2, p. 293-316, 2014.

MACHADO, V. S. A.; NOVA, S. P. C. C. Análise comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em Contabilidade e o perfil do contador exigido pelo mercado de trabalho: uma pesquisa de campo sobre Educação Contábil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 2, n. 1, p. 1-23, 2008.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, A. C. L.; ASSIS, A. I. R.; SILVA, D. M.; OLIVEIRA NETO, J. D. Percepção dos discentes e docentes acerca da honestidade acadêmica em um curso de Ciências Contábeis. **Revista Economia & Gestão**, v. 14, n. 34, p. 86-118, 2014.

ORO, I. M.; DITTADI, J. R.; CARPES, A. M. S.; BENOIT, A. D. O perfil do profissional de Controladoria sob a óptica do mercado de trabalho brasileiro. **Pensar Contábil**, v. 11, n. 44, art. 1, p. 5-15, 2009.

OTT, E.; CUNHA, J. V. A.; CORNACHIONE JUNIOR, E. B.; LUCA, M. M. M. Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, v. 22, n. 57, art. 7, p. 338-356, 2011.

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. “Guarda-Livros” ou “Parceiros de Negócios” Uma análise do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho para contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). **Contabilidade Vista & Revista**, v. 20, n. 3, p. 157-187, 2009.

POLITELO, L.; MANFROI, L.; CUNHA, P. R. O mercado de trabalho na percepção dos concluintes do curso de ciências contábeis. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 12, n. 35, p. 79-98, 2013.

POLLI, I. R. R.; POLLI, V.; SILVA, V. R. S. A contribuição acadêmica na formação do profissional contábil: um estudo de duas IES. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC**, v. 3, n. 9, p. 41-54, 2004.

SILVA, A. C. R. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**: Orientações de estudos, Projetos, Artigos, Relatórios, Monografias, Dissertações, Teses. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, A. P. B.; OTT, E. Um estudo sobre a interação entre a pesquisa científica e a prática profissional contábil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 6, n. 2, p. 204-220, 2012.

SOUZA, M. B.; ORTIZ, H. C. A estrutura básica para o ensino superior de contabilidade. In: PELEIAS, I. R. (org.). **Didática do ensino da contabilidade**: aplicável a outros cursos superiores. São Paulo: Saraiva, p. 121-178, 2006.

SOUZA, M. A.; VERGILINO, C. S. Um perfil do profissional contábil na atualidade: estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 1, p. 183-223, 2012.

TAMER, C. M. V. D. S.; VIANA, C. C.; SOARES, L. A. C. F.; LIMA, M. S. Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no Norte do Brasil. **Revista Universo Contábil**, v. 9, n. 3, p. 143-162, 2013.

VELINO, B. C.; CUNHA, J. V. A.; NASCIMENTO, E. M. Desenvolvimento profissional de estudantes de Ciências Contábeis: análise empírica sobre as intenções após a graduação em relação a cursar pós-graduação. **Revista Universo Contábil**, v. 9, n. 2, p. 104-124, 2013.