

Mercado de trabalho para o profissional de contabilidade perfil e oferta de vagas na Região Sul do Brasil

DANIELE CRISTINA BERND

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

dcbernd@hotmail.com

MARCELLE ANZILAGO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

marcianzilago@gmail.com

Mercado de trabalho para o profissional de contabilidade perfil e oferta de vagas na Região Sul do Brasil

Resumo:

Devido às alterações no ambiente de negócios e legislações, a profissão contábil vem passando por mudanças significativas nos últimos anos. Através disso, percebe-se, a cada dia um aumento das exigências do mercado de trabalho a estes profissionais. Dentro deste contexto, este estudo objetivou verificar, quais as principais exigências, em termos de vagas e perfis, do mercado de trabalho no Sul do Brasil para os profissionais de Contabilidade. Trata-se de um estudo descritivo e qualitativo que se utilizou da técnica de análise de conteúdo para investigar as informações obtidas por meio de anúncios de empregos em websites, contando com amostra de 494 anúncios de vagas de trabalho para profissionais de Contabilidade. As principais vagas ofertadas pelo mercado de trabalho referem-se às vagas de analista, auxiliar e assistente contábil, principalmente nas capitais, regiões metropolitanas e municípios vizinhos de cada Estado. As demais vagas são oferecidas em menores frequências, principalmente às que envolvem funções gerenciais ou técnicas. Constatou-se que mais de 99% das vagas requerem a formação em contabilidade. E as habilidades e competências requeridas pelos empregadores corroboram com a literatura. Desta forma, conclui-se que o mercado de trabalho espera profissionais qualificados e que apresentem características que ultrapassem os conhecimentos obtidos na academia.

Palavras chave: Mercado de trabalho, competências, profissional contábil.

1 Introdução

Fatores como a globalização, avanços tecnológicos, trabalhos em rede e valorização do capital intelectual têm provocado transformações no mundo do trabalho. Tais fatores trazem benefícios de ordem profissional, estimulam a produtividade, o conhecimento e a troca de experiências. No entanto, também apresentam impactos sociais que podem ser percebidos por meio do crescente nível de desemprego, devido à eliminação de muitos postos de trabalho. A falta de empregos e a queda do nível de produção são ainda mais intensos em períodos de crise econômica. Quando isso ocorre, existe um aumento considerável no desemprego e da pobreza, principalmente nos segmentos mais vulneráveis (POCHMANN, 2010). Além disso, tornam-se mais difíceis a inserção no mercado de trabalho.

Complementarmente Cardoso, Souza e Almeida (2006, p. 276) destacam que somado as transformações ambientais, crescimento contínuo dos níveis competitivos fazem com que existam novas imposições aos profissionais de diversos segmentos no mercado de trabalho. Devido a estes fatores, a atuação de muitos profissionais também tem sido alterada (MOHAMED; LASHINE, 2003). Entre as profissões que vêm sofrendo alterações devido a estes fatores, estão os profissionais de contabilidade. Que a cada dia que se passa são mais demandados pelo mercado de trabalho.

Nesse processo de alterações, o profissional contábil passou a ser visto como “ensejo de negócio”, ou seja, um diferencial para a administração das empresas no conceito em que deixa de cumprir apenas com as obrigações acessórias e passa a participar de maneira ativa do processo gerencial das organizações (LEAL, SOARES; SOUSA, 2008). Com isso, as exigências em relação a formação do profissional contábil se expandiram. As alterações ocorridas nos últimos anos na atuação do profissional contábil decorrente, dentre outros fatores, da globalização e das inovações em tecnologia da informação, levaram os

profissionais a buscarem formas de desenvolverem suas competências e de adquirirem novas habilidades e conhecimentos (MOHAMED; LASHINE, 2003).

No que se refere às exigências do mercado de trabalho Souza e Vergilino (2012), afirmam que as Instituições de Ensino Superior (IES) possuem a responsabilidade de preparar profissionais e fornecer conhecimentos e competências necessárias para a atuação dos profissionais de acordo com suas exigências, tornando-os aptos a atuar em várias áreas. Mondardo, Cittadin e Ritta (2011) defendem que o profissional de Contabilidade deve ter preparação e aquisição de conhecimentos essenciais ao desenvolvimento profissional, adquiridos desde o período de formação acadêmica. No Entanto, Silva (2003, p. 208) destaca que “o mercado de trabalho busca profissionais qualificados e não simplesmente diplomados”.

Segundo Leal, Soares e Sousa (2008), o mercado demanda dos especialistas da área contábil um entendimento que supere a tecnicidade, e conhecimentos para inferir o ‘negócio’. Franco (1999) destaca que se necessita de habilidades além dos conhecimentos técnico-acadêmicos, tais como habilidades de comunicação, relações humanas e administração. Entre as competências e habilidades desenvolvidas pela atividade contábil Leal, Soares e Sousa (2008), destacam: aplicação adequada da legislação contábil, desenvolvimento, análise e implantação de sistemas de informação contábil e de controle gerencial, ética, entre outras.

Santos *et al.* (2011) destaca que até mesmo no período de graduação, é importante identificar as habilidades e conhecimentos solicitados pelo mercado de trabalho, para que o profissional contábil desenvolva sua carreira de forma eficaz atendendo as demandas suscitadas.

As discussões sobre as exigências do mercado de trabalho, no que se refere às habilidades, competências e perfis dos profissionais, torna-se relevante, conforme destacam Anzilago, Bernd e Voese (2014), principalmente em relação aos profissionais contábeis, que a cada dia percebe-se um aumento de profissionais atuantes em todo Brasil. Segundo as autoras, a preocupação com a formação e as habilidades e competência destes profissionais é exigência das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis (CNE/CES-10, 2004). Esta diretriz, entre outros fatores, exige que os profissionais contábeis, possam exercer suas funções com responsabilidade e domínio, bem como deter ao menos de aptidões, competências e habilidades uteis ao exercício profissional.

Diante do exposto, a presente pesquisa busca elucidar: **qual o perfil e as vagas que o mercado de trabalho tem exigido dos profissionais de contabilidade no Sul do Brasil?** Assim, este estudo objetiva verificar quais as principais exigências, em termos de vagas e perfis, do mercado de trabalho no Sul do Brasil para os profissionais de Contabilidade.

Com intuito de alcançar este objetivo, este estudo realizará observações em anúncios de empregos em websites, vagas destinadas aos profissionais da área contábil. Por meio da análise de conteúdo realizará identificação categórica das principais exigências solicitadas pelo mercado de trabalho aos profissionais contábeis na região Sul do Brasil, identificando o perfil esperado destes profissionais e quais as principais competências e habilidades são demandadas por estes no exercício das funções.

A relevância deste estudo, refere-se ao fato de preocupar-se, dentro de da linha comportamental, quais os principais desafios da atuação do profissional contábil diante as expectativas do mercado de trabalho, que nem sempre vão ao encontro das habilidades e competências adquiridas em ambiente acadêmico. Neste sentido, o presente estudo busca contribuir no âmbito acadêmico ao aprofundar sobre as expectativas do mercado de trabalho, possibilitando discussões no que se refere ao preparo profissional e a formação acadêmica. Em âmbito profissional este estudo contribui para o desenvolvimento profissional dos contadores, ao propiciar um diagnóstico do perfil requisitado e das vagas disponíveis aos contadores na atualidade. Além de podem servir de parâmetro para identificar e direcionar

ações de aperfeiçoamento tanto no nível individual dos profissionais contábeis, bem como pelos organismos de classe, governamentais e pelas instituições de ensino ao apontar quais as principais dificuldades destes profissionais em relação ao mercado de trabalho.

2 Referencial Teórico

Nesta sessão apresentam-se as construções teóricas que respaldaram esta pesquisa. Inicialmente há uma exposição contextual das competências e habilidades e na sequência explora-se sobre o mercado de trabalho dos profissionais de contabilidade.

2.1 Competências e Habilidades

As alterações recentes no mundo dos negócios têm, sem dúvida, atingido os profissionais contábeis, modificando e exigindo cada vez mais desse profissional determinadas competências (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009). As chamadas competências de um profissional são estudadas, inicialmente, na área da Psicologia com os artigos de McClelland (1973), mais tarde com Boyatzis (1982) e depois com Spencer Jr. e Spencer (1993), tendo este último elaborado o chamado dicionário de competências de diversas profissões.

Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009) destacam que a palavra competência tem origem do latim e significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade. Para Fleury e Fleury (2001) competência é uma palavra do “senso comum”, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa. A noção de competência aparece assim associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica. Do lado da organização, as competências devem agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo (FLEURY; FLEURY, 2001).

Dutra (2004) considera que as competências necessárias de um profissional podem ser previstas e estruturadas de maneira a estabelecer um conjunto ideal de conhecimentos, qualificações técnicas, valores e atitudes éticas que se desenvolvidas oferecem desempenho superior ao trabalho. No Quadro 1 aborda-se as competências as quais Fleury e Fleury (2001) destacam-se fundamentais aos profissionais.

Quadro 1: Competências para o Profissional

Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir
Saber mobilizar recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências.
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e conseqüências de suas ações e sendo por isso reconhecido
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas

Fonte: Fleury e Fleury (2001, p. 188)

Por meio do Quadro 1, Fleury e Fleury (2001, p. 188), definem competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Já o termo habilidade, tem como origem da palavra *habilitate*, do latim, que significa saber fazer, é a capacidade do indivíduo de realizar algo, como classificar, montar, calcular,

ler, observar e interpretar (CARDOSO *et al.*, 2011). De maneira geral, as habilidades segundo Fleury e Fleury (2001) são consideradas como algo menos amplo do que as competências. Portanto, a competência segundo eles estaria constituída por várias habilidades. Entretanto, uma habilidade não pertence a determinada competência, uma vez que uma mesma habilidade pode contribuir para competências diferentes.

As habilidades referem-se às informações desenvolvidas pelos profissionais ao saber como fazer algo, ou seja, a capacidade do profissional de aplicar o conhecimento que possui (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009). Sendo assim, as habilidades, referem-se a capacidade de transformar conhecimento em ação (MAXIMIANO, 2007), por meio da agilidade e capacidade técnica para realiza-las. Nessa situação, de acordo com os estudos de Bloom *et al.* (1979, *apud* BRANDÃO, 2009), habilidade representa a capacidade das pessoas de resgatarem e utilizarem seus conhecimentos, suas experiências anteriores e suas técnicas para solucionar em um problema atual.

No Brasil, as habilidades e competências necessárias para o desenvolvimento da profissão contábil estão disponíveis na Resolução CNE/CES nº10/2004 que instituem as diretrizes curriculares do curso de Ciências Contábeis para as Instituições de Ensino Superior.

Pesquisas nacionais e internacionais evidenciam a importância de estudos voltados à concepção do perfil, habilidades e competências dos profissionais contábeis. Cory e Huttenhoff (2011) debatem quais os temas mais importantes a serem abordados nos cursos de graduação em Ciências Contábeis procurando identificar quais habilidades e competências são priorizadas na formação dos contadores nos Estados Unidos. O estudo foi realizado com 170 contadores empregados de empresas privadas de médio porte, que concluíram que as habilidades mais importantes para o desenvolvimento da profissional contábil foram o pensamento crítico, comunicação escrita e oral e relacionamento interpessoal. E os tópicos mais importantes na graduação foram a contabilidade intermediária, ética, contabilidade avançada, gerencial, auditoria e contabilidade tributária.

2.2 Mercado de trabalho do Profissional Contábil no Brasil

Em um mercado de trabalho aquecido, torna-se essencial identificar as habilidades e conhecimentos demandados pelo mercado de trabalho para que o profissional contábil possa desenvolver sua carreira de forma eficaz. No entanto, Mohamed e Lashine (2003) afirmam que a forma de atuação do contador tem sido alterada nos últimos tempos, e que para os profissionais que estão interessados em sobreviver ao mercado global, devem desenvolver constantemente suas competências e adquirirem novas habilidades e conhecimentos.

Diversos estudos brasileiros vêm investigando aspectos relacionados as habilidades, competências e atitudes requeridas pelos profissionais contábeis, bem como o mercado de trabalho e o reflexo do ensino superior em suas colocações, tais como Coelho (2000), Silva (2003), Evangelista (2005), Carvalho (2006), Giardino (2006), Almeida e Favarin (2007), Peleias *et al.* (2008), Ott e Pires (2008), Machado e Casa Nova (2008), Pires, Ott e Damacena (2009), Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009) e Pires, Ott e Damacena (2010) e Santos *et al.* (2011).

O estudo de Coelho (2000) que objetivou identificar os conhecimentos mais requisitados dos profissionais contábeis no Rio de Janeiro, em anúncios com ofertas de emprego, revelou que as principais atribuições do profissional contábil estavam relacionadas às rotinas e práticas gerais de contabilidade, tais como: finanças e custos (32%) e à legislação fiscal e tributária (25%). Quanto às características pessoais, identificou que os principais atributos requeridos eram: ética profissional (82%), iniciativa (79%) e organização (78%). O principal conhecimento exigido refere-se aos conhecimentos de legislação fiscal e tributária (35%), seguido por conhecimentos em contabilidade geral (20%), finanças (16%) e custos

(11%). Além disso, os profissionais deveriam possuir conhecimento em informática e idiomas, principalmente em inglês.

Silva (2003) que analisou 2.400 ofertas de emprego para contadores da cidade de São Paulo, publicadas em jornais e *sites*, identificou que eram mais requeridas dominar habilidades técnicas do que as habilidades humanas e conceituais. Diferente do encontrado no estudo de Peleias *et al.* (2008), que ao investigar o perfil profissiográfico requerido pelas empresas dos profissionais de contabilidade em São Paulo e regiões metropolitanas, evidenciou que as empresas esperam que estes profissionais sejam mais ecléticos, em específico, que não sejam apenas técnicos, mas que consigam trazer maiores conhecimentos e habilidades com intuito de contribuir de forma mais abrangente as organizações.

Os resultados do estudo de Peleias *et al.* (2008), vão em acordo com o estudo de Ott e Pires (2008), que ao investigar o mercado de trabalho para os contadores em regiões metropolitanas de Porto Alegre/RS, evidenciou que as exigências aos profissionais contábeis vão além dos conhecimentos, habilidades e atitudes tradicionais da contabilidade societária, fiscal e operacional. Corroborando ainda, com a pesquisa de Evangelista (2005), percebe-se que as demandas do mercado de trabalho ultrapassam os conhecimentos relacionados à contabilidade financeira e tributária, estes devem ser complementados por conhecimentos e habilidades que possibilitem o desempenho de atividades voltadas à gestão organizacional.

Evangelista (2005) ao analisar o perfil desejado do profissional contábil por grandes empresas em cidade de São Paulo, encontrou que às competências requeridas, do contador, referem a capacidade de: (a) ser flexível, adaptando-se com facilidade às mudanças implementadas; (b) disseminar e compartilhar seus conhecimentos, com os demais colegas de trabalho; (c) relacionar-se bem com as pessoas e as demais áreas organizacionais; (d) saber organizar o seu trabalho e o da sua equipe; (e) trabalhar com números (habilidade de cálculo e de interpretações); (f) buscar solução para os problemas empresariais por meio do emprego de métodos quantitativos; (g) ser um profissional ético; e (h) ser criativo em suas funções.

O estudo de Machado e Casa Nova (2008) apontam que as empresas valorizam profissionais contábeis que estejam voltados ao usuário final da Contabilidade, e além disso possuam conhecimentos específicos em práticas contábeis, raciocínio matemático e identificação de necessidades de informação dos usuários. Além destes aspectos espera-se dos graduados em contabilidade tenham uma visão integrada da organização, capacidade de realizar avaliação de resultado e desempenho, bem como a identificação, avaliação e gerenciamento de Riscos. No entanto, o estudo de Machado e Casa Nova (2008, p.20), em seus resultados apontaram que os estudantes não se sentem aptos a atender as exigências requeridas pelas empresas, tendo em vista que dos dados “mostraram um mercado extremamente exigente quanto aos conhecimentos específicos necessários para a conquista e a manutenção do emprego”. Segundo os autores as empresas esperam que os estudantes tenham um maior número de aptidões e conhecimentos possíveis, já que os dispêndios com treinamentos tendem a ser menores com a contratação de profissionais mais qualificados.

A busca por profissionais com experiências anteriores também foi encontrada no estudo de Pires, Ott e Damacena (2009), que evidenciou que existe uma procura por profissionais que tenham um amplo conjunto de competências, experiência profissional prévia e conhecimentos elevados quando à Contabilidade Societária, Legislação Societária e Tributária. Estes resultados são complementares ao estudo realizado por Almeida e Favarin (2007) que identificou que as áreas de conhecimento consideradas mais importantes pelos empregadores são: conhecimentos de legislação fiscal e tributária, conhecimentos de Normas Brasileiras de Contabilidade, conhecimentos de Normas Internacionais de Contabilidade, conhecimento na elaboração de relatórios contábeis, capacidade de se manter atualizado na sua área de atuação e capacidade de trabalhar com equipes multidisciplinares.

Embora as exigências do mercado sejam grandes, de Pires, Ott e Damacena (2010) identificou as instituições de ensino contemplem em suas grades curriculares disciplinas voltadas ao desenvolvimento e aprimoramento das competências requeridas pelo mercado, no entanto, existe certo desalinhamento em função do foco dado pelos cursos, uma vez que os empregadores ainda requerem profissionais com conhecimentos de contabilidade societária e fiscal, enquanto as IES desenvolvem um perfil mais amplo e gerencial.

Santos *et al.* (2011), ao investigar as demandas do mercado de trabalho na área contábil e a formação acadêmica em Ciências Contábeis oferecida pelas IES de Curitiba (PR), por meio de análise dos dados coletados nos anúncios de emprego e nas grades curriculares do curso de Ciências Contábeis das IES, concluíram que a formação dos profissionais contábeis oferecida pelas IES, estava de acordo com as necessidades do mercado. Encontraram ainda, que as principais exigências das empresas pesquisadas eram relacionadas à experiência profissional, domínio de conhecimentos em contabilidade e legislação societária e tributária, tecnologia da informação, contabilidade gerencial e gestão empresarial, domínio de outros idiomas, Normas Internacionais de Contabilidade, entre outros.

Dentro do exposto, percebe-se que existe uma grande quantidade de competências exigidas pelos contadores. Em geral podem ser sintetizadas pela a “Estrutura de Competências Genérica para o Contador”, realizada por Cardoso (2006), também citada por Cardoso, Ricci e Albuquerque (2009), das quais podem ser observadas no Quadro 1.

Quadro 2. Competência dos Contadores segundo literatura

COMPETÊNCIAS			
Específicas	Conduta e administração	Técnicas de gestão ou gerenciamento da informação	Comunicação ou Articulação
Contabilidade e finanças	Comunicação	Gestão da informação	Ouvir eficazmente
Domínio aspecto Legal	Empreendimento	Negociação	Atendimento
Ferramentas de controle	Estratégia	Técnicas de gestão	Trabalho em equipe
	Integridade e Confiança		

Fonte: adaptado de Cardoso (2006) e Cardoso, Ricci e Albuquerque (2009).

Do Quadro 2, desprende-se que: (a) competências específicas: são os conhecimentos técnicos requeridos aos contadores e estão relacionadas à contabilidade e às finanças, bem como ao domínio da parte legal e de ferramentas de controle (orçamento, planejamento, custos e controle interno); (b) competências de conduta e de administração: estão relacionadas com a visão de negócios e sua postura profissional, compreendem capacidade de comunicar-se, analisar e resolver problemas, capacidade estratégia e de empreendimento, integridade e confiança; (c) competências de gerenciamento da informação: estão ligadas à capacidade de gerenciar informações, ao conhecimento das técnicas de gestão, e à habilidade de negociar e de realizar acordos entre as áreas envolvidas com sistemas de informações e mensuração; e (d) competências de comunicação: que contemplam a capacidade comunicação ao atender aos diversos usuários das informações, por meio das competências de ouvir eficazmente, busca de soluções para os problemas empresariais dos mais diversos, comunicar-se e trabalhar em equipe (CARDOSO, 2006; CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009).

Já em relação às habilidades que devem ser adquiridas e desenvolvidas pelos profissionais que atuam na área contábil, destacaram-se as seguintes habilidades: comunicação; computacionais; analíticas; intelectual; multidisciplinares e interdisciplinares; conhecimentos de assuntos globais; qualidades pessoais; e pensamento crítico (MOHAMED; LASHINE, 2003). Para o *International Federation of Accountants* (IFAC, 2003) existem três as habilidades distintas necessárias aos profissionais contábeis: a) habilidade intelectual capacita a identificação e solução de problemas e a tomada de decisões, assim como a exercício de julgamentos e ao raciocínio indutivo e dedutivo; b) habilidade interpessoal

possibilita os indivíduos a trabalhar com outros grupos de pessoas e de trabalharem em equipe, quando possível resolvendo conflitos; e habilidade de comunicação possibilita aos indivíduos adquirir capacidade de receber e transmitir informações escritas e orais.

Para Hermenegildo (2002) as competências e habilidades indispensáveis aos profissionais contábeis referem-se a: capacidade para empreender e gerenciar, aprender com a própria experiência, dedicação, motivação, espírito para inovar, análise de mercado, correr risco calculado, planejamento, delegar, liderar, negociar, identificar tendências, realizar alianças e parcerias, controlar e avaliar operações, estipular ações de longo prazo e procurar novos mercados. Além disso, destacam-se ainda algumas atitudes essenciais ao contador, tais como: a responsabilidade, dedicação e pontualidade, cooperação e bom-senso.

Segundo os achados do estudo de Anzilago, Bernd e Voese (2014, p. 78), realizado na capital do Estado do Paraná em 2014, foram encontradas as seguintes características exigidas pelos profissionais de contabilidade:

Tabela 1 - Competências e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho aos profissionais de contabilidade

Competências	%	Habilidades	%
Pontualidade	98%	Facilidade de administrar pressão	96%
Facilidade de Comunicação	95%	Habilidades com programas de contabilidade	90%
Comprometimento	92%	Domínio das Normas Contábeis	89%
Liderança	90%	Bom relacionamento interpessoal	82%
Raciocínio lógico	87%	Habilidade para trabalhar em equipe	78%
Comunicação clara e objetiva	78%	Facilidade em administrar conflitos	55%
Proativo	56%	Dicção	33%
Dinâmico	33%	Conhecimento em Cordilheira	25%
Aptidão numérica	28%	Sociabilidade	15%
Boa capacidade de análise	25%		
Raciocínio abstrato	15%		

Fonte: Adaptado de Anzilago, Bernd e Voese (2014, p.78)

Entre as habilidades e competências destacadas na tabela 1, percebe-se que o mercado de trabalho busca profissionais que tenham diversas características que vão além da capacidade técnica, tais como, aptidões pessoais, funcionais, negociais e intelectuais.

3 Metodologia da Pesquisa

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, com abordagem qualitativa, que se utilizou das técnicas de pesquisa documental e análise de conteúdo. O critério amostral utilizado foi o não probabilístico, por acessibilidade e conveniência, investigando o número de ofertas e perfil das vagas de empregos ofertados na área de Ciências Contábeis na Região Sul do Brasil. O período de investigação das vagas compreendeu o período de Abril e Maio de 2016 e contou com amostra de 494 anúncios de vagas de trabalho para profissionais de Contabilidade, coletados de sites especializados em recrutamento e seleção de recursos humanos, tais como: Catho Online, Indeed, Manager e Empregos.com. As informações obtidas foram analisadas e tabuladas na planilha eletrônica *Microsoft Excel*.

3.1 Coleta e análise dos dados

A coleta de dados da pesquisa se deu por meio da seleção de sites de empregos on-line na Região Sul do Brasil, disponíveis para acesso a vagas, selecionando-se exclusivamente as oportunidades de emprego para a área contábil. A coleta de dados seguiu os seguintes passos: 1º foram realizadas buscas avançadas nos sites de emprego por palavras-chave relacionadas as

áreas de atuação da Contabilidade; 2º foram realizadas buscas em âmbito de nível hierárquico, foi escolhido como indiferente, pois o estudo objetivava obter um panorama geral; 3º selecionou-se o período de investigação; e 4º Selecionou-se as Regiões de interesse.

Após a coleta dos dados, que contou com um total de 494 ofertas de emprego para profissionais de Contabilidade em 506 anúncios, utilizou-se para o tratamento dos dados a técnica da análise de conteúdo. Para poder utilizar à análise de conteúdo, é imprescindível codificar o material e categorizar os elementos que o compõe e, se necessário, reagrupar em função de características comuns. Bardin (1994) classifica esta técnica em três etapas: pré-análise, elaboração do material, e tratamento dos resultados e interpretação.

A **1ª etapa Pré-Análise:** realizam-se leituras flutuantes dos documentos. Em específico foram coletados os apontamentos da análise dos documentos obtidos dos sites, seguidos da catalogação e a separação entre as vagas ofertadas. Nessa etapa, ocorreu a categorização, ou escolha das palavras-chave, para poder identificar, nos documentos disponibilizados nos sites, indícios ou evidências objetivas das vagas de empregos oferecidas pelo mercado de trabalho das regiões. A resolução 560/83 traz como cargos que podem ser ocupados pelos profissionais de contabilidade as seguintes funções: analista, assessor, assistente, auditor, interno ou externo, conselheiro, consultor, controlador de arrecadação, "controller", educador, escritor ou articulista técnico, escriturador contábil ou fiscal, executor subordinado, fiscal de tributos, legislador, organizador, perito, pesquisador, planejador, professor ou conferencista, redator, revisor. Foram por meio destes termos, identificou-se nos anúncios de empregos.

A **2ª etapa consistiu na elaboração do material:** após a codificação dos dados, efetuou-se a análise dos anúncios disponíveis nos sites separando por palavras chaves, por meio da catalogação do anúncios.

A **3ª etapa consiste no tratamento dos resultados e interpretação:** após a catalogação, ocorreu a análise dos documentos, confrontando-se com a teoria. Desta forma, com base nos resultados obtidos possibilitou-se a comparação, das similaridades e diferenças entre as competências e habilidades exigidas pelo mercado e a teoria.

4 Análise dos Resultados

Ao verificar como se comportam as demandas do mercado de trabalho e as qualificações exigidas dos profissionais de contabilidade na região Sul do Brasil (PR, SC e RS), observou-se um total de 494 ofertas de emprego do período de abril e maio 2016, conforme Tabela 2.

Tabela 2. Ofertas de trabalho por Estados de acordo com a quantidade de anúncios em websites

Vagas	Catho online	Manager	Empregos.com	Total	Total %
PR	76	58	49	183	37
SC	62	49	45	156	32
RS	58	51	46	155	31
Total	196	158	140	494	100

Fonte: dados da pesquisa (2016)

Observa-se na Tabela 2 que a distribuição das vagas na região Sul do Brasil encontra-se próximas nos três estados. Sendo que o Estado do Paraná apresentou 37% do total das vagas, 76 ofertas a mais de emprego que os demais estados. Na sequência aparece Santa Catarina com 32% das vagas e o Rio Grande do Sul com 31% das vagas abertas para os profissionais da área contábil. Na Tabela 3 detalham-se as vagas oferecidas de acordo com os Estados e seus respectivos Municípios.

Tabela 3. Vagas ofertada aos contadores por Estados e Municípios da Região Sul do Brasil

Cargos Oferecidos	Paraná- PR		Santa Catarina - SC		Rio Grande do Sul-RS		Total
	Município	Vagas	Município	Vagas	Município	Vagas	
Auxiliar Contábil	São José dos Pinhais	5	Joinville	6	Caxias do Sul	12	121
	Londrina	8	Florianópolis	12	Porto Alegre	20	
	Toledo	5	Criciúma	5			
	Cascavel	5	Chapeco	5			
	Curitiba	15	Palhoça	3			
	Cambe	3	Balneário Camboriú	6			
	Maringá	8	São Jose	3			
Auxiliar Contábil / Fiscal	Curitiba	8	Florianópolis	6	Porto Alegre	18	38
			Itajaí	5			
			Joinville	1			
Assistente Contábil	Curitiba	25	Blumenau	2	Caxias do Sul	5	71
	Pinhais	1	Balneário Camboriú	2	Porto Alegre	8	
	Ponta Grossa	2	Florianópolis	4	Canoas	4	
	São José dos Pinhais	4	Joinville	8	Sapucaia do Sul	1	
			Brusque	1	Serafina Correa	1	
					Sapiranga	1	
					Gravataí	2	
Assistente Contábil e Fiscal					Porto Alegre	3	3
Assistente Contábil Junior			Joinville	1			1
Assistente Contábil Fiscal			Timbó	1			1
Analista Contábil	Barra Mansa	2	Joinville	12	Caxias do Sul	5	129
	Toledo	3	São José	1	Cachoeirinha	6	
	Curitiba	15	Itajaí	1	Sapucaia do Sul	3	
	Colombo	2	Videira	6	Caxias do Sul	5	
	Maringá	3	Blumenau	8	Caxias do Sul	8	
	Iratí	2	Indaial	2	Canoas	4	
	Ponta Grossa	2	Florianópolis	4	Novo Hamburgo	8	
	Araucária	2	Blumenau	3	Cachoeirinha	3	
	Arapongas	5	Gaspar	1	Alvorada	5	
Analista Contábil Fiscal	Curitiba	5	Florianópolis	1	Caxias do Sul	3	33
	Rio Claro do Sul	2	Blumenau	5	Porto Alegre	5	
			Joinville	10			
			Chapeco	2			
Analista Contábil Fiscal Externo			Balneário Camboriú	4			4
Analista Contábil Júnior			Blumenau	5			12
			Itajaí	3			
			Joinville	4			
Analista Contábil Pleno	Curitiba	4			Cachoeirinha	2	14
	São José dos Pinhais	8					
Analista Contábil Sênior	Curitiba	1			Porto Alegre	4	5
Técnico Contábil	Fazenda Rio Grande	1	Florianópolis	4	Porto Alegre	3	23
	Curitiba	5	São Jose	3			
	São José dos Pinhais	3					
	Ponta Grossa	4					
Consultor Contábil	Cascavel	2					6
	Curitiba	4					
Supervisor Contábil	Curitiba	4					4
Consultor Contábil e de Tributos Federais	Curitiba	4					4
Controller - Contabilidade Internacional	Curitiba	4					4
Gerente Contábil	Curitiba	4					4
Coordenador Contábil			Itajaí	2	Caxias do Sul	2	6
			Blumenau	2			
Auditor Contábil					Porto Alegre	2	2
Supervisor Contábil					Porto Alegre	2	2
Técnico em Contabilidade					São Leopoldo	2	2
Gestor Contábil			Blumenau	2			2
Auditor Contábil Tributário	Curitiba	3					3
Total		183		156		155	494

Fonte: dados da pesquisa (2016)

Observa-se que na Região Sul, as principais vagas referem-se às funções de: analista contábil 129 (26%), auxiliar contábil 121 (24%), assistente contábil 71 (14%), auxiliar contábil/fiscal 38 (8%), analista contábil/fiscal (7%) e técnico contábil 23 (4%). Estas funções são consideradas mais operacionais e algumas delas, podem ser ocupadas por profissionais ainda em períodos de formação acadêmica e conseqüentemente podem exigir menores conhecimentos e habilidades, bem como ofertar menores salários.

No Paraná, cerca de 70% das vagas foram ofertadas por Curitiba somadas à região metropolitana. Sendo as vagas de auxiliar contábil (49) e analista contábil (36), as mais requisitadas no Estado Paranaense. Em Santa Catarina, grande parte das vagas são ofertadas em Joinville (36), Florianópolis (29) e em Blumenau (25). Os cargos mais ofertados em SC referem-se às funções de auxiliar contábil (40) e analista contábil (38). Já no Rio Grande do Sul, 45% das vagas são ofertadas na capital Porto Alegre (70), seguidos de Caxias do Sul (40). Os cargos mais requisitados referem-se à analista contábil (55) e assistente contábil (22).

Tabela 4. Conhecimentos de informática

Conhecimento Gerais	Número de vagas	PR	SC	RS	Frequência total
Excel	131	62	45	42	27%
Pacote Office	245	78	82	69	50%
Não exigem conhecimentos	118	43	29	44	24%
Total	494	183	156	155	100%

Fonte: dados da pesquisa (2016)

Observa-se na Tabela 4 que os conhecimentos de informática a respeito do pacote Office, as vagas requerem dos candidatos a conhecimento mínimo de Excel 27%, do pacote Office completo 50% das ofertas e 24% das vagas não exigem ou não informaram no anúncio que o candidato deva possuir conhecimentos de informática como pré-requisito.

Para o profissional poder atuar no ramo contábil ele precisa estar registrado no Conselho Regional de Contabilidade os CRCs, os quais estão subordinados ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC), assim foi analisado esse perfil nas vagas.

Tabela 5. Vagas que requerem registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC)

Estado	Cargo	Cidades	Nº vagas
Paraná	Assistente Contábil	Curitiba	21
	Assistente Contábil	Ponta Grossa	3
	Assistente Contábil	São José dos Pinhais	6
	Consultor Contábil	Cascavel	2
	Analista Contábil	Araucária	2
	Analista Contábil	São José dos Pinhais	3
	Gerente Contábil	Curitiba	8
Santa Catarina	Analista Contábil Sênior	São Jose	4
	Analista Contábil Fiscal	Chapeco	5
	Analista Contábil	Joinville	8
Rio Grande do Sul	Coordenador Contábil	Caxias do Sul	2
	Auditor Contábil	Porto Alegre	5
Total			69

Fonte: dados da pesquisa (2016)

Percebe-se na Tabela 5 que de 494 vagas ofertadas apenas 69 exigem o CRC dos profissionais de contabilidade, correspondendo a 14% das vagas ofertadas na região sul.

Pode-se inferir que nesses locais já possuem profissionais habilitados com CRC e que os demais não precisariam necessariamente conter o registro profissional para se candidatar. Com base nos dados, observa-se que a capital de cada estado, bem como região metropolitana ou municípios vizinhos, oferecem um maior número de vagas. Destacando que o mercado de trabalho neste segmento tende a se desenvolver em cidades mais populosas, universitárias, e que possuem significativo número de empresas e indústrias. Na Tabela 4 tem-se a formação requerida na Região Sul do Brasil para preencher aos requisitos das vagas.

Tabela 6. Formação requerida pelo mercado de trabalho na Região Sul do Brasil aos profissionais contábeis

Vaga	Formação
Auxiliar Contábil	Técnico em contabilidade/ Ciências Contábeis
Assistente Contábil Junior	Ciências Contábeis
Auxiliar Contábil Fiscal	Ciências Contábeis
Assistente Contábil	Ciências Contábeis
Assistente Contábil e Fiscal	Ciências Contábeis
Analista Contábil	Ciências Contábeis/ Administração
Analista Contábil Fiscal	Ciências Contábeis
Analista Contábil Pleno	Ciências Contábeis
Analista Contábil Sênior	Ciências Contábeis
Auditor Contábil	Ciências Contábeis
Trainee Contábil / Fiscal	Ciências Contábeis
Supervisor Contábil	Ciências Contábeis
Gestor Contábil	Ciências Contábeis
Coordenador Contábil	Ciências Contábeis
Técnico Contábil	Técnico em contabilidade/ Ciências contábeis
Analista Contábil Júnior	Ciências Contábeis
Consultor Contábil	Ciências Contábeis
Controller - Contabilidade Internacional	Ciências Contábeis
Gerente Contábil	Ciências Contábeis
Auditor Contábil Tributário	Ciências Contábeis
Analista Contábil Fiscal Externo	Ciências Contábeis
Auditor Contábil Externo	Ciências Contábeis

Fonte: dados da pesquisa (2016)

Com base nos dados da Tabela 6, percebe-se que o principal requisito para se candidatar a numa dessas vagas é ter formação em ciências contábeis (praticamente 99% das vagas). Isso demonstra uma maior conscientização da classe contábil diante de seus direitos e prerrogativas dos respectivos conselhos. Tendo em vista que muitas vagas antigamente podiam ser preenchidas por profissionais de outras áreas, como por exemplo, apontava o estudo de Anzilago, Bernd e Voese (2014), realizado no mercado de trabalho do Paraná em 2014, que apontava que somente 43,54% das vagas exigiam formação em ciências contábeis para se candidatar as vagas, as demais solicitavam formação em áreas correlatas.

Para ingressar numa dessas vagas as principais competências e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho na Região Sul, são destacadas na Tabela 7.

Tabela 7. Competências e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho na Região Sul do Brasil

Categorias	Competência/ Habilidades
Habilidades / Competências pessoais	Ética, responsabilidade, comprometimento, formação, profissionalismo, dedicação, agilidade, motivação, liderança, criatividade, habilidade, capacidade de liderar.
Habilidades / Competências Técnicas	Legislação, tributação, finanças, contabilidade gerencial, custos, lançamentos, obrigações tributárias, Simples Nacional, lucro real,

	lucro presumido, conhecimento de softwares, Prosoft, Cordilheira, Domínio, Excel, Planilhas, Word.
Habilidade / Competências funcionais	Organização, análise, eficiência, experiência, administração, controle e domínio.
Habilidades / Competências negociais	Prática, interpretação, senso crítico, visão sistêmica, gerenciamento, planejamento e controle.
Habilidades / Competências Intelectuais	Raciocínio lógico, decisão e objetividade.
Habilidades / Competências Interpessoais ou de comunicação	Informação, comunicação, relação interpessoal.

Fonte: dados da pesquisa (2016)

Como pode-se observar na Tabela 7, nas vagas disponibilizadas e investigadas encontrou-se como competências requeridas destes profissionais na região Sul: a visão sistêmica, relacionamento interpessoal, comprometimento do profissional, liderança, pontualidade e agilidade. São habilidades requeridas ainda: relacionamento interpessoal, domínio das normas contábeis, conhecimento de contabilidade gerencial, softwares contábeis, legislação fiscal e contábil, apuração de impostos e vivência na área contábil.

As habilidades e competências encontradas, vão ao encontro dos estudos de Cardoso, Riccio e Albuquerque, (2009) e Pires, Ott e Damacena, (2010). Os quais revelaram que as habilidades pessoais são uma das mais requeridas pelos empregadores, como a liderança, proatividade, motivação, comunicação, comportamento ético, entre outros. Assim como conhecimentos na área, como contábil, fiscal, tributária, entre outros e as habilidades e competências técnicas como interpretar cenários, avaliar processos e resultados, solucionar problemas dentre outros. Os achados também estão em acordo com os estudos de Cardoso, Souza e Almeida (2006), que revela a busca por profissionais que atuem em contabilidade detenham de: capacidade de liderança (63,6%) e a flexibilidade para mudanças (58,4%), relacionamento interpessoal (32,5%), capacidade de inovação (23,4%) e poder de persuasão e convencimento (11,7%).

No que se refere às principais atribuições do profissional contábil, Coelho (2000) destaca a busca por candidatos que atendam às rotinas e práticas gerais de contabilidade, tais como: finanças e custos e à legislação fiscal e tributária. Em relação às características pessoais, esperam-se profissionais: éticos, com iniciativa e capacidade de organização. O principal conhecimento exigido refere-se aos conhecimentos de legislação fiscal e tributária, seguido por conhecimentos em contabilidade geral, finanças e custos.

Corroboram ainda com o estudo de Anzilago, Bernd e Voese (2014), que evidenciou que entre outras características, o mercado de trabalho exige dos profissionais em suas oportunidades: Facilidade de Comunicação 95%, Comprometimento 92% dos casos, Liderança 90%, Raciocínio lógico 87%, Habilidades com programas de contabilidade 90%, Domínio das Normas Contábeis, 89%, Bom relacionamento interpessoal 82%. No estudo das autoras, destacou-se ainda: pontualidade 98%, facilidade de administrar pressão 96%, habilidade para trabalhar em equipe 78%, facilidade em administrar conflitos 55%, comunicação clara e objetiva 78% e ser proativo 56%.

Desta forma, os dados da pesquisa estão em acordo com Franco (1999), Evangelista (2005), Leal, Soares e Sousa (2008) e Anzilago, Bernd e Voese (2014). Tendo em vista que o mercado de trabalho na Região Sul do Brasil, requer profissionais que detenham de conhecimentos que vão além dos conhecimentos técnicos em contabilidade. Espera-se que estes possuam conhecimentos e habilidades que possibilitem o desempenho e as inferências das atividades voltadas a gestão organizacional.

5 Considerações Finais

Este estudo objetivou verificar, dentro do contexto regional verificar quais as principais exigências, em termos de vagas e perfis, do mercado de trabalho no Sul do Brasil para os profissionais de Contabilidade.

O estudo realizou observações em anúncios de empregos em websites de recursos humanos especializados, as vagas destinadas aos profissionais da área contábil, utilizando-se por meio da análise de conteúdo identificação categórica das principais exigências solicitadas pelo mercado de trabalho aos profissionais contábeis na região Sul do Brasil, e o perfil esperado destes profissionais e quais as principais competências e habilidades são demandadas por estes no exercício das funções.

Os dados da investigação apontam que as principais vagas ofertadas pelo mercado de trabalho na região Sul referem-se às vagas de analista, auxiliar e assistente contábil. As demais vagas são oferecidas em menores frequências, principalmente às que envolvem funções gerenciais ou técnicas. Além disso, observou-se que as vagas são mais ofertadas ocorre nas capitais, de cada estado, regiões metropolitanas e municípios vizinhos à capital. Destacando que a existe uma maior procura por profissionais contábeis em cidades mais populosas, universitárias, e que possuem significativo número de empresas e indústrias. Constatou-se que mais de 99% das vagas requerem a formação em contabilidade.

Ainda conforme os resultados encontrados, das 494 vagas ofertadas apenas 69 exigem o CRC dos profissionais de contabilidade, correspondendo a 14% das vagas ofertadas na região sul. Já os conhecimentos de informática a respeito do pacote Office, as vagas requerem dos candidatos a conhecimento mínimo de Excel 27%, do pacote Office completo 50% das ofertas e 24% das vagas não exigem ou não informaram no anúncio que o candidato deva possuir conhecimentos de informática como pré-requisito.

Em relação às habilidades e competências requeridas pelos empregadores corroboram com a literatura. Espera-se dos candidatos responsabilidade, comprometimento, profissionalismo, dedicação, conhecimentos sobre o dia-a-dia contábil, eficiência, senso crítico, visão sistêmica, objetividade, relação interpessoal e capacidade de comunicação.

Desta forma, para se manterem no mercado de trabalho os profissionais devem manter estudo contínuo e a ampliação de conhecimentos, competências e habilidades. Tendo em vista que, atualmente são considerados pré-requisitos, aos profissionais interessados em se manterem no mercado de forma sustentável, diante do cenário de globalização e competitividade, terem uma atuação na empresa mais eclética. Diante das novas imposições do mercado de trabalho, cada vez mais espera-se por profissionais que se adaptem às mudanças requeridas e que consigam contribuir de forma efetiva na organização. Neste sentido, o profissional que consiga trazer maiores habilidades e competências aliadas à sua formação, pode apresentar um perfil diferenciado de interesse a este mercado cada vez mais exigente.

Embora este estudo tenha contribuído para as discussões sobre as expectativas do mercado de trabalho aos profissionais de contabilidade, as limitações, referem-se ao fato das informações terem sido obtidas por meio de pesquisas documentais e de conteúdo em websites especializados em recrutamento e seleção de recursos humanos, gratuitos ou de acesso concedido temporariamente. Outras informações poderiam ser observáveis em websites que disponibilizam dados apenas a usuários pagantes. Outro aspecto refere-se à limitação quando às vagas relacionadas aos profissionais de contabilidade apenas da região Sul do Brasil. Novos estudos podem envolver outros estados Brasileiros para se obter novos panoramas, tais como São Paulo, que indicam alto nível de desemprego, segundo IBGE e Diese, bem como incluir novas formas de busca na identificação de outras vagas, que não por meio de pesquisa em websites.

Referências Bibliográficas

- ALMEIDA, F. S.; FAVARIN, A. M. Sistemas de Informações Gerenciais – o ambiente empresarial e o perfil do profissional de contabilidade. In: **Congresso USP de Contabilidade e Controladoria**, 7, 2007, São Paulo, Anais... São Paulo: USP, 2007.
- ANZILAGO, M.; BERND, D. C.; VOESE, S. B. Análise das competências e habilidades dos profissionais de Contabilidade na região de Curitiba/PR. **Revista ADMpg**, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p.73-81, 2014.
- BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 1994. 226p.
- BRANDÃO, H. P. **Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: um estudo multinível**. (Tese de Doutorado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações).2009. Universidade de Brasília, Brasília-DF
- CARDOSO, R. L. **Competências do contador: um estudo empírico**. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.
- CARDOSO, R. L.; RICCIO, E. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. **R. Adm.**, São Paulo, v.44, n.4, p.365-379, out./nov./dez. 2009.
- COELHO, C. U. F. **O ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho: uma análise no município do Rio de Janeiro**. 2000. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.
- CORY, S.; HUTTENHOFF, T. Perspectives of non-public accountants about accounting education and certifications: An exploratory investigation. **Journal of Finance and Accountancy**, 2011. Disponível em <<http://www.aabri.com/manuscripts/>>. Acesso em 10 julho 2016.
- DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.
- EVANGELISTA, A. A. **O currículo dos cursos de Ciências Contábeis e o mercado de trabalho para o profissional contador**. 2005. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência Construindo o Conceito de Competência. **RAC**, Edição Especial, p. 183-196, 2001.
- FRANCO, H. **Contabilidade na era da globalização**. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIARDINO, A. **Empresas Buscam Contadores com Formação Global**. Valor Econômico.
- HERMENEGILDO, J. L. S. **O uso da abordagem por competência no desenvolvimento de jogos de empresas para a formação de empreendedores**. 2002. 305 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- IFAC, International Federation of Accountants. **Towards competent professional accountants**. New York: IFAC Education Committee, 2003.
- LEAL, E. A.; SOARES, M. A.; SOUZA, E. G. Perspectivas dos formandos do curso de ciências contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v.1, n.10, p.147-159, 2008.

- MACHADO, V. S. A.; CASA NOVA, S. P. análise comparativa entre os conhecimentos Desenvolvidos no curso de graduação em Contabilidade e o perfil do contador exigido pelo Mercado de trabalho: uma pesquisa de campo sobre Educação contábil. **REPEC**, Brasília, v. 2, n. 1, art. 1, p. 1-23, jan/abr. 2008.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MOHAMED, E. K. A.; LASHINE, S. F. Accounting knowledge and skills and challenges of a global business environmental. **Managerial Finance**, v. 29, n. 7, p. 3-16, 2003.
- MONDARDO, M. J.; CITTADIN, A.; RITTA, C. de O. **O perfil do egresso do curso de ciências contábeis da UNESC**: uma análise comparativa entre as exigências do mercado de trabalho, as expectativas dos acadêmicos e as características desejadas pelo curso. Disponível em: <<http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/4CCF/20110113194502pdf>>. Acesso em 15.maio.2016.
- OTT, E.; PIRES, C. B. Um estudo sobre o mercado de trabalho para contadores na região metropolitana de Porto Alegre-RS. In: **ENCONTRO DA ENANPAD**, 32, 2008, Rio de Janeiro. Anais ... Rio de Janeiro: Anpad, 2008.
- PELEIAS, I. R.; GUIMARÃES, P.C.; SILVA, D.; ORNELAS, M. M. G. Identificação do perfil profissiográfico do profissional da contabilidade requerido pelas empresas, em anúncios de emprego na região metropolitana de São Paulo. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 5, n. 12, p. 131-141, maio/ago. 2008.
- PIRES, C. B; OTT, E.; DAMACENA, E. “Guarda-Livros” ou “Parceiros de Negócios”? Uma Análise do Perfil Profissional Requerido pelo Mercado de Trabalho para Contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 20, n. 3, p. 157-187, jul./set. 2009.
- POCHMANN, M. O Impacto da Crise Econômica e financeira no mercado de trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v.76, n.4, out/dez 2010.
- SANTOS, D. F.; SOBRAL, F. S.; CORREA, M. D.; ANTONOVZ, T.; SANTOS, R. F. Perfil do profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba. **Revista Contemporânea de Contabilidade - UFSC**, Florianópolis, v. 8, n. 16, p. 137-152, jul./dez. 2011. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8069.2011v8n16p137>
- SILVA, M. R. **Contribuição à melhoria da atuação profissional do contador da cidade de São Paulo**: pesquisa face às exigências do mercado de trabalho. 2003. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2003.
- SOUZA, M. A.; VERGILINO, C. S. Um perfil do profissional contábil na atualidade: Estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 1, p. 183-223, 2012.