

# COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELO MERCADO DE TRABALHO PARA O PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE EM MINAS GERAIS

Polliany Maisa Alves  
Rayne Martins Silva  
Simone Silva Santos  
Isolfi Vieira Rocha Neto  
Daniel Roberto Ochoa Pinheiro  
Joyce Elen da Silva Costa  
Edvalda Araújo Leal

[alvespolliany@gmail.com](mailto:alvespolliany@gmail.com)  
[rayne\\_martins2@yahoo.com.br](mailto:rayne_martins2@yahoo.com.br)  
[simonik2009@hotmail.com](mailto:simonik2009@hotmail.com)  
[isolfineto@gmail.com](mailto:isolfineto@gmail.com)  
[danielpinheiro\\_udi@hotmail.com](mailto:danielpinheiro_udi@hotmail.com)  
[joycellen.silva@gmail.com](mailto:joycellen.silva@gmail.com)  
[edvalda@ufu.br](mailto:edvalda@ufu.br)

Universidade Federal de Uberlândia

## **Resumo:**

O presente estudo objetiva investigar o perfil do profissional contábil e as competências requeridas pelo mercado de trabalho no Estado de Minas Gerais. A análise envolve as vagas nos níveis operacional, gerencial e estratégico, na óptica dos empregadores, conforme divulgado em sites especializados em seleção e recrutamento. A amostra é composta por 172 anúncios de quatro sites especializados de empresas de recrutamento e seleção, quais sejam, Michael Page, Catho, InfoJobs.com e Manager. Os resultados obtidos demonstram que, nos anúncios analisados, predomina a busca por profissionais para nível auxiliar, estando esses anúncios voltados para quem está iniciando a carreira. Além disso, verificou-se 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. Dentre os grupos de conhecimento mais exigidos dos profissionais da contabilidade, destacam-se “experiência profissional”, “tecnologia de informação” e “áreas não específicas da contabilidade”; já o grupo “normas contábeis internacionais e convergência das normas brasileiras” foi aquele que obteve menor frequência de exigência. Ainda, nos anúncios investigados, foi possível perceber a demanda por conhecimentos interdisciplinares relacionados às áreas correlatas à contabilidade, como: economia, recursos humanos, produção, logística, entre outros. Por fim, os resultados evidenciam um alinhamento com as diretrizes nacionais propostas para o curso de Ciências Contábeis, as quais determinam que a grade curricular do curso tenha uma carga horária destinada a conhecimentos de áreas não específicas de contabilidade, proporcionando conhecimentos interdisciplinares para a capacitação dos profissionais na área contábil.

**Palavras-chave:** Perfil do profissional contábil; vagas para contabilistas; mercado de trabalho para o contador.

## **1 Introdução**

A economia e o mundo dos negócios têm evoluído bastante nos últimos anos e, em consequência, surgem novas exigências aos profissionais de contabilidade. Diante desse contexto, Peleias et al.(2008) afirmam que, para formar profissionais eficientes, é preciso que as instituições de ensino superior (IES) conheçam quais são as habilidades que o mercado requer de seus profissionais, para que, assim, possam ajustar seus currículos e conteúdos acadêmicos a fim de satisfazer essa demanda. Uma vez que outros profissionais são demandados e valorizados no mercado, os profissionais contábeis também devem estar preparados para adquirirem valor e serem reconhecidos como trabalhadores do conhecimento dentro de uma organização (CARDOSO, SOUZA e ALMEIDA, 2007).

Atualmente, a contabilidade tem passado por um processo de desconstrução de um estereótipo que foi atribuído aos profissionais da área, deixando eles de serem interpretados apenas como “débito” e “crédito”. Nesse novo cenário, passa a ser exigido do profissional contábil não somente conhecimentos técnicos, mas, também, pensamento crítico e habilidades voltadas à gestão e ao empreendimento. Nesse sentido, Cardoso, Souza e Almeida (2007) afirmam que o profissional da contabilidade deve adquirir novas habilidades que o tornem um profissional que agrega valor para as organizações e, ainda, que o contador tem muito a desenvolver quanto à sua formação em geral.

Dentro dessa perspectiva, a presente pesquisa visa a responder à seguinte questão: Qual é o perfil requerido pelo mercado para o profissional contábil em Minas Gerais, na óptica dos empregadores, conforme divulgado nos sites especializados de seleção e recrutamento?

Nessa direção, o objetivo geral deste estudo é investigar o perfil do profissional contábil e as competências requeridas pelo mercado de trabalho no Estado de Minas Gerais. A análise envolve as vagas nos níveis operacional, gerencial e estratégico, na óptica dos empregadores, conforme divulgado em sites especializados de seleção e recrutamento.

A justificativa para o presente estudo refere-se à relevância de se conhecerem as exigências requeridas pelo mercado para os profissionais contábeis, a fim de que os graduandos em Ciências Contábeis despertem interesse e busquem se atualizar e se qualificar de acordo com tais exigências.

No próximo tópico, apresenta-se a revisão da literatura pesquisada para fundamentar o presente trabalho.

## **2 Revisão da Literatura**

O constante avanço tecnológico, a busca por inovações e a crescente concorrência entre as empresas têm como consequência o aumento gradativo das exigências no que concerne às habilidades e competências requeridas do profissional contábil no mercado de trabalho. Dessa forma, se antes bastava o conhecimento técnico e prático da contabilidade para ser considerado um bom profissional, atualmente, é exigido que o contador tenha pensamento crítico e habilidades ligadas à administração e à gestão.

Segundo Cardoso, Souza e Almeida (2006), nesse novo cenário, o contador deve buscar maior atuação no processo de gestão das organizações, pois, para ser efetivamente útil, ele deve se capacitar para melhor entender o negócio, adquirir novos conhecimentos e adotar uma característica mais voltada para o perfil empreendedor. Assim, torna-se relevante analisar o novo perfil requerido para o profissional contábil, bem como suas habilidades e competências.

## 2.1 Perfil, Habilidades e Competências do Contador

Segundo Otto et al. (2011), desenvolver profissionais competentes é papel da educação contábil. O autor confirma que, para atuar no mundo contábil, deve-se ter um nível de conhecimento, habilidades, valores, ética e atitudes. Assim, a educação tem como objetivo desenvolver o processo de conhecimentos, habilidades e atitudes, no qual irá promover competências requeridas pelo mercado de trabalho.

De acordo com Otto et al. (2011), os EUA, a China e o Brasil destacam-se no cenário econômico mundial em relação à demanda por profissionais de contabilidade credenciados no exterior. Nesse sentido, emerge a necessidade de uma formação adequada no âmbito contábil, ressaltando-se que as instituições de ensino devem atualizar e revisar o conteúdo programático, continuamente, a fim de inserir habilidades e conhecimentos que promovam o reconhecimento internacional dos profissionais contábeis.

O estudo desenvolvido por Otto et al. (2011) compara a percepção, em grau de importância, habilidades, conhecimentos e métodos de aprendizagens, requeridos no mercado, dos estudantes de Ciências Contábeis brasileiros com profissionais contábeis brasileiros. Dentre esses três requisitos, os resultados apontam que, tanto para os estudantes, bem como para os profissionais, o conhecimento se demonstrou o menos importante. Nesse sentido, os autores destacam a importância da atualização e adequação dos assuntos pertinentes à profissão, de forma que os estudantes e futuros profissionais consigam obter o reconhecimento internacional dos profissionais contadores brasileiros.

Cardoso, Souza e Almeida (2006) evidenciam que há muito a evoluir na formação acadêmica, profissional e pessoal do contador, pois, mesmo sendo constatada uma formação e preparação acadêmica, profissional e pessoal, na tomada de decisão dentro da organização, essa ainda deixa a desejar, quando comparado com o que leciona a literatura acerca do tema.

De acordo com um estudo feito por Oro et al. (2009), dentre outras características exigidas ao profissional contábil, evidenciam-se a necessidade do domínio de uma língua estrangeira, a formação acadêmica, além de experiência profissional. Verificou-se também que as empresas de pequeno porte buscam profissionais para atuação em nível operacional, enquanto a atuação em nível estratégico está concentrada em empresas de grande porte.

Nesse mesmo sentido, Marion (2001) divide as habilidades do contador em três categorias: habilidade em comunicação, habilidade intelectual e habilidade no relacionamento com as pessoas, sendo a habilidade de comunicação a mais importante habilidade técnica do contador, visto ser adequada ao novo modelo de currículo mundial.

Em um estudo feito por Diaconuet al. (2011) na Romênia, os autores analisaram-se as habilidades e competências requeridas em anúncios de vagas de emprego para profissionais contábeis nos dois principais sites do país, que são ejobs.ro e bestjobs.ro. Os autores detectaram algumas habilidades profissionais e pessoais, tanto na contabilidade financeira quanto na gerencial. As capacidades profissionais observadas destacam-se nas duas contabilidades, sendo essas: diploma na área contábil; aptidão relacionada à legislação contábil e tributária; experiência na área; domínio de língua estrangeira (geralmente, inglês ou francês); informática básica; e domínio de alguns softwares.

Todas as habilidades anteriormente ressaltadas por Diaconuet al. (2011) se destacaram tanto no cargo operacional, bem como no nível executivo. Entretanto, há algumas que se destacaram somente nesse último nível, que são as habilidades em fazer

análises financeiras, relatórios de estratégia, orçamentos e previsões. Outras variáveis profissionais foram analisadas, mas não são exigidas amplamente, como o conhecimento das normas internacionais (IAS-IFRS, US GAAP), conhecimento de uma auditoria e experiência em multinacionais.

Conforme Diaconuet al. (2011), as habilidades pessoais não são tão requisitadas quanto as técnicas, contudo essas são capacidades admiradas nas empresas da Romênia. De acordo com os autores, há muito o que ser feito em relação às habilidades pessoais. Sendo assim, os autores propõem algumas atividades de ensino, como: trabalho em equipe, capacidade de síntese de dados, dramatizações, exercícios empresariais, simulações de supostas situações reais, criatividade para incentivar a aprendizagem e técnicas de comunicação e negociação.

## 2.2 Estudos correlatos à atuação do contador

De acordo com Souza e Vergilino (2012), a Contabilidade concentra suas atividades com o propósito de atender às necessidades das organizações empresariais no que concerne à tomada de decisão e à melhoria da gestão. Peleias et al. (2008) realizaram uma pesquisa com anúncios de vagas para profissionais contábeis na cidade de São Paulo, tendo concluído que o mercado busca um perfil mais eclético do profissional contábil, além dos conhecimentos e práticas contábeis, para que contribuam de forma mais eficaz no desenvolvimento da organização.

Existe, nas organizações, uma necessidade de profissionais com capacidade de gestão estratégica. Nesse sentido, destaca-se a atuação do *controller*, cujo objetivo é concentrar nesse cargo as atribuições de elaboração do planejamento estratégico e controle, abarcando diversas áreas da organização.

Cardoso, Souza e Almeida (2006), em sua pesquisa, em que entrevistaram contadores das 150 melhores empresas para se trabalhar de 2005, identificaram que 63,6% dos entrevistados apontaram a liderança como uma habilidade requisitada. Nesse sentido, de acordo com os autores, pode-se dizer que o *controller* desempenha, na organização empresarial, uma função de liderança, visto que participa ativamente do processo de tomada de decisões e na coordenação de pessoas para que os objetivos almejados pela empresa sejam alcançados. De acordo com Dal Vasco, Daniel e Tarifa (2014), à medida que o *controller* norteia os gestores para que mantenham sua eficácia e a da empresa, ele exerce influência na organização.

Ainda de acordo com Dal Vasco, Daniel e Tarifa (2014), o *controller* é o profissional responsável pelas áreas técnicas, operacionais e gerenciais, destacando-se, dentre suas funções, o dever de suprir as necessidades de sua equipe, além de buscar alcançar a produtividade esperada e obter resultados positivos para a empresa.

Oro et al. (2009), em sua pesquisa que objetivou investigar o perfil de 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, Catho, Manager e Michel Page, coletaram 373 anúncios nos meses de agosto e setembro de 2006, em todo o território nacional. Como resultado, foram identificados: em nível operacional, 241 anúncios; em nível gerencial, 22; e, em nível estratégico, 110 anúncios. Esses resultados são descritos no Quadro 1, a seguir.

Conhecimentos	Níveis		
	Operacional	Gerencial	Estratégico
-			
Contabilidade Societária	x	x	x
Análise Empresarial	x		
US GAAP	x	x	x
Pacote Microsoft Office	x	x	
Matemática Financeira	x	x	x

Contabilidade	x		x
Planejamento Empresarial		x	x
Economia		x	
Sistema ERP J.D. Edwards			x

Quadro1 - Conhecimentos requeridos ao profissional da contabilidade

Fonte–Adaptado deOro et al. (2009)

O estudo de Oro et al.(2009) evidencia que o profissional *controller* deve ter conhecimento específico em diversas áreas. Conforme essa pesquisa,os principais conhecimentos requeridos ao profissional da contabilidade do nível operacional são: Contabilidade Societária, Análise Empresarial, US GAAP, Matemática Financeira e Contabilidade. Já entre os conhecimentos exigidos ao profissional da área gerencial, destacam-se os entendimentos em Contabilidade Societária, US GAAP, Pacote Microsoft Office, Matemática Financeira, Planejamento Empresarial e Economia. Para a profissão do nível estratégico, necessita-se de profissionais hábeis para lidar com a Contabilidade Societária, UG GAAP, Matemática Financeira, Contabilidade, Planejamento Empresarial e Sistema ERP J.D Edwards. Dentre outros resultados, ressalta-se a busca por profissionais do nível operacional pelas empresas de pequeno porte, e do nível estratégico, para as grandes empresas.

Segundo Pires, Ott e Damacena (2009, 2010), quanto às habilidades e competências do profissional contábil da região metropolitana de Porto Alegre, a experiência é requerida em todos os anúncios e, em relação aos cargos, em todos os níveis operacionais (auxiliar, chefia e gerência).Assim como os estudos de Oro et al. (2009) e Pires, Ott e Damacena (2009), o presente trabalho visa a identificar os principais requisitos almejados pelas vagas que dizem respeito à contabilidade, ou seja, identificar as competências e habilidades requeridas pelo mercado de trabalho ao profissional de Contabilidade nos níveis operacional, gerencial e estratégico.

Nesse sentido, o conhecimento mais requisitado presentenos anúncios pesquisados por Pires, Ott e Damacena (2009, 2010) foi o domínio da legislação tributária e da contabilidade societária, abrangeu também conhecimentos sobre a Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial,Normas Contábeis Internacionais, Tecnologia da Informação, Administração, Economia e Finanças, Auditoria, Recursos Humanos e Idiomas Estrangeiros.

Assim, torna-se relevante pesquisar as competências (habilidades, conhecimentos e atitudes) requeridas do profissional contábil para atuar no ambiente em que se inserem as organizações. Ott e Pires (2008, p. 3) afirmam que analisar tais competências poderá proporcionar aos profissionais:

condições de enfrentar os desafios impostos pelo ambiente no qual as organizações atuam, não se limitando apenas aos conhecimentos técnicos, pois, na medida em que se espera que ele deixe de ser aquele que apenas fornece informações e passe a interagir com os usuários, faz-se necessário que ele adquira e desenvolva um perfil que lhe permita trabalhar de forma integrada com as demais áreas organizacionais, entendendo-as e se fazendo entender, e que domine as novas tecnologias da informação (OTT; PIRES, 2008, p.3)

É oportuno questionar, nesse contexto em que novos perfis são requeridos dos profissionais no mercado de trabalho, qual é o papel das instituições de ensino nesse cenário. Souza e Vergilino (2012) abordam que o progresso econômico e a evolução das sociedades aumentam o nível de exigências requeridas dos profissionais para atuarem nas empresas, o que acaba refletindo na necessidade de um sistema de ensino apto a promover tal formação. Nesse sentido, a educação superior, de acordo com o Artigo 43 da Lei9394 -Lei de Diretrizes e Bases (LDB), aprovada no dia 20 de dezembro de 1996, tem a finalidade de “formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos

para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua”.

No que concerne à atuação do contador, são relevantes as discussões referentes à adequação do perfil do contador às exigências do mercado, de modo que esse profissional esteja preparado a atendê-las. Tendo em vista que o mundo está em constante transformação e evolução devido a esse dinamismo da sociedade, vários padrões antigos de comportamento estão sendo substituídos por novas regras. Portanto, há uma necessidade de o profissional contábil adquirir novas qualificações e se adequar ao novo ambiente de mercado, que é cada vez mais competitivo e exige capacitações. Nessa direção, Cordeiro e Duarte (2006, p.70) afirmam que:

Para que o profissional contábil suporte os desafios que se sucedem, urge o esforço no sentido de evoluir os conhecimentos específicos, globais e emocionais como ferramenta indispensável do ser humano no processo de geração de informação contábil, tanto em termos técnicos quanto comportamentais. Iniciativa, coragem, ética, visão de futuro, habilidade de negociação, flexibilidade, capacidade de inovar e criar, e, sobretudo, conhecimento de sua área de atuação, são alguns desafios apontados para o profissional contábil atual.

A pesquisa realizada por Tameret al. (2013) buscou identificar o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho. Para tanto, foi realizado um estudo na região Norte do Brasil, com base em 690 anúncios de empregos divulgados em sites de recrutamento e jornais de grande circulação. Os autores concluíram que os conhecimentos voltados para o nível operacional, nas funções de auxiliar e chefia, estavam presentes em 63% e 70% das vagas disponibilizadas, respectivamente. Para os cargos de gerências, o conhecimento em contabilidade gerencial estava incluído em 82% das vagas. Além disso, evidenciou-se uma demanda por um profissional contábil eclético, com domínio nos conhecimentos e habilidades exigidos.

Na pesquisa de Tameret al. (2013), constatou-se também que, em todos os níveis hierárquicos, houve uma expressiva demanda por profissionais com experiência. Além disso, foram bastante exigidos pelos anunciantes os conhecimentos voltados à tecnologia da informação, áreas não específicas da contabilidade e cursos de especialização em MBA. Em contrapartida, os conhecimentos em idiomas e em normas contábeis internacionais ocuparam, respectivamente, a penúltima e última posição no *ranking*, em todos os níveis (TAMERET et al., 2013)

Em um estudo semelhante, realizado por Ferreira e Angonese (2015), foram analisadas as expectativas dos alunos, ao se formarem, e a realidade no mercado de trabalho. Os autores analisaram 116 vagas divulgadas pelo site do CRC para entender quais são os requisitos exigidos dos profissionais contábeis. Os resultados evidenciaram que as vagas divulgadas, em sua maioria, referem-se à demanda de escritórios de contabilidade. No que tange aos níveis hierárquicos, as vagas com o maior percentual de procura de empregados se dirigem aos analistas, seguidas de auxiliar e, posteriormente, para os níveis estratégicos e de supervisão. Quanto aos alunos pesquisados, os mesmos almejam cargos na área de prestação de serviço contábil, no setor público e, ainda, atuar no seu próprio negócio. Em contrapartida, os ramos almejados pelos alunos são os escritórios contábeis, com 25% (FERREIRA; ANGONESE, 2015).

Igualmente ao presente estudo, Ferreira e Angonese (2015) também analisaram os conhecimentos e habilidades mais importantes requeridas para a atuação do profissional contábil. O maior grau de frequência para os conhecimentos requeridos foram: setor fiscal e tributário; Sped e obrigações acessórias; contabilidade em geral; informática; legislação fiscal e tributária; contabilidade gerencial; elaboração das demonstrações contábeis; legislação trabalhista; software de contabilidade e auditoria.

No que diz respeito às características pessoais mais importantes, foram identificadas: trabalho em equipe; disciplina; comprometimento; iniciativa; facilidade de comunicação; flexibilidade; dinamismo; e visão sistêmica.

### 3 Metodologia

#### 3.1 Classificação da pesquisa

A classificação desta pesquisa é de caráter descritivo, com abordagem qualitativa, tendo sido utilizada a pesquisa documental para a coleta de dados. Segundo Brasileiro (2013), a pesquisa descritiva consiste em expor e caracterizar um fenômeno ou uma determinada população. Para isso, o investigador utiliza instrumentos de coleta padronizada de dados, como questionários ou formulários de observação sistemática, no intuito de descrever os acontecimentos e estabelecer relações entre variáveis.

#### 3.2 Amostra

Para a realização desta pesquisa, foram selecionados quatro sites de empresas de recrutamento e seleção, quais sejam, Michael Page, Catho, InfoJobs.com e Manager. Esses sites da Internet são aqueles que têm maior visibilidade e são os principais especializados em recrutamento, sendo esses os motivos para sua escolha como objeto de análise no presente estudo. A partir dessa seleção, foram coletadas vagas de emprego ofertadas no estado de Minas Gerais para estudantes e formados em Ciências Contábeis, no período de 23 de junho a 02 de julho de 2015.

As vagas consideradas na pesquisa foram aquelas que, na descrição da qualificação exigida, exigiam a formação concluída ou em andamento no curso de graduação em Ciências Contábeis.

A amostra da presente pesquisa é composta de 172 anúncios dos sites especializados em classificados de currículos e empregos, conforme apresentados na Tabela 1. Nenhum dos anúncios coletados foi excluído da amostra, já que todos estão de acordo com o pré-requisito da pesquisa.

**Tabela 1 - Composição da amostra por fonte**

Fonte	Nº de anúncios coletados/Amostra	%
Catho	120	70%
Infojobs.com	10	6%
Manager	40	23%
Michael Page	2	1%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os anúncios coletados, a Catho lidera o grupo com 70% da amostra coletada. Logo em seguida, aparece a Manager, com 23%, e a Infojobs.com, com 6% dos anúncios. O site com menor número de anúncios é a Michael Page, com 1% da amostra.

#### 3.3 Coleta e tratamento de dados

Os dados foram coletados e tabulados na planilha eletrônica Microsoft Excel®, com base na metodologia utilizada por Peleias et al. (2008) e Pires, Ott e Damacena (2009), que utilizaram instrumentos que compõem informações relacionadas aos grupos de conhecimento e habilidades requisitados pela vaga, nível hierárquico da vaga e porte da empresa.

Para a análise de resultados dos 172 anúncios selecionados, as exigibilidades citadas no currículo foram divididas em quatro níveis hierárquicos e oito grupos de conhecimentos, conforme categorias de análises propostas no estudo realizado por Peleias et al. (2008). Para os níveis hierárquicos, o grupo ‘outros’ abarcou as vagas que não se enquadravam nos grupos já existentes. O Quadro 2 apresenta os níveis hierárquicos selecionados para a pesquisa:

Níveis hierárquicos	
<b>Gerência</b>	diretor, <i>controller</i> e gerência
<b>Chefia</b>	contador e supervisores contábil e fiscal, sênior ou pleno
<b>Auxiliar</b>	analistas, assistentes e auxiliares contábil, administrativo e financeiro, técnicos em contabilidade e estágios
<b>Outros</b>	auditor interno, trainee auditoria contábil, comprador, consultor comercial, auditor sênior, instrutor de rotina administrativa, promotor comercial e consultor tributário

Quadro 2 – Níveis hierárquicos adotados na pesquisa

Fonte - Elaborado pelos autores.

Para a análise dos grupos de conhecimentos exigidos nos anúncios identificados, utilizaram-se oito grupos, os quais foram adaptados da pesquisa realizada por Peleias et al. (2008). As características (categorias) analisadas nos anúncios selecionados referem-se aos conhecimentos de conteúdos de contabilidade societária e gerencial, bem como informações de gestão (recursos humanos, logística, marketing, dentre outros). Verificaram-se também as exigências de conhecimentos de línguas estrangeiras e experiência profissional. O Quadro 3 apresenta os oito grupos investigados.

Grupos de conhecimentos	
<b>Contabilidade Geral e Tributária</b>	foram selecionadas as vagas que solicitavam as atividades de análise contábil, elaboração de demonstrações contábeis, legislação tributária, escrituração, abertura e encerramento de empresas, tributação em geral
<b>Contabilidade e Gestão Empresarial</b>	atividades de planejamento e controle, análise das demonstrações, custos, fluxos de caixas, elaboração de relatórios gerenciais, controladoria e orçamento
<b>Normas e Convergências Contábeis</b>	conhecimentos das IFRS, UG-GAAP, IASC, lei Sarbanes-Oxley, CPCs, dentre leis e avaliações de ativos
<b>Tecnologia de informação</b>	atividades de Nota Fiscal, planilhas eletrônicas, sistemas integrados ERP, sistemas de simulação, SPED fiscal e contábil
<b>Áreas não específicas da Contabilidade</b>	atividades em compras, recurso humanos, contas a pagar e a receber, produção, logística e marketing
<b>Idiomas</b>	conhecimentos de línguas estrangeiras
<b>Outros</b>	habilidade de trabalho em equipe, liderança, MBA, CNH, boa comunicação oral e escrita
<b>Experiência profissional</b>	ter experiência na área de atuação da vaga

Quadro 3 – Grupos de conhecimentos adotados na pesquisa

Fonte - Elaborado pelos autores.

As empresas também foram agrupadas, tendo em vista o porte, conforme indicação do anunciante. Após a divisão das vagas e das empresas, procedeu-se ao cruzamento de dados entre as informações dos grupos e à formação de tabela com os resultados.

#### 4 Análise dos resultados

Para analisar as competências requeridas pelo mercado, no que tange ao profissional contábil, primeiramente, apresenta-se a caracterização da amostra e, na sequência, os grupos de conhecimentos mais exigidos pelas empresas ao contratar um



profissional da área. Posteriormente, evidenciam-se os conhecimentos mais exigidos para cada nível de atuação. Apresenta-se também o nível hierárquico de cada área, relacionando-a com o porte da empresa. Por fim, a última análise indica quais áreas de conhecimentos são mais exigidas no que diz respeito ao porte da empresa. Esses resultados serão fundamentais para se alcançarem os objetivos deste estudo e poderão contribuir com os contadores no que se refere à sua qualificação para a atuação profissional.

Para caracterizar a amostra, organizou-se a Tabela 2, que indica o número de anúncios coletados durante nove dias, no interstício do mês de junho e julho, para cada grupo de conhecimento, tendo como base a metodologia utilizada por Peleias et al. (2008).

**Tabela 2 - Grupos de conhecimentos**

<b>Grupos de conhecimentos Peleias et al. (2008)</b>	<b>Qtd.</b>	<b>%</b>
Contabilidade Geral e Tributária	91	53%
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	63	37%
Normas Contábeis Internacionais e Convergências das Normas Brasileiras	07	4%
Tecnologia da Informação	114	66%
Áreas não específicas da Contabilidade	105	61%
Idiomas	28	16%
Outros	65	38%
Experiências Profissionais	131	76%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados da pesquisa apresentados na Tabela 2, “experiência profissional” lidera o grupo de conhecimentos exigidos em 76% das vagas. Ocupando o segundo lugar, 66% das vagas requisitam conhecimentos em tecnologia de informações, e, em seguida, aparecem os seguintes grupos: “áreas não específicas da contabilidade”, em 61% das vagas; “contabilidade geral e tributária”, em 53%; outros, em 38%; e “contabilidade gerencial”, em 37% das vagas. Os grupos “idiomas” e “normas contábeis internacionais e convergência das normas brasileiras” foram aqueles que apresentaram as menores frequências: 16% e 4%, respectivamente.

Ter experiência anterior foi o requisito com maior porcentagem nas vagas divulgadas, resultados que convergem para aqueles encontrados nas pesquisas de Peleias et al. (2008), Oro et al. (2009); Pires, Ott e Damacena (2009) e Diaconuet et al. (2011), que também identificaram que a experiência profissional é requisitado para a contratação de profissionais na área contábil. Assim, percebe-se que a formação prática tem sido considerada tão importante quanto os conhecimentos teóricos obtidos na graduação, o que pode estar relacionado ao fato de as empresas tentarem minimizar seus gastos com investimentos em treinamentos.

Os resultados desta pesquisa demonstram divergências diante dos achados de Faria e Queiroz (2008), os quais verificaram que: 91% das ofertas de emprego no mercado de trabalho da cidade de São Paulo exigiam conhecimentos de IFRS; em 87% delas, conhecimentos do padrão contábil norte-americano (USGAAP); e, em 89% de todas as ofertas de emprego, em 2007, e 95%, em 2008, eram exigidos conhecimentos em língua estrangeira. Todavia, para Peleias et al. (2008), o requisito do grupo Normas Contábeis Internacionais e Convergências das Normas Brasileiras foi a última exigência para todos os níveis, o que converge para os resultados desta pesquisa.

Faria e Queiroz (2008) também encontraram exigências por habilidades comportamentais em conformidade com as recomendações da *International Federation of Accountants* (IFAC), tais como: liderança de equipes, gestão de pessoas, relacionamento interpessoal, gerenciamento de conflitos e, até mesmo “atuar sob pressão”, o que não é recomendado, mas requerido. Contudo, confrontando com os resultados encontrados no presente artigo, essas habilidades se encaixam no grupo

“Outros”, percebendo-se que não é algo muito requerido, mas é extremamente valorizado.

Em menor dissonância com os resultados apresentados na Tabela 2, Pires, Ott e Damacena (2009) encontraram, com maior frequência, a exigência por conhecimentos em Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária; Habilidades e Atitudes; Tecnologia da Informação; Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial; e Administração, Economia e Finanças.

A Tabela 3 apresenta o número de vagas por nível hierárquico e o grupo de conhecimentos exigidos por nível. Conforme Peleias et al. (2008), os níveis hierárquicos são divididos em: Diretoria (Diretoria, Gerência, *Controller* e outros cargos gerenciais); Chefia (Contador, Chefe, Encarregado, Supervisor Técnico e Coordenador); e Auxiliar (Estagiário, Auxiliar e Analista de Contabilidade ou de Setores Afins).

**Tabela 3 - Grupos de conhecimentos x Nível hierárquico**

Grupos de conhecimentos	Auxiliar		Chefia		Gerência		Outros		Total	
	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%
	106		43		14		9		172	
Contabilidade Geral e Tributária	58	55%	24	56%	7	50%	2	22%	91	53%
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	40	38%	12	28%	8	57%	3	33%	63	37%
Normas Contábeis Internacionais e Convergências das Normas Brasileiras	5	5%	1	2%	–	–	1	11%	7	4%
Tecnologia da Informação	77	73%	30	70%	4	29%	3	33%	114	66%
Áreas não específicas da Contabilidade	65	61%	22	51%	11	79%	7	78%	105	61%
Idiomas	13	12%	9	21%	5	36%	1	11%	28	16%
Outros	27	25%	26	60%	9	64%	3	33%	65	38%
Experiências Profissionais	77	73%	33	77%	13	93%	8	89%	131	76%

Fonte -Dados da pesquisa.

Os resultados apontam uma expressiva proporção de anúncios de vagas voltadas para o nível auxiliar nos anúncios analisados, 62%, ressaltando-se a alta demanda do profissional em início de carreira pelo mercado de trabalho. Na sequência, 25% das vagas são destinadas a cargos de chefia, 8%, para gerência, e 9%, para outros, o que está em consonância com os resultados dos estudos de Tameret al. (2013) e Pires, Ott e Damacena (2009). Isso reforça que, apesar das especificidades geográficas, econômicas e sociais de cada um deles, o profissional em início de carreira, ou seja, para cargos auxiliares, ainda é mais demandado pelo mercado de trabalho (FARIA; QUEIROZ, 2009).

Assim, como nos achados de Tameret al. (2013), também foi encontrada similaridade entre os conhecimentos exigidos nos níveis auxiliar e chefia, havendo distinções apenas no nível de gerência e outros. Com esse resultado, pode-se concluir que o perfil dos profissionais contábeis nos níveis de auxiliar e chefia, nos estados do Norte do Brasil, é similar ao perfil dos profissionais contábeis nos níveis de auxiliar e chefia do estado de Minas Gerais.

Dos cargos destinados ao nível auxiliar, destacam-se os de analistas, assistentes e auxiliares contábil, administrativo e financeiro, técnicos em contabilidade e estágios e trainees em Ciências Contábeis, e, ainda que sejam cargos para profissionais em fase inicial, 73% dos anúncios exigiam algum tipo de experiência profissional. Dos conhecimentos solicitados, o mais comum foi tecnologia da informação, em 73% dos anúncios, seguido por áreas não específicas da Contabilidade, em 61%, contabilidade geral e tributária, em 58%, e contabilidade gerencial e gestão empresarial, em 38%.

Outros conhecimentos, idiomas e normas contábeis internacionais foram menos exigidos, com percentuais de 25%, 12% e 5%, respectivamente.

Os profissionais do nível de chefia foram procurados, principalmente, para os cargos de contador e supervisores contábil e fiscal sênior ou pleno, e, assim como nos cargos de auxiliar, em 77% das vagas era exigida a experiência profissional. Das habilidades exigidas, a mais frequente foi conhecimentos em tecnologia da informação, em 70%. Além disso, aparecem: outros, em 60%; contabilidade geral e tributária, em 56%; e áreas não específicas da contabilidade, em 51%. Contabilidade gerencial e gestão empresarial, idiomas e normas contábeis e gestão empresarial foram menos exigidos, com percentuais de 28%, 21% e 2%, respectivamente.

As vagas para a gerência, as quais representam maiores níveis hierárquicos, foram aquelas que exigiram, com maior frequência, algum tipo de experiência profissional, em 93% das vagas recolhidas. Quanto ao conjunto de conhecimentos, áreas não específicas da contabilidade foram representativas, em 79% das vagas. A contabilidade gerencial é requisitada em 64% dos anúncios, e gestão empresarial, em 57%. Já a contabilidade geral e tributária, em 50%, idiomas, em 36%, e tecnologia da informação, em 29% das vagas disponibilizadas. Importante ressaltar que, nos anúncios para as vagas de gerência, não foi exigido qualquer conhecimento sobre as normas contábeis internacionais.

No grupo “outros”, foram encontrados cargos de auditor interno, *trainee* auditoria contábil, comprador, consultor comercial, auditor sênior, instrutor de rotina administrativa, promotor comercial e consultor tributário. Das vagas apresentadas, 89% exigiam experiência profissional. Das habilidades exigidas, as mais frequentes foram as áreas não específicas da contabilidade, com 78% dos anúncios, seguidas de habilidades tecnologia da informação, contabilidade gerencial e gestão empresarial, que apresentaram o mesmo grau de exigência em 33% das vagas, e Contabilidade geral e tributária, em 22% dos anúncios. As habilidades e os conhecimentos sobre as normas contábeis internacionais e convergências das normas brasileiras, além de idiomas, foram aqueles que apresentaram menor grau de exigência, ambos com 11%.

A Tabela 4 apresenta as habilidades de conhecimentos exigidas, conforme porte das empresas que ofertaram as vagas no período de coleta dos dados.

**Tabela 4 - Grupos de conhecimentos x Porte da empresa**

Grupos de conhecimentos	Grande Porte		Médio Porte		Pequeno Porte		Microempresa		Não especificado		Total	
	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%		
Contabilidade Geral e Tributária	22	24%	32	35%	24	26%	13	14%	0	0%	91	100%
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	23	37%	23	37%	11	17%	4	6%	2	3%	63	100%
Normas Contábeis Internacionais e Convergências das Normas Brasileiras	2	29%	2	29%	2	29%	1	14%	–	–	7	100%
Tecnologia da Informação	43	38%	35	31%	27	24%	8	7%	1	1%	114	100%
Áreas não específicas da Contabilidade	31	30%	34	32%	34	32%	4	4%	2	2%	105	100%
Idiomas	7	25%	13	46%	3	11%	3	11%	2	7%	28	100%
Outros	21	32%	20	31%	20	31%	2	3%	2	3%	65	100%
Experiências Profissionais	37	28%	42	32%	43	33%	7	5%	2	2%	131	100%

Fonte -Dados da pesquisa.

É possível perceber que a maior exigência feita por empresas de grande e médio porte diz respeito às habilidades do grupo de “tecnologia da informação”. Já pelas empresas de pequeno porte foi pelas habilidades do grupo de “áreas não específicas da contabilidade”, exigindo as microempresas habilidades de “contabilidade geral e tributária”, e as empresas que não especificaram seu porte exigiram, igualmente, habilidades dos grupos “contabilidade gerencial e gestão empresarial”, “áreas não específicas da contabilidade”, “idiomas” e “outros”. Quanto às habilidades menos exigidas, para todos os portes, foram habilidades dos grupos “normas contábeis internacionais e convergências das normas brasileiras”.

Ao observar os grupos de conhecimentos, individualmente, percebe-se que as empresas que mais exigiram habilidades do grupo de “contabilidade geral e tributária” foram as de médio porte (35%). Além disso, “contabilidade gerencial e gestão empresarial” foram exigências das empresas de grande e médio porte (37%), seguidas das “normas contábeis internacionais e convergências das normas brasileiras”, que foram exigidas pelas grandes, médias e pequenas empresas (29%). Já “tecnologia da informação” diz respeito às exigências das empresas de grande porte (38%), “áreas não específicas da contabilidade” foram as exigências das de médio e pequeno porte (32%), “idiomas”, das empresas de médio porte (46%), e “outros”, exigências por parte das empresas de grande porte (32%).

Tameret al.(2013) ressaltam que, apesar de pertencerem a regiões brasileiras distintas, os mercados de trabalho demandam por um profissional eclético, com uma gama de conhecimentos e habilidades. Entretanto, esses mercados priorizam os conhecimentos voltados à parte operacional e dão menor ênfase aos conhecimentos ligados à tomada de decisão, similar aos resultados encontrados na presente pesquisa, visto que as habilidades mais exigidas são as do grupo de “tecnologia da informação”. Tais resultados chamam atenção pelo fato de a exigência por conhecimentos do grupo de saberes “normas contábeis internacionais e convergências das normas brasileiras” ser inexpressiva, considerando a internacionalização que a Contabilidade vive mundialmente.

Como análise complementar, foi levantada a demanda de vagas por nível hierárquico, de acordo com o porte das empresas que ofertaram as vagas no período de coleta dos dados. O porte da empresa depende do setor, forma jurídica, número de funcionários e do faturamento bruto. Os portes das empresas analisados são as de Grande, Médio e Pequeno porte, Microempresas e uma mínima parcela não especificada.

Verificou-se que as empresas de médio porte, maior amostra(33%), ofereceram mais vagas para cargos auxiliares, com o total de 68%, seguidos por 21% oferecidos aos níveis de chefia, 7%, para o nível de gerência, e 4%, para outros níveis. Quanto aos anúncios de empresas de grande porte, 31%, houve um equilíbrio entre os níveis auxiliares e de chefia, 45% e 42%, respectivamente, seguidos pelos de gerência, 6%, e outros, com 8%. Os anúncios provenientes de empresas de pequeno porte, 27%, também foram, em sua maioria, 66% deles, direcionados a cargos auxiliares. Já os cargos de chefia representaram 15%, de gerência, 13%, e 6% destinados a outros. As vagas ofertadas pelas microempresas, 10%, também foram mais voltadas para os níveis auxiliares, em 79%, de chefia, em 14%, e de gerência, em 7%. As duas vagas referentes a empresas que não especificaram seu porte se destinam a níveis auxiliares.

Dos 172 anúncios analisados, apenas 35% são exclusivos para profissionais contábeis, sejam os profissionais com formação superior ou técnica, o que contraria a Resolução CFC nº. 560/83, que dispõe sobre as prerrogativas do profissional contábil, dentre elas: levantamento de balanços e balancetes; consolidação de balanços; demonstrações contábeis, tradução e ou conversão dessas em moeda estrangeira e vice-versa; análise de custos e despesas; análise de balanços e outros. Tais achados quanto ao

mercado para o profissional contábil também foram identificados nos estudos de Pires, Ott e Damacena (2009), Tameret al. (2013), Faria e Queiroz (2008).

## 5 Considerações finais

O presente estudo investigou o perfil do profissional contábil e as competências requeridas pelo mercado de trabalho estado de Minas Gerais. Nesse sentido, foram analisados os níveis operacional, gerencial e estratégico, na óptica dos empregadores, divulgados nos sites especializados de seleção e recrutamento.

Para a realização da pesquisa, foram coletados 172 anúncios em quatro sites de seleção e recrutamento de profissionais divulgados no estado de Minas Gerais, sendo eles: Catho (120 anúncios), Manager (40 anúncios), InfoJobs.com (10 anúncios) e Michael Page (2 anúncios). Dos anúncios coletados, observou-se que: dentre os grupos de conhecimento exigidos, a “experiência profissional” lidera em 76% das vagas; o grupo de conhecimentos (habilidades) de “tecnologia de informação” fica logo atrás, com 66% das vagas requisitadas; em seguida, o grupo de “áreas não específicas da contabilidade”, em 61%. A “contabilidade geral e tributária” é requerida em 53% dos anúncios, e a “contabilidade gerencial”, em 37%. Em contrapartida, os grupos “idiomas” e “normas contábeis internacionais e convergência das normas brasileiras” apresentaram as menores frequências: 16% e 4%, respectivamente.

Verificou-se, ainda, um número expressivo de anúncios de vagas voltadas para a contratação em nível “auxiliar” nos anúncios analisados, ou seja, há uma alta demanda do profissional em início de carreira pelo mercado de trabalho. Percebeu-se também a importância da experiência na área almejada pelo profissional, tendo sido identificado que um percentual relevante de empregadores requer experiência prévia na área contábil. A experiência profissional é um requisito para a contratação do profissional contábil em Minas Gerais, o que também foi evidenciado em outros estudos que abarcaram outras regiões (PELEIAS et al., 2008; PIRES, OTT, DAMACENA, 2009; ORO et al., 2009; DIACONU et al., 2011; TAMER et al., 2013). De forma complementar, percebeu-se, nos anúncios investigados, a demanda por conhecimentos contábeis específicos e conhecimentos interdisciplinares nas áreas afins, como: marketing, economia, rotinas administrativas, liderança, compras, recursos humanos, produção, logística, contas a pagar e receber, conhecimento de informática, comunicação oral e escrita, habilidades interpessoais, entre outros.

Tais resultados evidenciam um alinhamento com as diretrizes nacionais propostas para o curso de Ciências Contábeis, as quais determinam que a grade curricular do curso de ciências contábeis tenha uma carga horária destinada a conhecimentos de áreas não específicas de contabilidade, com vistas a proporcionar conhecimentos interdisciplinares para a capacitação dos profissionais na área contábil.

Dessa forma, torna-se relevante que os futuros profissionais conheçam as competências requeridas pelo mercado para que busquem qualificação adequada com a finalidade de atender tais requisitos, principalmente, durante a graduação, devendo esses profissionais primar em por adquirir experiências para, futuramente, concorrerem às vagas disponibilizadas no mercado de trabalho.

As vagas ofertadas no estado de Minas Gerais para os profissionais contábeis, no nível gerencial, tiveram uma baixa representatividade, se comparada com os outros níveis, podendo-se inferir que as empresas têm planos de carreiras, segundo os quais os profissionais se iniciam em cargos de níveis inferiores e podem alcançar os níveis de gerência, nesse caso, privilegiando a promoção interna dos colaboradores.

Entende-se que as competências exigidas para a atuação do contador englobam conhecimentos específicos na área de contabilidade societária e gerencial, bem como

são estabelecidos nos anúncios de empregos a experiência profissional e o conhecimento de línguas estrangeiras.

Espera-se que este trabalho possa contribuir para que os discentes do curso de Ciências Contábeis possam conhecer o perfil e as principais competências requeridas do profissional de contabilidade pelo mercado de trabalho no estado de Minas Gerais. Assim, esses discentes poderão buscar as devidas qualificações no decorrer do curso de graduação para atender às exigências do mercado. Quanto às Instituições de Ensino Superior, espera-se que as mesmas possam analisar o Projeto Político Pedagógico dos cursos com o propósito de alinhar a proposta curricular com as demandas do mercado de trabalho.

É oportuno ressaltar as limitações do estudo, as quais envolvem período de coleta de dados, a seleção de empresas de recrutamento e a amostra de anúncios selecionados, que são restritos e não permitem a generalização de resultados. Como proposta para pesquisas futuras, indica-se a ampliação deste estudo em outros estados do país para possibilitar a comparação dos resultados e mapear o perfil requerido nacionalmente no mercado de trabalho para o profissional contábil.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 9394, de 20/12/1996, Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm)>. Acesso em: 05 ago. 2015.

BRASILEIRO, A. M. M.. **Manual de produção de textos acadêmicos e científicos**. São Paulo: Atlas, 2013.

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

CORDEIRO, J. do S.; DUARTE, A. M. da P.. O profissional contábil diante da nova realidade. **Qualit@s Revista Eletrônica, UFPB**, v. 5, n. 2, p. 68-96, 2006.

DIACONU, P. et al. The needs of the financial labour market in Romania and the answer of the local universities to this social demand. **Accounting and Management Information Systems**, Brasov, v. 10, n. 1, p. 55-73. 2011.

DAL VESCO, D. G.; DANIEL, M. M.; TARIFA, M. R.. Estudo do perfil, conhecimento, papel e atuação do controller em cooperativas. **Revista de Finanças Aplicadas**, São Paulo, v. 2, p. 1-31, 2014. Semestral.

FARIA, A. C.; QUEIROZ, M. R. B. de. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo. **Revista Universo Contábil**, [S.L.], v. 5, n. 1, p. 55-71, Nov. 2008.

FERREIRA, V.P.; ANGONESE, R. O Mercado de Trabalho para Contadores: Expectativas e Realidades. Disponível em: <[http://www.crcrs.org.br/convencao/arquivos/trabalhos/cientificos/mercado\\_de\\_trabalho\\_para\\_contadores\\_804.pdf](http://www.crcrs.org.br/convencao/arquivos/trabalhos/cientificos/mercado_de_trabalho_para_contadores_804.pdf)>. Acesso em: 05 dez. 2016.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. Constitution. Disponível em: <<http://iasb.org.uk>> Acesso em: 01 jan. 2016.

MARION, J. C.. **O Ensino da Contabilidade**, 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ORO, I. M. et al. O perfil do profissional de controladoria sob a óptica do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 44, p. 5-15, abr./jun. 2009.

OTT, E.; PIRES, C. B. Um estudo sobre o mercado de trabalho para contadores na região metropolitana de Porto Alegre (RS). **In XXXII Encontro da Anpad - EnAnpad**, Rio de Janeiro, 2008.

OTT, E. et al. Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. **Revista Contabilidade e Finanças**, São Paulo, v. 22, n. 57, p. 338-356, set./dez. 2011.

PELEIAS, I.R.et al. Identificação do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade requerido pelas empresas, em anúncios de emprego na região metropolitana de São Paulo. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 5, n. 2, art. 5, p. 131-141, 2008.

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

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). **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 3, p. 157-187, jul./set. 2009.

SOUZA, M. A. de; VERGILINO, C. da S.. **Um perfil do profissional contábil na atualidade**: estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado. Disponível em: <[www.furb.br/especiais/download/866027-657185/EPC%2092.pdf](http://www.furb.br/especiais/download/866027-657185/EPC%2092.pdf)>. Acesso em: 05 ago. 2015.

TAMER, C. et al. Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 9, n. 3, p. 143-162, jul./set. 2013.