

O QUE O MERCADO DE TRABALHO AVALIA PARA CONTRATAR UM CONTADOR? UM ESTUDO EM SANTA MARIA/RS¹

WHAT DOES THE LABOR MARKET EVALUATE TO HIRE AN ACCOUNTANT? A STUDY IN SANTA MARIA/RS

Sabrina Tatsh Trindade² e Cristiano Sausen Soares³

RESUMO

O estudo tem por objetivo analisar as características e competências avaliadas pelos empregadores para contratação de um profissional de contabilidade em Santa Maria/RS, comparando com o perfil desejado para os egressos dos cursos de Ciências Contábeis nas Instituições de Ensino Superior (IES) da cidade estudada. Para tanto, foram coletados os anúncios de vaga de empregos na área contábil em jornais, sites e agências de emprego no período de novembro/2014 a abril/2015. Em seguida, foi aplicado um questionário aos responsáveis por contratações de pessoas nos escritórios de contabilidade situados na cidade, visando identificar o perfil desejado para os novos colaboradores e as necessidades do mercado. Por fim, foi levantado o perfil do egresso dos cursos de Ciências Contábeis, conforme os planos pedagógicos das IES, comparando com os perfis desejados pelo mercado de trabalho. Os resultados permitem verificar que as IES estão seguindo o plano estabelecido pelo Ministério da Educação, ofertando disciplinas de acordo com a divulgação de seus Planos Pedagógicos Curriculares (PPC). Observa-se que o mercado de trabalho aponta uma carência de profissionais qualificados, destacando a falta de experiência dos candidatos e a formação contábil adequada, sendo evidente a procura por profissionais com extrema responsabilidade. Os dados aqui evidenciados podem ser úteis às IES, pois destacam as necessidades e anseios do mercado de trabalho, possibilitando a oferta de disciplinas e o planejamento de alternativas que possam suprir possíveis lacunas na formação desse profissional.

Palavras-chave: formação do contador, mercado de trabalho, profissional contábil.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the characteristics and competencies evaluated by employers for hiring an accounting professional in Santa Maria / RS, comparing with the desired profile for the graduates of the Accounting Courses in the Institutions of Higher Education (HEI) of the studied city. In order to do so, ads for jobs in the accounting area were posted in newspapers, websites and employment agencies from November / 2014 to April / 2015. Next, a questionnaire was applied to those responsible for hiring people in the accounting offices located in the city, in order to identify the desired profile for the new employees and the needs of the market. Finally, the egress profile of the courses in Accounting was surveyed, according to the IHE pedagogical plans, comparing with the profiles desired by the labor market. The results show that the HEIs are following the plan established by the Ministry of Education, offering courses according to the dissemination of their Curricular Pedagogical Plans (PPC). It is observed that the labor market indicates a shortage of qualified professionals, highlighting the lack of experience of the candidates and adequate accounting training, being evident the demand for professionals with extreme responsibility. The data presented here can be useful to

¹ Trabalho Final de Graduação - TFG.

² Acadêmica do curso de Ciências Contábeis - Centro Universitário Franciscano. E-mail: sabrina_ttrindade@hotmail.com

³ Orientador. Docente do curso de Ciências Contábeis - Centro Universitário Franciscano. E-mail: cristianocontador@hotmail.com

HEIs, since they highlight the needs and desires of the labor market, making it possible to offer courses and the planning of alternatives that may fill potential gaps in the training of this professional.

Keywords: *accountant training, job market, professional accountant.*

INTRODUÇÃO

A profissão contábil está em evidência e tem se mostrado atraente àqueles que se candidatam a uma vaga nesse mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo, onde questões éticas, competências e qualificação profissional devem ser consideradas. Nesse contexto, o profissional de contabilidade exerce uma das mais promissoras carreiras para atuação no mercado de trabalho, conforme divulgado em reportagens que listam profissões em ascensão. Dentre elas, cita-se a publicação da Revista *Época Negócios* intitulada “As 11 profissões que estarão em alta no Brasil em 2016” que inclui o profissional de contabilidade nas primeiras colocações (BIGARELLI, 2015).

Para atender as demandas do mercado, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), órgão de registro da categoria no Brasil, até o ano de 2016, possuía 536.240 profissionais registrados em todo o país. Nesse período, o estado do Rio Grande do Sul apresentava 40.398 profissionais com registro, sendo 24.891 contadores e 15.507 Técnicos em Contabilidade, formados em diferentes instituições de ensino (CFC, 2016). A cidade de Santa Maria, localizada no centro do estado gaúcho, é considerada um polo formador de profissionais dessa área, contando com quatro (4) IES que oferecem a formação em Ciências Contábeis na modalidade presencial aos acadêmicos, além das demais instituições com cursos na modalidade de Ensino à Distância (EAD) e cursos técnicos.

As Instituições de Ensino Superior (IES) que oferecem o curso de Ciências Contábeis, preocupadas com a formação do profissional, deveriam estar atentas às necessidades e expectativas do mercado de trabalho no momento de ofertar disciplinas nos seus cursos, buscando desenvolver conhecimentos e competências que atendam às demandas do mercado. As alterações tecnológicas, as diferentes obrigações acessórias e a necessidade de informações gerenciais são exemplos de demandas que exigem do profissional de contabilidade o contínuo aperfeiçoamento.

A partir da identificação e atendimento das necessidades do mercado de trabalho, a profissão contábil se destaca como uma carreira requisitada e em processo de valorização em todo o mundo. Dessa forma, empresários e gestores estão em busca de profissionais contábeis que possuam características e competências específicas na seleção de candidatos, o que exige dos profissionais o constante aprendizado.

Considerando tais aspectos, apresenta-se a questão central do presente estudo: Como o mercado de trabalho avalia características e competências para contratar um profissional de contabilidade, em comparação com o perfil dos acadêmicos concluintes das IES formadoras desse profissional na cidade de Santa Maria/RS? Para responder à questão, o estudo conta com o objetivo geral de analisar

as características e competências avaliadas pelo mercado de trabalho para contratação do profissional de contabilidade em Santa Maria/RS, comparando com o perfil desejado para os egressos dos cursos das IES localizadas na cidade pesquisada.

O profissional de contabilidade necessita mais do que o diploma de bacharel em Ciências Contábeis e o registro profissional para conquistar uma boa colocação no mercado de trabalho (COTRIN; SANTOS; ZOTTE JR, 2012). É necessário desenvolver determinadas competências que são demandadas e valorizadas pelas organizações. Portanto, essa pesquisa busca contribuir com a identificação de tais necessidades a partir da análise de anúncios de empregos na cidade de Santa Maria/RS, apontando características exigidas nas contratações da área contábil, confrontando com as características e aptidões trabalhadas pelas IES da cidade.

Algumas pesquisas sobre o “mercado de trabalho” na área contábil podem ser encontradas na literatura. Contudo, a maioria delas aborda as características dos futuros profissionais de contabilidade ao ingressarem no mercado de trabalho. Com esses estudos, percebe-se que a noção de competência vem norteando a definição dos atuais perfis profissionais. O estudo de Silveira (2014), intitulado “Uma análise das competências requeridas pelo mercado de trabalho aos contadores da região da AMESC” (Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense), concluiu que existe alinhamento entre as competências descritas no perfil dos egressos constante do Projeto Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis da UNESC (Universidade do Extremo Sul Catarinense) e aquelas julgadas essenciais pelos empresários de contabilidade daquela região.

No estudo de Cotrin, Santos e Zotte Jr (2012) intitulado “A evolução da contabilidade e o mercado de trabalho para contabilistas”, chama a atenção dos estudantes e profissionais de contabilidade para a necessidade de atualização e busca de desenvolvimento contínuo, devendo o profissional de contabilidade estar qualificado para acompanhar as mudanças e adaptar-se às novas realidades do mercado. Por outro lado, a pesquisa de Leal, Soares e Sousa (2009) intitulada “Perspectivas dos formandos do curso de ciências contábeis e as exigências do mercado de trabalho”, indica que empregadores e egressos dos cursos de ciências contábeis apontam características comuns referente ao perfil do profissional contábil desejado pelos empregadores, enquanto o perfil indicado pelos egressos apresenta algumas divergências.

A pesquisa se justifica perante os acadêmicos e futuros profissionais da área contábil, pois a análise das necessidades dos empregadores pode direcionar os interesses de continuidade de estudos e proporcionar oportunidades de colocação profissional. Outrossim, esta pesquisa aponta alguns caminhos aos que buscam ingressar no mercado de trabalho e investir em aprendizado extracurricular, tendo em vista as exigências apontadas pelo mercado de trabalho. Já em relação aos Cursos de Ciências Contábeis e IES, os dados aqui destacados podem fornecer informações úteis para embasar ações pedagógicas, como oferta de disciplinas e outras ações complementares, em resposta ao que o mercado espera do profissional. Reconhecer as necessidades específicas, caracte-

rísticas, aptidões e atributos são necessários para que exista um alinhamento entre as demandas do mercado e a formação oferecida pelas IES, cujo resultado será um profissional melhor preparado para o exercício da profissão.

Assim, o estudo está estruturado em quatro seções, além desta introdução. Na seção seguinte apresentam-se os aspectos teóricos que embasaram o estudo, enquanto a terceira seção mostra os dados metodológicos da pesquisa. A quarta seção discute os resultados, enquanto a quinta seção apresenta as considerações finais do estudo, seguido das referências utilizadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

A partir da década de 1960, a Teoria do Capital Humano tornou a demanda por educação um campo de pesquisa dentro da economia do trabalho. Ehrenberg e Smith (2000, p. 319) conceituam capital humano como uma série de habilidades dos trabalhadores que podem ser “alugadas e incorporadas” pelas organizações. Portanto, é o investimento em educação que gera maiores qualificações e capacidades aos trabalhadores, aumento de sua produtividade e resulta em maiores rendimentos (BARTALOTTI; MENEZES-FILHO, 2007). Quanto maior for o capital humano de um trabalhador, maior será sua remuneração, considerando sua capacidade produtiva.

Para a maioria dos trabalhadores, adquirir qualificação intelectual tem seus custos, que incluem mensalidades, materiais e livros escolares, além do custo de oportunidade composto pelo que se deixa de ganhar no mercado de trabalho ao se investir em educação, associado a dificuldades de formação, recursos e o tempo investido (ROSEN, 1989). Nesse sentido, o investimento em capital humano está associado à comparação dos benefícios advindos da elevação desse capital e os custos para obtê-lo. A decisão de investir em educação é tomada pelos trabalhadores ao se comparar o fluxo de rendimentos esperados, excluídos os custos de aquisição, com o valor da renda esperada ao não se realizar tal investimento (BORJAS, 1996). Enquanto a expectativa de ganho futuro for maior que os gastos, há motivação para investir na formação profissional.

Seguindo a teoria, os retornos esperados a partir da aquisição da educação são de difícil estimativa e apontam a provável influência positiva dos retornos médios dos recém-formados sobre a decisão de investir em educação por novos estudantes (EHRENBERG; SMITH, 2000). Por se tratar de expectativas em relação aos ganhos futuros, é esperado que trabalhadores avessos ao risco prefiram não arcar com os custos ao investir em uma renda futura em períodos de incertezas. Assim, os indivíduos buscam maiores informações sobre o mercado de trabalho, ofertas de vagas e dispersão salarial, tentando reduzir tais incertezas para decidir sobre ingressar em um campo profissional ou não.

O PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE E SUA FORMAÇÃO

Com o desenvolvimento da escrita e a noção de propriedade, o homem necessitou de ferramentas para controlar seus bens. Na Idade Média, tais funções recaíram sobre os escribas, por seus conhecimentos matemáticos e domínio da escrita. A partir da evolução das civilizações, aumento das transações comerciais e valoração de bens patrimoniais, foi desenvolvido um sistema conhecido como “método das partidas dobradas”, com os termos “débito” e “crédito”, utilizados até hoje, atribuindo cientificidade a técnica conhecida como Contabilidade (LOPES DE SÁ, 2004).

Com a consolidação da contabilidade como ciência, o profissional que desempenhava essa função necessitou de maior formação para aprender suas técnicas. No Brasil, a Contabilidade instaurou-se com a vinda da Família Real Portuguesa, no Século XIX, incrementando a atividade colonial e exigindo melhor aparato fiscal, devido ao aumento dos gastos públicos e rendas do Estado (COTRIN; SANTOS; ZOTTE JR, 2012). Para os autores, a primeira escola especializada no ensino da Contabilidade no Brasil, foi criada em 1902, a Escola de Comércio Álvares Penteado. Nesta instituição passaram grandes nomes, como Francisco D’Auria e Frederico Hermann Junior, que abriram as portas para a pesquisa contábil no país.

Desde o princípio, devido ao perfil do profissional e as atividades extremamente burocráticas, a profissão contábil recebeu denominações negativas. Conforme Iudícibus e Marion (2007, p. 34), “no Brasil, até a década de 1960, este profissional era chamado de ‘guarda-livros’, título pejorativo e pouco indicador”. Após esse período, a contabilidade sofreu várias mudanças, fazendo com que o mercado de trabalho e o profissional viessem a ser reconhecidos. Pode-se admitir que por essa razão a expressão “guarda-livros” veio a cair em desuso. Ainda, o processo de convergência que busca harmonização às normas contábeis internacionais, conforme o modelo *International Accounting Standards Committee* (IASC), também ajuda com essa imagem atual da profissão (IUDÍCIBUS; MARION, 2007). Porém, ainda existem profissionais tradicionais atuando no mercado, pois não se atualizaram, sendo identificados com um perfil introspectivo, alheios às mudanças e que evitam contato com o público (PIRES; OTT; DAMACENA, 2009).

O mercado atualmente exige muito mais dos profissionais da área contábil, devendo estes possuir conhecimentos e competências específicas sobre gestão de negócios. Para Sandberg (1994), uma competência diferenciada para o trabalho é o nível mais elevado da competência humana, vista como forma de possibilitar o desenvolvimento de vantagens competitivas nas organizações. Aqueles profissionais que evoluíram com a contabilidade desenvolveram um perfil voltado à gestão. O contador gestor apresenta perfil de um profissional mais atualizado e interligado às tendências do mercado de trabalho (PIRES; OTT; DAMACENA, 2009).

Sendo assim, os profissionais precisam acompanhar as mudanças e a evolução das organizações, principalmente com o incremento da tecnologia presente na área contábil, além de buscar

formação continuada. Tais ações são necessárias visto que a conclusão da graduação não é suficiente para se atingir o sucesso profissional (COTRIN; SANTOS; ZOTTE JR, 2012). Em períodos de competitividade, é importante acompanhar a evolução do mercado de trabalho e adequar os currículos com as características das formações exigidas.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Ciências Contábeis, estabelecem definições através da resolução do Conselho Nacional de Educação - CNE/CES n. 146/2002 (BRASIL, 2002), em seu art. 4º, trazendo as competências e habilidades que as instituições devem desenvolver nos acadêmicos concluintes:

- I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
- II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante à sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;
- VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais (BRASIL, 2002).

As determinações da Resolução são amplas e flexíveis, o que significa que cabe a cada IES definir, por exemplo, as disciplinas que serão ofertadas e o número de horas-aula, além do tempo destinado a cada conteúdo, desde que as 8 diretrizes sejam observadas. As competências devem vir ao encontro do que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (Lei nº.9.394/96) determina no art. 43 para a educação superior: (I) estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; (II) formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para inserção em setores profissionais e participação no desenvolvimento da sociedade, colaborando com a sua formação contínua (BRASIL, 1996).

Com a profissionalização contábil em alta e o mercado de trabalho aquecido, novas IES passaram a ofertar o curso de Ciências Contábeis, porém, entregando profissionais que não condizem com as atuais exigências do mercado. Assim, foi adotado o Exame de Suficiência como forma de avaliar a capacidade profissional e selecionar a entrada de novos profissionais no mercado. O egresso do curso

que deseja ter registro no CRC deve passar no exame de suficiência, como um pré-requisito para o exercício da profissão de contador. De acordo com Lei 12.249/2010, os profissionais somente estarão habilitados ao exercício da profissão após a regular conclusão do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, reconhecido pelo Ministério da Educação, obter aprovação em Exame de Suficiência e registro no Conselho Regional de Contabilidade (BRASIL, 2010).

O MERCADO DE TRABALHO E AS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

O campo de atuação para bacharéis em Ciências Contábeis é amplo, sendo oferecidas muitas oportunidades em empresas com vagas onde o profissional pode ingressar como Contador Geral, Contador de Custos, Analista Financeiro, Auditor Interno, Planejador Tributário, Contador Gerencial, além de cargos administrativos. Ainda, pode atuar no setor público como Contador Público, Agente ou Auditor fiscal, dentre outros cargos públicos (MARION, 1999). Contudo, muitos acadêmicos escolhem a formação em contabilidade para atuar como profissionais liberais, donos do próprio negócio, atuando como empreendedor, sendo Auditor Independente, Consultor, Empresário Contábil, Perito Contábil, Investigador de Fraudes, dentre outras opções, podendo seguir o ramo acadêmico como Professor, Pesquisador, Escritor ou Palestrante (MARION, 1999).

Seja qual for o rumo profissional escolhido pelo egresso dos cursos de Ciências Contábeis, as ofertas de vagas (no mercado de trabalho) exigem mão de obra qualificada. Conforme divulgado pelo CRC/DF (2013) a Contabilidade é a quarta profissão mais demandada pelo mercado no mundo. Ainda, segundo entrevista divulgada pelo Jornal Diário Catarinense de 22/02/2013 (CARNEIRO, 2013), o Presidente do Conselho Federal de Contabilidade afirma que a profissão contábil “é a quarta que mais oferece oportunidade de trabalho. Muitos estudantes de graduação conseguem emprego ou estágio já no primeiro semestre do curso”. Nessa reportagem, Carneiro destaca ainda que o curso de contabilidade tem uma demanda muito grande por profissionais, cuja formação apresenta a melhor relação custo-benefício.

Nesse sentido, cabe ressaltar que o mercado de trabalho avalia os conhecimentos, habilidades e atitudes dos candidatos às vagas oferecidas. A expressão C.H.A. (Conhecimento, Habilidade e Atitude), está relacionada às competências voltadas ao desempenho frente às atribuições (CHIAVENATO, 2006). Com este entendimento, Gracioso (2009, p. 40) destaca que as competências técnicas e comportamentais se referem ao “saber”. Para Leme (2008, p.18) a letra “C” da expressão C.H.A. representa que “o conhecimento é o saber”, aprendido nas escolas, nas universidades e no trabalho. Já ao se referir a letra “H”, o autor diz que habilidade significa o “saber fazer”, para produzir resultados. “É tudo que utilizamos dos nossos conhecimentos no dia-a-dia” (LEME, 2008, p. 18). A letra “A”, de acordo com Leme (2008, p. 18) significa atitude, “é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, pois ela é o querer fazer”.

Competência e habilidades são temas tratados em gestão de pessoas e abordados em outras áreas do conhecimento, relacionando-os ao desenvolvimento das profissões. Na área contábil não é diferente e as competências e habilidades desejadas são inúmeras, mas podem ser resumidas em demonstrar uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis; desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial; exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica (LEAL; SOARES; SOUSA, 2009).

Portanto, competência nada mais é do que um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitam o desempenho de uma determinada função ou tarefa, na busca de resultados concretos, ferramenta essencial ao profissional contábil (LEME, 2008). Desse modo, o profissional contábil precisa de um vasto conhecimento de sua área de atuação, ter habilidade para aplicar e desenvolver o seu conhecimento e atitude para estar sempre a frente. Em síntese, o profissional deve estar capacitado e preparado para candidatar-se ao mercado de trabalho.

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E TREINAMENTO

As organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionários e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços, mas para isso, leva-se em consideração vários fatores. De acordo com Chiavenato (2006, p. 113) “recrutamento é um conjunto de atividades desenhadas para atrair candidatos qualificados para a organização”. As principais técnicas de recrutamento destacadas pelo autor são: anúncios em jornais e revistas, agências de recrutamento, contatos com escolas, universidades e agremiações, cartazes ou anúncios em locais visíveis, indicações de funcionários e consulta aos arquivos e banco de dados de candidatos.

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de “filtro” que permite que apenas alguns candidatos possam ingressar na organização, pois, para Chiavenato (2006, p. 131), “seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado”. É um processo composto de várias etapas sequenciais pelas quais passam os candidatos e, à medida que são bem-sucedidos, avançam para as etapas seguintes, sendo que aquele que não atinge os resultados esperados é rejeitado e sai do processo.

As pessoas constituem o principal patrimônio das organizações. Por essa razão, as empresas devem investir em treinamento, visando à obtenção de melhores retornos. Para Chiavenato (2006, p. 339), o treinamento pode “envolver uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento”, o que significa mudar aquilo que o novo empregado conhece, como ele trabalha, suas atitudes perante o trabalho e suas interações com colegas ou supervisores, moldando às necessidades da empresa e desenvolvendo o capital humano.

O capital humano deve ser bem aplicado e desenvolvido, investindo-se em treinamento como uma forma de buscar lucratividade, porque aumentar esse capital enriquece o patrimônio humano da organização. O capital humano, associado ao capital estrutural e o relacional, constitui o capital intelectual da organização, definido por Stewart (1998) como a soma de todo o conhecimento das pessoas que compõem essa organização e que oferecem a ela uma vantagem competitiva. Assim, entende-se que o capital intelectual oferece um conjunto de contribuições não materiais consideradas fundamentais na era da informação, pois o conhecimento e as experiências dos colaboradores formam esse ativo intangível para qualquer organização.

MATERIAL E MÉTODOS

De acordo com o problema, a pesquisa segue o paradigma qualitativo. Com relação aos objetivos, classifica-se como descritiva, pois identifica as características do mercado de trabalho na cidade pesquisada, relacionando com aquelas descritas nos PPCs das instituições de ensino, bem como os atributos esperados por quem contrata esses profissionais. Na concepção de Gil (1996, p. 46), “a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis”. Uma de suas características refere-se à utilização de técnicas padronizadas para coletas de dados.

Quanto aos procedimentos, o estudo utiliza-se da pesquisa documental, pois investigou anúncios de empregos divulgados em Santa Maria/RS, como também os PPCs e grades curriculares disponibilizadas pelas IES que oferecem o curso de ciências contábeis, no modo presencial. Segundo Beuren (2008, p. 88), “a pesquisa documental vale-se de materiais que ainda não receberam nenhuma análise aprofundada”. Portanto, na pesquisa documental, cabe considerar que as fontes são muito mais diversificadas e dispersas, tratando-se de documentos específicos, relacionados diretamente ao assunto pesquisado.

Assim, primeiramente, foram coletados os anúncios de oferta de trabalho na área contábil na cidade de Santa Maria/RS, identificando os requisitos exigidos para o preenchimento das vagas, em jornais e sites de agências de empregos, no período de novembro/2014 a abril/2015. Em seguida, foi aplicado um questionário aos proprietários de escritórios de contabilidade e empresas que possuem setor contábil interno, com a finalidade de identificar as expectativas e necessidade em relação aos conhecimentos, habilidades e atitudes avaliadas para contratação de novos profissionais contábeis. Para validação do questionário, foi realizado um teste com os professores do curso de ciências contábeis do Centro Universitário Franciscano, que atuam em escritórios de contabilidade, buscando a correção de possíveis falhas e interpretações distorcidas. Após, o questionário foi encaminhado às empresas conveniadas junto à Coordenação de Estágios do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Franciscano. Do total de 30 empresas conveniadas (população), obteve-se retorno de 16 (amostra de 53,33%).

Conforme Gil (1996), questionário pode ser definido como uma técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito aos respondentes, buscando suas opiniões acerca de dado tema. Assim, o questionário foi composto por questões fechadas em escala *Likert* que tinham por objetivo identificar o perfil dos respondentes, sua opinião sobre as afirmações relativas ao mercado de trabalho e as características avaliadas para contratação de novos colaboradores na área contábil. Para análise das respostas foi utilizada a estatística descritiva, identificando a maior frequência de ocorrências e médias.

Por fim, foram analisadas as grades curriculares dos cursos de Ciências Contábeis ofertados nas IES instituídos na cidade e os Planos Pedagógicos Curriculares de cada instituição, traçando o perfil desejado dos egressos em ciências contábeis de cada uma delas. Para análise, foram comparados os dados obtidos nas fases anteriores, sendo descritos seus resultados na sequência.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os anúncios divulgados no período analisado reuniram 33 ofertas de empregos em Santa Maria/RS, voltados ao ramo contábil, sendo 45,45% identificados nos classificados dos jornais locais (n 15); 33,33% identificados nos sites e redes sociais das IES (n 11), enquanto o restante, 21,21% foi coletado nas agências de empregos (n 07). Constatou-se que dentre as vagas anunciadas, há maior oferta para o departamento contábil, seguidas pelo departamento de pessoal e fiscal. Dentre as vagas ofertadas, percebe-se pouca procura por profissionais de auditoria (n 01). Os dados retratam a realidade do mercado na cidade pesquisada, caracteristicamente formada por micro e pequenas empresas. No quadro 1 são apresentados esses resultados.

Quadro 1 - Ofertas de vagas em Santa Maria/RS por área de atuação do contador de novembro/2014 a abril/2015.

Área de atuação	Nº de Vagas	%	Área de atuação	Nº de Vagas	%
Departamento Contábil	13	39,40	Departamento Financeiro	3	9,09
Departamento de Pessoal	9	27,27	Contabilidade Geral	2	6,06
Departamento Fiscal	5	15,15	Auditoria	1	3,03

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto à remuneração ofertada, observa-se que não são todos os anúncios que informam o valor de salário aos candidatos. Entretanto, dentre aqueles que apresentavam esse dado percebe-se que a remuneração média oferecida para o departamento de pessoal foi de R\$ 1.200,00; para o departamento financeiro, foi de R\$ 1.000,00; para o departamento contábil, os valores variavam entre R\$ 1.200,00 a R\$ 3.000,00; e para auditoria, a remuneração oferecida chega a R\$ 1.800,00.

Em relação aos requisitos mencionados nos anúncios, destacam-se a formação contábil e a experiência, sendo que 90,91% dos anúncios exigem experiência profissional. Dentre os demais requisitos

foram citados: conhecimento em informática; boa comunicação; proatividade; organização; liderança; disponibilidade para viagens; postura; trabalho em equipe; iniciativa; cordialidade; simpatia; pontualidade e vontade. Dois anúncios destacaram-se quanto a exigência de conhecimentos sobre sistemas de informação, sendo um deles referente a um sistema contábil específico utilizado em escritórios de contabilidade na região e que atende necessidades operacionais, fornecendo gerenciamento em folha de pagamento, contabilidade e escrita fiscal; enquanto outro anúncio solicitava conhecimento em SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), obrigação acessória que introduziu a escrituração digital.

A segunda etapa da pesquisa visa verificar o perfil dos contratantes e quais conhecimentos, habilidades e atitudes são consideradas importantes, conforme a percepção dos respondentes, mediante a aplicação do questionário enviado de forma eletrônica. Além dos requisitos mencionados nos anúncios, foram identificadas outras características extraídas dos PPCs de Ciências Contábeis, quanto ao perfil dos egressos dos cursos. As competências descritas nos PPCs estão de acordo com a resolução do CNE/CES e possibilitam a formação dos profissionais.

O conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes identificados na pesquisa foram apresentados no questionário, solicitando aos respondentes que atribuíssem um grau de importância para cada um dos elementos, conforme a sua percepção, com nota de 1 a 5, onde 1 representa nenhuma importância, e 5 significa extrema importância. O valor final identificado no quadro 2 apresenta a média do grau de importância atribuído pelos respondentes para cada atributo.

Quadro 2 - Grau de importância das características atribuído pelos contratantes de contadores em Santa Maria/RS.

Atributos e características	Grau de importância	Atributos e características	Grau de importância
Responsabilidade	4,94	Trabalhista	4,19
Dedicação	4,88	Informática	4,19
Postura	4,88	Formação contábil	4,19
Integralidade e Ética Profissional	4,88	Proatividade	4,13
Aplicação da Legislação	4,75	Tomada de Decisão	4,06
Auto Controle	4,75	Solução de Conflitos	4,06
Organização	4,75	Capacidade de Avaliação	3,88
Iniciativa	4,69	Contabilidade Gerencial	3,75
Bom Relacionamento Interpessoal	4,69	Custos	3,75
Fornecimento de Dados Claros	4,63	Visão Estratégica	3,69
Trabalho em Equipe	4,63	Noção do Domínio	3,63
Cordialidade	4,56	Criatividade	3,63
Bom Senso	4,56	Técnicas de Gestão	3,50
Pontualidade	4,50	Liderança	3,56
Boa Comunicação	4,50	Contabilidade Financeira	3,44
Dizer “Não” para riscos fiscais	4,44	Auditoria e Perícia	3,31
Flexibilidade para Mudanças	4,44	SPED	3,31
Conhecimento Fiscal	4,38	Experiência	3,31
Tributária	4,31	Contabilidade Pública	2,38
Simpatia	4,25	Língua Estrangeira	2,19

Fonte: dados da pesquisa.

Traçando um comparativo entre os anúncios e as respostas obtidas no questionário, observa-se que em relação à experiência, atributo altamente requerido nas vagas ofertadas, a média do grau de importância ficou abaixo da expectativa (3,31), tendo outros atributos com maior média de importância, destacando-se a responsabilidade (4,94), considerada muito importante. A formação contábil também foi outro requisito presente nos anúncios de emprego, figurando dentre os respondentes com elevada média de grau de importância (4,19), confirmando este atributo como um dos requisitos para contratação. Dentre outros elementos destacados nos anúncios, observa-se a elevada média do grau de importância para conhecimento em informática, boa comunicação, proatividade, organização, liderança, conhecimento do sistema contábil e SPED. Os atributos com baixa média no grau de importância foram língua estrangeira (2,19) e conhecimentos de Contabilidade Pública (2,38), não sendo relevantes para as vagas ofertadas no mercado de trabalho em Santa Maria/RS no momento das contratações.

Quanto ao perfil dos respondentes, identificou-se 68,75% dos contratantes do gênero masculino e 31,25% do feminino, destacando-se que há mais homens na função de seleção de novos colaboradores. Em relação à idade dos respondentes, a maioria identificou-se na faixa dos 31 a 40 anos (37,50%), enquanto as faixas etárias de 41 a 50 anos e acima dos 50 anos apresentaram igual representatividade (25%). Da mesma forma, as faixas de idade até 25 anos e entre 26 a 30 anos também apresentam o mesmo percentual (6,25%).

Em relação à formação dos respondentes, constata-se que a maioria são Bacharéis em Ciências Contábeis (93,75%), enquanto apenas 1 aponta formação em Administração. Os profissionais graduados se apresentam com 37,50%; pós-graduação em nível de mestrado e especialização, 18,75%. Apenas 6,25% dos respondentes identificou ser técnico em contabilidade, o que reflete o fato destes profissionais estarem buscando aperfeiçoamento por meio do curso superior. O perfil identificado nesse estudo vem ao encontro do perfil do profissional de contabilidade apresentado na publicação do Conselho Federal de Contabilidade relativa ao ano de 2012/2013 (CFC, 2013).

No tocante à renda dos respondentes, 50% identifica possuir renda mensal média entre 5 a 10 salários mínimos, enquanto 18,75% afirma receber menos de 5 salários mínimos. Já 31,25% dos respondentes apresentam renda média acima de 10 salários mínimos. De acordo com os respondentes, 62,50% possuem de 1 a 5 colaboradores, 25% possuem mais de 20 colaboradores e 12,50% possuem entre 6 a 10 colaboradores.

O levantamento também solicitou aos respondentes um parecer sobre a situação atual do mercado de trabalho contábil e o grau de importância atribuído às competências, habilidades e atitudes avaliadas no momento da contratação. Ao apresentar os resultados sobre tais aspectos, relacionando com os anúncios selecionados no estudo, verifica-se uma supremacia na solicitação de experiência e formação na área contábil superior. Contudo, de acordo com os respondentes, apenas 31,25% confirmaram o elevado grau de importância para o requisito experiência, enquanto 50% mostraram-se indiferentes. Quando questionados sobre a formação na área contábil, os respondentes confirmam o

solicitado nos anúncios, pois os dados comprovam que, para 81,25% dos respondentes, a necessidade de formação acadêmica na área contábil é um atributo importante para a contratação.

Ao questionar a competitividade no mercado de trabalho do profissional de contabilidade, 68% dos respondentes concordam totalmente ou pelo menos em partes, enquanto apenas 13% discordam totalmente. Portanto, a busca por profissionais mais capacitados e com experiência na área contábil, com amplo conjunto de conhecimento, habilidade e atitudes, faz com que a área apresente maior disputa pelas vagas oferecidas.

Nessa mesma linha, foi questionado se existem vagas ofertadas no mercado e pouca mão de obra qualificada, identificando a concordância para 88% dos respondentes, enquanto nenhum respondente discorda totalmente e apenas 6% discorda em partes. Estes dados demonstram que, na opinião dos respondentes, existem vagas disponíveis no mercado e pouca mão de obra qualificada.

A pesquisa verificou a afirmação de que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, exigindo maior preparação dos candidatos. De acordo com os respondentes, muitos recém-formados não apresentam condições mínimas para atuação no mercado de trabalho: dos 16 respondentes, 88% concordam totalmente ou em partes que muitos acadêmicos não estão capacitados para o mercado de trabalho. Para 14 respondentes, a formação é um requisito de suma importância para pretensão às vagas, mas destacam-se a falta de conhecimentos e vivências práticas como impeditivos à formação. Esse é um ponto que demonstra que as IES podem aperfeiçoar seu planos pedagógicos, inserindo oficinas e laboratórios aos acadêmicos para simular o dia a dia da profissão, com a orientação de professores.

Em consideração à possível falta de condições de atuação no mercado de trabalho, ao serem questionados sobre o exame de suficiência, a maioria dos respondentes concorda em partes que o exame colabora para melhorar a qualificação dos profissionais que começam a atuar logo após a conclusão do curso (37%); enquanto 13% dos respondentes concordam com a melhor preparação dos acadêmicos a partir do exame de suficiência. Sobre o tema, 31% dos respondentes discordam da afirmação e outros 19% não opinaram.

O mercado de trabalho está competitivo e a experiência na formação são fatores considerados de alta relevância. Neste contexto, admite-se que os contadores estão sendo melhor remunerados do que no passado, sendo que a maioria dos respondentes concorda com tal valorização (69%), enquanto outros 13% se mostraram indiferente e 18% não concordam que a profissão contábil teve melhorias na remuneração.

Acerca dessas informações, o contador se tornou um profissional totalmente integrado à empresa, necessitando sair do escritório para ser mais atuante junto aos gestores no processo decisório. Neste sentido, 63% concordam (totalmente ou em partes) que o empresário valoriza melhor o profissional contábil. Contudo, 6% mostram-se indiferentes e 31% discordam em partes. Para estes, ainda faltam importantes conquistas para que haja uma real valorização. Ainda, muito se fala da ascensão da profissão contábil como uma profissão de destaque no contexto empresarial, sendo questionado

aos respondentes sobre essa afirmação, onde identifica-se que 31% concorda que a profissão contábil está em fase de expansão e reconhecimento, enquanto 63% concorda em partes, o que demonstra que realmente a contabilidade passa por um momento bom à valorização do profissional e que se destaca por ser mais participativo.

Em relação ao comportamento e tendências do mercado em relação à profissão, ao serem questionados sobre como avaliam sua trajetória profissional, observa-se uma concordância de 94%, sendo que 50% deles confirmam que estão bem melhores do que no início de suas atividades, enquanto outros 44% concordam em partes. Apenas 6% discordam em partes, ou seja, um respondente não avalia positivamente sua carreira profissional. Em função dessas afirmações, ao serem questionados se precisariam completar a renda com outras atividades, as opiniões foram bem divididas. 50% dos respondentes dizem ter que completar renda com atividades correlacionadas. Para outros 13% dos respondentes, a questão mostra-se indiferente, enquanto 31% discorda, ou seja, não precisa de atividades extras para complementar renda, enquanto 6% discorda em partes.

A pesquisa abriu espaço para os respondentes exporem suas sugestões e comentários, colaborando com o estudo. No entanto, poucos respondentes expressaram suas opiniões, destacando-se o comentário de um respondente: “O mercado está exigindo um contador com experiência na tomada de decisão, que seja proativo e que encontre alternativas para a melhoria na gestão dos negócios”. Este respondente ainda menciona que “o mercado mudou e o profissional de contabilidade também precisa mudar”, confirmando os resultados apurados.

Verificada as opiniões dos contratantes de mão de obra em escritórios de contabilidade e sua percepção do mercado de trabalho, além das ofertas de vagas na área contábil, resta observar o perfil dos egressos dos cursos de ciências contábeis na cidade de Santa Maria/RS, de acordo com o Plano Pedagógico das IES, com o intuito de identificar se essas instituições estão preparando o profissional que o mercado necessita.

Os resultados revelam que o mercado de trabalho em Santa Maria/RS procura profissionais que tenham em seu perfil competências de elevado grau de importância, ou seja, extrema responsabilidade, dedicação, postura, integralidade e ética, aplicação adequada da legislação, autocontrole, organização, iniciativa, bom relacionamento interpessoal, fornecimentos de dados claros, que saiba trabalhar em equipe, cordialidade, bom senso, pontualidade e boa comunicação. Nesse sentido, todos os perfis de egressos das IES em Santa Maria/RS trazem em seus Planos Pedagógicos a compreensão de questões científicas, técnicas, sociais, políticas, econômicas e financeiras, além da cultura regional, em âmbito nacional e internacional, em diferentes modelos de organizações.

A maioria das características procuradas pelo mercado de trabalho para preenchimento das vagas em aberto na área contábil vão ao encontro do principal atributo que o profissional contábil deve apresentar, ou seja, postura ética profissional e comportamento condizente ao correto exercício profissional e da cidadania. Assim, as quatro IES que oferecem o curso de Ciências Contábeis na

cidade possuem a preocupação de formar seu egresso, seguindo tais características. Considerando o perfil idealizado pelas IES, pressupõe-se que ao longo do curso, os acadêmicos sejam preparados de forma contínua, visando o desenvolvimento de todas as competências e habilidades constantes em seus PPCs, bem como aquelas que o mercado de trabalho visa encontrar nos recém-formados. O quadro 3 elenca as diretrizes que as IES seguem para formação dos acadêmicos.

Quadro 3 - Perfil de Egressos dos Cursos de Ciências Contábeis nas IES de Santa Maria/RS.

Perfil do Egresso	UNIFRA	FAMES	FADISMA	UFSM
Compreender questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização;	X	X	X	X
Postura ética	X	X	X	X
Espírito empreendedor, liderança			X	X
O respeito à natureza e um comportamento condizente ao correto exercício da cidadania.		X		X
Apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais;	X	X		
Revelar capacidade crítico-analítica de avaliação;	X	X		
Atuar em equipes multidisciplinares;	X	X		X
Interagir nos diferentes contextos organizacionais e sociais;	X			
Compreender a necessidade do contínuo aperfeiçoamento pessoal;	X		X	
Resolver situações complexas, com flexibilidade e adaptabilidade diante dos desafios organizacionais;	X			

Fonte: perfil do egresso das IES.

O PPC do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA) menciona as competências e habilidades, seguindo exatamente o que determina o art 4º da resolução CNE/CES nº 146/02, enquanto a Faculdade Metodista (FAMES) além de seguir o mesmo artigo, destaca em seu PPC: Elaborar projeções de valores e cenários com alto grau de detalhamento que retratem o planejamento da organização; manter a organização, zelo e imparcialidade quanto à escrituração dos atos e fatos contábeis e sua respectiva documentação comprobatória; gerar informações contábeis (econômicas e financeiras) aos demais gestores com presteza e precisão; preservar a organização de riscos patrimoniais, com o cumprimento das obrigações sociais, fiscais e trabalhistas ou orientar seu cumprimento; assessorar os gestores, alertando quanto aos riscos e/ou benefícios no processo de tomada de decisão; possuir o dinamismo e a pró-atividade como habilidade básica do profissional.

As habilidades e competências que o aluno de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) irá desenvolver no decorrer do curso, conforme seu PPC, são: Visão sistêmica em negócios; conhecimento sobre as transformações sociais e econômicas atuais; capacidade para analisar o desempenho das organizações, detectar problemas e propor soluções para a tomada de decisões; conhecimento de mercado das empresas em que atua; capacidade de ter iniciativa, criatividade e reflexão crítica; preparação para utilização da tecnologia da informação; capacidade de fazer planejamentos; capacidade de liderança e de trabalhos em equipe; consciência da necessidade

da utilização constante de outros idiomas; conscientização ética; capacidade de inter-relacionamento; conhecimentos básicos nas diversas especializações das Ciências Contábeis: geral, financeira, tributária, gerencial, de custos, auditoria, pública, social e ambiental. Conforme a IES, diante dessa preparação contínua e da exigência do mercado, o curso se propõe a entregar à sociedade um egresso com capacidades de gerenciamento, visão humanística e sustentável, qualidade de investigação, visão e raciocínio sistêmicos.

O Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA) não apresenta o PPC em seu *site*, não sendo mencionadas as competências e habilidades que o acadêmico terá ao concluir o curso, porém destaca que o profissional deve ser dotado de uma ampla visão da sociedade e do mundo global, atuando como agente transformador.

De acordo com a pesquisa, o mercado de trabalho procura profissionais de contabilidade com responsabilidade, dedicação, postura e ética profissional e que faça uso correto e adequado da aplicação da legislação, que tenha autocontrole, que seja dotado de bom senso e boa comunicação, que consiga ter um bom relacionamento interpessoal e que consiga ser claro e objetivo nas demonstrações de resultados, que saiba trabalhar em equipe, que tenha iniciativa e seja pontual com suas obrigações, e que tenha amplo conhecimento sobre as áreas contábeis.

CONCLUSÃO

O cenário profissional está cada vez mais competitivo, exigindo que os futuros colaboradores estejam melhor preparados para atender de forma positiva as necessidades do mercado de trabalho. Nesse entendimento, a pesquisa teve por objetivo analisar as características avaliadas pelo mercado de trabalho para contratação do profissional de contabilidade em Santa Maria/RS, buscando mensurar a importância de tais características, conforme a percepção dos empresários responsáveis pela contratação de novos colaboradores, além do comparativo do perfil desejado para os egressos dos cursos de Ciências Contábeis entre as IES da cidade estudada.

As competências entrelaçam um conjunto de conhecimentos, habilidade e atitudes que o futuro profissional deve ter em seu perfil para estar em condições desejadas por aqueles que são os responsáveis pelas contratações. Diante disso, as IES devem promover oportunidades aos seus acadêmicos para desenvolver tais competências, em atendimento ao mercado de trabalho. Frente a essas considerações, foram identificados anúncios de vagas de emprego, mostrando que sua maior parte é divulgada em anúncios de jornais, sendo a maior procura por candidatos para o departamento contábil; e, que a média salarial oferecida foi de aproximadamente R\$ 1.500,00/mês.

Os requisitos mais solicitados nos anúncios de ofertas de emprego foram “experiência” e “formação contábil”. Em contrapartida, para os contratantes, dentre as características que o profissional deve apresentar para estar apto ao mercado de trabalho, destacam-se: “responsabilidade”, “dedicação”,

“postura e ética profissional”, “uso adequado da legislação”, “autocontrole”, “organização e iniciativa”, “bom relacionamento interpessoal”, “clareza e objetividade”, “trabalho em equipe”, “cordialidade e bom senso”, “pontualidade no exercício de suas funções” e “posicionamento diante de atos de riscos fiscais”. Chama atenção o fato de anúncios de emprego exigirem experiência, enquanto os respondentes não a consideram como característica determinante.

Diante dessas informações, as IES podem promover disciplinas, minicursos, práticas de estágio, oficinas e laboratórios aos acadêmicos com intuito de possibilitar maior proximidade à realidade do mercado de trabalho, ou seja, é importante que as IES desenvolvam projetos voltados à prática, como oficinas de lançamentos contábeis, manuseio de notas fiscais e apuração de impostos, declaração de Imposto de Renda, criação de um laboratório de práticas, dentre outras ações que possam aproximar o acadêmico da experiência solicitada pelos contratantes.

Verifica-se que as IES seguem seus Planos Pedagógicos, conforme as disciplinas identificadas nas grades curriculares, preparando o acadêmico para o mercado de trabalho, porém, diante dos pontos levantados, pode-se sugerir que essas IES necessitem rever seus conceitos e adotar novas medidas ao ensino da contabilidade, aproximando a formação do acadêmico do curso de Ciências Contábeis às demandas do mercado de trabalho, como ênfase em práticas que permitam o desenvolvimento de tais habilidades.

No decorrer do estudo diferentes limitações foram encontradas, como o baixo retorno dos questionários, destacando-se a pouca colaboração dos empresários com as respostas. Outro limitador pode ser mencionado: o não acesso às vagas divulgadas em páginas institucionais na *internet* e nas redes sociais das empresas, sendo observadas apenas as formas tradicionais de recrutamento. Para futuros estudos, recomenda-se que o tamanho da amostra seja estendido a um maior número de empresas, englobando meios de divulgação de vagas de emprego atuais e modernas, outras localidades e instituições de ensino, possibilitando uma comparação com os resultados aqui identificados. Por fim, este estudo não tem a pretensão de esgotar o tema, mas contribuir com outras pesquisas e resultados voltados a formação acadêmica e o mercado de trabalho dos profissionais de contabilidade.

REFERÊNCIAS

BARTALOTTI, O.; MENEZES-FILHO, N. A relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens. **Economia Aplicada**, v. 11, n. 4, p. 487-505, 2007.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2008.

BIGARELLI, B. As 11 profissões que estarão em alta no Brasil em 2016. **Revista Época Negócios**, v. 12, n. 11, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/Tq9Sxc>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

BORJAS, G. **Labor economics**. USA: McGraw-Hill, 1996.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Ministério da Educação, 1996.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CES 146/2002 - Homologado. Despacho do Ministro em 09/5/2002. **Diário Oficial da União**, nº 90, de 13/5/2002, Seção 1. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2002.

_____. **Lei nº. 12.249**, de 11 de junho de 2010. Altera os Decretos-Lei 9.295, de 27 de maio de 1946 e 1.040, de 21 de outubro de 1969. Disponível em: <<https://goo.gl/BcHuFL>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

CARNEIRO, J. D. Contabilidade, a quarta profissão mais demandada pelo mercado no mundo. **Diário Catarinense**, Santa Catarina, 22 fev. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/X86BQt>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 6. ed. 2006.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Perfil do profissional da contabilidade de 2012/13**. Brasília: CFC, 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/YnXUUX>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Quantos somos**. Brasília, CFC, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/cjCwje>>. Acesso em 15 jul 2017.

COTRIN, A. M.; SANTOS, A. L.; ZOTTE, L. J. A evolução da contabilidade e o mercado de trabalho para contabilista. **Revista Conteúdo**, v. 2, n. 1, p. 44, 2012.

CRC/DF - CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DF. **Contabilidade, a quarta profissão mais demandada pelo mercado no mundo**. Brasília: CRC/DF, 2013.

EHRENBERG, R.; SMITH, R. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. Tradução: Sidney Stancatti. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000. cap. 8 e 9. p. 274-369.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.

GRACIOSO, L. F. **Liderança empresarial: competências que inspiram, influenciam e conquistam resultados**. São Paulo: Atlas, 2009.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C. **Introdução à teoria da contabilidade para nível de graduação**. São Paulo: Atlas, 2007.

LEAL, E. A.; SOARES, M. A.; SOUSA, E. G. Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 5, n. 10, p. 147-160, 2009.

LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

LOPES DE SÁ, A. **Luca Pacioli um mestre do renascimento**. Brasília: Fundação Brasileira de Contabilidade, 2004.

MARION, J. C. **Introdução à teoria da contabilidade para o nível de graduação**. 2. ed. São Paulo, Atlas, 1999.

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.

ROSEN, S. Human capital. In: EATWELL; MILGATE; NEWMAN (Org.). **The new palgrave: social economics**. Londres: The Macmillan Press Limited, 1989. cap. 19, p. 136-55.

SANDBERG, J. **Human competence at work**. Gotebork: Bas, 1994.

SILVEIRA, E. C. **Uma análise das competências requerida pelo mercado de trabalho aos contadores da região da AMESC**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma, SC, 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/fb1w6M>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

STEWART, T. A. **Capital Intelectual: a vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1998.

