



Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis  
Departamento de Contabilidade

**NATALIA DELGADO MACEDO**

**ANÁLISE DO PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO  
MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL**

**RIO DE JANEIRO**

**2021**

**NATALIA DELGADO MACEDO**

**ANÁLISE DO PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EXIGIDO PELO  
MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientador:** Dilo Sérgio de Carvalho Vianna

**RIO DE JANEIRO**

**2021**

## RESUMO

A Contabilidade é uma área em constante evolução e desde o seu início, sempre se mostrou de extrema importância para o desenvolvimento da sociedade. Com isso, segundo o CFC – Conselho Federal de Contabilidade (2021b), as mudanças radicais no mundo exigem que o profissional esteja cada vez mais capacitado para assumir novas responsabilidades, assim exigindo novas competências e habilidades. Diante de tal realidade, este trabalho tem como objetivo geral apresentar o perfil do profissional contábil na região Sudeste do Brasil. Utilizando-se de uma pesquisa de caráter estatístico descritivo, realizou-se a busca por anúncios de emprego no *site* LinkedIn. A análise considerou 30 anúncios de vagas, que exigiam requisitos a serem apresentados pelo profissional contábil demandado pelo mercado. Concluiu-se, por meio do *ranking* dos conhecimentos e habilidades mais exigidos, que o perfil ideal engloba competências e habilidades técnicas, o conhecimento de outros idiomas, o domínio de ferramentas tecnológicas, e ainda a necessidade de demonstrar proatividade e capacidade de se relacionar com outras pessoas.

**Palavras-Chave:** Mercado de trabalho. Profissional Contábil. Competências e habilidades. Sudeste do Brasil.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Funções da informação gerada pela contabilidade gerencial.....	10
Quadro 2 – Conceito de habilidades e competências para a área contábil.....	14
Quadro 3 – Panorama geral das vagas.....	21
Quadro 4 – Aplicação dos conceitos de Reis et al. (2015) no presente trabalho .....	25

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Contadores ativos no Brasil .....	13
Gráfico 2 – Contadores ativos no Sudeste .....	13
Gráfico 3 – Vagas por Estado .....	20
Gráfico 4 – <i>Ranking</i> de Requisitos .....	23

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1	Contabilidade: contexto histórico, conceito e aplicação no Brasil.....	8
<b>3</b>	<b>CONTABILIDADE GERENCIAL .....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>O PROFISSIONAL CONTÁBIL.....</b>	<b>11</b>
4.1	A formação do profissional .....	11
4.2	Atuação no mercado de trabalho.....	12
<b>5</b>	<b>TRABALHOS CORRELATOS .....</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>COLETA DE DADOS .....</b>	<b>19</b>
<b>8</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
8.1	Análise descritiva dos achados mais relevantes .....	23
8.2	Dimensões das habilidades requeridas pelo mercado .....	24
<b>9</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>26</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As mutações constantes da sociedade contemporânea têm levado as organizações buscarem diferentes formas de estruturação no mercado para garantir a competitividade, com isso, vêm utilizando cada vez mais a área contábil como fonte de dados confiáveis e sólidos para tomada de decisões. Isso resulta diretamente na busca por profissionais qualificados, aos quais se demanda não apenas a qualidade técnica e a capacidade do contador em estabelecer uma relação com o cliente visando suprir as suas necessidades.

Neste contexto, o mercado busca um profissional de contabilidade que além da capacidade técnica, seja composto por outras habilidades como o conhecimento de diferentes idiomas, o domínio de tecnologias (sistemas ERP, ferramentas de Power BI, entre outros), bom relacionamento e desempenho no trabalho em equipe, capacidade de liderança, além de constante atualização e aperfeiçoamento profissional.

Conforme o CFC – Conselho Federal de Contabilidade (2021b), as mudanças radicais no mundo exigem que o profissional esteja capacitado para assumir novas responsabilidades. Portanto, sua formação deve abranger não somente assuntos relacionados a finanças, economia e gestão, mas, também, de ciências humanas, ética e responsabilidade social.

Para o Portal da Contabilidade (2012) e para o *blog* Conta Azul (2018), o novo perfil do profissional contábil demanda características como a atualização constante, a organização para auxiliar na gestão do tempo, dinamismo, experiência e proatividade. Além disso, a comunicação dentro e fora da organização, a preparação para gerenciar informações e a presença online são vistas ferramentas importantes para a adaptação do contador moderno.

Além destes, autores como Milliron (2012), Nunes (2014), Dutra (2004), Marion (2012), Reis et al. (2015), Silva (2003) e Tamer et al. (2013) também apontaram em seus trabalhos a importância da formação e a atuação do profissional no mercado de trabalho.

Ao se tratar de trabalhos correlatos, Souza e Vergilino (2012), Simon et al. (2013), Santos et al. (2015), Alves et al. (2016), Biasibetti e Feil (2017) analisaram o

perfil do profissional requerido pelo mercado de trabalho em diversas regiões do Brasil com base em sites de recrutamento e jornais.

Da mesma forma, o principal objetivo da pesquisa consiste em identificar o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado na região Sudeste do Brasil segundo os anúncios de emprego divulgados no *site* LinkedIn. Espera-se que os resultados da pesquisa possam contribuir para ampliar o nível de discussão no meio acadêmico e suprir a lacuna proposta como objetivo principal.

Quantitativamente esta pesquisa se justifica pois, segundo consulta no *site* do CFC (2021a) no mês de junho, 49% dos profissionais de contabilidade que atuam no Brasil atuam na Região Sudeste.

Esse trabalho supre duas lacunas, inicialmente promove uma atualização do perfil pesquisado anteriormente e almejado pelas organizações, depois, entrega uma análise para a Região Sudeste.

Já para os contadores, principalmente àqueles que almejam recolocação profissional, oferece subsídios práticos que auxiliam no desenvolvimento de habilidades e competências requeridos pelas empresas localizadas na região Sudeste do país.

Metodologicamente, o trabalho tem por base a pesquisa bibliográfica, com a consulta de diversos autores e trabalhos que abordam esta temática, visando proporcionar o necessário embasamento teórico ao desenvolvimento do trabalho. Apresenta ainda, uma pesquisa que procura definir o perfil do profissional contábil exigido no mercado na Região Sudeste do Brasil.

Em termos de estrutura, este trabalho é dividido por capítulos, onde além da introdução onde se apresentam os objetivos do trabalho, contextualizando o tema, o capítulo dois conceitua e elabora um resumo do contexto histórico, conceito e aplicação da contabilidade no Brasil, no capítulo três apresenta-se a Contabilidade Gerencial e suas características, para no capítulo quatro apresentar o profissional contábil, sua formação, características e sua atuação no mercado, seguindo com o capítulo cinco onde são apresentados os trabalhos correlatos. No capítulo seis é apresentada a metodologia utilizada na elaboração do trabalho, para então no capítulo sete apresentar a coleta de dados, os resultados e análise dos mesmos são encontrados no capítulo oito, terminando com as considerações finais no capítulo nove e as referências bibliográficas utilizadas na elaboração do texto.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Contabilidade: contexto histórico, conceito e aplicação no Brasil

A contabilidade sempre se fez presente na história, antes mesmo da era cristã já o ser humano procurava registrar as suas atividades comerciais. Era uma ação resultante da necessidade de controlar o seu patrimônio, onde quando algum bem era vendido ou trocado, um risco era feito sobre tal bem, indicando que ele já não fazia parte desse patrimônio. Eram preocupações mais relacionadas à sua alimentação e com o controle dos elementos que eram fundamentais à sua sobrevivência (COELHO; LINS, 2010).

Conceitualmente, a Contabilidade pode ser definida de diferentes formas, desde a forma mais poética, como é o caso da abordagem de Gouveia (2001) que considera a Contabilidade uma arte, a arte de registrar transações de uma organização, possibilitando que as mesmas possam ser apresentadas e expressas monetariamente. É também a arte de informar como as transações efetuadas se refletem na situação econômico-financeira das organizações.

Padoveze (2002) atribui uma definição mais simplificada, expressando que a contabilidade é um sistema de informação que permite auxiliar as empresas a avaliar, controlar e demonstrar a composição, bem como as alterações que vão acontecendo no patrimônio das empresas.

Já Sá (1996), utiliza uma abordagem mais prosaica ao atribuir à Contabilidade o estatuto de uma ciência cujo objeto de estudo são os fenômenos patrimoniais e onde a preocupação está direcionada para as evidências, a realidade e o comportamento dos mesmos e também a forma como estes relacionados com o funcionamento da sua célula social.

Acompanhando o acontecimento de outros países e continentes, a contabilidade começou a desenvolver-se no Brasil com a expansão do comércio e com o aumento do fluxo econômico na região. Tanto os métodos de controle das operações de entrada como os de saída foram herdados de Portugal, enquanto país colonizador. Contudo, esses mecanismos, tal como mencionado anteriormente, foram oriundos de Itália, o país que servia como referência nessa área durante aquele período histórico (COELHO; LINS, 2010).



Ainda segundo Coelho e Lins (2010) o desenvolvimento comercial acontece com a chegada da família real ao Brasil e com a abertura dos portos, o que permitiu também um aumento da emigração, trazendo bastante novidades da Europa. Neste período, o profissional que executava a contabilidade era designado como guarda-livros, porque estava encarregado de efetuar a escrituração de livros mercantis das diversas empresas comerciais. Importa referir que a figura e o título de contador geral já existiam estando, porém, reservado para denominar o profissional que atuava na área pública.

Em 1946, por meio do Decreto-Lei nº9.295/46 (BRASIL, 1946) foram criados o Conselho Federal de Contabilidade -CFC e os Conselhos Regionais de Contabilidade – CRCs. Os Conselhos Regionais de Contabilidade, atualmente, não só registram e fiscalizam o exercício da profissão, como também alguns em parcerias com o Conselho Federal e com universidades oferecem aos profissionais da Contabilidade condições de se qualificarem e se adaptarem às exigências do mercado de trabalho, além de proporcionar à sociedade um serviço de qualidade.

### **3 CONTABILIDADE GERENCIAL**

No entender de Oliveira (2005) as circunstâncias que caracterizam o ambiente de negócios remetem para a internacionalização e globalização de mercados, tendo forçado as empresas a investir para melhorar a sua competitividade. Neste contexto, a informação surge como um recurso estratégico principal e que a própria administração pode proporcionar à empresa, utilizando as informações proporcionadas pela contabilidade gerencial.

Segundo Padoveze (2000), a contabilidade gerencial pertence a uma área contábil que pode ser vista como autônoma já que o tratamento a que a informação contábil é sujeita é diferenciado, com um enfoque colocado no planejamento, no controle e na tomada de decisão, além de apresentar um caráter de integração no sistema de informação contábil.

A contabilidade gerencial pode agregar à gestão financeira de diversas maneiras, neste sentido, Atkinson et al. (2011) apresentam algumas das funções que evidenciam tal percepção:

**Quadro 1 – Funções da informação gerada pela contabilidade gerencial**

Funções	Características
Controle Operacional	Proporciona a obtenção de informações relacionadas com a qualidade das tarefas que são executadas bem como da sua eficiência.
Custeio do produto e dos clientes	Permite a mensuração dos custos dos recursos necessários à produção, venda e entrega dos produtos ou serviços aos clientes.
Controle Administrativo / Estratégico	Fornece a informação necessária em relação ao desempenho financeiro e competitivo no longo prazo, às condições de mercado, bem como as preferências dos clientes e as inovações a nível tecnológico.

Fonte: Atkinson et al. (2011, p. 45).

O Quadro 1 permite perceber que a informação gerencial a nível contábil proporciona a organização de diferentes operações, gerando o conteúdo necessário que pode ser utilizado como ferramenta auxiliar no momento de decisão ou quais estratégias organizacionais e empresariais adotar, em determinado momento ou situação.

Observa-se que a principal atribuição é aquela de fornecer dados para que todos os que pertencem à organização efetuem o seu trabalho, além de entender o comportamento da empresa no passado de acordo com o histórico que é apresentado nas informações decorrentes da contabilidade financeira. Além disso, é fundamental que os gestores possuam informações concretas e claras que os permitam fazer projeções de futuro, elaborar estratégias para eventuais situações de crise, reduções de custos, efetuar o planejamento operacional (DIAS; 2006).

A contabilidade gerencial representa uma ferramenta de extrema importância no que tange a tomada de decisão e controle de uma organização. Segundo Atkinson et al. (2011), ela fornece a gerentes e funcionários de uma organização informações relevantes, financeiras e não financeiras, para tomada de decisão, como: monitoramento, alocação de recursos, avaliação e recompensa por desempenho. Para Crepaldi (2006), a contabilidade gerencial atua como uma motivação para a economia, se mantendo relevante em vários tipos de empresas, e se tornando fundamental para garantir o crescimento da empresa em tempos de

alta, e em tempos de baixa se manterem seguras em um mercado de ampla competitividade.

## **4 O PROFISSIONAL CONTÁBIL**

### **4.1 A formação do profissional**

Ao longo do tempo, o ensino da Contabilidade revelou ter grande importância, considerando a realidade de cada momento para poder atender às necessidades da sociedade. No Brasil, a evolução do ensino contábil remonta ao século XIX, destacando-se o primeiro curso profissionalizante na década de 1920, o ensino superior na década de 1940 e a pós-graduação, que apenas surgiu na década de 1970 (VENDRUSCOLO; BEHAR, 2014).

Os cursos superiores de Ciências Contábeis devem permitir que se construa um perfil profissional onde a responsabilidade social e a formação técnico-científica, integrando as demais áreas do conhecimento, possibilitando a formação de profissionais cujas competências e habilidades possam corresponder às exigências do mercado de trabalho. Segundo Nunes (2014), a escolha da carreira na área da Contabilidade é atribuída a diversos fatores e, no contexto atual, essas escolhas vêm atreladas a novos desafios e preocupações, uma vez que o desenvolvimento econômico está baseado em decisões que são tomadas em virtude das informações que são geradas e fornecidas pelos profissionais contábeis.

Milliron (2012) identificou as falhas no desenvolvimento das principais habilidades contábeis, durante o curso de graduação. Como resultado da pesquisa foi apresentado a necessidade de enfatizar as habilidades de comunicação e o pensamento analítico, que foram caracterizadas como mais importantes do que o conhecimento técnico em contabilidade e propõe um programa acadêmico equilibrado, que foque em ensinar áreas além da contabilidade.

Esse cenário trouxe também novas oportunidades de qualificação e de atuação para os profissionais contábeis, desde que se busque por atualização com a finalidade de atender todas as exigências normativas, o que acaba sendo um diferencial no currículo do profissional contábil.

Nesse sentido, salienta-se as funções das instituições de ensino superior e a necessidade de aproximação da graduação para com o mercado de trabalho, onde

existem diferentes e inúmeras especialidades que o profissional contábil pode exercer

#### 4.2 Atuação no mercado de trabalho

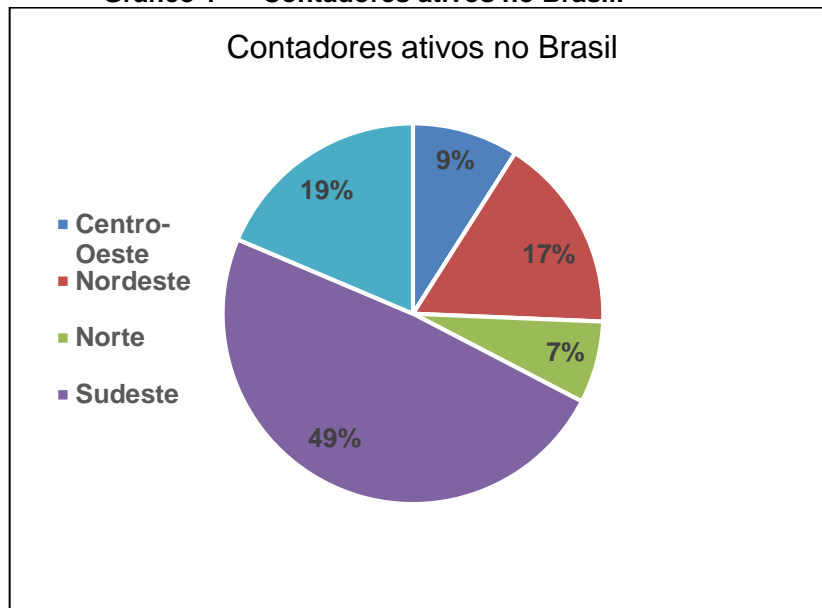
Dutra (2004) considera que as aptidões fundamentais de um profissional podem ser previstas e estruturadas de forma a estabelecer um conjunto ideal de qualificações técnicas, conhecimentos, valores e atitudes éticas que se aperfeiçoadas proporcionam uma performance elevada ao trabalho.

Segundo Marion (2012), a função do contador consiste em produzir informações que sejam relevantes para os usuários e os auxiliem na tomada de decisões. Por sua vez, Souza e Vergilino (2012) explicam que esse conjunto de informações são decorrentes de relatórios econômicos e financeiros e de demonstrativos que são produzidos pelo contador, utilizando processos de mensuração e de controle de fatos econômicos que se originam das alterações de patrimônio das empresas.

Conforme indica Sá (2007, p. 144):

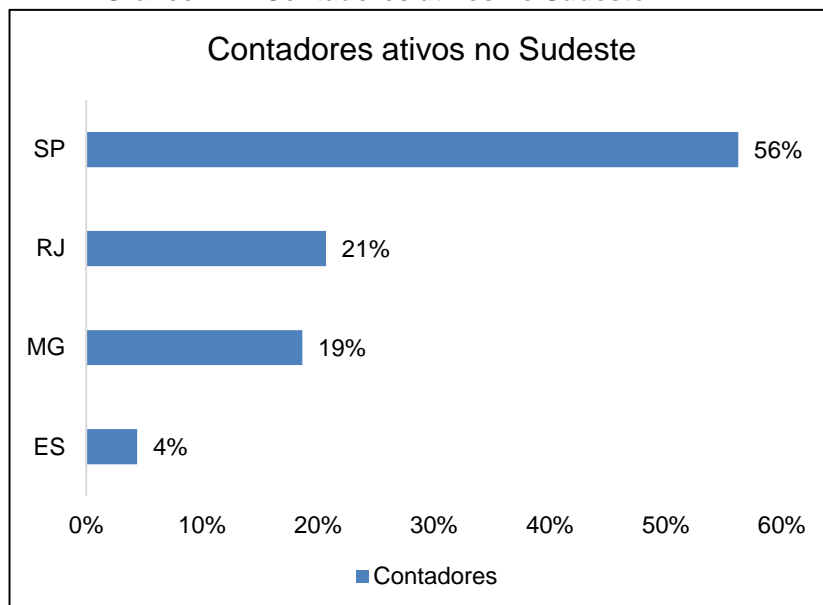
A profissão contábil consiste em um trabalho exercido habitualmente nas células sociais, com o objetivo de prestar informações e orientações baseadas na explicação dos fenômenos patrimoniais, ensejando o cumprimento de deveres sociais, legais, econômicos, tal como a tomada de decisões administrativas, além de servir de instrumentação histórica da vida da riqueza.

De acordo com dados oriundos do CFC (2021a), no mês de junho, existem 360.048 (trezentos e sessenta mil, quarenta e oito) contadores ativos atuantes no Brasil, sendo que cerca de 49% encontram-se na Região Sudeste. Essa divisão em Regiões do Brasil encontra-se evidenciada no gráfico a seguir.

**Gráfico 1 — Contadores ativos no Brasil.**

Fonte: Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2021a).

De acordo com o Gráfico 2, a Região Sudeste possui 175.539 (cento e setenta e cinco, quinhentos e trinta e nove) contadores ativos. O Estado de São Paulo lidera o ranking com 56% de profissionais, seguido do Rio de Janeiro com 21%, logo após observa-se o Estado de Minas Gerais somando 19% e por último o Espírito Santo com 4%.

**Gráfico 2 — Contadores ativos no Sudeste.**

Fonte: Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2021a).

Reis et al. (2015) elaboraram um estudo onde indicam habilidades e competências necessárias para o profissional do setor.

**Quadro 2 – Conceito de habilidades e competências para a área contábil.**

Dimensões	Descrição
Habilidades e Competências Técnicas e Funcionais	Remete para as habilidades gerais e específicas da contabilidade, tais como as competências técnicas (análises de risco, relatórios, mensuração). Terminologia contábil, terminologia atuária, domínio contábil, noções atuárias, desenvolver informação, analisar informação e implantar informação.
Habilidades e Competências Pessoais	Está relacionado com os comportamentos e atitudes do profissional contábil que podem proporcionar uma melhoria no relacionamento profissional e aprendizado individual. Liderança de captação, liderança de disseminação, ética, atividades complementares, práticas de estudo e práticas na comunidade.
Habilidades Intelectuais e do Conhecimento	Corresponde às atribuições para a resolução de problemas, da tomada de decisões, julgamento de situações complexas e conhecimentos em contabilidade e áreas correlatas (contabilidade financeira, gerencial, auditoria, dentre outras) e relacionados aos negócios. Envolve a visão sistêmica, legislação, informações patrimoniais, espírito crítico-analítico, legislação específica, conhecimento econômico, normas internacionais e questões científicas.
Habilidades e Competências Organizacionais e Relação Interpessoal	Engloba o entendimento do ambiente interno e externo dos negócios e as habilidades relacionadas ao funcionamento da organização. Interação com outras áreas de conhecimento, recebimento e transmissão de informações, formação de julgamentos e tomada de decisões. Gerenciamento, tomada de decisão, construção de valores, modelos organizacionais, organizações públicas, organizações privadas e terceiro setor.

Fonte: Reis et al. (2015).

As habilidades e competências fundamentais para o desenvolvimento da profissão contábil no Brasil estão à disposição na Resolução CNE/CES nº10/2004 que instituem as diretrizes curriculares do curso de Ciências Contábeis para as Instituições de Ensino Superior.

O mercado atual, para Silva (2003) requer criatividade, modernidade, novas tecnologias, novos conhecimentos e uma necessidade de mudança urgente na visão através dos paradigmas, ou seja, é importante que o profissional de hoje tenha a

capacidade de mudar a sua postura diante da organização e passar de uma postura passiva para uma ação proativa no exercício da sua função.

A competitividade no mercado de trabalho está cada vez maior e para que o profissional contábil seja bem-sucedido no atual e futuro ambiente econômico, precisará gerar um vasto portfólio de habilidades associado às competências técnicas, tais como: habilidade de se adaptar estilos de administração, o sistema de recompensa e a ética de trabalho que se ajustam às condições locais; habilidades em idiomas, além de sua língua de origem; habilidade para acompanhar negociações em diferentes ambientes culturais; capacidade de entender as orientações de valores comportamentais de diferentes países; e habilidade de se adaptar estilos de administração (IFAC, 2009).

Diante desse contexto, as constantes mudanças provocadas pela tecnologia de informação e comunicação exigem dos profissionais de contabilidade múltiplas habilidades, que são cada vez mais desejadas pelas empresas quando procuram alguém para ingressar na sua estrutura (TAMER et al., 2013).

O CFC (2010) divulgou, em pesquisa feita no ano de 2009, que a maior parte dos profissionais se concentra na área da contabilidade comercial (51,2%), sendo, também, altamente relevante a presença destes nas áreas tributária (33,3%) e gerencial (33,1%). Além disso, foram levantados alguns fatores que os profissionais da área contábil consideraram como as principais dificuldades enfrentadas na profissão, como: constantes mudanças na legislação (59,4%), falta de valorização profissional (35,6%) e concorrência desleal (34,7%). Na pesquisa foi evidenciado também que a internet é o principal instrumento de atualização dos contabilistas.

Entre os anos de 2012 e 2013 foi realizada uma nova pesquisa, na qual os profissionais responderam que se dedicavam, principalmente, à elaboração de demonstrativos contábeis (44%), análise e gestão (15%), auditoria e fiscalização (5%), entre outros. Diferentemente da pesquisa de 2009, o maior fator considerado como dificuldade enfrentada na profissão foi a burocracia dos órgãos públicos (78%), seguido pelas constantes mudanças na legislação (77%) e pela falta de valorização pela sociedade (76%). Os principais veículos de atualização dos profissionais da Contabilidade que responderam ao questionário foram cursos, palestras e seminários.

Segundo o *site* do CFC (2021b), ao informar sobre a profissão contábil, é explicitado que devido as mudanças radicais no mundo, o profissional deve ser treinado e habilitado nos assuntos econômicos, tributários, organizacionais e comportamentais, a direcionar as conclusões da lógica contábil sempre respaldado por princípios e normas técnicas. A realidade de mercado exige um profissional capacitado para assumir novas responsabilidades e que desempenhe essas funções com a máxima competência. Logo, sua formação hoje deve conter não só noções sólidas de finanças, economia e gestão, mas, também, de ciências humanas, ética e responsabilidade social.

Para a equipe do Portal de Contabilidade (2012) a grande quantidade de informações que o governo exige das empresas deixa claro que além do conhecimento técnico, também é necessário o profissional comunicar-se dentro e fora da organização, com o objetivo de adaptar tais exigências. Diante disso, é importante focar em situações estratégicas e estar preparado para ser um gerente de informações.

Segundo o blog Conta Azul (2018), o novo perfil do profissional de contabilidade exige características como a atualização profissional, a organização como um desafio para a gestão do tempo, a necessidade de ser dinâmico, experiente e proativo. Além disso, para se comunicar melhor e ajudar na otimização do tempo, a presença online é mencionada como ponto chave para o contador moderno através de canais, sistemas e ferramentas disponíveis.

## **5 TRABALHOS CORRELATOS**

Souza e Vergilino (2012) buscou pelo perfil do profissional contábil na atualidade utilizando um estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado. A intenção do autor foi investigar a aderência existente entre a formação oferecida pelo ensino superior no Rio Grande do Sul e as exigências do mercado de trabalho do profissional contábil. O trabalho revelou a procura por profissionais que apresentem amplos conhecimentos técnicos, habilidades pessoais e atitudes inovadoras, onde as maiores divergências encontradas entre ensino e mercado estão concentradas em habilidades pessoais e não técnicas. A limitação da



pesquisa se dá pelos anúncios terem sido publicados por *headhunters* na Revista Exame.

Simon et al. (2013) estudaram o perfil do profissional contábil, trata-se de estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Mato Grosso. O principal objetivo foi demonstrar o perfil do profissional contábil formado pelo ensino superior no Mato Grosso verificando se atende às perspectivas do mercado de trabalho atual. O estudo demonstrou que a experiência profissional ainda é o que mais se espera de um profissional; maior parte das vagas são para analistas e assistentes e que o perfil mais procurado é o de profissional experiente na área contábil e fiscal, conhecimento em áreas afins e visão gerencial. Todavia, apresenta como limitação ser restrito a vagas oferecidas no mercado de trabalho de Mato Grosso divulgadas no jornal.

Santos et al. (2015) apuraram o mercado de trabalho para o profissional de contabilidade, mapeando o perfil e a oferta de vagas na Região Nordeste do Brasil. O objetivo central da pesquisa era identificar as vagas oferecidas na área contábil da Região Nordeste do país e o perfil exigido desses profissionais. Foi constatada a demanda por profissionais com conhecimentos técnicos e habilidades inerentes à função que irão desempenhar; além disso, que apresentem capacidade e domínio tecnológicos focados em eventos econômicos voltados à tomada de decisão empresarial. Porém, a limitação do trabalho foi a restrição das vagas oferecidas apenas em anúncios de emprego divulgados em *sites* de recrutamento de grande circulação.

Alves et al. (2016) apurou as competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de contabilidade em Minas Gerais. Notou-se uma predominância na busca por profissionais para nível auxiliar, estando esses anúncios voltados para quem está iniciando a carreira. Além disso, há também uma baixa representatividade no nível gerencial se comparada com os outros níveis. Também, foi identificado um percentual relevante de demanda por experiência prévia na área contábil. Como limitação, o autor ressaltou o Estado escolhido e as quatro empresas especializadas em recrutamento e seleção.

Biasibetti (2017) teve como objetivo analisar o perfil do profissional contábil requerido pelas empresas do Vale do Taquari-RS. A trabalho revelou que as

empresas da região preferem contratar profissionais contábeis com idade de 26 até 35 anos, de quatro até cinco anos de experiência, saibam falar a língua alemã, graduação em Ciências Contábeis, trabalhar em equipe e que tenham comprometimento com o seu trabalho e domínio nas áreas. Entretanto, apresenta como limitação a pesquisa a pesquisa feita apenas nas empresas do Vale do Taquari-RS.

Os trabalhos citados apresentam similaridades com o presente trabalho, na medida em que abordam a mesma temática, ou seja, o perfil buscado pelo mercado de trabalho na área contábil e que permitem ter uma visão mais abrangente do mercado de trabalho para o profissional da contabilidade, o perfil e habilidades exigidas em diferentes estados brasileiros. As diferenças mais evidentes estão nas fontes escolhidas para a coleta das informações e nas regiões do país escolhidas para a aplicação das pesquisas. Apesar das regiões do país serem bem diversificadas, ainda assim é possível encontrar características comuns, sobretudo no que diz respeito à procura por indivíduos que tenham, além das necessárias competências técnicas, habilidades pessoais e com espírito inovador e proativo.

## **6 METODOLOGIA**

A pesquisa que subsidia esse trabalho é do tipo exploratório, possibilitando a familiarização com o tema e o aprofundamento de análise dos fatores que impulsionaram a investigação. Segundo Gil (2002, p. 43), “[...] as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”.

Segundo Silva (2006), a pesquisa pode ser classificada em três categorias: quanto à abordagem do problema, quanto aos objetivos, e quanto aos procedimentos técnicos.

O presente trabalho, quanto à abordagem do problema, é considerado como estatístico descritivo, visto que a busca se deu por meio de um conjunto de dados referentes ao aviso de vagas destinadas aos profissionais de Contabilidade nos estados da Região Sudeste utilizando gráfico, tabelas e percentuais. Reis E. e Reis I. (2002) afirmam que a estatística descritiva é utilizada para organizar, descrever e

resumir os aspectos mais importantes de um conjunto de dados observado ou comparar esses aspectos uns com os outros.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva, sendo que, quanto aos procedimentos, foram adotadas a pesquisa documental e a análise de conteúdo. Bardin (1994) indica que a análise de conteúdo pode ser definida como um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens e anúncios, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos a esse instrumento.

O critério amostral usado foi o não probabilístico, por acessibilidade e conveniência, tendo sido escolhido o número de ofertas de empregos na área de Ciências Contábeis no Sudeste do Brasil, com amostra de 30 anúncios de vagas de trabalho para profissionais de Contabilidade. O critério adotado é corroborado por Santos et al. (2015), que analisaram a demanda de profissionais contábeis com conhecimentos direcionados a contabilidade gerencial no mercado de trabalho do Nordeste do Brasil.

## **7 COLETA DE DADOS**

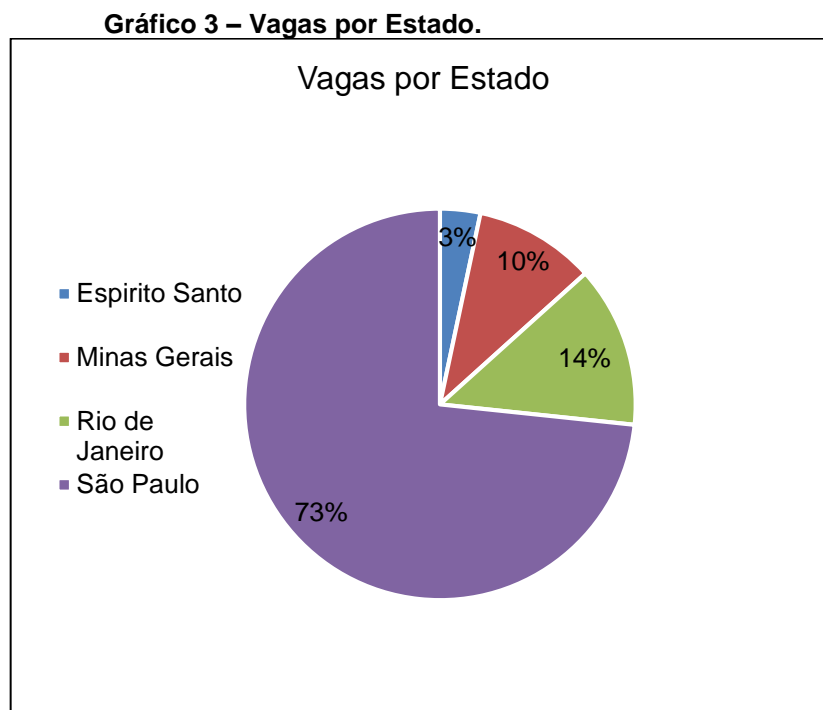
Assim, com o intuito de atingir os objetivos propostos na pesquisa e responder à problemática do estudo, buscou-se pesquisar as vagas, bem como o perfil destas, na plataforma LinkedIn. A coleta dos dados se deu por meio de buscas no *site* citado entre os meses de setembro de 2020 e janeiro de 2021, selecionando nas pesquisas a Região Sudeste e a área de conhecimento em Contabilidade, Administração e Economia, sendo consideradas 30 vagas em empresas de pequeno e grande porte, com base no SEBRAE (2013), que faziam menção aos profissionais de Contabilidade.

Após esta etapa foram analisadas as características das vagas selecionadas para uma classificação adequada das descrições do conhecimento. Os dados foram tabulados na planilha eletrônica Microsoft Excel e, para a avaliação das informações, utilizou-se a análise de conteúdo e empregou-se a análise descritiva das informações coletadas, a fim de evidenciar o perfil dos profissionais contábeis nas ofertas encontradas nos anúncios de empregos na Região Sudeste do Brasil.

## 8 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados relacionados com a temática foram coletados na plataforma LinkedIn, intitulada como a maior e mais famosa rede social profissional e onde cada empresa apresenta o perfil desejado, os requisitos que o candidato deve ter para poder ser selecionado e as atividades que o candidato deverá executar na empresa.

Assim como as informações fornecidas pelo CFC (2021a) acerca da distribuição dos profissionais contábeis na Região Sudeste, que evidenciam uma porcentagem maior no Estado de São Paulo, no gráfico 3 pode-se assegurar a predominância de vagas no Estado de São Paulo (73%) e Rio de Janeiro (14%), seguidos pelos Estados de Minas Gerais (10%) e Espírito Santo (3%).



Fonte: Elaboração própria, (2021).

O quadro a seguir refere-se aos requisitos exigidos pela amostragem das 30 vagas escolhidas para compor a pesquisa geral. As principais análises derivadas do quadro são desenvolvidas logo após a apresentação do mesmo.

Quadro 3 – Panorama geral das vagas

	Subsea 7	Stone	Coty	CG Consultoria Gerencial	Inter Construtora	BDO Brasil	Grupo Seipe	Robert Walters	Hays	Grupo Mantiqueira	Laces and Hair	Cinemark Brasil	Grupo Soma	Zodiac Produtos	The Adecco Group*	Davita Kidney Care	Sp Implantex	Grupo Fleury	KPMG Brasil	GruposC Distribuidora de Empresa de recrutamento4	Lojas Marisa	PagSeguro	Accenture Brasil	Saphyr Shopping Centers	Empresa de recrutamento3	Empresa de recrutamento2	Vivara	Caloi	
Análise de resultados mensal/trimestral			X	X								X												X					
Atuação anterior na área contábil/controladoria																								X	X	X	X	X	X
Boa comunicação e bom relacionamento interpessoal																										X			
Conhecimentos em Contabilidade Fiscal																									X	X			
Conhecimentos em ERP	X																							X	X	X	X	X	X
Conhecimentos em preparação de demonstrações financeiras (BP, DRE, DFC, DVA)																										X			
Conhecimentos MS Office																								X	X	X	X	X	X
Conhecimentos sobre o mercado financeiro/instituições financeiras																													
CRC Ativo																													
Domínio das IFRS																													
Domínio de rotinas de fechamento contábil																									X	X	X	X	X
Ensino superior completo em Ciências da Contábeis	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Experiência com auditoria externa																													
Experiência em combinação de negócios																													
Experiência em contabilidade de empresas de capital aberto																													
Experiência em gestão de pessoas e processos																													
Inglês e/ou Espanhol	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Perfil inclinado para processos e inclinação para resultados																													
Perfil proativo e resiliente	X																												
Pós-graduação/MBA em Finanças ou áreas correlatas																													
Residir no Estado da Oferta da Vaga																													

Fonte: Elaboração própria, (2021).

Ao analisar da empresa *Caloi* até a *empresa de recrutamento 4*, alguns requisitos obtiveram destaque em detrimento dos demais. São eles: atuação na área contábil/controladoria, conhecimento em *ERP* e *MS Office*, domínio das rotinas de fechamento contábil, ensino superior completo em Ciências Contábeis e domínio de um segundo idioma.

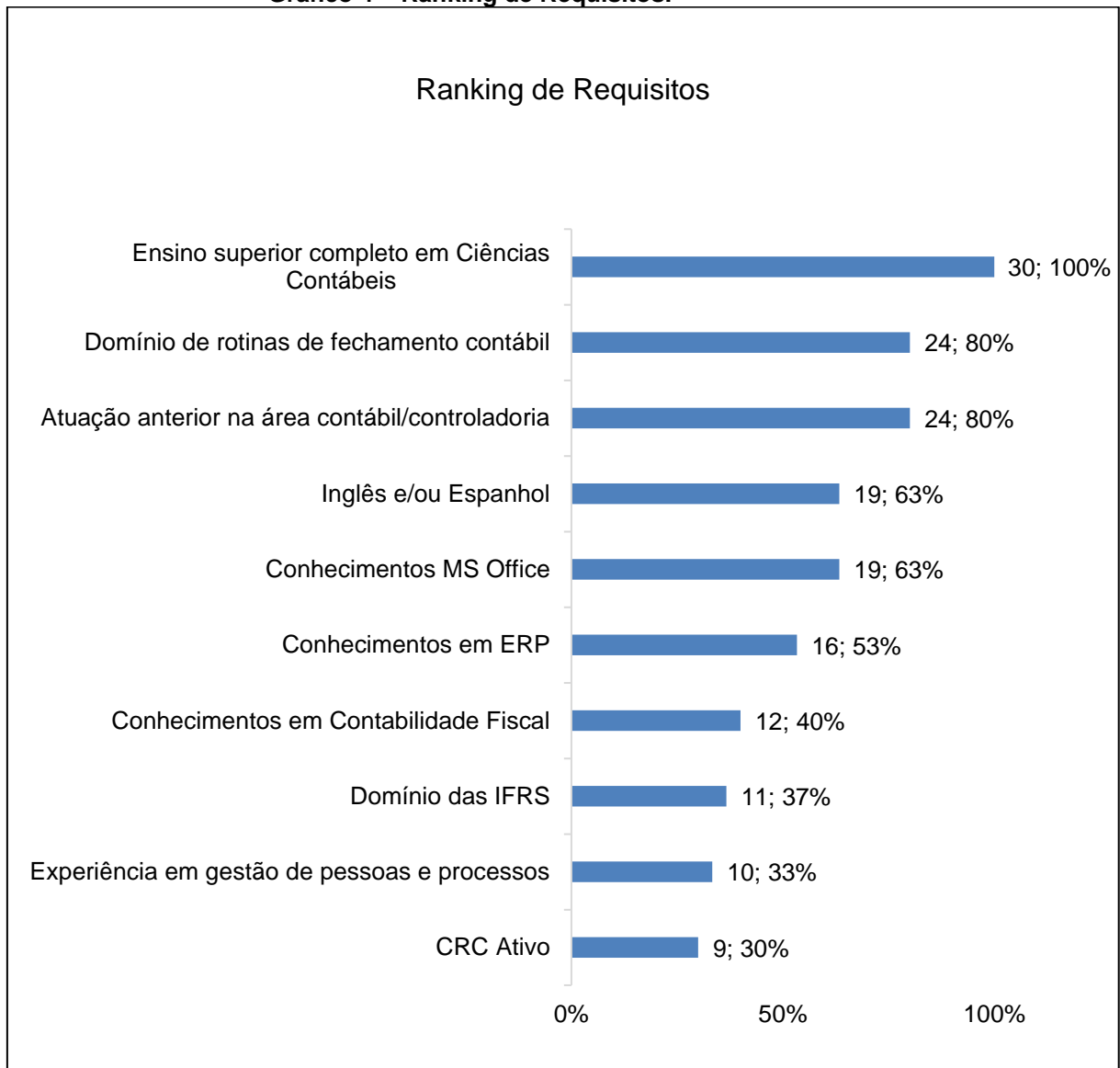
Na análise do *GrupoSC Distribuidora de Medicamentos* até a empresa *Laces and Hair*, outros requisitos além dos destacados no quadro anterior também são predominantes nas exigências das empresas, como o CRC ativo e o domínio das IFRS.

Por fim, ao analisar do *Grupo Mantiqueira* até a empresa *Subsea 7* podemos observar que, além dos citados acima, requisitos como ter uma experiência em gestão de pessoas e processos e ter um perfil proativo e resiliente, também obtiveram destaque.

No que corresponde às empresas que exigiram mais requisitos, destacam-se a *Zodiac Produtos Farmacêuticos*, *Hays*, *Robert Walters* que exigiram 12 requisitos aos seus candidatos. Segundo o SEBRAE (2013), todas são empresas de grande porte, na qual a primeira é do setor farmacêutico e as demais são do setor de recrutamento e seleção. Além disso, as vagas foram ofertadas para cargos de gestão como: coordenador e gerente. As exigências em comum entre as três empresas foram: ensino superior completo, pós graduação em Finanças ou áreas correlatas, domínio de MS Office e de outro idioma, experiência anterior na área contábil e domínio das IFRS.

Com o objetivo de complementar as análises feitas no quadro geral de vagas, o gráfico a seguir apresenta os dez requisitos mais procurados pelas empresas da amostra. Explicitou-se em número total de empresas que consideram os requisitos como cruciais para uma futura contratação do profissional e sua respectiva porcentagem dentre as 30 empresas analisadas.

Gráfico 4 – Ranking de Requisitos.



Fonte: Elaboração própria, (2021).

### 8.1 Análise descritiva dos achados mais relevantes

De acordo com os dados apresentados, verifica-se que o perfil mais requisitado pelas empresas, no que diz respeito às competências técnicas contábeis, é bem amplo já que os pré-requisitos vão desde o domínio das rotinas de fechamento contábil (80%), conhecimentos em ERP (53%), domínio das IFRS (37%), CRC ativo (30%) e conhecimento em demonstrações financeiras (BP, DRE, DC, DVA) (27%).

Além disso, a maioria das empresas procura candidatos que tenham domínio ou conhecimento avançado em *MS Office* (63%) e que também dominem um idioma estrangeiro (63%), geralmente o inglês.

Em relação às habilidades pessoais, é de salientar que grande parte das companhias faz menção a esse tipo de competências, ou seja, não basta apenas ser experiente ou dominar os conhecimentos técnicos específicos da área contábil, é dada grande importância à capacidade do candidato em se relacionar com os outros.

Embora seja exigida, por parte das empresas, perfis que já possuam experiência em determinadas áreas, existe espaço para aqueles que não tenham ainda uma longa carreira na área contábil, abrindo boas perspectivas para aqueles candidatos que ainda estejam numa fase inicial da sua carreira profissional, desde que cumpra os pré-requisitos.

Dos anúncios de vagas, poucos foram aqueles que exigem formação além da graduação em Contabilidade ou áreas correlatas, bem com a exigência de residência na área de oferta da vaga a ser preenchida (7%).

## 8.2 Dimensões das habilidades requeridas pelo mercado

No quadro a seguir são evidenciados os conceitos de habilidades e competências para a área contábil segundo Reis et al. (2015) e como se aplica no presente trabalho.

Tal como evidenciado por Reis et al. (2015), relacionando as habilidades e competências da profissão contábil e o que é exigido pelo mercado, verifica-se que as habilidades e competências técnicas e funcionais, que englobam as competências e conhecimentos específicos da Contabilidade são fundamentais para as empresas que procuram enriquecer os seus quadros com novos profissionais. Neste quesito e em relação às empresas verificadas, 100% mencionam aspectos fundamentais e requisitos essenciais para o perfil do candidato.

Adicionalmente e no que diz respeito às habilidades e competências pessoais, conforme define Reis et al. (2015) ao mencionar comportamentos e atitudes do profissional contábil, algumas empresas contemplam a vertente do relacionamento pessoal, interpessoal, comunicacional e proatividade nas suas preferências contratuais. Neste aspecto, 33% das empresas valorizam aspectos relacionados às habilidades pessoais e ao relacionamento interpessoal, que são requisitos levados em consideração para uma possível contratação.



**Quadro 4 – Aplicação dos conceitos de Reis et al. (2015) no presente trabalho.**

<b>Dimensões</b>	<b>Descrição</b>	<b>Aplicação no Trabalho</b>
Habilidades e Competências Técnicas e Funcionais	Remete para as habilidades gerais e específicas da contabilidade, tais como as competências técnicas (análises de risco, relatórios, mensuração).	Neste quesito e em relação às empresas verificadas, todas mencionam aspectos fundamentais e requisitos essenciais para o perfil do candidato.
Habilidades e Competências Pessoais	Está relacionado com os comportamentos e atitudes do profissional contábil que podem proporcionar uma melhoria no relacionamento profissional e aprendizado individual.	Sobre os aspectos relacionados às habilidades pessoais e ao relacionamento interpessoal, 33% das empresas levam essas características em consideração para uma possível contratação.
Habilidades Intelectuais e do Conhecimento	Corresponde às atribuições para a resolução de problemas, da tomada de decisões, julgamento de situações complexas e conhecimentos em contabilidade e relacionados aos negócios.	Ao citar habilidades intelectuais e do conhecimento, 46% das empresas exigiram perfis mais preparados para a resolução de problemas, tomadas de decisões ou conhecimentos em áreas correlatas à atividade contábil.
Habilidades e Competências Organizacionais e Relação Interpessoal	Engloba o entendimento do ambiente interno e externo dos negócios e as habilidades relacionadas ao funcionamento da organização.	No que tange as habilidades e competência organizacionais e a relação interpessoal, foi observado em cerca de 30% das empresas.

Fonte: Adaptado de Reis et al. (2015).

No que diz respeito às habilidades intelectuais e do conhecimento, 46% das empresas exigiram perfis mais preparados para a resolução de problemas, tomadas de decisões ou conhecimentos em áreas correlatas à atividade contábil.

Por fim, as exigências em relação às habilidades e competências organizacionais, que envolve a interação com outras áreas de conhecimento, a construção de valores, modelos organizacionais, dentre outras, aparecem em cerca de 30% das empresas, no que diz respeito aos requisitos exigidos.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho analisou o perfil do profissional contábil exigido pelo mercado na região Sudeste do Brasil segundo os anúncios de emprego divulgados no *site* LinkedIn. Com a análise da amostra de 30 vagas e a elaboração de um *ranking* dos requisitos mais exigidos pelo mercado de trabalho do Sudeste, foi possível perceber a procura por um perfil eclético que percorre tanto pelo viés das habilidades técnicas, quanto pelas habilidades interpessoais.

Como resultado da pesquisa exige-se que o candidato tenha formação concluída na área Contábil, que domine as principais funções exigidas pela profissão, assim com obtenha conhecimentos em *MS Office* e em outro idioma, geralmente o inglês. Além disso, que saiba se comunicar e ter um bom relacionamento interpessoal. De forma global, pode-se destacar que os resultados estão majoritariamente alinhados com os trabalhos correlatos citados.

Conforme a pesquisa de Souza (2012), ao buscar o perfil do profissional contábil na atualidade utilizando um estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado, obteve como resultado a procura por profissionais que apresentem amplos conhecimentos técnicos, habilidades pessoais e atitudes inovadoras. Assim como na pesquisa de Santos et al. (2015), que apuraram o mercado de trabalho para o profissional de contabilidade na Região Nordeste, foi constatada a demanda por profissionais com conhecimentos técnicos e habilidades relacionados com a função, além disso, que apresentem capacidade e domínio tecnológicos focados em eventos econômicos voltados à tomada de decisão.

Reis et al. (2015) apontaram um conjunto de habilidades e competências necessárias para o profissional contábil que foram classificadas em quatro blocos. Tais como: habilidades técnico e funcional, que remetem habilidades gerais e específicas da contabilidade; habilidades pessoais, que são relacionadas com os comportamentos e atitudes do profissional; habilidades intelectuais e do conhecimento, que abordam a resolução de problemas e tomada de decisões; e habilidades organizacionais, que são o entendimento do ambiente interno e externo dos negócios e do funcionamento da organização. Esse conjunto de habilidades e competências permitiram uma melhor classificação do perfil do profissional que as empresas almejam em seu quadro de colaboradores.

Espera-se que os resultados da pesquisa possam contribuir para ampliar o nível de discussão no meio acadêmico e como fonte de informação aos profissionais. Assim, podendo oferecendo-lhes subsídios para a busca de ações que auxiliem no desenvolvimento e aprimorar os conhecimentos e habilidades requeridos pelas empresas localizadas na região Sudeste do país.

O estudo se limita não somente pela amostra dos anúncios publicados, como também pela periodicidade da pesquisa num ano pandêmico, podendo haver algumas diferenças no índice, caso ambos fossem ampliados.

Acredita-se que as questões referentes ao perfil do profissional contábil podem ser ampliadas. Logo, como sugestão para futuros estudos, poderá ser efetuado um estudo comparativo entre a relação do perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho e a contabilidade gerencial com base em outras regiões do país ou através de outras plataformas de vagas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Polliany; SILVA, Rayne; SANTOS, Simone; ROCHA NETO, Isolfi; PINHEIRO, Daniel; COSTA, Joyce; LEAL, Edvalda. Competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de contabilidade em Minas Gerais. **Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí – REAVI**, v. 5, n. 8, p. 1-13, dez., 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/8376-Texto%20do%20artigo-28877-1-10-20170113.pdf>. Acesso em: 31.mai.2021.

ATKINSON, Anthony A., BANKER, Rajiv D., KAPLAN, Robert S., YOUNG, S. Mark, **Contabilidade Gerencial**, 3 ed. – São Paulo : Atlas, 2011

BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 1994. 226 p.

BASSO, Irani. **Contabilidade Geral Básica**. Ed. Unijuí, 2000.

BIASIBETTI, Ana; FEIL, Alexandre. Análise do perfil do profissional contábil requerido pelas empresas do Vale do Taquari-RS. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 9, n. 1, p. 89-110, 2017. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1258>. Acesso em: 01.jun.2021.

BUESA, Natasha. A Evolução Histórica da Contabilidade como Ramo do Conhecimento. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**. – Volume 1 – nº 1 – 2010. Faculdade de São Roque. Disponível em: [http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdfs/natasha\\_adm.pdf](http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdfs/natasha_adm.pdf). Acesso em: 18.mai.2021.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 9.295, DE 27 DE MAIO DE 1946**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del9295.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm). Acesso em: 18.mar.2021

BRASIL. **RESOLUÇÃO CNE/ CES nº. 10, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2004**. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf). Acesso em: 28.jun.2021.

COELHO, Cláudio; LINS, Luis. **Teoria da contabilidade**: abordagem contextual histórica e gerencial. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

COLIATH, Gleubert. **A contabilidade como ciência social e sua contribuição para o capitalismo**. ENIAC Pesquisa, Guarulhos, v. 3, n. 2, p. 275-284, jun/jul, 2014.

CFC. **Conselho Federal de Contabilidade: Consulta de Profissionais por Região**, 2021a – Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=1>. Acesso em: 10.jun.2021

\_\_\_\_\_. **Maiores informações sobre a profissão contábil, 2021b**. Disponível em: <https://cfc.org.br/fiscalizacao-etica-e-disciplina/perguntas-frequentes/maiores->

[informacoes-sobre-a-profissao-contabil/](#). Acesso em: 05.jun.2021

\_\_\_\_\_. **Perfil do contabilista brasileiro, 2010.** Disponível em: [https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2018/04/28\\_perfil\\_web.pdf](https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2018/04/28_perfil_web.pdf). Acesso em: 10.jun.2021

\_\_\_\_\_. **Pesquisa perfil do profissional da contabilidade, 2013** Disponível em: <https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Pesquisa-Perfil-do-Profissional-da-Contabilidade-2012-13.pdf>. Acesso em: 10.jun.2021

CONTA AZUL, 2018: **Você tem o perfil profissional ideal na contabilidade atual?** Disponível em: <https://contadores.contaazul.com/blog/perfil-profissional-ideal-contabilidade>. Acesso em: 05.jun.2021

CREPALDI, S. A. **Contabilidade Gerencial: Teoria e prática.** 3 ed. São Paulo, Atlas, 2006.

DIAS, Elaine. O contador gerencial. Boletim CRC SP. São Paulo, n. 159, ago. 2006.

DUTRA, J. S..Competências: **Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna.** São Paulo: Atlas, 2004.

FAVERO, Hamilton; LONARDONI, Mário; SOUZA, Clóvis de; TAKAKURA, Massakazu. **Contabilidade: teoria e prática.** vol. 1. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

FAVERO, Hamilton et Al. **Contabilidade: teoria e prática.** v. 1 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GARRISON, Ray H; NOREEN, Eric W; BREWER, Peter C. Contabilidade gerencial. 14 ed. São Paulo: AMGh Editora, 2013.

GIL, A. C.- **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2002

GOUVEIA, Nelson. **Contabilidade básica.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HENDRIKSEN, Eldon S.; BREDÁ, Michael E Van. **Teoria da Contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2012.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS - IFAC. **Proposed international education standards (IES) 3,** 2012.

IUDÍCIBUS, Sérgio. **Teoria da contabilidade.** 10. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LinkedIn. Disponível em: <https://www.linkedin.com>. Acesso em: 15.06.2021

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012

MARTINS, Eliseu; LOPES, Alexsandro. **Teoria da Contabilidade: nova abordagem.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MILLIRON, V. C. **CPAs explore a pre-certification pathway to excellence.** The

accounting educator's journal, v. 22, p. 43-71, 2012.

NUNES, C. A. **Fatores determinantes na escolha pelo curso de ciências contábeis em IES particulares da cidade de São Paulo**. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis, Fundação Escola de Comercio Alvares Penteado, FECAP, São Paulo, 2014.

OLIVEIRA, Djalma. **Sistemas de informações gerenciais: estratégicas, táticas e operacionais**. 10<sup>o</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2005.

PADOVEZE, C. **Contabilidade Gerencial: Um Enfoque em Sistema de Informação Contábil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. **Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise**. São Paulo: Atlas, 2002.

PIZZOLATO, N. **Introdução à Contabilidade Gerencial**. 2.ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2000.

PORTAL DE CONTABILIDADE. **O perfil do profissional contábil, 2012**. Disponível em: <[http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/contador\\_gerencial.htm](http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/contador_gerencial.htm)>. Acesso em: 18.mai.2021.

REIS, Anderson De Oliveira; MOREIRA, Vinicius De Souza; SEDIYAMA, Gislaine Aparecida Santana; MOREIRA, Camila Carolina. **Perfil do Profissional Contábil: habilidades, Competências e Imagem Simbólica**. Disponível em: XIV Congresso USP, Controladoria e Contabilidade. São Paulo, 2015.

Reis, E.A., Reis I.A. (2002) **Análise Descritiva de Dados. Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG**. Disponível em: [www.est.ufmg.br](http://www.est.ufmg.br)

RIBEIRO, José; LOPES, Jorge; PEDERNEIRAS, Marcleide. **Estudando a teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.

SÁ, Antônio. **Teoria da contabilidade superior: história e filosofia da Contabilidade**. Belo Horizonte: Siracusa, 1994.

\_\_\_\_\_. **Introdução à teoria da contabilidade**. - Rio de Janeiro: Tecnoprint, 1996.

\_\_\_\_\_. **Ética Profissional**. Ed. Atlas S/A São Paulo-2007.

SANTOS, Antônio; SOUZA, Wellington; BERNARDES, Juliana; CHAVES, Valdenio; SANTOS, Josaias. Mercado de trabalho para o profissional de contabilidade: perfil e oferta de vagas na Região Nordeste do Brasil. **RMC – Revista Mineira de Contabilidade**, v. 16, n. 2, art. 5, p. 51-61, mai/ago. 2015. Disponível em: <http://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc>. Acesso em: 01.jun.2021.

SCHMIDT, Paulo. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

SEBRAE-NA/ Dieese. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013**, p. 17. Disponível em: [www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa%202013)

[20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa\\_2013.pdf](#). Acesso em: 03.mar.2021

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: Orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações, teses. São Paulo: Atlas, 2003.

SIMON, Emanuelli; MELZ, Laércio; CARVALHO NETO, Airton; TORRES, Ariel. Perfil do profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Mato Grosso. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, v. 2, n. 3, jan./jun. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/view/374>. Acesso em: 01.jun.2021.

SOUZA, Marcos; VERGILINO, Caroline. Um perfil do profissional contábil na atualidade: estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado. **Administração: Ensino E Pesquisa**, 13(1), 195-236, 2012. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/102>. Acesso em: 01.jun.2021.

TAMER, C. M. V. 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.

VENDRUSCOLO, M. I; BEHAR, P. A. Educação e pesquisa em contabilidade: estado da arte do congresso usp de controladoria e contabilidade do período de 2004 a 2012 *Revista Ambiente Contábil – UFRN – Natal-RN*, v. 6. n. 1, p. 83-98, 2014