

## **O Perfil do Profissional Contábil Exigido pelo Mercado de Trabalho Catarinense: Um levantamento das vagas de emprego on-line**

**DAVID MENDONÇA DE PAULA**

*Universidade Federal de Santa Catarina*

**DENISE ISABEL RIZZI**

*Universidade Federal de Santa Catarina*

**SÉRGIO MURILO PETRI**

*Universidade Federal de Santa Catarina*

### **Resumo**

O contabilista tem uma gama de opções ampla, sendo qualificado para trabalhar com contabilidade, nesse sentido, este estudo procura identificar o que o mercado de trabalho Catarinense. Foram coletados 311 anúncios de emprego de duas plataformas online de recrutamento, os sites Manager.com.br e Infojobs.com.br, foram utilizadas para a amostra as vagas que fossem específicas para trabalhadores que possuíssem no seu currículo o curso de contabilidade, os dados foram extraídos e tabulados para a criação de gráficos e tabelas, possibilitando assim a análise do mercado de trabalho deseja. Foi observado que 83,96% das vagas eram destinadas a cargos de nível auxiliar, os cargos de chefia representaram 9,43% das amostras e os cargos de nível mais alto, em gerência, representaram um valor um pouco menor, com 6,60%. Por meio das empresas que divulgaram o porte da empresa, essas que constituem a maior parte da amostra, com 210 vagas, percebe-se que as microempresas são quem mais procuram profissionais contábeis, com 50,48% da amostra, enquanto as empresas pequenas aparecem em 22,38% dos anúncios, demonstrado assim que o trabalhador contábil é mais procurado em empresas com menor número de funcionários, enquanto as empresas de porte médio e grande compuseram 11,90% e 15,24% das vagas, respectivamente. Destaca-se que a prioridade na hora da contratação, é que o funcionário já tenha experiência prévia na função, em todos os níveis hierárquico e portes de empresa. Conclui-se por meio de um ranking geral dos conhecimentos exigidos, que os catarinenses demandam um profissional diversificado, com conhecimentos além do contábil, que saiba lidar com financeiro, com administração, visto que 44,05% das vagas eram de áreas diversas, contudo a prioridade é o aspecto operacional, ao observar a quantidade baixa de cargos ligados a tomada de decisão, ademais, é possível notar que o mercado oferece pouca variedade de escolha para o profissional.

**Palavras chave:** Mercado de trabalho, Profissional contábil, Contador, Vagas de emprego.

### **1 INTRODUÇÃO**

A contabilidade está em constante evolução ao redor do mundo, no Brasil, em busca de modernizar e alinhar os procedimentos contábeis ao padrão internacional, as International Financial Reporting Standards - IFRS, em 28 de dezembro de 2007, foi publicado a Lei nº 11.638, começando então, a convergência brasileira aos padrões internacionais, posteriormente, foi introduzida a Lei nº 11.941/2009, que serviu para elucidar alguns pontos da Lei nº 11.638 que não haviam ficado claros, separando decisivamente a contabilidade fiscal da contabilidade societária.

Ademais as alterações legislativas, o governo brasileiro introduziu o Sistema Público

de Escrituração Digital - SPED, no qual consiste na inovação da sistemática do cumprimento das obrigações acessórias pelas empresas e oficializa a transmissão dos arquivos digitais num formato específico e padronizado para maior controle da fiscalização e rapidez na obtenção da informação, de acordo com Coelho, Formigoni, Segura, Oliveira e Moraes (2018, p. 145).

Seguindo nesse contexto, é possível ver que essas mudanças acarretam em uma maior exigência do profissional contábil, Coelho et al. (2018, p. 159) explicam que, dentre as maiores dificuldades encontradas na implantação do SPED, destacam-se a busca por profissionais com adequada qualificação técnica, as adaptações necessárias aos sistemas digitais e sua constante atualização que atrapalha o processo de importação dos dados.

Por meio de entrevistas, a pesquisa de Almeida e Silva (2018, p. 113), enfatizam esse pensamento, embora os entrevistados atribuem que o volume de obrigações é proveniente dos avanços tecnológicos, também percebem a informática de forma positiva: "A contabilidade é a profissão do presente, e não do futuro; nossa profissão está sendo cada dia mais valorizada, graças à informatização.

Dito isso, as recorrentes transformações na sociedade fazem com que as empresas explorem novas formas de adequação ao mercado para garantir a competitividade. Assim, é possível entender que com a modificação constante das corporações, novas necessidades surgem, novos cargos, e com isso, aumenta também a indispensabilidade de profissionais cada vez mais qualificados no exercício de suas funções, para enfrentar os novos desafios do panorama atual.

Carvalho (2012, p. 10 apud Oliveira, Silva e Feital, 2012, p. 1), afirma que, o fim do curso de graduação, por si só, não garante o sucesso profissional. Muito pelo contrário, é o início de uma longa caminhada, que tem como pressuposto básico a educação continuada. Afinal as empresas estão procurando profissionais cada vez mais especializados, que possuam uma visão generalista e sejam capazes de conectar fatos, acontecimentos em várias áreas e ajudar as empresas na consecução dos seus objetivos.

Frente a este cenário, nesta era de tecnologia, onde a informação pode facilmente ser acessada por qualquer pessoa, os anúncios online de vagas de empregos são uma boa referência para os profissionais identificarem, assim, quais são as exigências empresariais e as qualidades necessárias para serem contratados.

Visto que a visão do mercado de trabalho em relação ao profissional contábil ao decorrer dos anos tem se modificado, deixando esse de ser apenas um profissional utilizado focalmente para a área fiscal, com a sua maior utilidade sendo a de calcular impostos, passando a ser uma pessoa que integra a equipe de gestão e auxilia nos processos decisivos da empresa.

Alves, Silva, Santos, Neto, Pinheiro, Costa e Leal (2016, p. 2), salientam que, atualmente, a contabilidade tem passado por um processo de desconstrução do estereótipo que foi atribuído aos profissionais da área, deixando eles de serem interpretados apenas como "débito" e "crédito". Nesse novo cenário, passa a ser exigido do profissional contábil não somente conhecimentos técnicos, mas, também, pensamento crítico e habilidades voltadas à gestão e ao empreendimento.

Nesse contexto, essa pesquisa procura responder a seguinte questão: **Qual é o perfil solicitado pelas empresas no mercado de trabalho de Santa Catarina ao contabilista?**

O objetivo geral desse estudo consiste na identificação do perfil do profissional contábil requisitado pelo mercado de trabalho de Santa Catarina, por meio das vagas de emprego on-line nos sites Infojobs.com.br e manager.com.br, e identificar também qual a visão do mercado de trabalho para o contabilista, baseado nas exigências feitas a partir de seus anúncios.

O profissional formado no curso de Ciências Contábeis possui várias opções de carreira para seguir após a graduação, pode exercer as suas atividades na condição de

profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela CLT, de servidor público, de militar, de sócio de qualquer tipo de sociedade, de diretor ou de Conselheiro de quaisquer entidades, ou em qualquer outra situação jurídica pela legislação, exercendo qualquer tipo de função, conforme consta no artigo 2º da resolução do CFC nº 560/1983 que dispõe sobre as prerrogativas profissionais, nota-se que são várias as opções de carreiras, mas nem todas são simples de conseguir.

Feital, Oliveira, Silva e Lopes (2012, p. 13) afirmam que, com o passar dos anos, vêm ocorrendo muitas mudanças na esfera do conhecimento técnico e especializado, estão sendo analisadas várias maneiras de avaliação, para que se possa mensurar a capacidade de um profissional atuar no mercado de trabalho, dessa forma, o estudo se justifica pelo interesse de saber quais os conhecimentos exigidos para que o profissional contábil consiga estar apto a encontrar bons empregos e se manter competitivo no mercado.

## 1.4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Buscando responder os objetivos propostos nesse trabalho, ao que se refere ao perfil requisitado pelos empregadores para os egressos ou aos ainda acadêmicos do curso de Ciências Contábeis, esse tópico visa detalhar o método utilizado para atingir os resultados desejados.

Em algumas análises os dados utilizados serão apenas do site Manager, em decorrência de apresentarem no anúncio o ramo e porte da empresa, no Infojobs tais informações não são especificadas, logo, a diferenciação é interessante levando em consideração que é possível fazer análises a mais, em relação ao porte e setor das empresas.

### 1.4.1 Enquadramento da pesquisa

Em relação aos objetivos, esta pesquisa é caracterizada como descritiva, pois descrever as características encontradas nos diversos anúncios coletados, Gil (2008, p. 28) explica que as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis, [...] uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Além disso, o estudo tem característica positivista, por manter neutralidade em relação à pesquisa.

Caracteriza-se como pesquisa quantitativa, uma vez que as competências requeridas ao profissional contidas nos anúncios irão receber métodos estatísticos para identificar as qualificações e características. Após a coleta, os dados foram tabulados na planilha eletrônica Microsoft Excel®, onde foram criadas tabelas e gráficos para correlação de características. O tipo de amostragem escolhido foi o não probabilístico, pela maior acessibilidade, caracteriza-se dessa forma por não apresentar fundamentação matemática ou estatística, dependendo unicamente dos critérios estabelecidos, de acordo com Gil (2008, p. 91).

Tendo em vista o objetivo proposto, o procedimento de pesquisa utilizado foi o documental, utilizando informações que ainda não receberam qualquer tipo de tratamento, Gil (2008, p. 51) conceitua que a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa, a coleta de dados foi feita por meio de anúncios de vagas de emprego que fossem possíveis aos graduados ou ainda graduandos em Ciências Contábeis, valendo-se de dois sites muito populares, o Infojobs.com.br e o Manager.com.br, considera-se esse tipo de procedimento o mais adequado ao estudo, pois, é a forma mais acessível das empresas chegarem aos profissionais, e vice-versa, possibilitando a coleta de dados dos variados municípios do estado de Santa Catarina.

A abordagem ao problema se enquadra como qualitativo, visto a forma como foi feita a identificação do perfil do profissional contábil, Miles e Huberman (1994, apud Gil 2008, p. 175) explicam que as pesquisas qualitativas apresentam três etapas que geralmente são seguidas na análise de dados: redução, exibição e conclusão/verificação. A redução consiste

na seleção e simplificação das amostras para adequar os dados extraídos aos moldes da pesquisa. A apresentação, trata sobre a organização dos dados de forma que, estes possam ser utilizados de uma forma sistemática, possibilitando que seja feita a análise entre as semelhanças, diferenças e inter-relacionamentos dos dados. A etapa de conclusão/verificação apresenta o significado dos dados, suas regularidades, padrões e explicações.

#### 1.4.2 Procedimentos Metodológicos

Os sites de pesquisa utilizados foram o Infojobs.com.br e o Manager.com.br, acessados no dia 28 de setembro de 2019, no Manager foram coletadas informações de 210 anúncios, o motivo da coleta de dados ter sido mais que o dobro do Infojobs foi em consequência de serem apresentadas vagas com datas muito anteriores ao da pesquisa, sendo a vaga mais antiga do dia 4 de abril, o Infojobs apresenta vagas com até no máximo um mês desde a sua publicação.

Ao todo, A população desse estudo é constituída por 311 vagas de emprego de todo o estado de Santa Catarina, para os profissionais que estejam cursando ou sejam formados no curso de Ciências Contábeis, ou que, embora não requeiram curso superior na área, tenham alguma ligação com contabilidade na descrição do anúncio.

O critério utilizado para a escolha das vagas foi um pouco diferente para cada um dos sites, no manager foi utilizado a palavra-chave “contabilidade”, apareceram todas as vagas com termos relacionados ou que continham a palavra na descrição, já no infojobs, ocorreram duas pesquisas, a primeira foi com o termo de “Ciências Contábeis”, onde trouxe a maioria das vagas específicas para o curso, em seguida foi utilizado o termo “contabilidade”.

Como a pesquisa trouxe vagas que possuíam os termos na descrição, ocorreram casos onde apareceram anúncios que não eram de empregos possíveis para o contabilista, como cargos que tivessem “contato com contabilidade” na descrição, mas a formação exigida era RH por exemplo, tais dados foram excluídos da amostra, além disso, foram deletadas vagas repetidas. Após a coleta, os dados foram tabulados na planilha eletrônica Microsoft Excel®.

Após tabulados, o primeiro passo foi classificar todas as características exigidas e os níveis hierárquicos em grupos, os agrupamentos foram baseados na metodologia utilizada por Tamer et al. (2013) e Pires, Ott e Damacena (2009).

No Figura 1 foram compilados os cargos que integram os níveis hierárquicos de gerência, chefia e auxiliar.

Figura 1 Nível hierárquico

Gerência	Gerente, gestor, controller e outros cargos de gerências.
Chefia	Contador, coordenador, encarregado, supervisor.
Auxiliar	Auxiliar, assistente ou analista.

Fonte: Adaptado de Tamer *et al.* (2013)

No grupo de gerência estão agrupados os cargos que envolvem gestão de áreas da empresa, como por exemplo, o setor financeiro e contábil, e também as vagas que possuísem contato direto com os diretores da empresa, como o cargo de controller, nos cargos de chefia, estão aglomeradas as vagas que exerciam a coordenação do seu setor em específico ou as vagas em que o profissional tivesse responsabilidade pelo trabalho operacional entregue pelo seu determinado setor, um cargo de chefia seria o de contador, responsável pela contabilidade e coordenação de seus analistas contábeis, entregando o resultado ao gerente. No nível de auxiliar foram compiladas as vagas de trabalho operacional, com cargos de auxiliares, assistentes e analistas.

Durante a coleta de dados foram identificadas vários conhecimentos e habilidades, que foram agrupados em 6 grandes grupos de conhecimentos exigidos pelo mercado: (1) Contabilidade Geral e Fiscal; (2) Administração, Economia e Finanças; (3) Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial, (4) Tecnologia da Informação, (5) Áreas de fora da

Contabilidade; e (6) Aulas e Cursos, sendo apresentados a seguir na Figura 2.

Figura 2 Qualificações e competências

Contabilidade Geral e Fiscal	Lançamentos contábeis, elaborar demonstrações, auxiliar no fechamento, conciliar contas, escrituração fiscal, folha de pagamento, planejamento tributário, obrigações acessórias, emissão, controle patrimonial e apuração e recolhimento dos impostos.
Administração, Economia e Finanças	Conciliação e análise bancária, fluxo de caixa, analisar tributos pagos e pagamentos em geral, tesouraria, faturamento, lançar contas a pagar e receber.
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	Suporte ou coordenação da equipe, apuração de custos e margens, viabilidade financeira, desenvolver atividades da equipe, elaboração e desenvolvimento de sistemas de controles e relatórios, elaborar orçamento, planejar demanda, gestão de projetos, cumprimento de normas, custos e acompanhar os indicadores.
Tecnologia da Informação	Suporte aos sistemas erp, treinar cliente e usuário do sistema, triagem e classificação de chamados.
Áreas de fora da contabilidade	Compras, recursos humanos, logística, pricing, comércio, departamento pessoal e cobrança.
Aulas e Cursos	Administração e coordenação de aulas.

Fonte: Adaptado de Pires, Ott e Damacena (2009)

Para a análise dos dados foram utilizados métodos estatísticos e demonstrações por meio de tabelas, gráficos e quadros. Com fundamentação nos dados foi possível determinar o perfil do profissional contábil.

Esta pesquisa limitasse somente as vagas do Estado de Santa Catarina, embora tenham sido procuradas vagas para o estado inteiro, dentre os 295 municípios existentes em toda a região catarinense, apenas 39 estavam procurando profissionais do curso de Ciências Contábeis no período pesquisado.

Com o objetivo de organizar o trabalho e assim ter um melhor entendimento do estudo, esta pesquisa será distribuída em quatro seções. Nesta primeira seção, foi exposto o tema a ser abordado, o problema que motivou a pesquisa, bem como a sua justificativa, além disso, foram descritas as metodologias aplicadas no estudo, passo a passo, desde o recolhimento dos dados até o tratamento que eles receberam para se tornarem passíveis de análise. Na segunda seção são abordadas a fundamentação teórica para o estudo, onde são abordados temas referentes a formação contábil, a carreira do profissional formado no curso de Ciências Contábeis e as pesquisas similares com amostras diferentes. A terceira seção apresenta o resultado final dos dados coletados, por meio de tabelas, quadros e gráficos, assim como sua análise, interpretação e comparação com outras pesquisas similares. E finalmente, a quarta seção aborda as conclusões em relação ao problema da pesquisa, aos objetivos propostos no primeiro capítulo, as limitações encontradas durante o processo deste trabalho e para finalizar, são feitas recomendações para trabalhos futuros.

## 2 UNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão apresentados assuntos relacionados ao tema da pesquisa, abordando a retrospectiva histórica da formação contábil no Brasil, a carreira contábil e as dificuldades encontradas pelos profissionais, e por último será comentado sobre pesquisas similares a este estudo.

### 2.1 FORMAÇÃO CONTÁBIL

No Brasil, a vinda da Família Real portuguesa incrementou a atividade colonial, exigindo um melhor aparato fiscal, já que houve um aumento dos gastos públicos e também das rendas dos Estados. Com isso constitui-se o Erário Régio ou o Tesouro Nacional e Público, juntamente com o Banco do Brasil (1808). Neste mesmo ano, foi realizada a primeira referência oficial à escrituração e relatórios contábeis, elaborada pelo Príncipe Regente D. João VI, explicam Cotrin, Santos e Junior (2012, p. 49).

Avançando um pouco na história, pulando para 1870, é quando se reconhece oficialmente a associação dos Guarda-Livros da Corte, porém sem nenhum órgão regulador a ser seguido pelos profissionais, e sim apenas algumas leis com o intuito de melhorar e ampliar a organização da profissão contábil, conforme Coelho (2000, p. 27 apud Oliveira 2008, p. 22).

No final do século XIX, a Associação de Guarda-Livros buscava a criação de um curso regular que oficializasse a profissão contábil. Assim, em 20 de abril de 1902 foi criada a Escola Prática de Comércio, que posteriormente passaria a denominar-se Escola de Comércio Álvares Penteado, em homenagem a um de seus fundadores, conta Schmidt (1996, apud Bugarim e Oliveira 2014, p. 2).

Os diplomas expedidos pela Escola de Comércio Álvares Penteado foram oficialmente reconhecidos pelo Decreto Federal nº 1.339, de 9 de janeiro de 1905, assim como os cursos, constata Bugarim e Oliveira (2014, p. 4).

Em 30 de junho de 1931, foi assinado o Decreto nº 20.158, que reorganizou o ensino comercial brasileiro. O decreto determinava o recebimento do diploma de bacharel em ciências econômicas para aqueles que completassem o curso superior de administração e finanças com duração de três anos; aqueles que concluíssem o curso técnico de dois anos receberiam o título de Guarda-Livros; e seria concedido o título de Perito-contador àqueles que concluíssem o curso técnico de três anos, informa Bacci (2002, apud Bugarim e Oliveira 2014, p. 4).

No entanto, somente em 22 de setembro de 1945, com a Lei nº 7.988, foi inaugurado o curso de ciências contábeis e atuariais, já em 31 de julho de 1951, surge a formação de bacharel em ciências contábeis, conforme a Lei nº 1.401, o Curso de Ciências Contábeis e Atuariais poderá ser desdobrado, sendo os diplomas, respectivamente, de bacharel em ciências contábeis e bacharel em ciências atuariais.

Chegando finalmente aos dias atuais, para o estudante do curso de Ciências Contábeis obter todos os privilégios remetidos a profissão de contador, além do diploma universitário, o Conselho Federal de Contabilidade determina que o profissional seja submetido ao exame de suficiência do conhecimento contábil. Apenas ao ser aprovado é que o trabalhador contábil estará habilitado ao exercício da profissão nas áreas de especialização.

## 2.2 CARREIRA CONTÁBIL

Foi possível ver na seção anterior, que a contabilidade passou por muitas transformações ao decorrer dos anos, com o passar do tempo e avanço da tecnologia vão sendo possíveis obter mais informações e de maior qualidade, o que aumenta também a exigência do profissional contábil, em uma carreira que está sempre em expansão, enfatizam Oliveira, Silva e Feital (2012, p. 11), o aumento significativo na oferta dos cursos de nível superior no Brasil, a implantação de novas formas de avaliá-los e a demanda das organizações por profissionais aptos a operar instrumentos de gestão cada vez mais sofisticados exigem dos bacharelados em Ciências Contábeis a busca por novos conhecimentos.

Cotrin, Santos e Junior (2012, p. 51) avaliam que o atual ambiente empresarial, caracterizado por uma grande concorrência, tem exigido que os contadores estejam em constante evolução, ampliando suas habilidades pessoais, entendimento do negócio e participando ativamente no processo de gestão para atender de forma eficaz as demandas desse novo ambiente, definindo assim o novo perfil do profissional contábil.

Consegue-se notar que as organizações estão exigindo cada vez mais conhecimento de seus profissionais, e ao mesmo tempo, exigem cada vez mais tarefas, o que pode acabar sendo contra intuitivo, visto que tendo mais tarefas e problemas a resolver, o profissional tem cada vez menos tempo para se atualizar e trabalhar no seu desenvolvimento, de forma que consiga melhorar gradualmente e ser assim um profissional melhor e mais preparado, Almeida e Silva (2018, p. 118) concluíram após entrevistas que, os desafios individuais revelam que todos os

entrevistados apontam que a falta de tempo é a principal dificuldade e decorre, especialmente, dos excessos de obrigações e alterações constantes nas normas e mudanças tecnológicas, não vistas na mesma frequência em períodos anteriores, segundo eles.

## 2.3 PESQUISAS SIMILARES OU CORRELATAS

Em 16 de dezembro de 2004, o Ministério da Educação (MEC), por meio da Resolução estabeleceu Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, a serem observadas pelas Instituições de Educação Superior, onde dispõem que as Instituições de Educação Superior deverão estabelecer a organização curricular para cursos de Ciências Contábeis por meio de Projeto Pedagógico, sendo um dos aspectos o perfil profissional esperado para o formando, em termos de competências e habilidades.

Também interessados no perfil do profissional contábil, Pires, Ott e Damacena (2009) fizeram uma pesquisa na região metropolitana de Porto Alegre, coletando 1.106 anúncios de emprego, também no site Manager e coletaram além disso, vagas de jornais, tudo isso com a intenção de verificar qual o perfil, quais as atitudes, as habilidades e os conhecimentos exigido pelos empregadores na região, ao final, estabeleceram um ranking das prioridades mais exigidas na hora da contratação, chegaram à conclusão de que o mercado oferece vagas diversas para o contador, o que acarretam em exigências diversas, esperando que o profissional contábil tenha qualificações que transcendam o conhecimento contábil.

Em estudo semelhante, Sousa, Oliveira, Carraro e Tissot (2018), analisaram 272 vagas de emprego na região de São Paulo, e conseguiram traçar não só o perfil dos profissionais, mas chegaram a conclusões relativas as empresas também, observaram uma grande exigência da classe por parte das microempresas, sendo a grande maioria proveniente do setor de recursos humanos. Independente do porte das empresas, a qualificação que mais exigiram foi o conhecimento em contabilidade geral, além de grande demanda por profissionais da área fiscal.

Preocupados com a qualidade dos profissionais do norte brasileiro, após estudo realizado pela Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (FIEAM) e pelo Centro da Indústria do Estado do Amazonas (CIEAM), que apontaram carência na qualidade dos profissionais dessa região, Tamer, Viana, Soares e Lima (2013) elaboraram uma pesquisa com intenção de ajudar a classe contábil do povo nordestino, visto que na conclusão citam que o artigo pode servir para ajudar a definição do currículo universitário, em suas próprias palavras, Tamer et al. (2013, p. 144) justificam sua pesquisa, com o objetivo de identificar as demandas do mercado de trabalho local, para que os profissionais do Norte possam desenvolver sua carreira de forma eficaz, inclusive durante sua graduação.

Similarmente, Machado e Nova (2008), preocupados com a formação dos futuros profissionais contábeis, realizaram uma pesquisa na cidade de São Paulo, onde coletaram os dados por meio de questionários, conseguindo uma amostra de 120 formandos de quatro Instituições de Ensino Superior (IES) e 31 profissionais com cargos de chefia de grandes empresas, chegaram à conclusão de que por parte dos alunos, eles não se sentem aptos a atenderem o grau de exigência do mercado. Dito isso, nota-se a importância de pesquisas como a presente na vida do acadêmico de ciências contábeis, para que ele consiga se atualizar e busque experiência profissional desde a sua graduação.

## 3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção apresenta-s-á os dados coletados e suas análises bem com as análises de resultados frente a pesquisas anteriores.

### 3.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Na Tabela 1, é possível ver a fonte das amostras desta pesquisa, totalizando 311 anúncios de oportunidades de emprego em todo o Estado de Santa Catarina, aparecem apenas os municípios que possuíam pelo menos 3 vagas de trabalho, em "Outros Municípios" estão agrupados todos os outros municípios que apresentaram anúncios nos critérios da pesquisa mas que possuíam apenas uma ou duas vagas, sendo os seguintes: Águas Mornas, Biguaçu, Campinas, Campo Belo do Sul, Campo Belo do Sul, Canoas, Capivari de Baixo, Concórdia, Criciúma, Fraiburgo, Forquilha, Guaramirim, Guatambu, Ilhota, Itá, Itaiópolis, Ituporanga, Joaçaba, Navegantes, Ouro, Rio Fortuna, São Miguel D'Oeste, Siderópolis, Tijucas e Xanxerê.

Tabela 1 Anúncios por Município

Município	Fonte	Anúncios	%	Total	%
Balneário Camboriú	Manager	10	3,22%	13	4,18%
	Infojobs	3	0,96%		
Blumenau	Manager	22	7,07%	36	11,58%
	Infojobs	14	4,50%		
Brusque	Manager	2	0,64%	11	3,54%
	Infojobs	9	2,89%		
Chapecó	Manager	10	3,22%	20	6,43%
	Infojobs	10	3,22%		
Florianópolis	Manager	47	15,11%	59	18,97%
	Infojobs	12	3,86%		
Gaspar	Manager	6	1,93%	8	2,57%
	Infojobs	2	0,64%		
Itajaí	Manager	23	7,40%	29	9,32%
	Infojobs	6	1,93%		
Itapema	Manager	4	1,29%	8	2,57%
	Infojobs	4	1,29%		
Jaraguá do Sul	Manager	5	1,61%	5	1,61%
	Infojobs	0	0,00%		
Joinville	Manager	19	6,11%	42	13,50%
	Infojobs	23	7,40%		
Palhoça	Manager	5	1,61%	5	1,61%
	Infojobs	0	0,00%		
Rio do Sul	Manager	9	2,89%	19	6,11%
	Infojobs	10	3,22%		
São José	Manager	15	4,82%	17	5,47%
	Infojobs	2	0,64%		
Videira	Manager	7	2,25%	10	3,22%
	Infojobs	3	0,96%		
Outros Municípios	Manager	26	8,36%	29	9,32%
	Infojobs	3	0,96%		

Fonte: Elaborado pelo autor com os dados da pesquisa.

O local que exibiu mais vagas de emprego foi Florianópolis, com 18,97%, embora seja o segundo município mais populoso, tendo 421.240 residentes, atrás de Joinville que contém 515.288 residentes de acordo com o IBGE (2017), essa ocorrência pode ser explicada pelo fato de Florianópolis ter a maior quantidade de empresas atuantes de todo o Estado de Santa Catarina, segundo o estudo do IBGE (2017), possui um total de 27.372 companhias ativas em seu território. Esse entendimento pode ser aplicado aos Municípios de Blumenau e Itajaí, que vêm logo em seguida no ranking de empresas atuantes sediadas em seu território, são respectivamente os locais que apresentaram mais vagas, na mesma sequência.

Tal lógica não se aplica a São José, mesmo sendo o quinto município com maior quantidade de companhias em atividade e o quarto território mais populoso do estado, apresentou 5,47% da amostra, ficando atrás dos Municípios de Chapecó e Rio do Sul. Além



disso, notasse que Criciúma, quinto município mais populoso do estado e que figura a oitava posição na listagem de empresas atuantes, não apresentou nem ao menos 3 anúncios que apresentassem em sua descrição oportunidades para o profissional contábil.

Em relação as análises referentes ao porte e setor das empresas, serão utilizados apenas as vagas do Manager, visto que é o único site entre os dois a apresentar tal especificidade, a Tabela 2 traz as informações referentes a tais dados.

Tabela 2 Setor da empresa versus porte da empresa

Setor / Porte	Micro	%	Pequena	%	Média	%	Grande	%	Total	%
Alimentos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,38%	3	1,43%
Atacadista	0	0,00%	1	2,13%	0	0,00%	4	12,50%	5	2,38%
Consultoria Empresarial	11	10,38%	2	4,26%	0	0,00%	0	0,00%	13	6,19%
Contabilidade/Auditoria	14	13,21%	7	14,89%	0	0,00%	0	0,00%	21	10,00%
Financeira	0	0,00%	2	4,26%	1	4,00%	0	0,00%	3	1,43%
Importação/Exportação	0	0,00%	0	0,00%	5	20,00%	0	0,00%	5	2,38%
Indústria	0	0,00%	1	2,13%	3	12,00%	3	9,38%	7	3,33%
Logística / Armazém	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,38%	3	1,43%
Outros Setores	8	7,55%	6	12,77%	3	12,00%	7	21,88%	24	11,43%
RH	69	65,09%	8	17,02%	8	32,00%	2	6,25%	87	41,43%
Saúde	1	0,94%	1	2,13%	0	0,00%	1	3,13%	3	1,43%
Serviços a Comunidade	0	0,00%	2	4,26%	0	0,00%	3	9,38%	5	2,38%
Têxtil, Confeções, Couro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,38%	3	1,43%
TI	1	0,94%	17	36,17%	5	20,00%	1	3,13%	24	11,43%
Varejistas	2	1,89%	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%	4	1,90%
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100,00%</b>	<b>47</b>	<b>100,00%</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>	<b>32</b>	<b>100,00%</b>	<b>210</b>	<b>100,00%</b>
<b>% Total</b>		<b>50,48%</b>		<b>22,38%</b>		<b>11,90%</b>		<b>15,24%</b>		

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

Constata-se que a maioria das vagas são oriundas de microempresas, sendo essas constituintes de 50,48% da amostra, somando junto com as pequenas empresas totaliza 72,86% da amostra, acontecimento que ratifica o resultado encontrado por Sousa et al. (2018), no Estado de São Paulo onde 67,64% dos dados eram constituídos por micro e pequenas empresas.

Continuando nesse contexto, observa-se que a grande maioria das empresas fazem parte do setor de recursos humanos, nesse grupo estão reunidas empresas que tenham como atividade-fim a prestação de serviços, seguidas pelos setores de contabilidade/auditoria, porém, em dessemelhança com o resultado geral, as empresas de médio e grande porte anunciaram oportunidades em sua maioria, de diferentes áreas de atuação, oferecendo vagas para o contabilista em setores que as micro e pequenas empresas não estão presentes na pesquisa, são os setores de alimentos, exportação e importação, têxtil e logística. Nota-se também que a maioria das empresas do setor da tecnologia de informação são pequenas empresas.

Os resultados são próximos ao obtidos por Sousa et al. (2018), onde 87,50% das vagas são de setores de prestação de serviços, o que é entendível visto a natureza da classe contábil.

A Tabela 3, abaixo, apresenta uma relação entre os níveis hierárquicos mais requisitados nos diferentes portes de empresas.

Tabela 3 Nível hierárquico versus porte da empresa

Nível Hierárquico / Porte	Micro	%	Pequena	%	Média	%	Grande	%	Total	%
Gerência	7	6,60%	2	4,26%		0,00%	1	3,13%	10	4,76%
Chefia	10	9,43%	2	4,26%	1	4,00%	3	9,38%	16	7,62%
Auxiliar	89	83,96%	43	91,49%	24	96,00%	28	87,50%	184	87,62%
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100,00%</b>	<b>47</b>	<b>100,00%</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>	<b>32</b>	<b>100,00%</b>	<b>210</b>	<b>100,00%</b>
<b>%</b>		<b>50,48%</b>		<b>22,38%</b>		<b>11,90%</b>		<b>15,24%</b>		

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

Observa-se que a grande maioria das empresas, em todos os portes solicitavam

principalmente profissionais do nível auxiliar, sendo esse nível hierárquico constituinte de 83,96% das vagas das microempresas, 91,49% das pequenas empresas, 96,00% das empresas de porte médio e 87,50% dos anúncios das companhias de grande porte requisitavam profissionais de nível auxiliar. De acordo com Faria e Queiroz (2009, p. 65), isso evidencia que as empresas estão à procura de um profissional do início da carreira independente do porte empresarial e Santos, Sobral, Correa, Antonovz e Santos (2011, p. 145) enfatizam que essa ocorrência é devida à natureza dos cargos agrupados nesse nível, pois, como as atividades são de caráter operacional é normal que demandem uma quantidade maior de pessoas para desempenhá-las. E sendo assim a incidência de rotatividade, em número absoluto tende a ser maior.

Em contrapartida, os portes que mais requisitaram profissionais no nível de chefia foram as micro e grandes empresas, com 9,43%, seguidos pelas grandes empresas com 9,38%, em relação as microempresas, os valores estão em consonância com a pesquisa de Tamer et al. (2013), onde 11% dos anúncios eram destinadas a cargos nos níveis de chefia, porém, em relação as empresas de grande porte houve divergência, o estudo demonstrou que 20% das vagas de trabalho no norte do Brasil eram destinados ao nível hierárquico de chefia.

A Figura 3 apresenta uma visão geral do nível hierárquico de todas as 311 vagas de trabalho, havendo pouca divergência com a Tabela 3, as prioridades e proporcionalidades se mantêm as mesmas, mas vale notar que houve um aumento nos cargos de níveis de chefia e gerência.

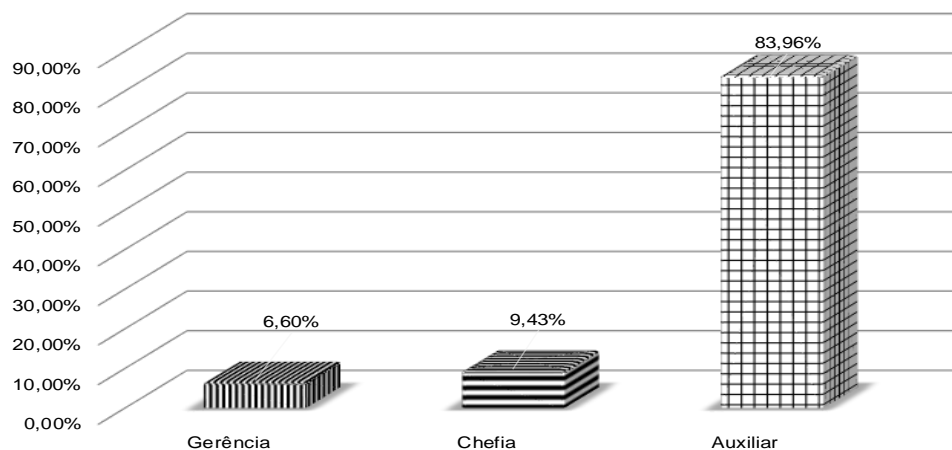
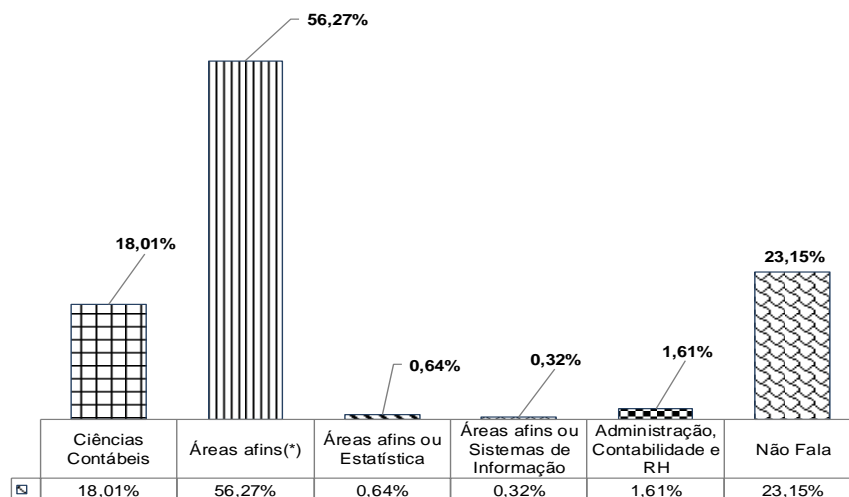


Figura 3 Nível hierárquico geral

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

Em relação a formação desses profissionais, na Figura 4 são exibidos todos os cursos exigidos nas 311 vagas de emprego.



Fonte: Elaborado pelo autor com os dados da pesquisa.

Notas:

\* Ciências Contábeis, Finanças, Economia e Administração

Figura 4 Cursos exigidos

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

Percebe-se que 18% das vagas eram destinadas exclusivamente para trabalhadores com formação específica do curso de Ciências Contábeis, totalizando 56 vagas, no entanto, dentre essas vagas apenas 19,65%, ou seja 11 exigiam que o contabilista tivesse registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), o que diverge da pesquisa de Sousa et al. (2018), onde 54,78% das vagas solicitavam o registro ativo.

Nota-se que a grande maioria dos anúncios pediam graduação em contabilidade e suas áreas afins, as vagas que não descreveram a formação desejada anunciaram suas vagas com classificação de trabalho na área Financeira e de Contabilidade.

Além disso, 0,64%, o que corresponde a duas vagas, possuíam a opção de graduação em estatística, são referentes a vagas de nível auxiliar no setor financeiro, uma das vagas também possibilitava oportunidade para o profissional formado em Sistemas de Informação, emprego relacionado a suporte de sistemas que possuía contato com os setores financeiros e contábeis. Por último, haviam 5 anúncios para trabalhar no RH das empresas, administrando admissões e demissões, bem como o controle de ponto, cabe notar que ao invés de pedirem áreas relacionada a administração, como é o mais comum, exigiam especificamente ciências contábeis, administração ou recursos humanos.

A Figura 5 apresenta as exigências que os empregadores tinham em relação ao estado do curso, demonstrando a necessidade de ter ou não concluído o curso, além de exibir a importância para as companhias de que o profissional tenha a pós-graduação.

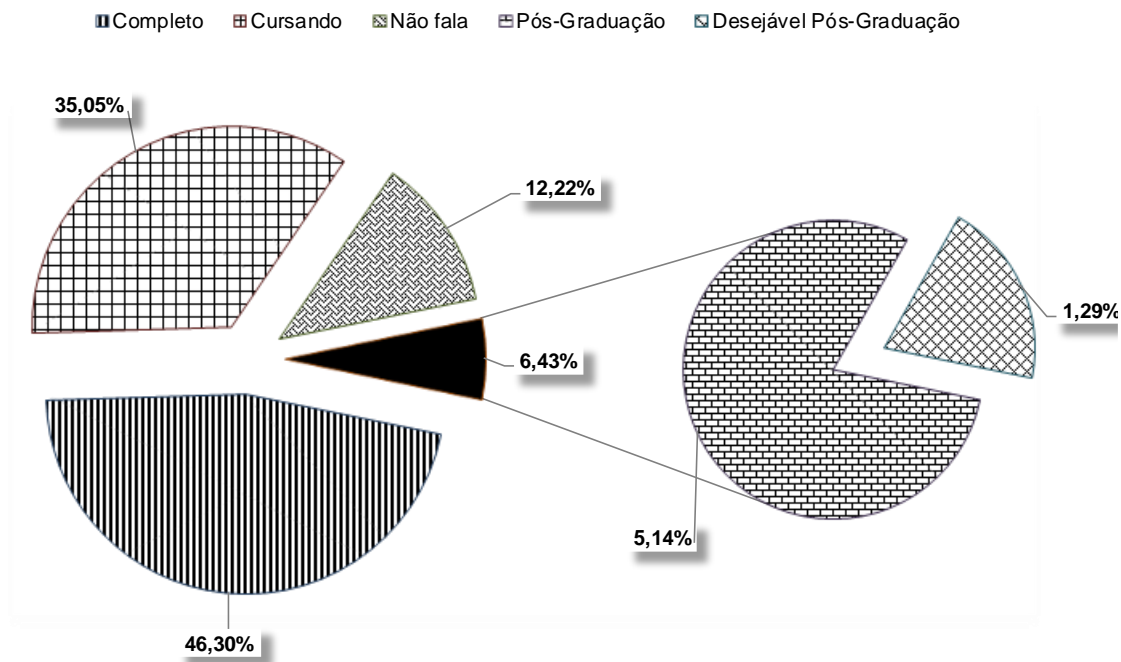


Figura 5 Situação da Graduação

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

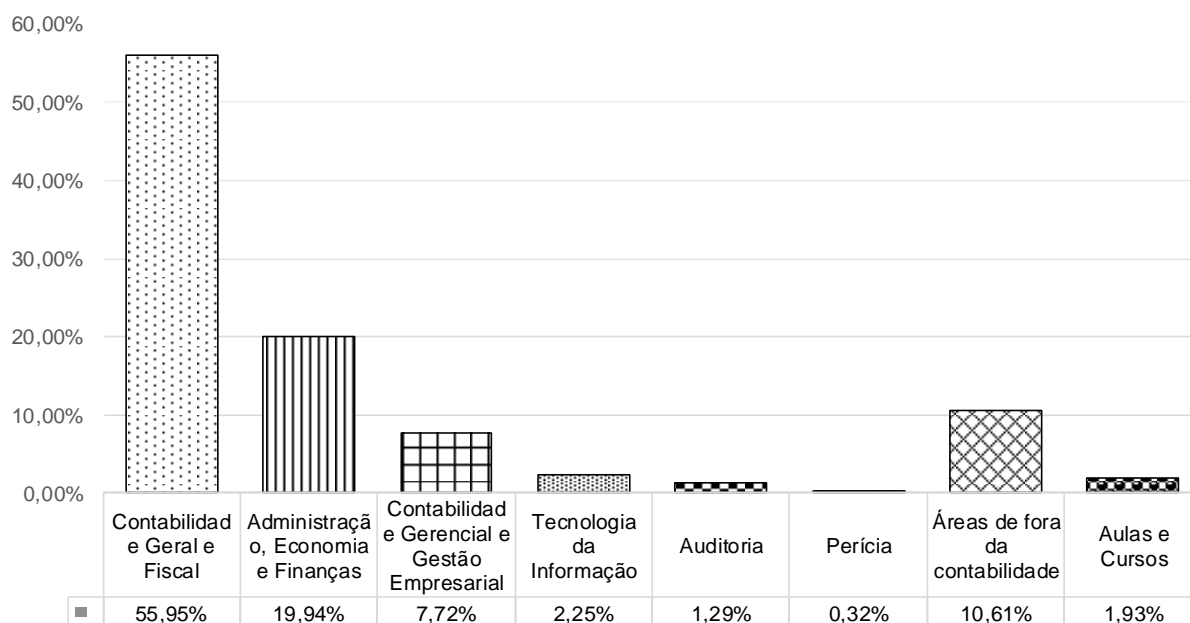
Observa-se que 46,30% dos cargos oferecidos tinham como requisito a formação superior completa, a maioria das vagas de emprego eram abertas aos profissionais que ainda estivessem cursando a graduação, enquanto 12,22% das vagas não descreveram a situação do curso solicitada. A exigência de pós-graduação foi requisitada em 6,43% das vagas, onde 5,14% exigiam obrigatoriamente a pós e 1,29% tratava isso como diferencial, outro requisito era que a pós fosse nas áreas de contabilidade ou finanças, condizente com a pesquisa de Sousa (2008), onde 5,88% das vagas exigiam pós-graduação.

Por meio da Tabela 4 e do Gráfico 4, as áreas de trabalho podem ser identificadas em 8 grandes grupos, além da necessidade ou não de experiência prévia. Na tabela 4, é exibido uma síntese das 210 vagas do manager, demonstrando as áreas que são exigidas prioritariamente pelo mercado de trabalho do profissional contábil, desmembrados por porte da empresa, enquanto na Figura 6 são apresentados os dados gerais, das 311 vagas, sem quaisquer desmembramentos adicionais.

Tabela 4 Áreas de atuação versus porte das empresas

Áreas de atuação / Porte	Micro	%	Pequena	%	Média	%	Grande	%	Total	%
Contabilidade Geral e Fiscal	70	66,04%	24	51,06%	13	52,00%	12	37,50%	119	56,67%
Administração, Economia e Finanças	16	15,09%	10	21,28%	2	8,00%	10	31,25%	38	18,10%
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	13	12,26%	3	6,38%	1	4,00%	2	6,25%	19	9,05%
Tecnologia da Informação	1	0,94%	1	2,13%	3	12,00%	1	3,13%	6	2,86%
Auditoria	1	0,94%	2	4,26%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,43%
Perícia	1	0,94%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,48%
Áreas de fora da contabilidade	3	2,83%	7	14,89%	1	4,00%	7	21,88%	18	8,57%
Aulas e Cursos	1	0,94%	0	0,00%	5	20,00%	0	0,00%	6	2,86%
Experiência Obrigatória	83	79,25%	31	65,96%	17	68,00%	26	81,25%	157	74,76%
Experiência é Desejável	3	2,83%	8	17,02%	-	-	-	-	11	5,24%
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100,00%</b>	<b>47</b>	<b>100,00%</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>	<b>32</b>	<b>100,00%</b>	<b>210</b>	<b>100,00%</b>
<b>%</b>	<b>50,48%</b>		<b>22,38%</b>		<b>11,90%</b>		<b>15,24%</b>		<b>100,00%</b>	<b>0,48%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)



Fonte: Elaborado pelo autor com os dados da pesquisa.

Figura 6 Área de Atuação

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

O primeiro ponto a ser observado é que mesmo com uma diferença de 101 vagas, a proporcionalidade das áreas exigidas mudou muito pouco, sendo as áreas de fora da contabilidade a única área que passou de 2 pontos percentuais de diferença.

Observa-se que as áreas mais procuradas pelas empresas são de contabilidade geral e fiscal, totalizando 56,67% da amostra, sendo as microempresas o porte empresarial que mais necessita desse tipo de especialista, com 66,04% das vagas, ficando muito à frente de todos os outros grupos, enquanto as pequenas e médias empresas exigem em torno de 50%, número

consideravelmente superior que todos os outros, enquanto nas corporações de grande porte, esse número fica próximo com outras áreas.

Destaca-se que as pequenas empresas procuram por profissionais com graduação no curso em Ciências Contábeis para trabalhar nas áreas de Administração, Economia e Finanças, o que condiz com a análise anterior, visto que a maioria das vagas pedem Contabilidade, Administração, Economia e áreas afins.

A área de Tecnologia da Informação teve pouca representatividade em todos os setores, o que diverge consideravelmente das pesquisas de Pires, Ott e Damacena (2009), na região metropolitana de Porto Alegre e Tamer et al. (2013) na região norte do Brasil, onde era a terceira prioridade mais requisitada, além disso, é interessante notar que no Estado de Santa Catarina a maior parte das vagas que oferecem trabalho direto com tecnologia da informação, desde suporte e implantação a desenvolvimento do sistema, são provenientes de empresas de porte médio. Aliás, outro ponto que as companhias de médio porte se destacam são no setor de aulas e cursos, com 100% dessas vagas sendo para coordenar e administrar cursos online.

As empresas de grande porte estão com exigibilidade mais proporcionalmente distribuída entre os dois principais grupos de atuação requisitados, sendo 37,50% para as áreas de Contabilidade geral e fiscal, seguidos em equivalência muito próxima pelos setores de Administração, Economia e Finanças com 31,25%, após isso, aparecem os outros setores que não tem relação com contabilidade, possuindo diferentes setores dentro de tal agrupamento.

Outro ponto a destacar é em relação a área de Contabilidade gerencial e gestão de empresas, a maioria das vagas são para microempresas, mesmo assim, a porcentagem de vagas não chega aos 15%, valor que é ainda menor nas empresas de outros portes, para tentar explicar a baixa procura por profissionais para as áreas de gestão, Pires, Ott e Damacena (2009) destacam que ainda predomina a ideia de que o contador é um profissional técnico, o que, por consequência, faz com que seja procurado para desempenhar funções mais próximas daquelas que caracterizam o “guarda-livros” e não o “parceiro de negócios”.

A Figura 7 apresenta a necessidade de experiência prévia, fator determinante em qualquer área de atuação.

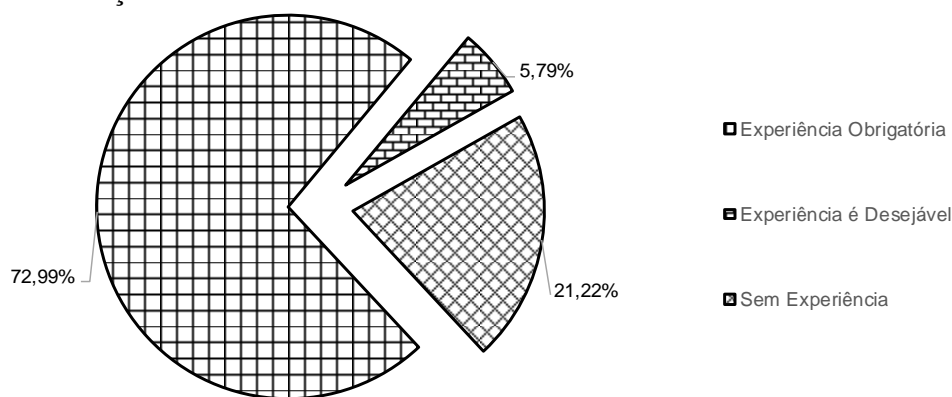


Figura 7 Experiências

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

Nota-se que experiência é a maior prioridade das empresas na hora de contratar um novo empregado, com uma expressiva exigência do mercado de trabalho, similar a pesquisa de Tamer et al. (2013), onde 72% das empresas pequenas e médias e 71% das companhias de grande porte requisitavam experiência prévia, já a pesquisa de Sousa et al. (2018), demonstrou que em São Paulo existe uma oportunidade maior para os profissionais em início de carreira, com 41,18% das vagas não necessitando tem experiência na área.

O gráfico 6 apresenta a requisição das empresas aos profissionais em relação aos conhecimentos em línguas estrangeiras.

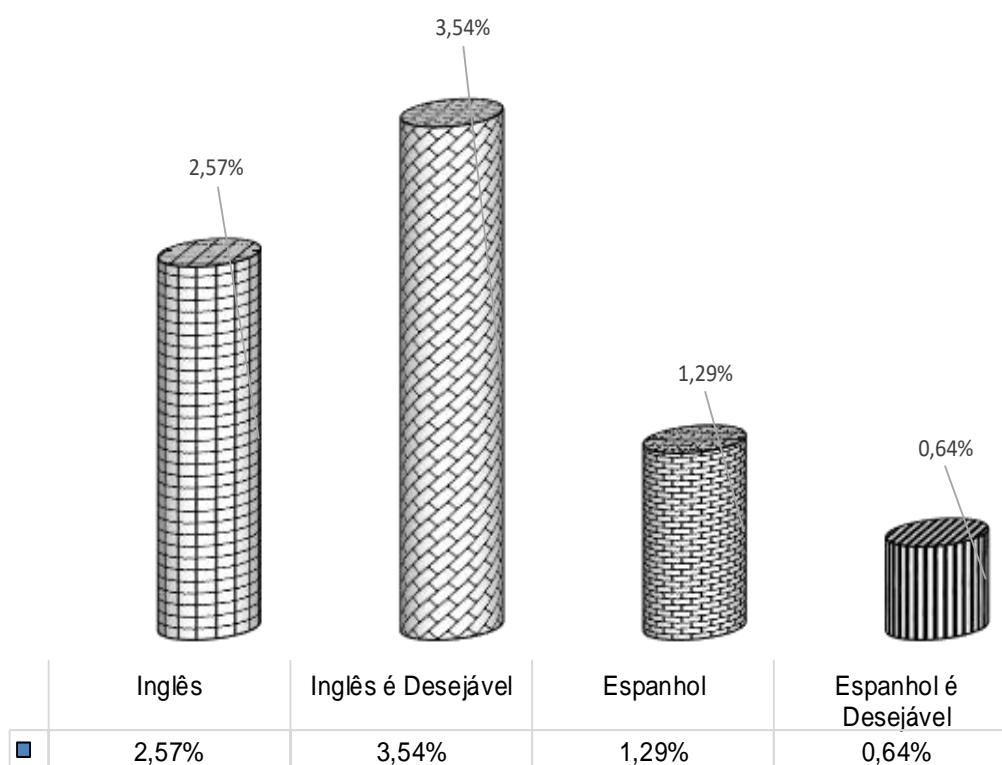


Figura 8 Idiomas requeridos

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

Dentre as vagas oferecidas, poucas requisitavam conhecimento em idiomas estrangeiros, sendo que o inglês esteve presente em todas as vagas, as empresas que tinham como um dos seus requisitos o espanhol, exigiam também o conhecimento da língua inglesa, tanto nas vagas onde línguas estrangeiras eram obrigatórias, quanto as vagas que consideram idiomas desejáveis ou diferenciais, situação que difere consideravelmente do estudo de Tamer et al. (2013), onde 42% dos anúncios exigiam conhecimento em idiomas no norte brasileiro, principalmente o inglês, no entanto, Sousa et al. (2018) encontrou em São Paulo uma porcentagem parecida com Santa Catarina, com 12,13% das vagas exigindo conhecimento em idiomas estrangeiros, similarmente, Pires, Ott e Damacena (2009), na região metropolitana de Porto Alegre, evidenciaram que conhecimento em idiomas além do português era a sétima prioridade das empresas, figurando 6,6% da amostra.

Nota-se que houve uma similaridade na exigência de idiomas estrangeiros na região Sul do Brasil, não chegando nem aos 10% das vagas, ou em São Paulo, que está próximo, alcançando apenas 12,13%, enquanto no norte do Brasil a exigência alcançou número expressivo.

### 3.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na tabela 5, é apresentado o ranking geral de todas as características mais exigidas ao profissional contábil. Sendo assim, das 311 vagas disponíveis, a prioridade é que o contabilista tenha experiência prévia na função, com uma margem significativa da demanda, em todos os portes de empresa e áreas de atuação, do mesmo jeito que Sousa et al. (2018), em São Paulo, Pires, Ott e Damacena (2009), em Porto Alegre (RS) e Tamer et al. (2013) no território norte do Brasil.

Tabela 5 Ranking das exigências

Conhecimentos requeridos	Total	%
Experiência Obrigatória	227	72,99%
Contabilidade Geral e Fiscal	174	55,95%
Administração, Economia e Finanças	62	19,94%
Áreas de fora da contabilidade	33	10,61%
Contabilidade Gerencial e Gestão Empresarial	24	7,72%
Idiomas	19	6,11%
Tecnologia da Informação	7	2,25%
Aulas e Cursos	6	1,93%
Auditoria	4	1,29%
Perícia	1	0,32%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2019)

Foi possível perceber que o mercado de trabalho procura em sua maioria, um profissional com conhecimentos em contabilidade geral e fiscal, sendo esses conhecimentos requisitados em 55,95% das vagas, o que é o esperado, agora, olhando no outro espectro dessa porcentagem, nota-se que o empregador deseja no funcionário contábil um perfil que ultrapasse apenas o conhecimento técnico contábil, já que 44,05% das vagas requisitam conhecimentos além de contabilidade geral ou fiscal.

Observa-se que as microempresas são as que mais contratam profissionais da área contábil, o que é entendível, visto que esse porte acomoda até 19 funcionários, sabendo que muitas das vagas oferecidas são de escritórios de contabilidade.

#### 4 CONCLUSÕES

Neste capítulo visa apresentar as considerações finais sobre o estudo realizado. Ademais, serão feitos comentários referentes ao alcance dos objetivos propostos.

A pergunta norteadora dessa pesquisa foi: Qual é o perfil solicitado pelas empresas no mercado de trabalho de Santa Catarina ao contabilista?

O estudo mostrou que os empregadores esperam do contabilista, que ele tenha experiência, conhecimento técnico e acredita que tem capacidade de trabalhar nas áreas financeiras e de administração, mesmo sem ter a formação superior completa, visto a quantidade de vagas para profissionais ainda no curso de sua graduação.

Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa foi alcançado satisfatoriamente.

Foi possível observar que o primeiro ponto chave para o recém egresso do curso de ciências contábeis é ter experiência, dessa forma, ele deve procurar durante a graduação oportunidades de emprego na sua área, visto que 53,70% das vagas ofertadas não exigiam a graduação completa. Além disso, o profissional contábil não fica preso apenas a sua área, como pudemos ver 44,05% das vagas não eram necessariamente de contabilidade geral, ou fiscal, podendo trabalhar nas áreas financeiras, administrativas, operacionalmente ou ministrando aulas e cursos, além de ter a possibilidade de trabalhar no cargo de chefia, como gestor, no entanto, esses tipos de vagas são mais escassos.

Embora o mercado ofereça várias áreas de atuação, os cargos e especializações em si não oferecem tanto mercado de trabalho para o profissional atuar, como no caso de perícia, onde apenas uma vaga foi oferecida, enquanto auditoria tiveram apenas 4 vagas. As vagas existem, mas em menor quantidade, fora isso, para trabalhar com contabilidade geral e fiscal, existiam muitas opções de vaga, onde na maioria das vagas, o contabilista teria contato com



ambas as áreas.

O grande limitador para a pesquisa foi a falta de informações descritas em grande parte dos anúncios, enquanto alguns especificavam muito bem, outros especificam apenas o mínimo, não deixando explícito a situação do curso, por exemplo, forçando assim, as áreas de conhecimento terem que ser compiladas em grupos cada vez maiores, ao invés de grupos menores e mais detalhados, porém, é necessário que essas vagas sejam inclusas na pesquisa, visto que o objetivo da pesquisa é saber o que as empresas de todo o Estado de Santa Catarina pede, não podendo assim, excluir parte relevante da amostra.

Outro grupo que foi deixado de fora das análises foi o da remuneração, visto que 72,35% das vagas deixaram o salário a combinar, não especificando quaisquer tipos de valores.

Outra limitação é em relação ao período das vagas, a amostra é composta apenas pelos anúncios apresentados na listagem dos sites no dia 28 de setembro de 2019, quaisquer anúncios posteriores não entraram na amostra, bem como vagas anteriores a data que tenham se expirado ou sido removidas, por qualquer motivo que seja.

Recomenda-se para pesquisas futuras que busquem uma maior quantidade de fontes de anúncios, no intuito de fazer uma filtragem melhor, conseguindo assim, uma amostra mais detalhada.

Além disso, é interessante utilizar esse trabalho e os similares que foram descritos durante essa pesquisa, em comparação com o que é oferecido nos cursos de ciências contábeis pelo país.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, G. T.; SILVA, C. A. R. (2018). Os Desafios dos Gestores na Carreira Contábil: A Perspectiva das Gerações Baby Boomer, X, Y e Z. *Enfoque Reflexão Contábil*, v. 37, n. 4, p. 105-120.

ALVES, Polliany Maisa, SILVA, Rayne Martins, SANTOS, Simone Silva, ROCHA NETO, Isolfi Vieira, PINHEIRO, Daniel Roberto Ochoa, COSTA, Joyce Elen da Silva, LEAL, Edvalda Araújo. (2016). Competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de contabilidade em Minas Gerais. *Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí*, v. 5, n. 8, p. 01-13, dez.

BRASIL. *Lei nº 1.401/1951*. (2019). Inclui, no curso de ciências econômicas, a cadeira de História Econômica Geral e do Brasil, e desdobra o curso de ciências contábeis e atuariais. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1401-31-julho-1951-375767-publicacaooriginal-1-pl.html> > Acesso em: 11/11/2019.

BRASIL. *Lei nº 11.638/2007*. (2019). Altera e revoga dispositivos da Lei no 6.404, e da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm) > Acesso em: 11/11/2019.

BUGARIM, M.; OLIVEIRA, O. (2014). A Evolução da Contabilidade no Brasil: Legislações, órgão de Fiscalização, Instituições de Ensino e Profissão. In: *XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia* – SEGet. Resende/RJ: ANGRAD.

COELHO, Leonardo et al. (2019). Os impactos da implantação do SPED nos recursos organizacionais das empresas. *Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis &*

Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos (REDECA), [S.l.], v. 5, n. 1, p. 143-160, ago. 2018. ISSN 2446-9513. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/redeca/article/view/38031/25944>>. Acesso em: 11 nov.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC nº. 1.055/05. (2019). Disponível em: <[https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/legis\\_profcontabil.pdf](https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/legis_profcontabil.pdf)> Acesso em: 11/11/2019.

COTRIN, A.; SANTOS, A.; ZOTTE, Junior, L. (2012). A evolução da contabilidade e o mercado de trabalho para o contabilista. Revista CONTEÚDO, América do Sul, 27 11 2012.

Decreto-Lei nº 7.988/1945: Dispõe sobre o ensino superior de ciências econômicas e de ciências contábeis e atuariais. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7988-22-setembro-1945-417334-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 11/11/2019.

FARIA, Ana Cristina; QUEIROZ, Mario Roberto Braga de. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo. Revista Universo Contábil, Blumenau, v. 5, n. 1, p. 55-71, jan. /mar. 2009.

FEITAL, João Carlos de Campos. DE OLIVEIRA, Marcos Roberto. DA SILVA, Thiago Lopes. Artigo: A Evolução da Contabilidade e o Mercado de Trabalho. Revista Alumni – São Paulo: 2012.

FONSECA, R. A. A Importância do Contador nas Organizações. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Minas Gerais 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/32720337.pdf>>. Acesso em: 11/11/2019.

GIL, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas,

Machado, V. S. de A., & Castro Casa Nova, S. P. de. (2009). 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 (REPeC)*, 2(1), 1-28. <https://doi.org/10.17524/repec.v2i1.19>

Ministério da Educação. *Resolução CNE/CES 10/ 2004*. (2019). Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf)> Acesso em: 11/11/2019.

OLIVEIRA, Mariana Vieira de. (2008). *O contador e suas conquistas profissionais: estudo comparativo dos recém-formados da Univali e Unisul*. Universidade Federal de Santa Catarina - Centro Socioeconômico. Curso de Ciências Contábeis. Florianópolis.

PIRES, Charline Barbosa; OTT, Ernani; DAMACENA, Claudio. (2009). “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.

SANTOS, Daniel Ferreira, SOBRAL, Fernanda Souza, CORREA, Michael Dias, ANTONOVZ, Tatiane, SANTOS, Ronaldo Ferreira. (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* - UFSC, Florianópolis, v. 8, n. 16, p. 137-152, jul./dez. 2011. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8069.2011v8n16p137>.

SOUSA, Marco Aurélio Batista de, OLIVEIRA, Edmara Rodrigues de, CARRARO, Nilton Cezar, TISSOT, Sirlei Tonello. (2018). As exigências do mercado de trabalho em relação ao profissional da área Contábil: um estudo com base em anúncios de empregos On-Line. *Revista Científica Hermes - FIPEN*, [S.l.], v. 22, p. 649-675, set. 2018. ISSN 2175-0556. Disponível em: <<http://www.fipen.edu.br/hermes1/index.php/hermes1/article/view/400>>. Acesso em: 11 nov. 2019. doi:<http://dx.doi.org/10.21710/rch.v22i0.400>.

TAMER, Carla, VIANA, Clilson, SOARES, Luiz Augusto, LIMA, Mariomar. (2013). Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. *Revista Universo Contábil, Blumenau*, v. 9, n. 3, p. 143-162, jul./set.