

## **Perfil do Profissional Contábil: O que o Mercado Espera da Universidade?**

**GABRIELA LOUISE DE VASCONCELOS RIBEIRO**

*Universidade Federal do Rio Grande do Norte*

**JOARLLA DE MEDEIROS MACEDO SILVA**

*Universidade Federal do Rio Grande do Norte*

**DIOGO HENRIQUE SILVA DE LIMA**

*Universidade Federal do Rio Grande do Norte*

### **Resumo**

Este estudo objetiva analisar a percepção do mercado sobre o que se espera do contador e a partir disso os pesquisadores analisam qual a proposta de desenvolvimento de competências e habilidades de duas Universidades situadas em Natal/RN. Para tanto, foram entrevistados oito gestores, sendo dois pertencentes a empresas que possuem contabilidade interna e seis atuantes em escritórios de contabilidade, selecionados através da técnica *Intensity Sampling*. Após isso foram analisados dois Projetos Político-Pedagógicos (PPPs), de duas universidades, uma pública e outra privada, a fim de realizar a triangulação dos dados. Depois das entrevistas transcritas, os dados foram codificados no *software* ATLAS.ti® para que, posteriormente, fosse realizada a análise de conteúdo. Dentre os principais resultados, percebe-se que as habilidades requeridas em maior grau pelo mercado foram as comportamentais, como relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e flexibilidade. Os PPP's se encontram alinhados, em sua maior parte, com as demandas do mercado, porém são verificadas carências no que diz respeito a falta de foco na experiência prática dos egressos e ao desenvolvimento das habilidades comportamentais.

**Palavras-chave:** Perfil do Profissional Contábil; Educação Contábil; Mercado de Trabalho.

### 1 Introdução

Após a chegada da era da informação, diversas atividades, antes direcionadas aos contadores, passam a ser realizadas por sistemas de informação integrados, ou seja, o profissional contábil deixa de ser apenas o responsável por apurar impostos (Machado & Casa Nova, 2008). Por esse motivo, observa-se que o ambiente contábil está sendo marcado por rápidas mudanças que obrigam o profissional contábil a adequar suas habilidades e competências ao que o mercado está exigindo.

O avanço da tecnologia, as transformações sociais e a globalização demandam do contador habilidades que ultrapassem o conhecimento técnico, como resolução de problemas, pensamento crítico, conhecimentos na área de Tecnologia da Informação e um bom relacionamento interpessoal (Sledgianowski, Gomaa & Tan, 2017). Diante deste cenário, as pesquisas das últimas décadas têm se dedicado a discutir o ensino contábil no intuito de propor a inclusão de metodologias ativas que possam alterar o paradigma tradicional de ensino, além de verificar se o ensino atual está alinhado ao novo perfil do contador solicitado pelo mercado.

Esta última discussão se propõe a debater se os planos de curso de contabilidade, das instituições universitárias, estão proporcionando aos discentes, habilidades importantes e conhecimento técnico que promova empregabilidade e que gere retorno aos negócios da sociedade (Ellington, 2017; Tan & Laswad, 2018), haja vista o papel primordial da universidade que é disseminar o conhecimento científico à comunidade.

Apesar da quantidade de pesquisas sobre qual seria o perfil adequado do profissional contábil, percebe-se não haver, ainda, uma conclusão quanto ao perfil mais apropriado. Esse fato pode ser verificado, principalmente, quando são analisadas as pesquisas realizadas no Brasil (Leal, Soares & Sousa, 2008; Machado & Casa Nova, 2008; Santos, Sobral, Correa, Antonovz & Santos, 2011; Marin, Lima & Casa Nova, 2014), onde a maioria dos resultados apontam para uma convergência entre as habilidades que os gestores exigem dos egressos e aquelas que os programas propõem trabalhar, enquanto fora do Brasil (Jackling & De Lange, 2009; Bui & Porter, 2010; Bayerlein & Timpson, 2017; Coady, Byrne & Casey, 2018; Tan & Laswad, 2018), vários resultados apontam para uma divergência entre o que os gestores exigem dos profissionais e o que os programas propõem desenvolver.

Considerando a importância deste debate, tendo em conta a realidade das transformações tecnológicas que perpassam o ambiente contábil e exige novas habilidades do profissional contábil (Sledgianowski *et al.*, 2017; Kokina, Mancha & Pachamano, 2017), o problema orientador deste estudo é: o que o mercado exige dos contadores e o que está sendo proposto pelas Universidades de Natal/RN?

Para atingir o objetivo principal da pesquisa, os seguintes objetivos específicos foram traçados: primeiramente será captada a percepção de gestores do mercado local sobre quais habilidades e competências são necessárias ao profissional contador, em seguida será realizada a análise dos planos de ensino de Universidades públicas e privadas e por fim os dados serão triangulados.

A pesquisa justifica-se pela necessidade da discussão sobre quais são as reais necessidades do mercado contábil em relação ao desenvolvimento de competências e habilidades que devem construir o perfil do contador. Nesse sentido, a relevância da investigação centra-se na premissa de Watty, Jackling & Wilson (2012) que defendem que várias competências essenciais precisam ser trabalhadas dentro do currículo contábil.

Este trabalho pretende contribuir primeiramente com as atuais discussões relativas às aptidões esperadas do contador, examinando a percepção dos gestores e verificando a proposta das instituições de ensino superior, conforme apelo de Marin *et al.* (2014). Espera-se ainda cooperar com as Instituições de Ensino Superior (IES) ao divulgar a necessidade da sociedade em relação ao perfil do contador, fazendo com que a Universidade esteja alinhada às exigências do mercado.

O restante da pesquisa está estruturada da seguinte forma: a segunda sessão expõe o embasamento teórico acerca das transformações trazidas pela globalização e tecnologia ao exercício da contabilidade, além de discutir as habilidades que o contador deve ter, propostas pelos normatizadores do ensino contábil e pesquisas que versam sobre o tema. A terceira seção demonstra o design metodológico deste estudo. Na quarta seção os resultados do trabalho serão apresentados e por fim os autores farão breves considerações a respeito dos achados da pesquisa.

## 2 Referencial Teórico

### 2.1 Competências do profissional contábil

Competência pode ser conceituada como uma aptidão intrínseca de um indivíduo que está relacionada a uma atuação superior durante o desempenho de alguma tarefa (McClelland, 1973). Partindo da conceituação de McClelland (1973), pode-se inferir que se a competência é uma característica intrínseca de um profissional, nada impede que a mesma possa ser aperfeiçoada/trabalhada, principalmente quando ocorrem alterações no ambiente que rodeia esse indivíduo (por exemplo, mudanças tecnológicas, alterações na regulamentação da atividade profissional, e outras).

Atualmente existe no Brasil o Conselho Nacional de Educação (CNE), órgão colegiado e integrante do Ministério da Educação, que na resolução nº 04/99 conceitua competência profissional. Para o órgão, competência profissional nada mais é do que a “capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho”. A partir do conceito abordado pela resolução, é possível observar pontos de convergência com o conceito de McClelland (1973), além disso pode-se verificar um forte viés que aponta a definição de competência profissional para a existência de um desempenho superior na operação de uma determinada tarefa.

Partindo da discussão acima, pergunta-se: Quais são as competências exigidas do contador pelo mercado? As Universidades atendem aos anseios dos gestores? Lawson *et al.* (2014) são enfáticos e até mesmo fortes quando apresentam que a maior parte dos currículos contábeis tendem a focar na preparação dos discentes como contadores iniciantes, e não nas tarefas de carreira a longo prazo. Por esse motivo se torna importante identificar quais competências o contador deve possuir enquanto profissional.

A resolução do CNE, nº 10/2004, enfatiza que o curso de graduação em Ciências Contábeis deve ensejar formação que revele pelo menos oito competências: utilizar adequadamente a linguagem e a terminologia contábil; demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar; apresentar informações que contribuam aos usuários da contabilidade; empregar corretamente a legislação contábil; desenvolver a liderança em equipes contábeis; realizar suas atividades com um alto domínio das funções contábeis; ter habilidades relacionadas a manipulação de sistemas de informação contábil e tecnologia da informação e por último demonstrar ética e proficiência em suas atribuições.

A partir da relação de competências exigidas pelo CNE, é possível observar uma valorização superior das competências de cunho operacional (competências técnicas) como, “utilizar adequadamente a linguagem contábil”, “empregar corretamente a legislação aplicada a contabilidade” e “elaborar pareceres que contribuam para o desempenho eficiente de seus usuários”, dando menor ênfase a competências comportamentais, como “desenvolvimento de liderança” (citada em apenas um tópico das competências necessárias ao profissional contábil).

As resoluções do CNE são legislações vinculantes no Brasil e devem ser seguidas pelas IES, porém, em 2010, o *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), órgão normativo independente, publicou oito pronunciamentos, chamados de *International Standard Education* (IES), elencando competências que deveriam ser desenvolvidas durante a educação contábil e adotadas internacionalmente e que não continham apenas a predominância de habilidades técnicas, divergindo dessa forma da resolução do CNE.

Os padrões do IAESB, além de enfatizar a necessidade do desenvolvimento de habilidades técnicas, também dedica um pronunciamento exclusivo às competências comportamentais (não técnicas), de acordo com a IES 3 (IAESB, 2014a) que preconiza a evolução de habilidade intelectuais (solução de problemas e tomada de decisão), interpessoal e comunicação (julgamento, comunicação com outras ciências), pessoal e capacidade de organização (funcionamento de uma organização) (IAESB, 2014a). Partindo dessa discussão se torna necessário verificar o que os estudos sobre o tema falam a respeito para que se possa formar uma opinião atual sobre os questionamentos feitos anteriormente.

Santos *et al.* (2011) realizaram um estudo comparativo sobre as exigências do mercado de trabalho e a formação disponibilizada pelas instituições de ensino superior de Curitiba. Em seus resultados, os autores evidenciaram que a maioria das vagas ofertadas exigem experiência em conhecimentos técnicos. Os conhecimentos mais solicitados são aqueles relacionados à contabilidade e a legislação societária e tributária, além de conhecimentos em administração, economia e finanças (para cargos de chefia). Em 2013, os resultados da pesquisa de Tamer, Viana, Soares e Lima (2013) convergem com Santos *et al.* (2011), quando evidenciam que o mercado de trabalho do Norte do Brasil demandam conhecimentos voltados à parte técnica, no perfil do profissional contábil, e dão menor ênfase aos conhecimentos ligados à tomada de decisão.

Seguindo a mesma linha de raciocínio de Tamer *et al.* (2013), Marin *et al.* (2014) verificaram o perfil profissional dos alunos de ciências contábeis da USP e o compara com a necessidade do mercado. Os resultados do estudo apontaram desta vez, não somente a necessidade de competências técnicas (como a necessidade de um conhecimento prático em contabilidade e conhecimento em idiomas estrangeiros), mas também foram trazidas à tona competências comportamentais como: postura proativa e liderança, neste quesito, divergindo de Santos *et al.* (2011) e Tamer *et al.* (2013).

Com foco nas competências comportamentais, Coady *et al.* (2018), realizaram uma pesquisa focada em verificar quais competências emocionais são mais solicitadas pelos empregadores e se estas são mais requeridas que as competências técnicas. Os resultados do estudo destacaram a importância de habilidades pessoais como: trabalho em equipe, colaboração e construção de vínculos. Com base nas evidências da pesquisa, os autores orientaram que os programas de educação contábil considerem dar uma maior ênfase as habilidades de inteligência emocional.

Tan e Laswad (2018) confirmam os resultados de Coady *et al.* (2018). Os pesquisadores examinaram as habilidades exigidas dos contadores, por empregadores, através da análise de anúncios de empregos na Austrália e na Nova Zelândia. Das 31 habilidades

identificadas, as mais procuradas incluem a capacidade de colaborar com colegas, apresentar, discutir e defender pontos de vista e ter uma atitude positiva. Com suporte nos resultados da pesquisa, os autores recomendam a incorporação dessas habilidades no currículo de educação contábil.

### 2.2 Globalização e tecnologia

O profissional contábil precisa ser resiliente para se adaptar às mudanças no seu ambiente. Como ciência que estuda o patrimônio de entidades, a contabilidade sofre os impactos do processo de globalização e os avanços tecnológicos que a sociedade vem desenvolvendo no decorrer dos anos. Com isso, há também um aumento nas expectativas sobre o profissional contábil e, para suprir tais demandas, as universidades devem ser fortes aliadas para contribuir com seus graduandos na formação de habilidades técnicas e emocionais, a fim de promover aos mesmos as competências demandadas pelo mercado de trabalho (Tan & Laswad, 2018).

Em meio a essas transformações, a contabilidade deu um grande passo em busca de uma confluência global: a internacionalização das normas contábeis. Com a finalidade de harmonizar os padrões contábeis entre países, a adoção dos International Financial Reporting Standards (IFRS) gerou impactos em diversos agentes integrantes, partindo desde a estrutura de tecnologia da informação, processos, relatórios, até as políticas organizacionais (Beuren & Almeida, 2015).

Para alcançar essa perspectiva, as universidades que estão formando futuros contadores possuem importante e fundamental papel. O Ministério da Educação do Japão já apresenta preocupação com a globalização das universidades japonesas e passou a investir nas "Top Global Universities" (TGUs). Hiramatsu (2018) cita que as TGUs são divididas em dois grupos: As de tipos A estão focadas na produção de pesquisas a nível mundial e o tipo B pretende proporcionar educação à nível mundial. Ainda conforme Hiramatsu (2018, p. 392) "os TGUs tentam recrutar faculdades nativas de língua inglesa ou japoneses que obtiveram Ph.D. graus de países de língua inglesa".

No contexto de educação contábil, o International Accounting Education Standards Board (IAESB), órgão pertencente à International Federation of Accountants (IFAC), busca promover as International Education Standards (IESs), que são padrões de educação criados com objetivo de promover uma educação contábil eficiente a nível mundial. O IAESB, através das IESs, que estão em fase de disseminação, deseja atenuar diferenças internacionais quanto à qualificação de contadores, promovendo benchmarks internacionais, colaborando com a mobilidades dos contadores mundialmente (IFAC, 2010).

Caminhando junto à esse ambiente de globalização, as mudanças tecnológicas também geram ambientes mais complexos, tornando os processos contábeis muito diferentes do passado, sendo este afetado desde o big data, até fintechs, internet das coisas, blockchain e bitcoins. As expectativas desses impactos são tantas que a Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) divulgou em 2016 que espera-se que o blockchain gere uma economia de custos de US \$ 16 bilhões em cinco anos, devido a simplificação dos processos de auditoria e contabilidade.

Em seu estudo realizado em instituições de ensino superior do estado da Paraíba, Moreira, Vieira e Silva (2015) visualizaram em seus resultados que a formação contábil teórica vem sendo desenvolvida de maneira dissociada da prática, na percepção de discentes/estagiários. Assim, nota-se a responsabilidade de a universidade assumir uma postura na qual atenda as demandas sociais e do mercado local, a fim de satisfazer egressos e contratantes.



### 3 Aspectos Metodológicos

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa quanto à abordagem do problema, como descritiva e exploratória quanto ao objetivo e, classificada como pesquisa documental e estudo de caso quanto aos procedimentos. A pesquisa documental caracteriza-se por examinar de forma intensa e ampla documentos que ainda não sofreram um trabalho de análise ou que podem ser reexaminados, com o objetivo de buscar interpretações ou informações adicionais (Kripka, Scheller & Bonotto, 2015). Neste artigo foram analisados os Projetos Político-Pedagógico (PPP) de duas Universidades localizadas em Natal/RN.

Já de acordo com Yin (2010), o método do estudo caso se destaca pela profundidade em investigar um fenômeno que seja um recorte do mundo real, principalmente quando o acontecimento e a teoria não possuem limites evidentemente definidos. Por esse motivo o método propicia uma análise detalhada sobre qual o perfil esperado do contador pelo mercado.

Esta pesquisa foi desenvolvida através de estudos de caso múltiplos, ou seja, foram realizados vários recortes da realidade estudada a fim de explorar e descrever as possíveis respostas para o problema desta pesquisa. As provas derivadas de casos múltiplos são consideradas, geralmente mais convincentes, diminuindo as desconfianças, trazendo, conseqüentemente, mais robustez ao trabalho e sendo recomendada em detrimento do estudo de caso único, quando factível (Yin, 2010).

Os casos que serviram de unidade de análise desta pesquisa foram selecionados, conforme descrito por Fletcher e Plakoyiannaki (2008), através da técnica *Intensity Sampling*, que consiste em selecionar os casos que manifestam intensamente o fenômeno estudado, fazendo com que as lições que sejam retiradas desses casos forneçam muitas informações sobre a percepção do entrevistado, ou seja, represente melhor o universo de interesse da pesquisa (Carneiro, 2018). Embasados neste argumento, os pesquisadores entrevistaram oito gestores da área contábil de empresas que possuem contabilidade interna e de escritórios de contabilidade, na cidade de Natal/RN.

Ao iniciar o estágio de coleta de dados, foi executada uma entrevista piloto com uma gestora de RH de um escritório de contabilidade, com a finalidade de aperfeiçoar o roteiro de perguntas da entrevista, onde o critério de escolha para aplicação da entrevista piloto também foi a intensidade de manifestação do fenômeno, haja vista o escritório escolhido ser reconhecido no município de Natal/RN pelo seu porte em captação de profissionais contábeis.

A partir da aplicação da entrevista piloto, foi possível identificar pontos de melhoria no roteiro, como: alteração na ordem das perguntas; alteração na redação das perguntas, alterando/eliminando trechos que causaram confusão; bem como foi possível verificar as reações da entrevistada ao responder cada questionamento, possibilitando aos pesquisadores perceber pontos de nervosismo ou constrangimento.

Após a execução do estudo piloto, o roteiro final de entrevista foi consolidado, construído com base em estudos anteriores que serviram de base teórica para a presente pesquisa, onde teve como objetivo verificar o perfil do profissional contábil demandado pelo mercado, frente às alterações trazidas pela globalização e a tecnologia, conforme posto no Tabela 1.

Tabela 1 - Roteiro de perguntas para as entrevistas realizadas entre agosto e novembro de 2019.

Categoria	Questão	Constructo	Autores
(i) Competências requeridas pelo mercado	Quais são as habilidades técnicas que você considera fundamentais para contratação de um profissional contábil?	Competências técnicas: Legislação e papel consultivo	Leal <i>et al.</i> (2008); Coady <i>et al.</i> (2018)

	Quais são as habilidades comportamentais que você considera fundamentais para contratação de um profissional contábil?	Competências comportamentais	Coady <i>et al.</i> (2018)
(ii)	Tecnologia e o contador Você acredita que as habilidades/competências desenvolvidas nos egressos atendem as transformações trazidas pela tecnologia ao ambiente contábil?	Impactos tecnologia	Zwirtes & Alves (2014)
(iii)	Mercado de trabalho e Universidade Na sua percepção, as competências e habilidades desenvolvidas nos egressos, pela sua instituição de ensino superior, atendem as necessidades do mercado?	Teoria <i>versus</i> Prática	Marin <i>et al.</i> (2014); Machado & Casa Nova (2008)

Fonte: elaborado pelos autores.

As entrevistas foram coletadas no período de agosto a novembro de 2019, de forma presencial e de forma online através do envio das perguntas por e-mail e outras plataformas digitais de comunicação. Vale ressaltar que além das perguntas listadas no roteiro, outros questionamentos foram feitos a cada participante da pesquisa, com o objetivo de complementar respostas dadas ou esclarecer pontos que não ficaram claros aos pesquisadores.

As entrevistas presenciais foram gravadas através de equipamento de gravação de áudio e respeitando os aspectos éticos, exigidos pela pesquisa, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), documento de caráter explicativo que tem como objetivo esclarecer o indivíduo sobre os riscos, benefícios e procedimentos relativos à pesquisa. Posteriormente o áudio dos participantes foi transcrito e repassado aos mesmos para conferência e consequente confirmação sobre o que foi respondido (Pessoni, 2016).

Ressalta-se, porém, a exceção de um respondente que não permitiu a gravação, porém concedeu a entrevista e assim como os demais participantes recebeu suas respostas transcritas em documento digital, para que pudesse realizar a confirmação da sua fala. Resguardando a imagem das empresas e respectivos gestores, participantes do estudo, foram destinados códigos fictícios para designar cada participante entrevistado, conforme demonstrado no Tabela 2.

Tabela 1 - Participantes das entrevistas realizadas entre agosto e novembro de 2019.

Entrevistado	Tipo Empresa	Formação do Gestor	Meio de aplicação	Duração da Entrevista
R1	Escritório de Contabilidade 01	Psicologia	Presencial	28min 09seg
R2	Escritório de Contabilidade 01	Ciências Contábeis		
R3	Escritório de Contabilidade 02	Administração	Presencial	31min 12seg

R4	Escritório de Contabilidade 02	Ciências Contábeis		
R5	Empresa de Energia Elétrica	Ciências Contábeis	Online	-
R6	Escritório de Contabilidade 03	Ciências Contábeis	Presencial	16min 40seg
R7	Empresa de Transportes	Ciências Contábeis	Presencial	Gravação não permitida
R8	Escritório de Contabilidade 04	Psicologia	Presencial	20min 29seg

Fonte: elaborado pelos autores.

Após a transcrição dos áudios para arquivo digital e consolidação do texto das respostas enviadas online, foi escolhida a técnica de análise de conteúdo a fim de analisar, de forma intensa, a fala dos respondentes. A decisão tomada pelas pesquisadoras encontra-se embasada em Bardin (2016) que defende a análise de conteúdo como um conjunto de estratégias de análise das comunicações, que proporciona a produtividade na exploração e aumenta a possibilidades de achados.

A análise de conteúdo foi elaborada a partir da criação de códigos, categorias e conexões presentes nas transcrições das respostas abertas, obtidas por meio das entrevistas. As pesquisadoras realizaram a primeira leitura do texto a fim de tomar um primeiro entendimento da fala dos respondentes. Numa segunda leitura, foi feita a codificação aberta e por fim, numa terceira leitura foi efetuada a categorização das unidades de sentido. A codificação aberta é feita com a finalidade de segmentar os dados, para que em seguida seja feita a categorização, agrupando as expressões, encontradas na codificação, em um conceito capaz de englobar todas elas (Flick, 2009; Gomes, 2003).

O software ATLAS.ti 7® foi utilizado no processo de codificação aberta e categorização. A codificação aberta possibilitou segmentar o texto transcrito nos códigos relativos às competências técnicas (legislação e papel consultivo), competências comportamentais, competências tecnológicas e teoria versus a prática. Em seguida, na categorização, os códigos foram abrangidos em três categorias: competências requeridas pelo mercado, tecnologia e o contador, e mercado de trabalho e a Universidade.

Com o objetivo de cumprir os critérios de avaliação da qualidade (confiabilidade, aspectos éticos e rigor metodológico), em estudos de caso, propostos por Yin (2015), os pesquisadores executaram diversas ações. Em relação a confiabilidade, foi feita a preservação do banco de dados referente às respostas dos entrevistados analisadas através do software ATLAS.ti 7®. Além disso, foi utilizado um protocolo do estudo de caso, haja vista a possibilidade de replicação da metodologia em novas pesquisas.

Quanto aos aspectos éticos, todos os respondentes que tiveram sua fala gravada assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e receberam suas falas transcritas para que pudessem realizar a confirmação ou esclarecimentos sobre o que foi dito.



Por fim, em relação ao rigor metodológico, os questionamentos e conceitos teóricos utilizados para desenvolver a pesquisa, além de formulados pelos autores, foram ajustadas de trabalhos anteriores que realizaram a mesma pesquisa, porém sobre outros enfoques como percepção dos estudantes e análise de anúncios de emprego (Leal et al., 2008; Coady et al., 2018; Marin et al., 2014); Machado & Casa Nova, 2008). O segundo fator que contribuiu com o atendimento do rigor metodológico dessa pesquisa foi a triangulação dos dados, haja vista que foi possível cruzar os dados obtidos através das entrevistas com a análise documental realizada no Projeto Político Pedagógico das Universidades escolhidas.

## 4 Análise de Dados

### 4.1 Competências requeridas pelo mercado

O primeiro momento da entrevista foi direcionado para avaliar quais competências técnicas estão sendo exigidas pelo mercado de trabalho da cidade de Natal/RN no momento de contratar o egresso de Ciências Contábeis. Diante da primeira pergunta, os participantes citaram o hábito de aplicação de prova técnica para avaliar, de maneira mais superficial, os conhecimentos teóricos do candidato.

O respondente R1 citou: “A nossa primeira etapa consiste nessa prova, que é uma prova mais técnica”, assim como o R6 que afirmou “a gente faz um processo seletivo hoje bem cansativo, com prova no primeiro momento”, etapa existente também para a empresa representada por R8: “Para entrar a gente aplica uma prova de conhecimentos gerais, conhecimento técnico tá?”.

Diante das falas dos respondentes, foi possível identificar que as empresas apresentaram razoável preocupação e atenção com habilidades técnicas, assim como aquelas voltadas ao conhecimento acerca da legislação fiscal brasileira, corroborando com os achados de Santos *et. al* (2011), pois, conforme o participante R4: “temos profissionais da contabilidade muito voltados para resolver problemas fiscais”. Uma questão observada foi a necessidade de constante atualização, haja vista as mudanças constantes na legislação, ideia defendida por R8: “as coisas vão se atualizando e aí o que ele sabe hoje, amanhã já pode estar ultrapassado”. A importância dada ao conhecimento sobre a legislação está evidenciada na Figura 1:

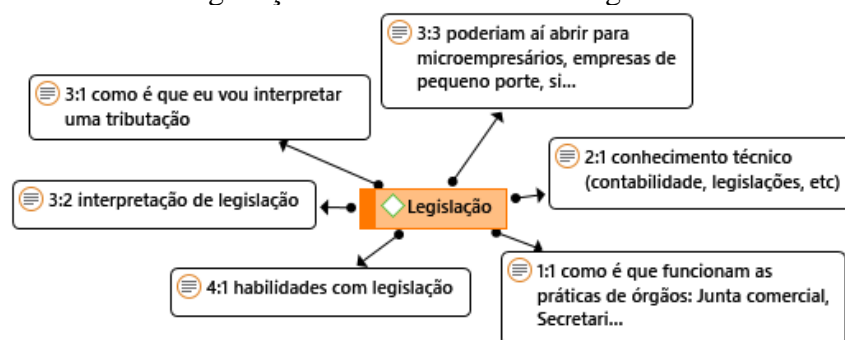


Figura 1- Demanda por conhecimento em legislação

Os resultados acima também foram encontrados por Tamer *et al.* (2013), onde o conhecimento voltado à Contabilidade Tributária foi o terceiro mais solicitado pelos empregadores, assim como Leal *et al.* (2008) que identificaram que a competência em planejamento da área fiscal e tributária era a segunda competência mais requerida na categoria de conhecimento específico. Essa necessidade dos empregadores pode ser explicada pelo fato

do Brasil se destacar na complexidade da legislação tributária, fato esse que contribui para que o contador seja demandado na área fiscal.

O segundo ponto, citado com ênfase pelos entrevistados, foi a necessidade de um perfil mais consultivo por parte do profissional contábil. Os respondentes apontaram para uma mudança no cenário contábil, onde o papel do contador vem tomando notoriedade no processo decisório das empresas, como proposto pelo IAESB, quando defendem a necessidade de habilidades intelectuais de solução de problemas e tomada de decisão. Conforme dito por R6 "A contabilidade está cada vez mais automática (...) Então a gente tem que focar no diferencial, que é o trabalho consultivo", opinião ratificada pelos demais entrevistados, conforme Figura 2:

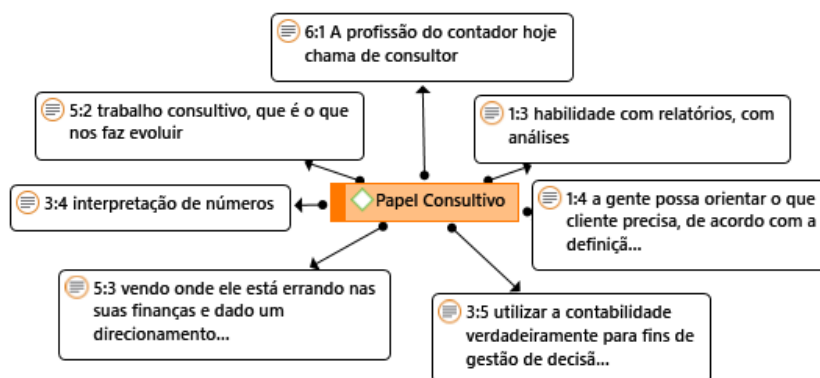


Figura 2 - Demanda pelo profissional consultor

A necessidade de um contador que se destaque na consultoria é ratificada por Reis, Sediama, Moreira e Moreira (2015) que analisando a frequência das palavras evocadas pelos participantes de sua pesquisa, encontrou uma frequência elevada de evocações para senso crítico, raciocínio lógico, decisão e interpretação, características compatíveis com um perfil consultor.

Apesar das atenções dadas às habilidades técnicas, as ênfases foram dadas, em sua maior parte, às habilidades comportamentais, o que contradiz os estudos de Leal *et al.* (2008), Santos *et al.* (2011), Tamer *et al.* (2013). Em sua fala, o R3 relatou: "A gente vai falar de habilidade técnica, mas não é o mais importante. O mais importante é o perfil pessoal, isto é a coisa mais importante, porque se a pessoa tiver um perfil pessoal muito bom, ela corre atrás da parte técnica" e mais na frente continuou: "a questão das características pessoais definitivamente ela sobrepõe qualquer questão técnica", sendo complementado pelo R6 quando diz que "o mercado hoje exige um profissional que seja completo (...), um profissional que seja bom tecnicamente, mas que tenha desenvoltura para apresentações, seja dinâmico entendeu?".

Esse realce dado às habilidades comportamentais também foi tratado por Tan e Laswad (2018). Das 31 habilidades evidenciadas pelos pesquisadores, as 13 principais estavam relacionadas às competências interpessoais e pessoais como: colaboração com os colegas, defender pontos de vista, atitude positiva e flexibilidade. De acordo com os autores, a preferência dos empregadores por habilidades comportamentais reflete uma alteração no trabalho dos contadores, que deixam de ser um *cruncher* de números para se tornar um profissional dos negócios.

No ambiente dos escritórios de contabilidade foi possível visualizar esse fenômeno com maior intensidade, haja vista existir uma preferência, por parte dos entrevistados, pela

contratação de estudantes que possuem as habilidades técnicas ainda em desenvolvimento, haja vista a facilidade de moldar seu comportamento à cultura da organização. O R6 relata: “a gente sempre visa buscar um profissional que vai seguir uma carreira na nossa empresa, a gente costuma buscar um profissional que esteja saindo da faculdade ou na metade do curso, que esteja mais “verdinho”, enfatizando que a questão técnica não é a principal preocupação na contratação. Nas demais empresas avaliadas (contabilidade interna), os responsáveis pelo processo de contratação demonstraram preferência por profissionais com experiência anterior na área.

Com isso, foram explorados na segunda pergunta qual seria esse perfil comportamental esperado e quais as características as empresas consideram mais importantes durante um processo de contratação. As características que compõem esse perfil estão dispostas na Figura 3.

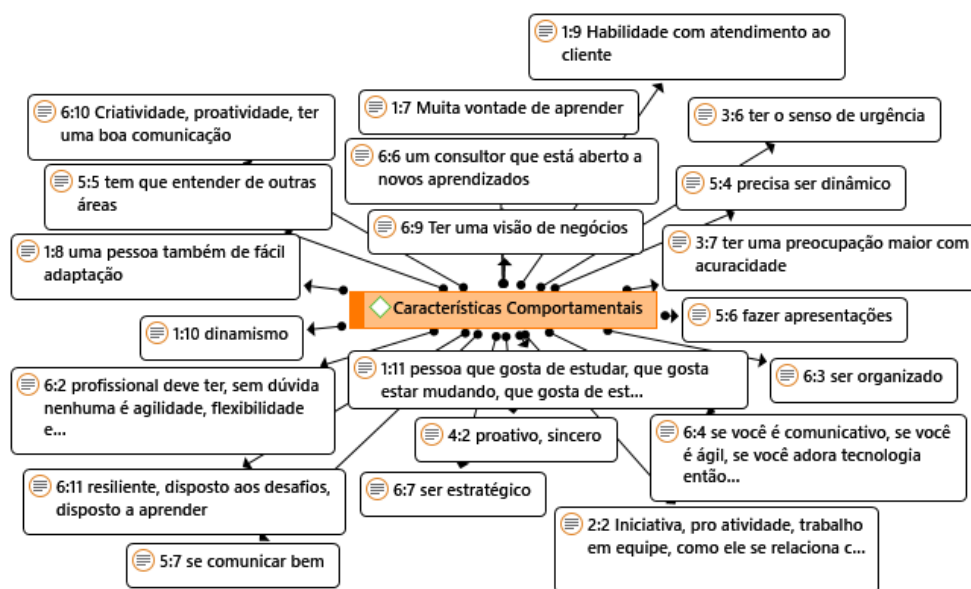


Figura 3 - Características Comportamentais Demandadas pelo Mercado

Os aspectos voltados ao comportamento dos egressos estiveram bem alinhados entre os respondentes. Percebe-se que muitas características citadas estão mais voltadas às relações com o usuário da informação contábil (habilidade de atendimento ao cliente, comunicação, ter visão de negócios, fazer apresentações), dentre essas, apenas a “comunicação” e “ter visão de negócios” foram citadas pelos Projetos Político Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis, das duas Universidades analisadas neste estudo.

Outro grupo que podemos visualizar é o que está mais voltado aos traços de personalidade que impactam diretamente no trabalho operacional, como é o caso de: ter preocupação com acuracidade, ser organizado, ser ágil, ter proatividade – alinhado aos achados de Marin *et. al* (2014), gostar de estudar, ser estratégico, ter dinamismo, resiliência, senso de urgência e criatividade. Nos PPP’s analisados visualizamos a resiliência (citada como “capacidade de adaptação”, porém o termo foi citado apenas na proposta da universidade pública.

Por fim, as empresas citam o trabalho em equipe e o bom relacionamento como habilidades fundamentais para contratação, corroborando com os estudos de Coady *et. al* (2017) e de Tan e Laswad (2018). Essas preocupações são citadas nos Projetos Político-

Pedagógicos das universidades, sendo que na instituição privada foi citada através do objetivo de “Promover o bom relacionamento humano” e na pública por “comunicação interpessoal”.

Analisando os Projetos Político-Pedagógico das duas universidades escolhidas percebe-se um destaque maior para a evocação do desenvolvimento de habilidades técnicas, citando pouquíssimas habilidades comportamentais. Este fato aponta para uma possível necessidade adaptação dos planos de ensino, haja vista o desenvolvimento das competências comportamentais serem exigidas em alto grau pelo mercado, em detrimento das competências técnicas. Este resultado corrobora com o estudo de Coady et al. (2018) que sugerem que os programas de contabilidade da universidade considerem aumentar a ênfase dada às habilidades específicas de inteligência emocional.

#### 4.2 Tecnologia e Globalização

No que tange à tecnologia, foi possível notar que as empresas, participantes do estudo, vêm sendo afetadas pelas tecnologias em seu processo operacional, sendo a aptidão por tecnologia muitas vezes uma exigência feita pelas organizações (R1: “é algo que a gente exige muito: tecnologia”), porém não foram citados os impactos gerados por o big data, fintechs, internet das coisas, blockchain ou bitcoins, como citado no referencial teórico deste estudo.

Quando questionado a respeito de qual era a sua compreensão por tecnologia, dado o contexto em que está inserido, o respondente 1 citou: “Eu falo de sistemas de gestão, de... de... software voltado mais para essa área de contabilidade.”. Esse dado também é evidenciado por Pan e Seow (2016) que argumenta o fato de a tecnologia da informação ser comumente utilizada em funções contábeis, como análise e mineração de dados.

Os respondentes foram questionados sobre suas percepções quanto à preparação dos egressos frente às mudanças constantes no ambiente contábil. O R3, bem como R7 e R6, afirmou que não visualiza que esses profissionais estão preparados para esse novo cenário tecnológico e comentou que “tá chegando um tempo onde o contador precisa trabalhar mais na interpretação dos fatos e não meramente no fazimento do que tem que ser feito”, enquanto o R7 relatou certa resistência por parte dos contadores em adotar determinadas tecnologias, onde estes alegariam que “não confiam nas informações geradas pela tecnologia (sistemas utilizados)”.

A importância da tecnologia para composição do perfil do contador é defendida pelo respondente 2 quando o mesmo argumenta que a otimização dos processos vai possibilitar que a contabilidade possa desenvolver serviços de mais valor ao usuário final, em consonância com o respondente 6, que fala que “a contabilidade hoje está muito automática, então o que ele vai fazer na realidade é mais o trabalho consultivo”, o que corrobora com o PPP da Universidade Pública que se propõe a “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”.

Em decorrência da eliminação do trabalho operacional de preparação da informação contábil, o R3 acredita que “profissionais que estão fazendo a adesão da tecnologia eles vão estar melhor e vão ser melhor remunerados”, ou seja, da fala do R3 pode-se subentender que a percepção do mesmo é que o contador que não tiver aptidões com a tecnologia será desqualificado pelo mercado.

Esse consenso entre as falas consolida o entendimento de que as habilidades tecnológicas são indispensáveis ao perfil do profissional contábil, como demonstrado através da figura 4, corroborando assim com o estudo realizado por Spraakman *et al.* (2015) que evidenciaram que os graduados em contabilidade devem ter experiência prévia no pacote de

ferramentas da Microsoft (Excel, Word e Powepoint). Além disso, Tan e Laswad (2018) também argumentam que o uso da tecnologia da informação é um critério significativo e as empresas desejam aqueles que são experientes no uso de várias ferramentas de contabilidade.

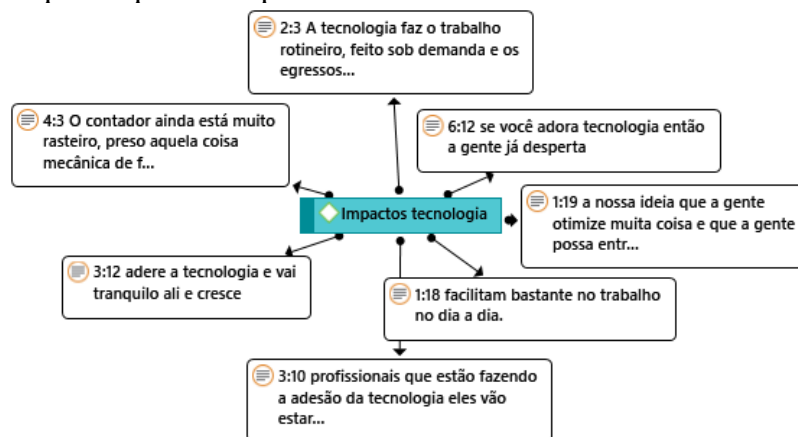


Figura 4 – Percepção dos entrevistados sobre as habilidades voltadas à tecnologia.

Os programas político-pedagógicos trouxeram proposições para esse contexto de mudanças tecnológicas vivido atualmente. É possível enxergar na Figura 5 que a Universidade Pública citou por mais vezes e deu maior ênfase à essa necessidade de formar alunos preparados para o ambiente tecnológico.

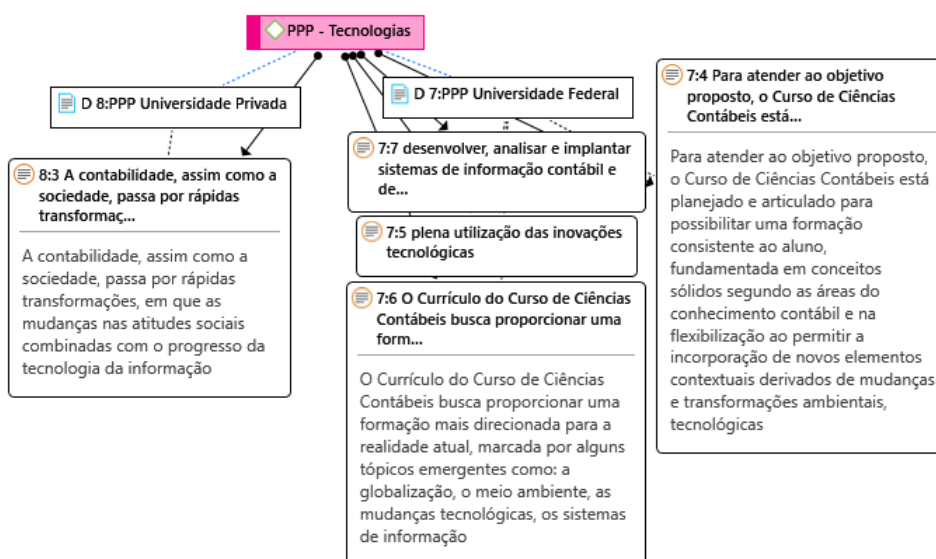


Figura 5 – Propostas dos PPPs em relação as habilidades com tecnologia.

Quanto à globalização, apenas o respondente 8 citou o fato de demandar funcionários com fluência no idiomas inglês, tendo em vista que a empresa atende usuários externos de outras países, mantendo comunicação, basicamente, através de tecnologias, em sua fala ele relatou “temos diversos clientes que são estrangeiros”, mas não citou os benefícios da adoção do IFRS na condução desse trabalho.

Esse fato também foi abarcado pelos programas das instituições de ensino superior, onde elas declaram promover um ensino que atenda demandas globais, como proposto pelo IAESB, porém não citam o órgão. Porém, na universidade privada, é possível notar uma



maior preocupação em atender às necessidades locais (“visando atender principalmente à demanda regional”). No mais, ambas citaram a preocupação com a globalização, conforme Figura 6:

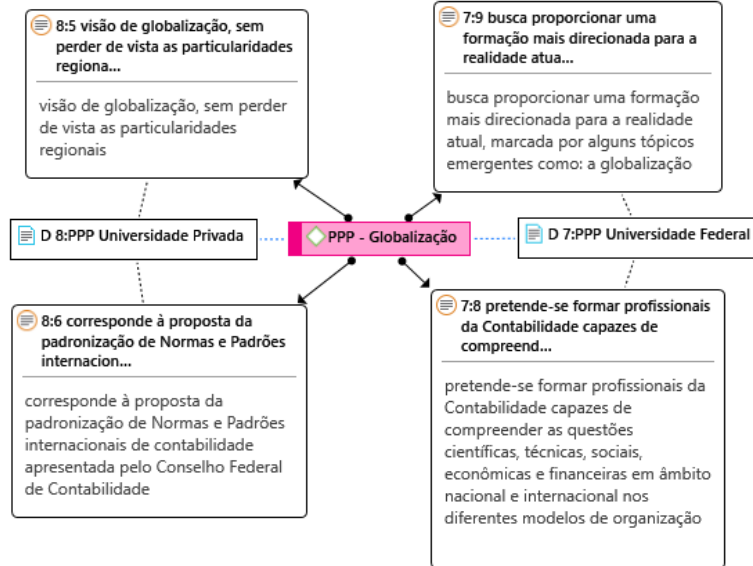


Figura 6 - PPP x Globalização

### 4.3 Relação entre o mercado de trabalho e a Universidade

Diante do que já foi apresentado, poderia apreender-se que as universidades e mercado estão caminhando juntos quanto aos seus interesses, pois, diversos fatores que foram citados pelos respondentes estão também citados nos Projetos Político-Pedagógicos das instituições de ensino superior do curso de ciências contábeis. Isso pode ser novamente confirmado pela figura 7:

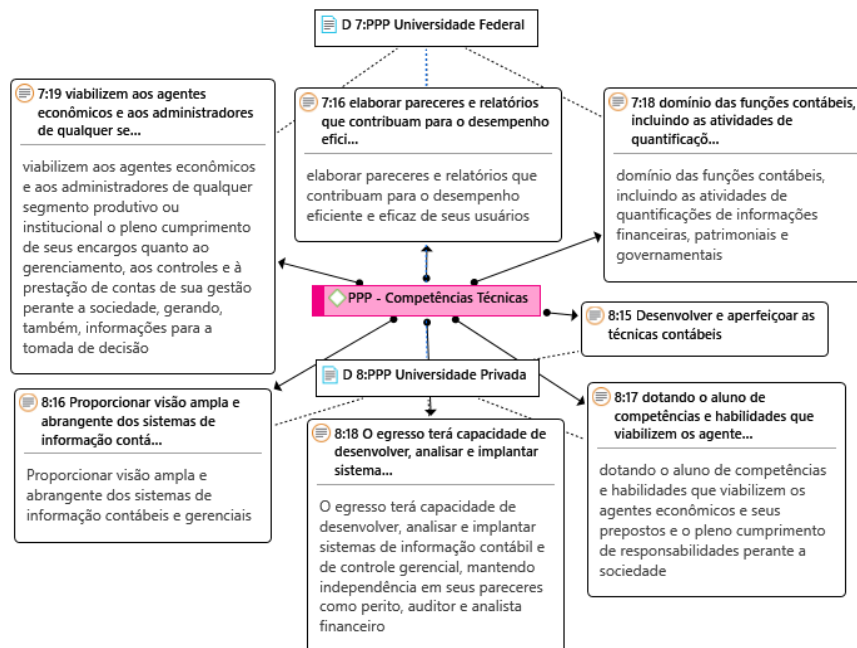


Figura 7 - Propostas dos PPPs em relação as habilidades técnicas.

Porém, o último bloco de perguntas esteve voltado para avaliar como os contratantes percebem o desenvolvimento dos egressos das universidades de Natal/RN. A frente a isso, as empresas apresentaram uma opinião satisfatória quanto à base teórica dos profissionais contábeis, com uma ressalva do R5 que citou a adoção das normas internacionais (IFRS) e disse que “os registros contábeis passam a considerar as premissas de essência sobre a forma, o que permite uma análise mais ampla dos processos, e os egressos não estão sendo preparados para essa nova visão, esse novo olhar sobre os processos.”.

O respondente 1, 2, 3, 4 e 5 citaram a necessidade de mais prática no decorrer do curso de contabilidade, isso porque, apesar de saberem da teoria os alunos não estariam conseguindo visualizar como as coisas acontecem na prática. O R2 atribuiu esse fato à questão de não serem apresentados problemas, por exemplo, durante a elaboração de um Balanço Patrimonial: “É tudo muito bonito. A gente não vê percalços. O que que a empresa faria se isso acontecesse determinado evento entendeu? A gente não vê problemas em situações de contabilidade na faculdade. A gente só vê tudo bem bonitinho.”, como vê-se na figura 8.

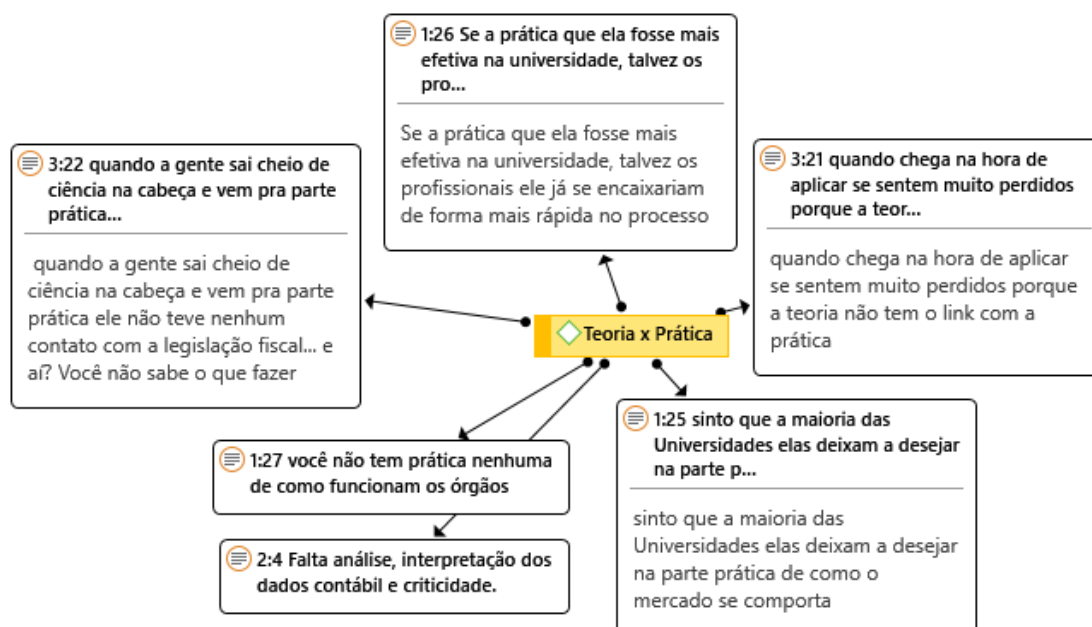


Figura 8 - Teoria x Prática

Com isso, infere-se que, apesar de haver interesses alinhados entre as demandas do mercado de trabalho e o que as universidades projetam trabalhar no andamento do curso, ainda há um grande distanciamento prático nas atividades exercidas pelos contadores, principalmente pela baixa atenção dada às micro e pequenas empresas na grade do curso, sendo essa uma realidade muito recorrente no contexto de Natal.

As sugestões dadas pelos respondentes estiveram mais voltadas a: apresentar aos discentes problemas corriqueiros na rotina do contador; maior aprofundamento da interpretação da legislação; maior contato com a tecnologia e como ela pode auxiliar no processo operacional para que, assim, se dê mais atenção às análises, e maior estímulo ao desenvolvimento da criticidade dos alunos.

## 5 Considerações Finais

Considerando a importância de se verificar o que o mercado espera do contador e se os planos de curso atendem a essa necessidade, o presente estudo teve por finalidade analisar a percepção de gestores sobre quais competências e habilidades são necessárias ao perfil contábil e sobre a forma como a Universidade está formando seus egressos.

Diante disso, para alcançar o objetivo estabelecido, foram realizadas oito entrevistas semi-estruturadas com gestores da área contábil, sendo dois pertencentes a empresas com contabilidade interna e seis atuantes em escritórios de contabilidade, selecionados através da técnica *Intensity Sampling*. Após isso foram analisados dois Projetos Político-pedagógicos (PPP), de duas universidades, uma pública e outra privada, situadas em Natal/RN, a fim de verificar se as propostas do plano de curso são condizentes com as expectativas do mercado.

Depois das entrevistas transcritas, os dados (tanto das entrevistas, como do Projetos Político-Pedagógicos) foram codificados no *software* ATLAS.ti® para que, posteriormente, fosse realizada a análise de conteúdo. Após a análise de conteúdo os dados foram triangulados.

Os resultados apresentados mostram que os PPP's das universidades estão, em maior parte, alinhados com as demandas do mercado de trabalho local, porém, a percepção dos gestores apontaram para uma deficiência quanto à experiência prática dos egressos do curso de Ciências Contábeis. Assim, pode-se inferir que, apesar de os egressos possuírem uma base teórica satisfatória, as empresas despendem muito tempo treinando os profissionais para a área operacional e analítica.

No que tange as competências requeridas, os respondentes enfatizaram muito as habilidades comportamentais necessárias para um profissional contador, contradizendo os estudos de Leal et al. (2008), Santos et al. (2011), Tamer et al. (2013) e corroborando com Tan e Laswad (2018). Algumas delas voltadas ao relacionamento com usuários da informação (comunicação, atendimento ao cliente), outras mais voltadas à habilidades com o processo operacional (proatividade, agilidade, acuracidade), como também citaram pontos de relacionamento interpessoal e trabalho em equipe.

Apesar da ênfase por parte do mercado de trabalho, tanto no ambiente público, quanto no privado, Os projetos político-pedagógicos pouco citaram a respeito do desenvolvimento de características comportamentais, sendo tratado, basicamente da comunicação, visão de negócios e bom relacionamento interpessoal, como os achados de Coady et. al (2017) e de Tan e Laswad (2018).

Quanto às tecnologias, as empresas enxergam como uma ferramenta para otimização do processo operacional e demandam que a universidade trabalhe mais essa habilidade com seu discente, tendo em vista que, em suas percepções, o aluno ainda vê o processo da forma muito manual, diferente do que ocorre na prática. Além disso, visualizam impactos positivos a serem causados por essa mudança, já que o contador poderá trabalhar, junto ao usuário, mais a área consultiva e não somente fiscal.

Foi possível visualizar, referente à percepção do mercado quanto aos egressos de contabilidade, que as empresas se mostraram satisfeitas com o conhecimento teórico dos estudantes, porém pontuaram por diversas vezes um distanciamento quanto à prática e atribuíram isso, principalmente, ao fato da universidade trabalhar com um “cenário perfeito” que não existe na realidade. Sugeriram uma maior aproximação entre mercado e universidade, maior exploração da Empresa Júnior de Contabilidade e mais disciplinas onde se visualizassem casos práticos.

Por fim, é possível notar que os escritórios de contabilidade, apesar de enfatizarem bastante pontos comportamentais, criticaram uma carência mais voltada à contabilidade fiscal (legislação e tributação), como citado por Tamer *et al.* (2013) e Leal *et al.* (2008), enquanto o R5 coloca a contabilidade de forma mais informacional e voltada a um trabalho de análise e prestação de informações ao usuário, convergindo com Reis *et al.* (2015).

Tendo em conta o caráter exploratório e complexo desta pesquisa, haja vista vários sujeitos estarem totalmente inseridos no contexto da educação contábil, como os professores e os próprios alunos, recomenda-se a replicação da metodologia, em um momento posterior, com o propósito de verificar qual a percepção dos alunos quanto à sua preparação para o mercado e/ou dos docentes sobre quais competências e habilidades devem compor o perfil do profissional contábil.

### Referências

- Bayerlein, L., & Timpson, M. (2017). *Do accredited undergraduate accounting programmes in Australia meet the needs and expectations of the accounting profession? Education and Training*, 59(3), 305–322.
- Beuren, I. M., & Almeida, D. M. (2015). Impacto da Adoção das Normas Internacionais de Contabilidade na Área da Controladoria. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(3), 311–335.
- Bui, B., & Porter, B. A. (2010). *The expectation-performance gap in accounting education: An exploratory study*. *Accounting Education*, 19(1–2), 23–50.
- Carneiro, C. (2018). O estudo de casos múltiplos: estratégia de pesquisa em psicanálise e educação. *Psicologia USP*, 29(2), 314–321.
- Coady, P., Byrne, S. & Casey, J. (2018). *Positioning of emotional intelligence skills within the overall skillset of practice-based accountants: employer and graduate requirements*. *Accounting Education*, 27(1), 94–120.

- Ellington, P. (2017). *The impediments to the change to UK university accounting education, a comparison to the USA pathways commission*. *Accounting Education*, p. 1- 23.
- Fletcher, M., & Plakoyiannaki, E. (2008). *Case study selection: An overview of key issues for International Business Researchers. Paper presented at the Proceedings of the EIBA Annual Conference*.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Gomes, R. (2003). A análise de dados na pesquisa qualitativa. In M. C. S., Minayo (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (22 ed., 67-80). Petrópolis: Vozes.
- Hiramatsu, K. (2018). *Accounting in 2036: A Learned Profession*. *The Accounting Review*. 93(6), p. 391- 393.
- IAESB – International Accounting Education Standard Board (2014a). *Handbook of International Education Pronouncements*. Recuperado de [https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-\(Revised\)\\_0.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-(Revised)_0.pdf)
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). *Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence*. *Accounting Education*, 18(4–5), 369–385.
- Kokina, J., Mancha, R., & Pachamanova, D. (2017). *Blockchain: Emergent Industry Adoption and Implications for Accounting*. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 14(2), p. 91-100.
- Kripka, R. M. L., Scheller, M., & Bonotto, D. L. (2015). Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na pesquisa qualitativa. *Investigação Qualitativa na Educação*, 2(1), p. 243-247.
- Lawson, R., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Cokins, G., Sorensen, J. E., Stout, D. E.,... Wouter, M. J. F. (2014). *Focusing accounting curricula on students' long run careers: Recommendations for an integrated competency-based framework for accounting education*. *Issues in Accounting Education*, 29(2), 295–317.
- Leal, E. A., Soares, M. A. & Sousa, E. G. (2008). Perspectivas dos formandos do curso de ciências contábeis e as exigências do mercado. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, Florianópolis, (1)10, p. 147- 159.
- Machado, V. S. A., & Casa Nova, S. P. C. (2008). Análise Comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em contabilidade e o perfil do contador exigido pelo mercado de trabalho: uma pesquisa de campo sobre educação contábil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, Brasília, (2)1, p. 1- 23.
- Marin, T. I. S., Lima, S. J. & Casa Nova, S. P. C. (2014). Formação do contador – o que o mercado quer, é o que ele tem? Um estudo sobre o perfil profissional dos alunos. *Revista Contabilidade Vista & Revista*, Belo Horizonte, (25)2, p. 59- 83.



- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist*, p. 1-14.
- Moreira, J. A. P., Vieira, M. G. & Silva, C. G. (2015). Entre a Teoria, a Prática e a Tecnologia. *Brazilian Business Review*, Vitória, (12)4, p. 130- 148.
- Pan, G., & Seow, P. S. (2016). *Preparing accounting graduates for digital revolution: A critical review of information technology competencies and skills development*. *Journal of Education for Business*, 91(3), 166–175.
- Parry, S. (1996). *The Quest for competencies*. *Training*, 33(7), p. 48-56.
- Resolução n.º 4, de 08 de dezembro de 1999. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação profissional de nível técnico. Recuperado de [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004\\_99.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_99.pdf)
- Pessoni, A. (2016). Novos aspectos comunicacionais dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido em Ciências Humanas e Sociais. *Revista Comunicare*. 16(1) p. 158-171.
- Reis, A. O., Sedyama, G. A. S., Moreira, V. S. & Moreira, C. C. (2015). Perfil do Profissional Contábil. *Revista Contemporânea de Contabilidade*. 12(25) p. 95-116.
- Resolução n.º 10, de 16 de dezembro de 2004. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Recuperado de [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf)
- Santos, D. F., Sobral, F. S., Correa, M. D., Antonovz, T., & Santos, R. F. (2011). 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*, Florianópolis, (8)16, p. 137- 152.
- Sledgianowski, D., Gomaa, M. & Tan, C. (2017). *Toward integration of Big Data, technology and information systems competencies into the accounting curriculum*. *Journal of Accounting Education*, 18(4–5), 369–385.
- Spraakman, G., O’Grady, W., Askarany, D., & Akroyd, C. (2015). *Employers’ perceptions of information technology competency requirements for management accounting graduates*. *Accounting Education*, 24(5), 403–422.
- Tamer, C. M. V. S., Viana, C. C., Soares, L. A. C. F. & Lima, M. S. (2013). Perfil do Profissional Contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. *Revista Universo Contábil*. 9(3), p. 143- 162.
- Tan, L. M. & Laswad, F. (2018). *Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us?* *Accounting Education*, p. 1- 31.



## XX USP International Conference in Accounting

"Accounting as a Governance mechanism"

São Paulo, 29 a 31 de Julho de 2020

Watty, K., Jackling, B., & Wilson, R. M. S. (2012). *Personal transferable skills in Accounting Education*. London: Routledge.

Yin, R. K. (2015). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Zarifian, P. (2008). *Objetivo Competência: por uma lógica*. São Paulo: Atlas.