

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS
ECONÔMICAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ALESSANDRA FERREIRA DA SILVA

**ANÁLISE DO PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL:
EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO E FORMAÇÃO ACADÊMICA**

GOIÂNIA - GO

2014

Prof. Dr. Orlando Afonso Valle do Amaral
Reitor da Universidade Federal de Goiás

Prof. Dr. Luiz Mello de Almeida Neto
Pró-reitor de Graduação da Universidade Federal de Goiás

Prof. Dr. Moisés Ferreira da Cunha
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Ms. Ednei Morais Pereira
Coordenador do curso de Ciências Contábeis

ALESSANDRA FERREIRA DA SILVA

**ANÁLISE DO PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL:
EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO E FORMAÇÃO ACADÊMICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas – FACE da Universidade Federal de Goiás – UFG.

Orientadora: Prof.^a MSc. Celma Duque Ferreira

GOIÂNIA - GO

2014

Ficha catalográfica elaborada
automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Ferreira da Silva, Alessandra
Análise do Perfil do Profissional Contábil: exigências do mercado
de trabalho e formação acadêmica [manuscrito] / Alessandra Ferreira
da Silva. - 2014.
LXII, 62 f.

Orientador: Profa. Celma Duque Ferreira.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal
de Goiás, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e
Ciências Econômicas (FACE) , Ciências Contábeis, Goiânia, 2014.
Bibliografia.
Inclui gráfico, tabelas.

1. Profissão contábil. 2. Competências. 3. Educação. I. Duque
Ferreira, Celma, orient. II. Título.

ALESSANDRA FERREIRA DA SILVA

ANÁLISE DO PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL: exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica em Goiás

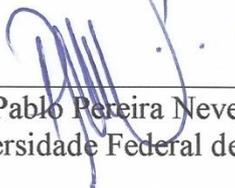
Trabalho de Conclusão de Curso (monografia) submetido e defendido publicamente na Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (Face) da Universidade Federal de Goiás (UFG) como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, aprovado pela seguinte Comissão Examinadora:



Prof. Ma. Celma Duque Ferreira - Orientadora
Universidade Federal de Goiás (UFG)



Prof. Glória Lúcia Teixeira de Castro - Avaliador
Universidade Federal de Goiás (UFG)



Prof. Pablo Pereira Neves - Avaliador
Universidade Federal de Goiás (UFG)

Goiânia (GO), 04 de dezembro de 2014.

Aos meus pais, pela força e amor incondicional;
Ao meu irmão pelo companheirismo;
Ao Alex pelo apoio e compreensão e
Aos amigos, pelos momentos vividos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo acontecesse, no devido tempo e da melhor forma possível.

À minha orientadora, professora MSc. Celma Duque pelo suporte, acompanhamento, correções e incentivos ao realizar este trabalho.

A todos os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Goiás, que através de seus ensinamentos contribuíram para a conclusão desta etapa.

A todos os amigos da graduação, especialmente, Caroline, Chinaider, Danilo, Fred, Gleice, Jheneffer, Laís, Lucas, Maryane e Vânia, pois com eles, as dificuldades, desesperos, alegrias e conquistas ocorreram de modo especial.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu obrigada.

“O saber a gente aprende com
os mestres e com os livros.
A sabedoria se aprende é com
a vida e com os humildes”.

Cora Coralina

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Representatividade dos cargos e funções no total de vagas	27
GRÁFICO 2. Percentagem de requisitos do critério ‘Conhecimentos Gerais’	34
GRÁFICO 3. Percentagem de requisitos do critério ‘Conhecimento Organizacional e Empresarial’	35
GRÁFICO 4. Percentagem de requisitos do critério ‘Conhecimento de Tecnologia da Informação’	37
GRÁFICO 5. Percentagem de requisitos do critério ‘Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas’ Parte 1	40
GRÁFICO 6. Percentagem de requisitos do critério ‘Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas’ Parte 2	40
GRÁFICO 7. Percentagem de requisitos do critério ‘Habilidade Intelectual’	42
GRÁFICO 8. Percentagem de requisitos do critério ‘Habilidade Interpessoal’	43
GRÁFICO 9. Percentagem de requisitos do critério ‘Habilidade de Comunicação’	44
GRÁFICO 10. Percentagem de requisitos do critério ‘Valores Pessoais – Atitudes’	45

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. Resumo das competências, habilidades e conhecimentos da profissão contábil	17
--	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1. Frequência de cargos e funções	26
TABELA 2. Percentual do nível dos cargos exigidos	29
TABELA 3. Experiência solicitada em relação ao nível	29
TABELA 4. Relação entre o nível de cargos e salário	31

RESUMO

Este estudo investiga a aderência existente entre o perfil desejado ao egresso do curso de Ciências Contábeis e a demanda do mercado de trabalho do profissional contábil no Estado de Goiás, nas 10 cidades com maior PIB do Estado de Goiás, são elas: Goiânia, Anápolis, Aparecida de Goiânia, Rio Verde, Catalão, Senador Canedo, Itumbiara, Jataí, Luziânia e São Simão. Técnicas de estatística descritiva foram utilizadas para analisar as 306 ofertas de emprego coletadas no período de maio a setembro de 2014 em sites de recolocação profissional. Realizou o alinhamento dos requisitos esperado pelo mercado de trabalho e das expectativas do egresso pela instituição de ensino superior pública do estado de Goiás conforme o perfil internacional do IES 03. A análise dos dados revela a procura por profissionais com um amplo conjunto de competências, havendo certa aderência entre as necessidades do mercado de trabalho e a expectativa de formação do egresso pela instituição de ensino superior. Por vezes o mercado necessita de profissionais com habilidades e conhecimentos que não são desenvolvidas na universidade, cabendo ao aluno especializar-se em cursos extracurriculares. Conclui-se, então, que apesar de não haver atendimento total das expectativas do mercado de trabalho pela instituição de ensino, esta prepara o aluno para ingressar em um mercado globalizado, atendendo a parte de conhecimentos gerais e técnicos e então, cabe ao próprio aluno buscar o complemento de formação para que atenda às habilidades e outros quesitos requeridos pelo mercado de trabalho a fim de tornar-se competitivo.

Palavras-chaves: Profissão contábil. Competências. Educação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 PROBLEMÁTICA	13
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	15
2 REFERENCIAL	16
2.1 ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DA PROFISSÃO CONTÁBIL	16
2.2 EXPECTATIVAS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR FEDERAL DE GOIÁS	19
2.3 PESQUISAS SOBRE O TEMA	20
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	23
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	23
3.3 COLETA E TRATAMENTO DE DADOS	24
4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS	26
4.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS	26
4.1.1 Características gerais conforme cidades, empresas e ramo de atuação	30
4.2 ANÁLISE DOS REQUISITOS DO MERCADO DE TRABALHO	32
4.2.1 Análise dos resultados	46
4.3 ALINHAMENTO DO PERFIL DO EGRESSO CONFORME PERFIL INTERNACIONAL	49
4.4 ANÁLISE DE EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO E PERFIL DO EGRESSO CONFORME PERFIL INTERNACIONAL	51
5 CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

Guerra *et al* (2011) aponta que a profissão de Contador sofre mudanças desde o seu surgimento a partir das partidas dobradas até os dias atuais, pois o Contador era um ‘guarda-livros’, alguém que preparava uma guia de imposto para o empresário pagar e não tinha muita importância na empresa, assim a mudança desse cenário acompanhou o mundo globalizado e hoje a contabilidade passa a assumir importância para o dia a dia das empresas.

Com o passar dos anos, mudanças ocorreram nas competências exigidas aos profissionais de Contabilidade. Segundo Antunes *et al* (2005), as mudanças ocorreram devido as mutações da sociedade em geral e nas organizações em particular, isto porque os interesses dos usuários da informação foram alterados com o tempo e com a evolução tecnológica, então a Contabilidade se transformou hoje em um complexo sistema de informação que deve fazer referência sobre o passado, estimar para o presente e inferir sobre o futuro das organizações.

O acirramento da concorrência das vagas no mercado de trabalho promoveu-se diante das mudanças no comportamento dos usuários da informação contábil e ainda devido ao desenvolvimento de Instituições de Educação Superior (IES) por meio da Lei das Diretrizes e Bases da Educação no Brasil (LDB) de 1996, assim, existem mais profissionais disponíveis no mercado e este seleciona quem estiver melhor preparado.

Cabe ao profissional moderno em Ciências Contábeis, como mencionado por Walter *et al* (2005) que “se posicione como sujeito principal de seu processo formativo, com capacidade de apreensão e análise crítica tanto de sua área de atuação como de seu posicionamento frente a seus públicos, para que possa atender a demandas maiores”. O autor ainda cita que as mudanças na profissão contábil foram além do responsável pela parte burocrática de empresas e ‘guarda-livros’, este profissional ocupa posições de destaque na tomada de decisão e gestão das companhias, o que por consequente deduz-se que sua formação deve ser multidisciplinar, com perfil técnico e pessoal que possam atender as necessidades das entidades.

1.1 PROBLEMÁTICA

Os requisitos e necessidades técnicas exigidas pelo mercado de trabalho deveriam ser atendidos por meio dos conhecimentos técnicos e pessoais adquiridos ao longo do curso de

graduação de Ciências Contábeis. Considerando as exigências do mercado de trabalho e o perfil pretendido ao acadêmico por uma instituição federal de ensino superior, no Estado de Goiás, há compatibilidade entre as habilidades e conhecimentos desejados pela academia à necessidade do mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Considerando que as disciplinas na graduação devem não só transmitir o conhecimento técnico de contabilidade como, também, influenciar na atuação do profissional no futuro assim como mencionado por Machado e Casa Nova (2008), pretende-se investigar a aderência existente entre a formação acadêmica e a demanda do mercado de trabalho do profissional contábil no Estado de Goiás.

1.2.2 Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo geral, a pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos:

- Verificar quais as exigências e competências são requeridas pelo mercado de trabalho.
- Verificar qual atividade ou setor do mercado há maior demanda por profissionais de contabilidade nas dez cidades com maior PIB no estado de Goiás.
- Confrontar as exigências requeridas pelo mercado e os conhecimentos e habilidades desenvolvidas na academia conforme perfil e habilidades do egresso.

1.3 JUSTIFICATIVA

Ao identificar as competências exigidas do profissional da área contábil apresenta-se a importância relativa a este trabalho, pois será um meio de direcionamento, como referencial de pesquisa, aos estudantes de graduação de Ciências Contábeis sobre o mercado de trabalho goiano.

Como afirmam Araújo e Santana (2008), a percepção que o aluno tem de seu processo de formação, aliada ao comprometimento dos professores e da interação entre estes e o aluno, podem influenciar suas tomadas de decisões quanto a área de atuação que deseja atuar e a criação de expectativas após a formação.

Após a coleta de dados de pesquisa em *sites* de recrutamento e comparação com o perfil vislumbrado ao egresso, o resultado deste trabalho poderá influenciar de forma positiva na formação do discente durante a academia, para que este ao ingressar no mercado de trabalho já possua habilidades desejáveis.

Assim, também, almeja-se com este trabalho, fomentar a ideia de que o profissional contábil deve assumir uma postura multidisciplinar, atentando-se às novas tecnologias e novos conhecimentos técnicos da contabilidade, entre eles, a internacionalização das práticas contábeis.

2 REFERENCIAL

2.1 ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DA PROFISSÃO CONTÁBIL

Segundo Cardoso (2006), pesquisas sobre competências e habilidades na área contábil confundem-se com as funções e atividades do profissional, por isto neste trabalho busca-se certa diferenciação para estes termos, considera-se “Atribuições” como sinônimo de funções e atividades desempenhadas e considera-se complementares os termos “Habilidades e Competências”, assim, atende-se por competência a “qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver determinado assunto, de fazer determinada coisa, com capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade”.

A Resolução do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) Nº 560/83, já alterada pela Resolução N.º 898/01, em seu capítulo 1 e artigo 2º expõe as atribuições e funções dos contabilistas. Assim sendo, este profissional pode exercer suas atividades na condição de profissional liberal, de empregado, de servidor público, entre outras. Considera-se que as funções que o contabilista pode assumir são: analista, assessor, assistente, auditor, consultor, *controller*, educador, escriturador contábil ou fiscal, perito, pesquisador, planejador e revisor. Há variedade de cargos que estas funções poderão assumir, como por exemplo: chefe, subchefe, diretor, encarregado, supervisor, superintendente, gerente, analista, além de outras que ocorrem em algumas entidades.

Além de funções, a Resolução CFC Nº 560/83 no artigo 3º, cita a multiplicidade de papéis e atividades que podem ser desempenhadas pelo contabilista. Entre elas pode-se destacar: classificação dos fatos para registros contábeis, fatos relativos aos patrimônios e às variações patrimoniais; elaborar demonstrações financeiras; análise e conciliações de contas; abertura e encerramento de escritas contábeis; estudo da gestão econômica, financeira e patrimonial das entidades; avaliação de acervos patrimoniais e de fundos de comércio; reavaliações sobre o patrimônio e o resultado; elaboração de orçamentos; avaliação do desempenho das entidades; análise de custos e despesas; organização e operação dos sistemas de controle interno; auditoria interna e externa; perícias contábeis; magistério das disciplinas compreendidas na Contabilidade; participação em bancas de exame e em comissões julgadoras de concursos; estabelecimento dos princípios e normas técnicas de Contabilidade e demais atividades inerentes à Ciência Contábil e suas aplicações.

Diante de tantos papéis, cargos e funções que o CFC direciona ao contador, Holland (2001) afirma que trabalhos de consultoria interna, planejamento estratégico de longo prazo, análises de processos objetivando melhorias e reduções de custos, análises de tomada de decisões, análises de *performance* financeira e econômica, e outras atividades não tradicionais para contadores estão aumentando.

Nos trabalhos de Antunes e Formigoni (1999) e Antunes *et al* (2005) resumiu-se as competências, habilidades técnicas, habilidades pessoais e conhecimentos mínimos que a profissão exige, ou seja, o que um profissional de Contabilidade deveria desenvolver e/ou dominar para atuar no mercado, obteve-se o seguinte quadro:

QUADRO 1. Resumo das competências, habilidades e conhecimentos da profissão contábil

Conhecimentos Específicos	Práticas contábeis brasileiras e internacionais; cenários de negócios; identificação, avaliação e gerenciamento de riscos; avaliação de resultado e desempenho; estratégia e organização de negócios; visão integrada da organização; ambiente legal e jurídico do País; aplicabilidade tecnológica da informação; gestão de processos e projetos; identificação das necessidades de informação de usuários; auditoria e aplicação de ferramentas estatísticas e matemáticas.
Habilidades	Raciocínio lógico; visão estratégica dos resultados; percepção e aplicação interdisciplinar do conhecimento; reflexão e análise crítica; comunicação verbal e escrita; auto avaliação e relacionamento interpessoal.
Atitudes	Valores éticos; participação e comprometimento; visão crítica do mundo e dos negócios; autocrítica e respeito.

Fonte: Adaptado de Antunes e Formigoni (1999)

Pode-se acrescentar a tal quadro, o que Machado e Casa Nova (2008) inferiram, sendo, que tal profissional deve ser capaz de interagir com outras culturas, deve dominar novas técnicas e ferramentas de sistemas de administração da informação, para que não apenas registre, mas também que possa prever e sugerir, trabalhando como gestor da informação do que aglutinador de dados. Assim, os contadores gastarão menos tempo em atividades tradicionais, tais como: relatórios, consolidações, contabilidade de custos, adesão a normas

fiscais, entre outros, devido ao progresso da automação, o que disponibilizará tempo para os contadores exercerem atividades gerenciais (HOLLAND, 2011).

Marin *et al* (2011), resume as habilidades, competências e perfil que o contador assume sob a ótica de órgãos internacionais. Para o *International Accounting Education Standards Board* (IAESB) o perfil do profissional contábil para o futuro necessita adequar-se às demandas de mercado e aos desafios éticos e técnicos, utilizando novas tecnologias, novos tipos de relatórios a fim de convergir para padrões internacionais de contabilidade.

Assim, para o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) as competências do contador são classificadas em:

- (1) funcionais (conhecimento técnico e prático sobre modelos para tomada de decisões como análise de risco, uso da tecnologia e pesquisas, dentre outras),
- (2) pessoais (comportamento profissional como liderança, comunicação, gerenciamento de projetos, etc.) e
- (3) amplo entendimento de negócios (como, por exemplo, visão estratégica e crítica, entendimento global e internacional e gerenciamento de recursos).

E ainda, para o *International Federation of Accountants* (IFAC), por meio da publicação do *International Education Standard 03* (IES 03), há a adoção da seguinte estrutura de perfil para os contadores, composto de: conhecimentos, habilidades e valores profissionais.

- Os conhecimentos são divididos em: geral; organizacional e empresarial; tecnologia da informação; contabilidade e áreas correlacionadas.
- As habilidades são divididas em: intelectual; interpessoal; comunicação.
- Os valores envolvem atitudes, como integridade, ética e responsabilidade social.

Tais perspectivas de habilidades e competências, citadas pelos autores, são convenientes e oportunas ao profissional em atividade. A expectativa das empresas é que o egresso já possua parte destas qualificações como resultantes de sua formação, para que atuem de forma competente na função a que será designado, assim, espera-se que a formação acadêmica esteja direcionada às necessidades do mercado.

2.2 EXPECTATIVAS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR FEDERAL DE GOIÁS

A educação universitária torna os alunos preparados para o ingresso ao mercado de trabalho, assim é o que esperam os alunos, como menciona Araújo e Santana (2008). São nas instituições de ensino superior que profissionais são formados, é o local onde os alunos são dotados das competências necessárias para atuar nas mais diversas áreas da Contabilidade, visando suprir as demandas dos usuários das informações contábeis (PIRES *et al*, 2010).

Faria e Queiroz (2009) afirmam que o profissional de Contabilidade precisa estar preparado para conquistar e manter seu emprego, por isso é necessário que ele tenha tido uma boa formação acadêmica que privilegie as habilidades de adaptação, de pesquisa e inovação, e que estas habilidades sejam desenvolvidas por meio de ações que permitam ao profissional se identificar e se ajustar às exigências do mercado que se mantém em evolução. Sendo assim, o Plano Pedagógico de Ensino (PPC) do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Goiás (PPC, 2010) foi utilizado como parâmetro para análise, pois o documento apresenta as expectativas quanto ao perfil que o egresso deve estar habilitado quanto a competências e habilidades profissionais.

O que se espera de um curso de nível superior é, como Pires *et al* (2010) alegou, que sejam orientados para o mercado, para tornar os alunos, o diferencial competitivo no mercado estando assim, preparados para enfrentar os desafios a eles apresentados. Assim, devido à globalização dos mercados, os profissionais, pesquisadores e professores de Contabilidade precisam se adaptar às mudanças no ambiente profissional, tanto em termos de normas e práticas quanto em termos de conceitos e objetivos (FARIA; QUEIROZ, 2009).

As instituições de ensino, na busca por fornecer subsídios para a formação profissional do aluno, devem buscar maior interação com as necessidades atuais do mercado de trabalho através da adoção de disciplinas voltadas à realidade do mercado e com a introdução de metodologias de ensino diversificadas e eficazes, que possam estimular o desenvolvimento e o aprimoramento das competências e das habilidades requeridas, para que o egresso possa realizar sua função de modo adequado (FAHL; MANHAMI, 2006).

Holland (2001) completa que os alunos de Ciências Contábeis precisam estar conscientes que despenderão menos tempo na elaboração de relatórios, ou seja, atividades técnicas, e dedicarão mais tempo em atividades que exigirão raciocínio e tomadas de decisão. O ensino superior não pode somente estar voltado a técnicas contábeis e pensamentos

teóricos, é preciso entender que o mercado mudou, a instituição de ensino tem que proporcionar ao aluno um ambiente que simule o mercado com problemáticas e ações que farão do aluno um diferencial no futuro.

Pode-se considerar uma forma das instituições de ensino superior se manterem atualizadas em relação às qualidades do profissional que o mercado demanda, as pesquisas de ofertas de emprego, como mencionaram Faria e Queiroz (2009), deste modo, pode ser verificado mudanças em relação aos requisitos necessários para o ingresso no mercado, assim, a instituição verificaria, de forma simples, alguns conhecimentos e habilidades solicitadas pelo mercado ao profissional contábil em paralelo ao ministrado na academia.

2.3 PESQUISAS SOBRE O TEMA

Gomes (1979) já pesquisava sobre o perfil da profissão contábil no Brasil apresentando uma visão crítica da evolução da profissão no país em comparação a outros países. O problema, configurado pelo autor, se referia a equiparação da profissão ao ‘guarda-livros’. Assim, não havia grande contingente de jovens, que queriam fazer a contabilidade que cumpria a regulamentos do governo e executavam atividades burocráticas. Para o futuro da profissão àquele tempo, o autor verificou que o nível de escolaridade ministrado no país estava aquém do necessário. Por esse modo, a solução para atender às necessidades futuras do mercado de trabalho contábil seria uma reformulação na forma de ensino.

Franco (1999) menciona que “além dos conhecimentos técnicos essenciais, o contador precisa também desenvolver habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e à administração, criando um balanceamento entre a formação teórica e a experiência prática”.

Marion e Santos (2000) também em estudo sobre a configuração da profissão contábil no Brasil; por meio de observação e análise de competências, habilidades técnicas e pessoais. Em seu estudo, verificou-se que não há grande preocupação das Instituições de Ensino em melhor preparar os alunos no que tange ao lado ético, moral e pessoal, assim, para os autores, a busca por habilidades e competências atreladas à profissão não está nas disciplinas do curso superior, seria preciso que o próprio aluno tivesse iniciativa para conquistar tais habilidades.

Holland (2001) apresenta um estudo realizado no ano 2000 pelo AICPA, IMA, AAA e firmas de serviços profissionais sobre a educação contábil nos Estados Unidos com objetivo de entender o que estaria ocorrendo com a profissão de contador. Os principais resultados e

conclusões inferiram que há grandes problemas no ensino de contabilidade, sendo alguns deles: há excesso de teoria; excesso de detalhes e muito conteúdo técnico; ensino para uma resposta certa, o que não ocorre no mundo dos negócios, ou seja, há foco em fatos que não acontecem e não influenciarão na prática e que por isso o aluno não consiga desenvolver as aptidões que o mercado necessita.

Machado e Casa Nova (2008) propuseram uma reflexão sobre o perfil do contador na cidade de São Paulo, mediante seguinte questionamento qual o perfil de contador que as faculdades deveriam trabalhar. A pesquisa encontrou distorções quanto à percepção do perfil do contador para as empresas em relação à aptidão dos estudantes, pois a empresa valoriza um perfil de contador voltado para o usuário final da Contabilidade, incluindo conhecimentos específicos como Práticas Contábeis, Raciocínio Matemático e Identificação de Necessidades de Informação dos Usuários e para as instituições de ensino superior, o perfil do profissional que está sendo formado está voltado ao gerencial, voltado para o negócio da empresa como um todo.

Pires *et al* (2009), em pesquisa na Região Metropolitana de Porto Alegre (RS), em que objetivou-se identificar se o profissional contábil assumiria uma postura de ‘guarda-livros’ ou ‘parceiro de negócios’, através de pesquisa em *sites* de recolocação profissional constatou que a região estudada predomina a ideia de um profissional técnico, fazendo com que o contador seja procurado para desempenhar funções próximas ao do “guarda-livros”.

Em outro estudo de âmbito nacional, Marin *et al* (2011), apresentou a pesquisa em que questionou-se “Qual é o perfil profissional do aluno de Ciências Contábeis da FEA USP no mercado de trabalho?” em que permitiu identificar os pontos fortes e fracos dos alunos de graduação em Ciências Contábeis da FEA-USP quanto ao conhecimento técnico e postura profissional. Como resultados alcançados, identificou-se que há excelência na técnica contábil, porém deficiência no conhecimento prático e em idiomas estrangeiros. Os alunos demonstram vontade de aprender e comprometimento com as tarefas que lhes foram delegadas, porém, carecem de liderança, devido à dificuldade para se expressar em público.

Em estudo realizado por Duque (2011), em que se buscou encontrar a relação perfil do *controller* exigido pelo atual mercado de trabalho brasileiro de acordo com o porte da empresa, origem do capital, hierarquia do cargo, formação acadêmica do profissional e salário oferecido, constatou-se que apesar de não haver relevada relação entre estes termos, os profissionais de controladoria que desejam se adequar ao perfil desejado pelas empresas contratantes ou aumentar seu potencial e desempenho, deve manter o foco na

multidisciplinaridade, considerando um perfil técnico, um perfil de gestão e um perfil comportamental.

Nota-se, que há anos, ocorrem estudos que dissertam sobre perfil profissional, relacionando o ambiente acadêmico com o empresarial, sempre na tentativa de mudança na concepção da formação e atuação do profissional contábil.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Foi utilizada como base de classificação a publicação IES 03, por apresentar detalhamento de grupo de habilidades, englobando vários aspectos que outros autores e institutos também abordaram e por se tratar de um perfil internacional o qual contempla a situação atual em relação à adoção as normas internacionais.

O Plano Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis da UFG foi utilizado como parâmetro para localizar o perfil almejado ao egresso do curso, por este ser de acesso público, não havendo restrição ao seu uso para pesquisas acadêmicas e usuários de tal informação. O PPC de outras instituições de ensino do Estado de Goiás não foi obtido para executar a comparabilidade de expectativas ao egresso, pois após tentativas para obter tal documento, ocorreu recusa por parte das faculdades, visto que são documentos confidenciais das instituições e cabem a elas sua disponibilização e autorização para uso em pesquisas.

A escolha por utilizar *sites* de busca de empregos ocorreu devido à mobilidade e também pelo pressuposto que empresas dão preferência a procura por profissionais capacitados por este meio, pois assim, expandem a área de seleção dos candidatos. Realizou-se o levantamento de vagas em *sites* de ofertas de empregos, no período de maio a setembro de 2014, e tabulação dos pré-requisitos necessários às ofertas de emprego nas 10 (dez) cidades com maior Produto Interno Bruto (PIB) do Estado de Goiás conforme Instituto Mauro Borges De Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (2013). As cidades em questão, de acordo com pesquisa do PIB dos municípios goianos são: Goiânia, Anápolis, Aparecida de Goiânia, Rio Verde, Catalão, Senador Canedo, Itumbiara, Jataí, Luziânia e São Simão. Essa delimitação foi escolhida por tais cidades concentrarem a economia do Estado de Goiás que é focado na agropecuária, indústria e serviços.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A amostra da pesquisa compreende ofertas de empregos filtradas pelo parâmetro: curso superior completo em Ciências Contábeis, ou seja, as vagas destinadas aos bacharéis.

A amostra foi composta pelas ofertas públicas de emprego nos seguintes sites de recrutamento e seleção nacional: Vagas (<www.vagas.com.br>), Curriculum. (<www.curriculum.com.br>), Empregos (<www.empregos.com.br>), *Michael Page* (<www.michaelpage.com.br>) e *Manager Online* (<www.manager.com.br>). Tais sites foram escolhidos por terem abordagem nacional na divulgação de ofertas de empregos, assim, as vagas disponíveis puderam ser consultadas. As vagas foram identificadas nos sites de busca pelo uso de palavras chaves, tais como: Ciências Contábeis, Contabilidade, Goiânia, Grande Goiânia, Aparecida de Goiânia e demais cidades que abrangem a pesquisa. Previamente foi verificado vagas no *site* Catho, porém devido a necessidade de pagamento para acesso às ofertas de emprego e também pela constatação que as ofertas neste *site* eram comuns a outros *sites*, portanto, preferiu-se manter os *sites* já citados que disponibilizam ofertas de emprego em consulta pública.

3.3 COLETA E TRATAMENTO DE DADOS

Os dados foram tabulados inicialmente *software Microsoft Excel*, considerando o *site* de origem da vaga, o mês de coleta, a função ou cargos oferecido, o nível do cargo, informações sobre graduação e pós-graduação, a faixa salarial oferecida, requisição de experiência para a função apresentada, a necessidade de registro no órgão de classe, a cidade para qual a vaga era destinada, o ramo de atuação da empresa, a área de atuação dentro da contabilidade que o cargo iria ocupar, assim como, os conhecimentos, as competências e habilidades que o profissional deveria desempenhar.

Devido ao grande volume de dados coletados, foi feita a análise de conteúdo por meio do *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versão 16.0, além de técnicas de estatística descritiva para o tratamento e análise de dados. Os gráficos e tabelas foram realizados conforme necessários para responder aos objetivos propostos. As principais organizações de dados foram:

- a) Características gerais da amostra: foi realizado o detalhamento e caracterização da amostra coletada verificando-se as informações gerais das vagas, tais como: o *site*, o mês, a função ou cargo, o nível do cargo, graduação e pós-graduação, a faixa salarial, experiência, registro no órgão de classe, a cidade da vaga, o ramo de atuação da empresa e a área de atuação do profissional.

- b) Identificação dos grupos de competências requeridas: as competências demandadas pelo mercado de trabalho foram apuradas a partir da reunião dos 126 (cento e vinte e seis) conhecimentos, habilidades e atitudes identificadas durante a coleta de dados, os quais foram reclassificados em grandes grupos em acordo com o perfil internacional do IES 03, são eles: Conhecimentos Gerais, Conhecimento Organizacional e Empresarial, Conhecimento de Tecnologia da Informação, Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlatas, Habilidade Intelectual, Habilidade Interpessoal, Habilidade de Comunicação e Valores Pessoais.
- c) Análise das competências demandas pelo mercado de trabalho: foram verificadas as frequências absolutas e relativas das características gerais, conhecimentos, habilidades e atitudes mencionadas nos anúncios. Além disto, a exigência de competências foi analisada em função das variáveis: registro no Conselho Regional de Contabilidade – CRC e cargo, nível do cargo e experiência exigida, nível dos cargos e pós-graduação, cargo e nível com idiomas, cidade e ramo de atuação das empresas, ramo de atuação das empresas com ramo de atuação do profissional contábil, salário oferecido ao nível e cargos. Quanto aos grupos de reclassificação das competências realizou-se a verificação de critérios mais solicitados dentro de cada grupo.
- d) Da verificação de critérios nos grupos: considerou-se as prioridades do mercado de trabalho, de acordo com a frequência total e relativa obtida dos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas, constituindo a primeira prioridade o grupo de competências que apresentasse a maior frequência e, assim, por diante.
- e) Do alinhamento entre o perfil do egresso, de acordo com as expectativas de uma instituição pública federal de Goiás e o perfil internacional conforme a publicação IES 03: realizou-se a comparação e similaridades entre a proposta internacional e o conteúdo exposto pela instituição de ensino, realizando assim, uma correlação entre os requisitos para o egresso dentro dos grupos e critérios definidos pelo IES 03. Verifica-se então, quais as prioridades estão sendo apontadas pela instituição de ensino.
- f) Confrontar as exigências requeridas pelo mercado e os conhecimentos e habilidades desenvolvidas na academia conforme perfil e habilidades do egresso: por fim, compara-se as prioridades do mercado com as prioridades da instituição de ensino, verificando se há similaridade entre a necessidade e o que é proposto ao aluno.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS

Foram selecionadas 306 (trezentas e seis) ofertas de emprego, sendo a maior frequência apresentado no site Empregos representando 51,3% das ofertas, seguido de *Manager* com 20,6% de vagas, posteriormente o site Vagas representou 19,3%, seguido de Curriculum com 6,5% e por fim, o site *Michael Page* com 2,3% apenas. Já era esperada que o site Michael Page tivesse menor oferta, visto que é um site de recrutamento com vagas selecionadas e direcionadas a cargos de gestão.

O período de maior oferta de empregos foi o mês de maio com 28,8% da coleta de dados, seguido de julho (20,9%), junho (20,6%), agosto (15,7%) e setembro (14,1%), apresentando uma média de 20,02% por mês, portanto, média de 61 vagas oferecidas mensalmente.

Quanto às funções e cargos apresentados, obtiveram-se diversos cargos que foram agrupados por similaridade como apresentado na tabela 1 com frequências absolutas e relativas:

TABELA 1. Frequência de cargos e funções

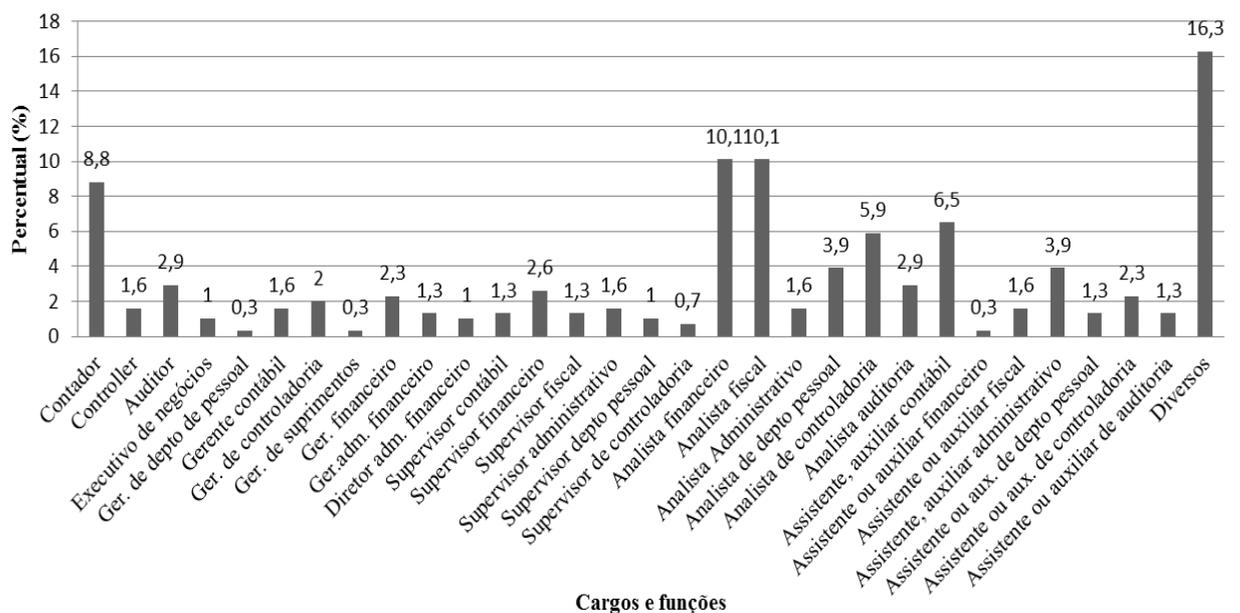
Cargo / Função	Frequência	Percentual (%)	Percentual Cumulativo
Contador	27	8,8	8,8
<i>Controller</i>	5	1,6	10,5
Auditor	9	2,9	13,4
Executivo e/ou operador de negócios	3	1,0	14,4
Gerente de departamento de pessoal	1	0,3	14,7
Gerente de contabilidade e/ou gerente de patrimônio	5	1,6	16,3
Gerente de controladoria e custos	6	2,0	18,3
Gerente de suprimentos	1	0,3	18,6
Gerente financeiro e/ou gerente de contas a receber	7	2,3	20,9
Gerente administrativo financeiro	4	1,3	22,2
Diretor administrativo financeiro	3	1,0	23,2
Supervisor ou coordenador contábil	4	1,3	24,5
Supervisor ou encarregado financeiro	8	2,6	27,1
Supervisor, coordenador ou encarregado fiscal	4	1,3	28,4

Supervisor ou coordenador administrativo	5	1,6	30,1
Supervisor ou coordenador de departamento de pessoal	3	1,0	31,0
Supervisor ou coordenador de controladoria e custos	2	0,7	31,7
Analista financeiro	31	10,1	41,8
Analista fiscal, consultor de implantação fiscal e especialista de sistema fiscal	31	10,1	52,0
Analista Administrativo	5	1,6	53,6
Analista de departamento de pessoal e/ou consultor de folha de pagamento	12	3,9	57,5
Analista de controladoria e custos	18	5,9	63,4
Analista auditoria	9	2,9	66,3
Assistente, auxiliar contábil ou técnico contábil	20	6,5	72,9
Assistente ou auxiliar financeiro	1	0,3	73,2
Assistente ou auxiliar fiscal	5	1,6	74,8
Assistente, auxiliar administrativo, auxiliar de escritório	12	3,9	78,8
Assistente ou auxiliar de departamento de pessoal	4	1,3	80,1
Assistente ou auxiliar de controladoria e custos	7	2,3	82,4
Assistente ou auxiliar de auditoria (<i>trainee</i>)	4	1,3	83,7
Diversos	50	16,3	100,0
Total	306	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

A frequência dos cargos está disposta no gráfico 1: Representatividade dos cargos e funções no total de vagas:

GRÁFICO 1. Representatividade dos cargos e funções no total de vagas



Fonte: Elaborado pela autora

Considerações sobre os cargos:

- Sobre o cargo ‘Analista de controladoria e custos’ incluiu-se também os cargos de: analista de processo, analista de planejamento e controle da produção, devido à proximidade das competências.
- Sobre os cargos que abrangem a área financeira, foi considerado como ‘Financeiro’, funções como: supervisor de crédito e cobrança e supervisor de orçamento, analista de faturamento, tesoureiro, faturista, orçamentista, especialista em finanças, analista de compras, comprador, analista de contas a receber, analista de recebimento, analista de crédito e cobrança; auxiliar de contas a pagar, cada um em seu nível apresentado.
- Sobre o cargo definido como ‘Diversos’: foi necessária esta denominação devido a cargos ou funções não puderam ser diretamente relacionadas aos outros cargos definidos e também por estas apresentarem-se em pequena frequência diante das demais, sendo elas: Analista de Cobrança, Executivo de vendas, Agente de atendimento, Consultor comercial, Auxiliar de suporte, Analista de logística, Analista de atendimento ao cliente, Analista de estoque, Analista de comércio exterior, Especialista em produto.

Verifica-se que há maior oportunidade de vagas para os cargos de Analista Fiscal (10,1%), Analista Financeiro (10,1%), Contador (8,8%) e Assistente Contábil (6,5%). Os cargos abordados em Diversos foram considerados as vagas que apareceram esporadicamente e que também não tinham relação com outros cargos já apresentados, esse percentual correspondeu a 16,3% da amostra, porém não pode se dizer que há maior predominância desses cargos visto que a frequência de cada um foi baixa.

O registro no Conselho Regional de Contabilidade – CRC, órgão da classe contábil, é exigido na maioria ao cargo de Contador, com 35,8% da amostra solicitando explicitamente o registro, seguido de Gerente Contábil com 28,6%, Assistente Contábil com 14,3% e outros cargos como *Controller*, Assistente de Auditoria e alguns dentre o classificado como Diversos, requisitaram o CRC representando, cada um, 7,1% da amostra. Nota-se que nem todas as vagas que são ofertadas solicitam o registro como requisito indispensável, porém, sabe-se que a responsabilidade do Contador e outros cargos é regida por seu registro no conselho, portanto, entende-se que apesar de não haver solicitação do registro do CRC, este é implicitamente obrigatório para tais cargos que se responsabilizam pela entidade, como se nota, são cargos com maiores níveis hierárquicos.

O nível dos cargos obtidos encontra-se na tabela 2, apresentada a seguir:

TABELA 2. Percentual do nível dos cargos exigidos

Nível	Frequência	Percentual (%)
SENIOR	73	23,9
PLENO	64	20,9
JUNIOR	135	44,1
TRAINEE	34	11,1
Total	306	100,0

Fonte: Elaborado pela autora

O nível categorizado como ‘Sênior’ é composto por cargos de gestão (gerência, coordenação, supervisor ou diretor) e/ou que na descrição da vaga exigia-se tal nível de conhecimento. Para o nível ‘Pleno’, considerou-se vagas de especialistas e consultores e/ou também a descrição na própria vaga. O nível ‘Junior’ foi estipulado vagas para analistas, assistentes e técnicos, enquanto para o ‘Trainee’, o nível auxiliar e/ou que a vaga descrevesse tal nível. O destaque se dá ao nível ‘Junior’ com 44,1% da amostra, significando que a maior parte das ofertas de emprego se dá aos analistas, no entanto, as empresas desejam que estes já tenham certa experiência, como se observa na tabela 3. Sabe-se que a maioria dos cargos, 216 vagas (70,6%), exige alguma experiência na atividade a ser desenvolvida e considerando este total, tem-se que 38,4% refere-se a experiência ao nível Junior dos cargos. O tempo de experiência do cargo ou nível não foi possível analisar, visto que poucas vagas informavam tal dado tornando sua análise irrelevante diante do restante não informado.

TABELA 3. Experiência solicitada em relação ao nível

NÍVEL	Frequência	EXPERIÊNCIA		Total
		NÃO	SIM	
SENIOR	Absoluta	16	57	73
	Relativa	21,9%	78,1%	100,0%
PLENO	Absoluta	16	48	64
	Relativa	25,0%	75,0%	100,0%
JUNIOR	Absoluta	52	83	135
	Relativa	38,5%	61,5%	100,0%
TRAINEE	Absoluta	6	28	34
	Relativa	17,6%	82,4%	100,0%
Total	Absoluta	90	216	306
	Relativa	29,4%	70,6%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora

A maioria das ofertas de emprego se destina com exclusividade aos graduados do curso de Ciências Contábeis, representando 49% das vagas, também há expressiva quantidade de vagas que solicitam que o graduado seja dos cursos de Ciências Contábeis, Administração

e Economia conferindo 30,7% da amostra. Há também vagas que solicitam a graduação em Ciências Contábeis e também de outros cursos, como Engenharia, Direito, Logística, Comércio Exterior, Recursos Humanos, entre outros, esta parcela representa 20,3% da amostra. Pode se inferir, com base nos dados, que há uma visível desvalorização ao profissional de contabilidade, visto que cargos inerentes à profissão são ofertados pelo mercado de trabalho a profissionais não formados em contabilidade, a exemplo de *controller*, auditor, analista contábil, analista fiscal, assistente de auditoria e controladoria, entre outros.

Há poucas vagas que explicita a necessidade de algum curso de pós-graduação, 16 vagas representando 5,2% da amostra. Deste total, 18,7% solicitam especialização em Controladoria; 6,3% em Finanças; 37,5% em Contabilidade; 12,5% em Gestão Financeira e de Negócios; 6,3% em Auditoria e 18,7% solicitam mais de uma opção de especialização dentre as apresentadas.

As vagas de gestão, ou seja, nível Sênior, são as que mais exigem a pós-graduação, com 69% do total que solicita, seguido do nível Junior com 25% e nível Pleno com 6%. O nível *Trainee* não houve solicitação de alguma pós-graduação.

Referindo-se a idiomas, a maioria das ofertas de emprego, não explicitaram a necessidade do segundo idioma, no caso o inglês, somente 7,5% (23 vagas) da amostra requisitou a língua. Dessa parte, o nível Pleno teve maior solicitação com 52%, seguido do nível Sênior (30%) e nível Junior (18%) enquanto o nível *Trainee* não foi solicitado. Por esta observação, nota-se que as vagas com nível mais alto hierarquicamente, há a necessidade do inglês. Assim, cabe observar que vagas que solicitavam pós-graduação, também de maior nível, solicitam conhecimento em outro idioma, representando 13% dessas vagas.

4.1.1 Características gerais conforme cidades, empresas e ramo de atuação

A concentração das ofertas de empregos está nas cidades de Goiânia, com 63,7%, seguido de Aparecida de Goiânia (18%) e Anápolis (13,4%). As cidades de Senador Canedo, Luziânia, Jataí, Rio Verde e Catalão somaram 5% da amostra e as demais cidades, São Simão e Itumbiara não tiveram ofertas de empregos no período da pesquisa.

Sobre o ramo das empresas, 37,3% da amostra não informa o ramo de atuação, do restante, 192 ofertas de emprego, destacam-se o ramo industrial sendo o mais requisitado dentre estas com 25% da amostra; os ramos de escritório de contabilidade, construção civil e

concessionária de veículos, representam 12% cada. Em Goiânia, o ramo de empresa representativo é a indústria (9,4%), seguido da construção civil (8,9%), escritórios de contabilidade (6,3%) e agronegócio (5,7%). Em Aparecida de Goiânia há destaque para a área de concessionária de veículos e industrial com 9,4% e 6,8%. Em Anápolis há destaque para a área industrial com 7,3% e para o setor de escritórios de contabilidade com 5,7% e em Luziânia também há destaque para a área industrial com 1,6%. Em Jataí, destaca-se a área de construção civil e em Rio Verde, o agronegócio. Em Senador Canedo, não foi possível identificar qual o ramo de atuação, pois as vagas apresentaram informação confidencial quanto a este dado. Confirma-se então, mediante a escolha das cidades para amostra da pesquisa, o PIB do estado de Goiás, que as ofertas de emprego estão em acordo com o identificado no PIB, sendo representado pela área industrial, do agronegócio e de serviços.

Considerando a área de atuação da profissão contábil e o ramo de empresas tem-se correlação nas seguintes situações: área contábil em escritório contábil com 5,2%; área contábil em indústrias, construção civil e área tecnológica com 4,7% cada um; na área fiscal em indústrias com 3,6%; a área financeira em indústrias com 9,4%; a controladoria em indústrias e no agronegócio com 2,1% em cada ramo; a auditoria em escritórios de auditoria com 2,6%; o setor administrativo na indústria com 2,6%; o departamento de pessoal é mais requisitado em escritórios de contabilidade e comércios com 1,6% cada ramo; a área comercial atua em indústrias representam 1,6% e a área contábil e fiscal estão sempre atuantes em escritórios de contabilidade representando 2,6%.

Quanto à faixa salarial grande parte das empresas não divulga quanto o candidato poderá ganhar, sendo assim 77,8% das vagas não especificaram o valor do salário ou explicitam como ‘Salário a combinar’ ou ‘Não informado’, como verificado na tabela 4 a seguir:

TABELA 4. Relação entre o nível de cargos e salário

Nível	Frequência	SALÁRIO						Total
		Não informado	A combinar	Até 2 mil reais	De 2 mil a 4 mil reais	De 4 mil a 6 mil reais	Acima de 6 mil reais	
SENIOR	Absoluta	28	37	2	1	2	3	73
	Relativa	9,2%	12,1%	,7%	,3%	,7%	1,0%	23,9%
PLENO	Absoluta	30	18	0	10	1	5	64
	Relativa	9,8%	5,9%	,0%	3,3%	,3%	1,6%	20,9%

JUNIOR	Absoluta	41	65	16	11	1	1	135
	Relativa	13,4%	21,2%	5,2%	3,6%	,3%	,3%	44,1%
TRAINEE	Absoluta	4	15	15	0	0	0	34
	Relativa	1,3%	4,9%	4,9%	,0%	,0%	,0%	11,1%
Total	Absoluta	103	135	33	22	4	9	306
	Relativa	33,7%	44,1%	10,8%	7,2%	1,3%	2,9%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora

Em análise às ofertas de emprego que divulgaram a faixa salarial, 68 vagas, quase a metade (48,5%) oferece até R\$ 2.000,00, no qual a maioria está em nível Junior (23,5%) e *Trainee* (22,1%); 32,4% oferece de R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00 no qual o nível Junior representa 16,2% da amostra e o nível Pleno 14,7%; na faixa salarial de R\$ 4.001,00 a R\$ 6.000,00 tem-se 5,9% e destaque para cargos de nível Sênior representando 2,9%, ofertas de empregos com salários acima de R\$ 6.001,00 representaram 13,2% da amostra, sendo a maioria para cargos de nível Pleno (7,3%) e Sênior (4,4%). Pode-se associar o salário ao nível e cargos encontrados, verificando que quanto maior o nível do cargo, maior é o salário associado a ele. Entretanto, este fato pode ser contestado visto que a maioria das vagas não é informada os salários e somente no decorrer do processo de seleção que este item é determinado.

4.2 ANÁLISE DOS REQUISITOS DO MERCADO DE TRABALHO

Toda a análise foi realizada considerando que não haja exclusão de variáveis, portanto, considera-se que, apesar de trabalhar com grupos de critérios, a totalidade da percentagem em relação ao total de ofertas de emprego coletadas, pois os requisitos não são excludentes, sendo assim, uma mesma vaga irá solicitar diversos requisitos em diferentes critérios de agrupamentos que foram estabelecidos ou também pode representar o contrário, os requisitos podem não ser solicitados em diversas vagas.

Considerando os grupos de habilidades e similaridades proposto pelo IES 03, perfil internacional, realizou-se a correspondência com os critérios solicitados nas ofertas de emprego. Assim, por grupo de critérios, pode-se verificar quais as exigências e competências

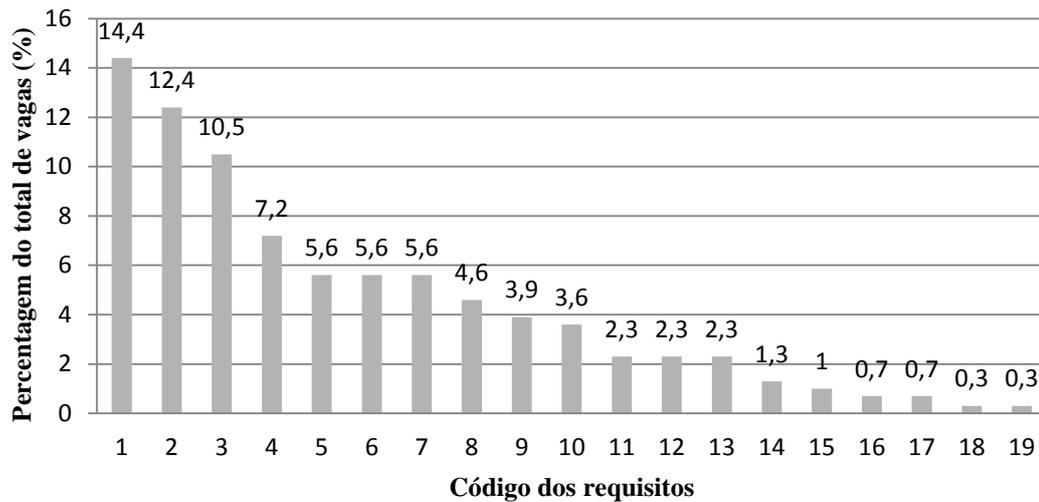
são requeridas em maior e menor quantidade pelo mercado de trabalho, além de inferências sobre estas.

Quanto ao critério de ‘Conhecimentos’, estes são divididos em a) ‘Conhecimentos Gerais’, b) ‘Conhecimento Organizacional e Empresarial’, c) ‘Conhecimento de Tecnologia da Informação’ e d) ‘Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlatas’.

a) Conhecimentos Gerais:

Quanto a este critério, foram identificadas várias competências que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos conforme o gráfico 2:

1. Conhecimento em procedimentos administrativos;
2. Apuração, conferência e controle de pagamentos e recebimentos;
3. Gestão patrimonial, controle e/ou classificação de documentos e contratos;
4. Coletar dados para relatório de desempenho (atualizar as ferramentas de *Market share* e *cliente share* da companhia, preparação do *budget* e *forecast*);
5. Análise de crédito e cobrança de clientes;
6. Experiência com instituição e produtos financeiros (ex.: hipoteca, posição de *hedge*, operações bancárias, derivativos, juros e *swap*, *holding*);
7. Experiência área comercial;
8. Experiência em indústria e ou operação de mineração;
9. Fazer cotação, negociação, atender, pesquisar, visitar fornecedores;
10. Emitir e acompanhar pedidos de compras e serviços;
11. Responsável pela compensação de títulos, captar financiamento e pagamento de borderô;
12. Comércio exterior (rotinas de desembaraço aduaneiro de importação e exportação);
13. Possuir Carteira Nacional de Habilitação e/ou ter veículo próprio;
14. Controle de adiantamentos, compensatórios e fornecedores;
15. Experiência no mercado de câmbio;
16. Experiência com crédito rural e penhor de safra;
17. Experiência no segmento de autopeças;
18. Prospecção de clientes e manutenção e cobrança de carteira,
19. Venda e pós venda de financiamentos.

GRÁFICO 2. Percentagem de requisitos do critério ‘Conhecimentos Gerais’

Fonte: Elaborado pela autora

Assim, em análise, o requisito mais solicitado foi o ‘Conhecimento em procedimentos administrativos’ com 14,4% da amostra (44 vagas), seguido de ‘Apuração, Conferência E Controle De Pagamentos e Recebimentos’ com 12,4% (38 vagas), ‘Gestão Patrimonial, Controle e/ou Classificação de Documentos e Contratos’ com 10,5% (32 vagas) e ‘Coletar Dados Para Relatório de Desempenho’ com 7,2% (22 vagas). Análise de crédito e cobrança de clientes; ter experiência com instituição e produtos financeiros e possuir experiência área comercial também teve representatividade nos requisitos, com 5,6% (17 vagas) cada um. Os conhecimentos gerais que são solicitados visam a preparação para outras atividades que se direcionam aos profissionais contábeis e também a atividades que auxiliam no desempenho de suas funções, portanto, o conhecimentos destas é devido.

Os requisitos menos solicitados foram: experiência com crédito rural (0,7%), experiência no segmento de autopeças (0,7%); prospecção de clientes e manutenção e cobrança de carteira (0,3%) e venda e pós venda de financiamentos (0,3%), tal apresentação justifica-se por serem atividades específicas de determinado ramo de atividade e/ou também por serem atividades atípicas de um bacharel em contabilidade.

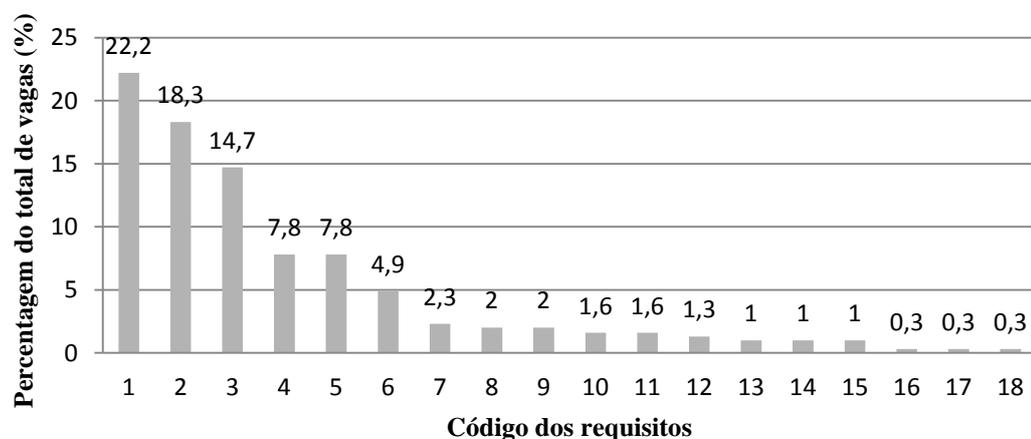
b) Conhecimento Organizacional e Empresarial:

Quanto a este critério, foram identificadas várias competências que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos conforme o gráfico 3:

1. Elaboração de relatórios, planilhas e análise de projetos para tomada de decisões; gestão de projetos;
2. Gerenciar as atividades de contas a pagar e a receber; gestão área financeira;

3. Controle orçamentário (*budget*); suporte administrativo financeiro (orçado e realizado);
4. Experiência em gestão estratégica; desenvolvimento de estratégias; planejamento estratégico;
5. Gestão da qualidade e metas (melhorar a produtividade e eficiência do trabalho);
6. Gestão estratégica de resultados;
7. Coordenação de logística; acompanhar entrega ao cliente;
8. Gestão relacionada à área jurídica;
9. Gerenciamento de riscos de retorno corporativos e financeiro;
10. Maximizar investimentos da empresa para agregação de valor; prospecção de novos negócios;
11. Gestão de KPI (*Key Performance Indicator*), indicador chave de desempenho;
12. Gestão de serviços;
13. Estruturar novos fluxos e modelos de gestão de suprimentos;
14. Gestão de conflitos;
15. Gerenciamento de estrutura de capital;
16. Análises e benchmarking de dados financeiros e de negócios;
17. Governança e *compliance*,
18. Análise macro e microeconômica do negócio.

GRÁFICO 3. Percentagem de requisitos do critério ‘Conhecimento Organizacional e Empresarial’



Fonte: Elaborado pela autora

A competência mais solicitada foi ‘Elaboração de relatórios, planilhas e análise de projetos para tomada de decisões; gestão de projetos’ com 22,2%. Esse requisito é essencial visto que o ramo empresarial é conduzido por relatórios que levarão a tomada de decisões.

Em seguida, solicita-se que o profissional atue na área de ‘Gestão Financeira’ com 18,3% da amostra, também o ‘Controle Orçamentário’ com 14,7%, sendo assim áreas correlatas, importante papel para o profissional contábil na gestão da empresa. Também se solicita a ‘Gestão Estratégica de Resultados’ e ‘Gestão da Qualidade e Metas’, cada um representando 7,8% da amostra que estão também relacionadas ao requisito mais solicitado, que é elaborar relatórios. Por inferência a este resultado e também aos outros quesitos menos solicitados neste critério, vê-se o quanto o profissional contábil necessita ter visão estratégica na empresa, pois esta é uma entidade de departamentos integrados, no qual a contabilidade não trabalha sozinha na empresa, ela se encarrega de auxiliar a gestão da mesma. Conhecer a metodologia da gestão faz do contador um atuante no processo decisório da empresa, assim, requisitos que fazem menção a função de gestor levarão ao profissional a ter domínio de variáveis como: decisão, incertezas, solução, risco e resultado; abrangendo assim, várias competências abordadas na amostra.

Deve-se dar atenção aos requisitos ‘Governança e *compliance*’ e ‘Análise macro e microeconômica do negócio’, pois representaram as menores taxas da amostra, com 0,3% cada, pode-se talvez relacionar ao fato de que as empresas no estado de Goiás são em maioria filiais de empresas de outros estados, e assim, tal característica solicitada, deve ser mais requisitada aos profissionais que operariam nas matrizes das empresas, portanto, a filial busca algum profissional que saiba atuar neste meio. A governança é um conhecimento que remota ao conhecimento da cultura organizacional e o comportamento profissional, reconhecendo a ação de conflitos de interesses existentes em uma entidade.

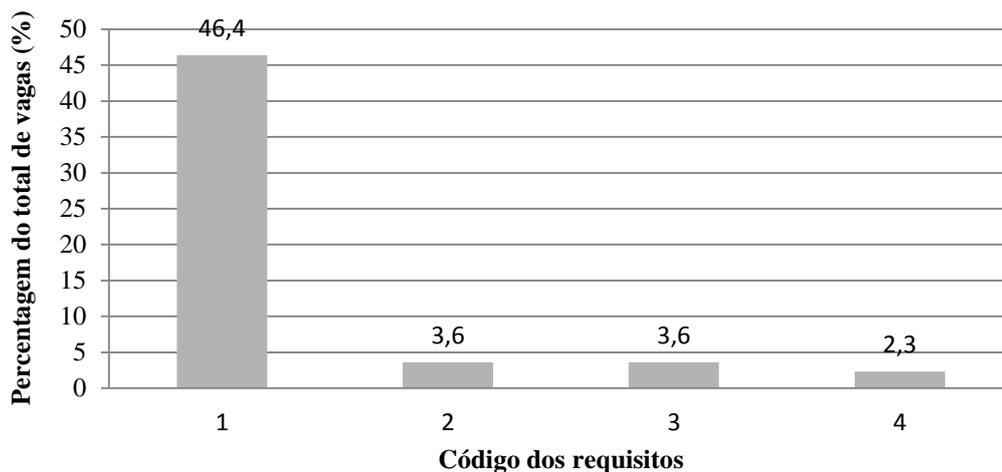
c) Conhecimento de Tecnologia da Informação:

Quanto a este critério, foram identificadas várias competências que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos conforme o gráfico 4:

1. Sistemas de informação incluem: Microsoft Office (*Excel, Power Point, Word, Access*, entre outros) e sistemas de gestão (*Oneworld e Mastersaf, ERP, Sapiens e Vetorh, SAP, JDE a8 e JDE One World, Cartesis e Web Schedules, TOTVS*, entre outros);

2. Gestão de demandas contábeis, teste e validação de sistemas de automação comercial ou contábil;
3. Implantação de sistemas (parametrizar, homologar, orientar, corrigir processos),
4. Parametrização de tabelas fiscais.

GRÁFICO 4. Percentagem de requisitos do critério 'Conhecimento de Tecnologia da Informação'



Fonte: Elaborado pela autora

É significativa a quantidade solicitada sobre o conhecimento em tecnologia da informação requerida nas ofertas de emprego. Considera-se que 46,6% da amostra necessitam de conhecimento em algum Sistema de Informação, entre eles Microsoft Office e/ou sistemas de gestão (ERPTOTVS, Sapiens, Vetorh, etc.) Sabe-se que a contabilidade passou a ser uma ciência que utiliza da tecnologia da informação para disseminar e dinamizar seu trabalho, portanto, o conhecimento sobre algum tipo de sistema de informação, programa ou linguagem, é um requisito necessário para o andamento da atividade contábil. Utilizar a tecnologia da informação focada na decisão e na contingência, pensar no acaso contábil operacional e conhecer novas tecnologias integram o perfil do contador.

Há também o novo mercado que o profissional contábil pode atuar dentro dos sistemas de informação, sendo evidenciado pelo resultado da pesquisa, pois apresenta que o profissional contábil pode atuar com a gestão de sistemas contábeis ou de automação comercial, por dependerem de informações contábeis (3,6%), também na implantação, parametrização, orientação e otimização de sistemas contábeis (3,6%), no qual o profissional possui conhecimento para conferir e orientar mudanças em acordo às normas contábeis, além

da parametrização específica da área fiscal (2,3%), visto que o profissional da contabilidade tem conhecimento da legislação fiscal e tributária do país.

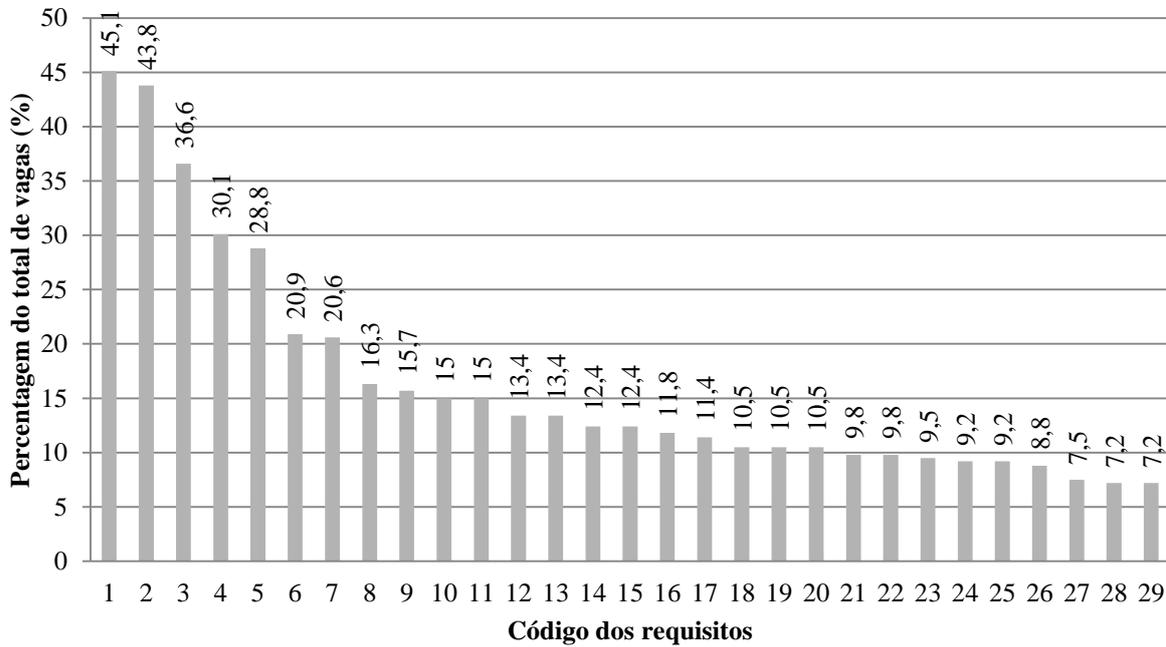
d) Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas:

Quanto a este critério, foram identificadas várias competências que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos distribuídos nos gráficos 5 e 6 para melhor visualização da frequência dos dados:

1. Conhecimento de normas e legislação;
2. Conhecimento em impostos da Receita Federativa do Brasil, estaduais e municipais, legislação fiscal e tributária;
3. Conhecimento de procedimentos e apuração fiscais;
4. Conhecimento em procedimentos contábeis e societário;
5. Escrituração fiscal;
6. Conciliação de contas contábeis e financeiras;
7. Preenchimento e entrega de DACON e DCTF e obrigações assessorias;
8. Lançamento, classificação e revisão de contas patrimoniais, folha de pagamento e despesas;
9. Rotinas de escritório contábil ou contabilidade;
10. Formação, análise e apuração de custos;
11. Elaborar, atualizar e acompanhar os resultados gerenciais;
12. Conhecimento em rotinas de tesouraria e faturamento;
13. Conhecimento em planejamento financeiro;
14. Analisar controles operacionais;
15. Experiência com auditoria interna ou externa;
16. Elaborar balancete, balanço e consolidação;
17. Atuar em indicadores de desempenho do controle interno e externo;
18. Realizar controle; inventário de ativos fixos;
19. Legislação trabalhista;
20. Rotinas de departamento de pessoal;
21. Elaborar demonstrações e/ou plano de contas;
22. Elaborar, atualizar e acompanhar os resultados contábeis;
23. Controladoria;
24. Contabilidade gerencial e custos;
25. Implantar melhorias no controle interno (CI) e processos;

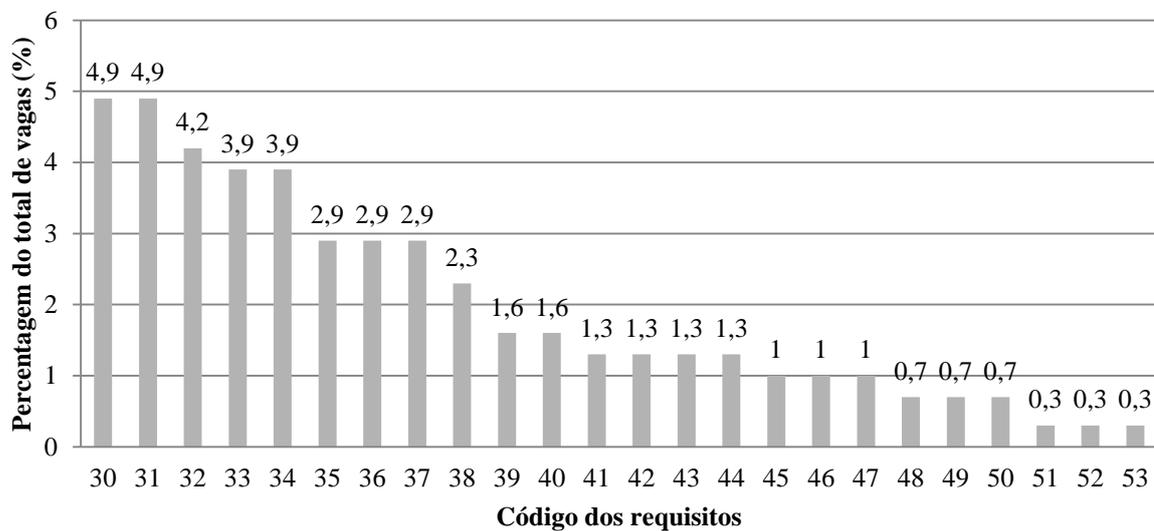
26. Acompanhar plano de ação de auditoria;
27. Apresentar relatórios de CI;
28. Elaborar ou conferir fluxo de caixa diário e semanal;
29. Acompanhar os volumes de vendas e/ou compras, controlar estoques;
30. Elaborar demonstração do resultado do exercício (DRE);
31. Verificar origem de lançamentos em livros fiscais e contábeis;
32. Análise de balanço; análise econômica financeira; indicadores de desempenho;
33. Elaboração dos relatórios de custos mensais, ponto de equilíbrio e alavancagem, acompanhamento dos preços de transferências;
34. Análises mensais de despesas diretas e indiretas;
35. Elaborar livro de apuração do lucro real (LALUR);
36. Planejamento tributário;
37. Gerar guias e parcelamentos boletos;
38. Controle da consolidação das notas de auditoria do cliente;
39. Avaliação de ativos e passivos;
40. Conhecimento em CPC;
41. Controle gerencial;
42. Conhecimento em BRGAAP;
43. Conhecimento em USGAAP/IFRS;
44. Elaborar demonstração dos lucros e prejuízos acumulados (DLPA);
45. Atuar como contador;
46. Ter certificação profissional ANBIMA (CPA) SÉRIE 10;
47. Processar folha de pagamento e férias;
48. Elaborar ou supervisionar contrato social, estatuto, atas;
49. Elaborar livros Diário e Razão;
50. Perícia;
51. Elaborar demonstração da mutação do patrimônio líquido (DMPL);
52. Elaborar demonstração de fluxo de caixa (DFC),
53. Elaborar notas explicativas.

GRÁFICO 5. Percentagem de requisitos do critério 'Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas' Parte 1



Fonte: Elaborado pela autora

GRÁFICO 6. Percentagem de requisitos do critério 'Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas' Parte 2



Fonte: Elaborado pela autora

Os conhecimentos relacionados à contabilidade e áreas correlacionadas são os quesitos mais expressivos nesta análise, considerando os agrupamentos por similaridade, obteve-se 53 (cinquenta e três) requisitos. Dois gráficos foram feitos para que melhor visualizar as exigências necessárias, são eles os gráficos 5 e 6.

Observa-se, então, que os requisitos sobre conhecimento de normas contábeis, societárias e fiscais tem grande representatividade neste critério, assim tem-se que ‘Conhecimento de normas e legislação’ 45,1% (138 vagas); ‘Conhecimento em impostos, legislação fiscal e tributária’ com 43,8% (134 vagas); ‘Conhecimento de procedimentos e apuração fiscais’ com 36,6% (112 vagas) e ‘Conhecimento em procedimentos contábeis e societário’ representam 30,1% (92 vagas). Saber fazer escrituração fiscal também é um critério muito solicitado na amostra, representando 28,8% (88 vagas), seguido de conciliação de contas com 20,9% (64 vagas), assim como outras atividades relacionadas a atividades técnicas, como: realizar obrigações assessorias (20,6%); lançamento de contas patrimoniais e despesas (16,3%) e outras rotinas de escritório contábil (15,7%). Verifica-se por esses dados, que há predominância de atividades rotineiras de escritório na amostra, assim como pode se dizer que tais atividades também ocorrem em outros ramos do negócio empresarial, visto que muitas vagas solicitam tais conhecimentos.

Por outro lado, verifica-se que vagas relacionadas à atividade gerencial da empresa também tem destaque na amostra, sendo que a formação, análise e apuração de custos correspondem a 15% e elaborar e acompanhar os resultados gerenciais também representa 15% da amostra, ou seja, 92 ofertas de emprego solicitam tais características. Outros requisitos da área de custos são solicitados na amostra, sendo elas: conhecimentos de controladoria (9,5%); contabilidade gerencial e de custos (9,2%); acompanhar os volumes de vendas e/ou compras (7,2%); elaboração de relatórios de custos mensais, ponto de equilíbrio e alavancagem, acompanhamento dos preços de transferências (3,9%); análises mensais de despesas diretas e indiretas (3,9%), entre outros. Esse fato pode ser associado a predominância da atividade industrial no estado, pois tais atividades são normalmente requeridas neste ambiente.

A atividade financeira também é abordada na amostra, como o conhecimento em rotinas de tesouraria e faturamento e em planejamento financeiro, apontando 13,4% cada quesito. Esta atividade, apesar de não dominante no mercado de trabalho contábil apresenta vantagem dentre outras, visto que há solicitação de outros quesitos relacionados mesmo que em menor percentagem, por exemplo: elaborar/conferir fluxo de caixa diário e semanal (7,2%) e análise de econômico financeira e indicadores de desempenho (4,2%).

São também requeridas atividades relacionadas à auditoria, como por exemplo: analisar controles operacionais (12,4%); ter experiência com auditoria interna ou externa (12,4%); atuar em indicadores de desempenho do controle interno e externo (11,4%); implantar melhorias no controle interno (CI) e processos (9,2%); acompanhar plano de ação

de auditoria (8,8%); apresentar relatórios de CI (7,5%); verificar origem de lançamentos em livros fiscais e contábeis (4,9%), entre outros.

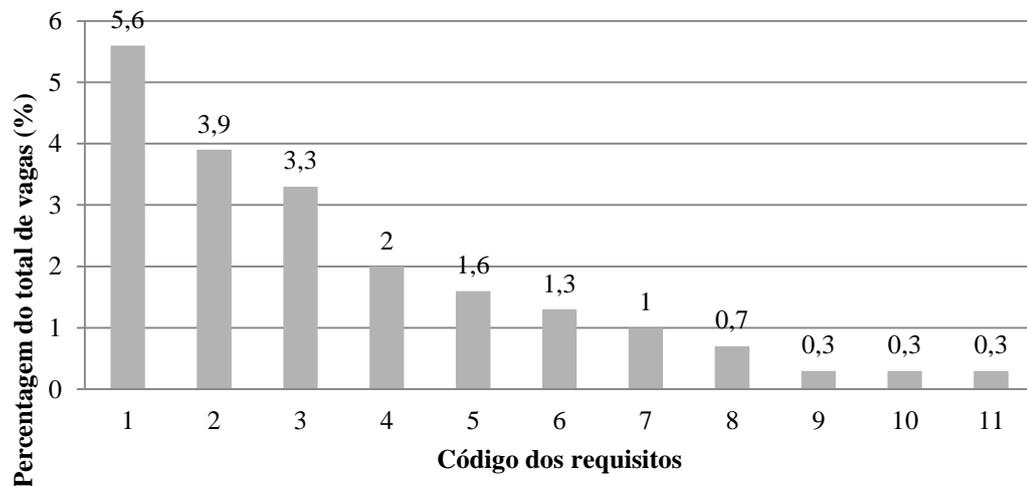
- Quanto ao critério de ‘Habilidades’ estão divididos em e) ‘Habilidade Intelectual’, f) ‘Habilidade Interpessoal’ e g) ‘Habilidade de Comunicação’:

e) Habilidade Intelectual:

Quanto a este critério, foram identificadas competências que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos apresentados no gráfico 7:

1. Matemática e estatística; capacidade analítica; raciocínio lógico;
2. Conhecimento em análises financeiras e gestão de relatórios;
3. Realizar e orientar treinamentos contábeis;
4. Foco em resultados, entregar resultados práticos;
5. Cursos complementares;
6. Visão sistêmica do negócio;
7. Senso crítico;
8. Boa capacidade de aprendizagem;
9. Elaboração de manuais de normas e procedimentos;
10. Concentração,
11. Visão holística.

GRÁFICO 7. Percentagem de requisitos do critério 'Habilidade Intelectual'



Fonte: Elaborado pela autora

Conhecer a matemática, ter capacidade analítica e bom raciocínio lógico é o quesito mais solicitado dentre as vagas com 5,6% (17 vagas). Isso reflete a necessidade de pensar antes de agir na contabilidade, fazer levantamento de riscos, projeções, análises estatísticas, pois assim, trabalha-se pensando em dados do futuro e não somente do presente, tão quando dados do passado. Esse requisito é complementado pela solicitação de outras habilidades que o profissional deve ter, como: conhecimento em análises financeiras e gestão de relatórios (3,9%), ter foco em resultados (2%), ter senso crítico (1%), ter visão sistêmica do negócio (1,3%) e visão holística (0,3%).

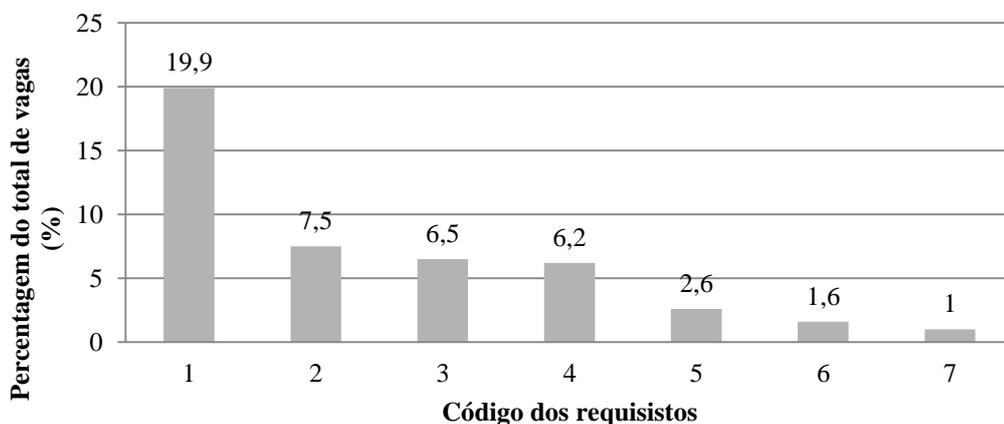
O saber do contador deve ser transmitido e multiplicado, assim, temos a solicitação de realização e orientação treinamentos contábeis com 3,3% (10 vagas) e realizar cursos complementares (1,6%) para atualização profissional como critérios de seleção, assim como, elaborar manuais de normas e procedimentos que são inerentes à sua área de atuação (0,3%).

f) Habilidade Interpessoal:

Quanto a este critério, foram identificadas competências que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos apresentados no gráfico 8:

1. Delegar e orientar equipe e gestão de pessoas;
2. Bom relacionamento interpessoal;
3. Atendimento pessoal, telefônico, eletrônico e de clientes;
4. Disponibilidade para viagens;
5. Facilidade de trabalho em equipe;
6. Liderança,
7. *Hands on.*

GRÁFICO 8. Percentagem de requisitos do critério 'Habilidade Interpessoal'



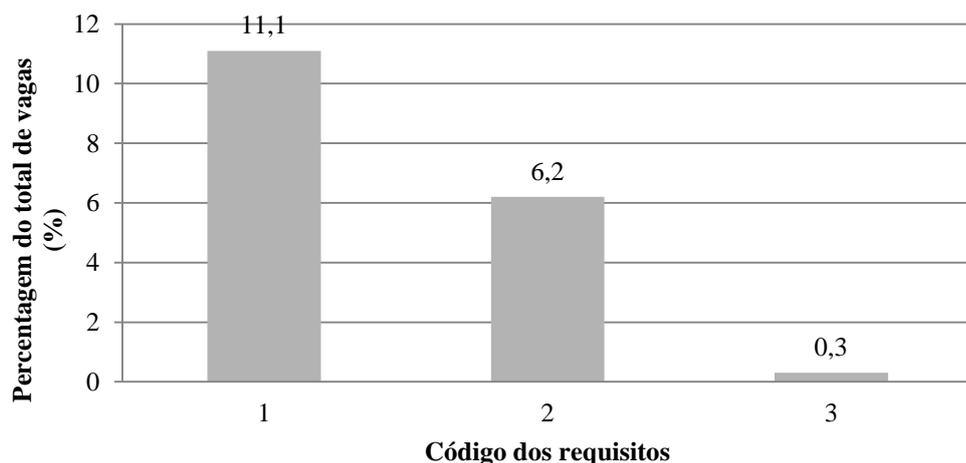
A habilidade em gerir é o requisito predominante neste grupo com 19,9% (61 vagas), a explicação para tão grande solicitação, é combinado a outros quesitos que foram descritos nesta pesquisa. Saber gerenciar pessoas, além de outras formas de gerência, torna o contador um atuante no processo decisório da empresa. Assim, habilidades de relacionamento interpessoal (7,5%), facilidade de trabalho em equipe (2,6%), liderança (1,6%) e *hands on* (1%) completam este perfil. Atendimento de pessoal (6,5%) e disponibilidade para viagens (6,2%) complementam as habilidades interpessoais do contador, visto que a dinamicidade da profissão busca adequação do profissional a diversas situações.

g) Habilidade de Comunicação:

Quanto a este critério, foram identificadas competências que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos apresentados no gráfico 9:

1. Interação e suporte técnico entre áreas, prestar consultoria, suporte de intelectual;
2. Boa comunicação verbal e escrita,
3. Poder de argumentação.

GRÁFICO 9. Percentagem de requisitos do critério 'Habilidade de Comunicação'



Fonte: Elaborado pela autora

O critério de habilidade de comunicação complementa-se às habilidades interpessoais. Ter boa comunicação verbal e escrita apresenta-se com 6,2% (19 vagas) e poder de argumentação com 0,3%, apesar disto estes, levam ao quesito de maior solicitação da amostra,

no qual o contador presta suporte de intelectual, consultoria e interagem entre áreas (11,1%) indicando que o conhecimento do profissional deve ser difundido, apresentado e considerado na empresa.

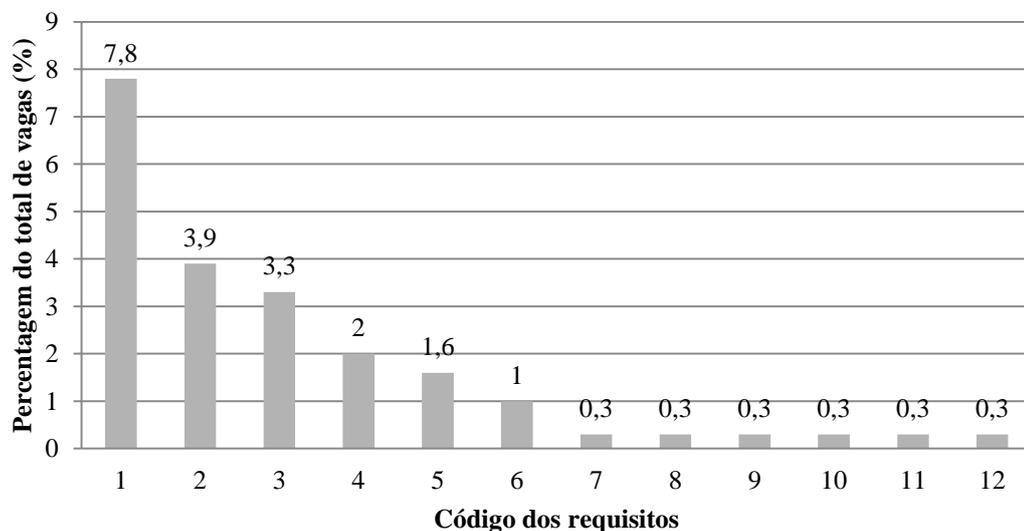
- Quanto ao critério de ‘Valores Pessoais’ há a caracterização em torno de h) ‘Atitudes’:

h) Atitudes:

Quanto a este critério, foram identificadas atitudes que estão listadas a seguir, além de análise da percentagem dos requisitos apresentados no gráfico 10:

1. Proatividade;
2. Organização;
3. Profissional dinâmico;
4. Comprometimento;
5. Disponibilidade de horário;
6. Ter zelo;
7. Trabalhar sob pressão;
8. Difundir atitudes éticas;
9. Iniciativa;
10. Senso de prioridade;
11. Disposição,
12. Agilidade.

GRÁFICO 10. Percentagem de requisitos do critério 'Valores Pessoais – Atitudes'



Fonte: Elaborado pela autora

Em análise às atitudes pessoais que o profissional contábil deve ter, observa-se que a proatividade é o requisito mais solicitado com 7,8% (24 vagas), seguido de organização (3,9%) e ser um profissional dinâmico (3,3%). Tais requisitos eram esperados, visto que a atuação do profissional está em um ambiente dinâmico e propício a mudanças constantes. Saber como agir a solicitações diversas deve ser característica presente aos profissionais. O comprometimento e disponibilidade de horário também têm destaque e pode se considerar complementares aos requisitos de maior frequência nesse critério. Demonstrar que está disposto ao trabalho, possibilita a atuação melhor do profissional, sendo assim, outros quesitos apresentados na amostra, serão satisfeitos.

Outro ponto importante e solicitado neste critério é ter atitudes éticas. O profissional contábil está sujeito a várias formas de fraudes, então cabe ao profissional mediante sua condução ética adquirida durante a academia e a vida também, saber discernir o certo do errado, sempre atuando da forma correta e legalmente possível.

4.2.1 Análise dos resultados

Sobre a observação dos dados, inicialmente concorda-se com o que foi dito por Franco (1999), pois o profissional contábil deve conhecer além dos conhecimentos técnicos essenciais, habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e à administração. A partir da amostra obtida verifica-se que o perfil do profissional contábil no mercado de trabalho há maior exigência sobre conhecimentos técnicos de contabilidade em sua essência, porém verifica-se que o profissional também deve ter atuação além da obrigação legal, conhecendo não apenas leis e a forma contábil técnica que é solicitada, mas também saber utilizar outras ferramentas e ter habilidades que auxiliarão na gestão da empresa.

Este levantamento pode ser comparado a Coelho (2000), em que seus resultados revelaram que as principais atribuições do profissional contábil estavam relacionadas às rotinas e práticas gerais de contabilidade, finanças e custos e à legislação fiscal e tributária, além de atividades como análise de balanços, análise do comportamento de despesas e receitas, planejamento tributário e elaboração de cálculos, análises e interpretação de amostragens aleatórias ou probabilísticas. Então, pode-se dizer que o mercado de trabalho busca profissionais que trabalhem com demonstrações contábeis, mas que possam gerar conhecimento contábil, fazer análise econômica e financeira das atividades, analisar dados e a

partir da controladoria fazer projeções e relatórios, trabalhar com auditoria, controles internos, riscos, contingências, decisão, perícia, entre outros, o que está em consonância com os resultados de Pires *et al* (2009) indicando que, “para atender as expectativas do mercado de trabalho e manter-se competitivo, o contador deve, além de dominar a técnica contábil, desenvolver e aprimorar competências que transcendem conhecimentos tradicionalmente relacionados à Contabilidade (societária e fiscal).”

O conhecimento em nível organizacional deve ser aprimorado pelo profissional de contabilidade. O mercado solicita certo domínio de atividades relacionadas à gestão e ter visão global da estrutura empresarial, pois se torna responsável pela qualidade e sustentabilidade do processo administrativo sendo o contador o profissional que resulta no produto das organizações e da sociedade na perspectiva da cadeia de valor. Também, observa-se que o profissional deve conhecer, de forma geral, outras informações não diretamente relacionados à contabilidade, pois tais conhecimentos servirão de suporte à função que este poderá ocupar. Pires *et al* (2009), obteve tal constatação em observar que o mercado demanda indivíduos capazes de atuar como ‘parceiros de negócios’ e não atuando somente como técnicos, pois os candidatos às vagas ofertadas devem conhecer, além da contabilidade societária e fiscal, contabilidade gerencial, administração, economia e finanças, ou seja, ter domínio geral de conhecimentos do ramo empresarial.

O profissional também precisa acompanhar a dinâmica da mudança tecnológica da gestão, pois como se observa, a solicitação por indivíduos que possuem habilidades com ferramentas eletrônicas são muito requisitados. Como a tecnologia da informação tornou-se um aliado ao ramo contábil, faz jus à necessidade de dominá-la. Como encontrado por Fahl e Manhami (2006) a evolução tecnológica permite que o registro dos fatos e a elaboração dos demonstrativos contábeis sejam executados por não contadores e assim, permite que o contador participe mais ativamente da elaboração dos relatórios que dão suporte ao processo de tomada de decisão, valorizando, assim, seus serviços. Assim, é comparável o resultado desta pesquisa com o resultado de Pires *et al* (2009) onde há maior exigência por conhecimentos de Informática Básica, seguidos dos conhecimentos de Sistemas Integrados (ERP's) e de Informática Avançada, havendo baixa procura em relação a conhecimentos de implantação de sistemas.

O mercado também necessita de profissionais que tenham habilidades que abordam a parte cognitiva do indivíduo. Há demanda por pessoas que possuem facilidade de raciocínio lógico, capacidade analítica, facilidade em trabalhar com números. Isso é justificado pela necessidade de um profissional que gere conhecimento contábil para a lógica do negócio, que

este não seja somente receptor ou formulador de resultados, mas sim, que compreenda o que executa, tenha senso crítico, compreenda o negócio como um todo, influenciando assim nas decisões da empresa.

Saber gerir, lidar, liderar e trabalhar com pessoas e em equipe também é explicitado na busca por um profissional, considera-se que em conjunto tais pontos contribuem para a postura profissional. Além, de ser hábil no quesito de comunicação, tanto verbal quanto escrita, pois é preciso que os profissionais argumentem e interajam com outras pessoas sendo capazes de prestar consultoria e dar suporte intelectual aos demais. Cabe ao indivíduo se capacitar para que estas habilidades se desenvolvam melhor. Como encontrado por Marin *et al* (2011), o mercado de trabalho procura pessoas que querem crescer, que não tenham comportamento arrogante, o que indica que este não sabe liderar, nem ser liderado, além de não conseguir conviver com os demais; que melhorem as habilidades de comunicação pois apesar de possuírem conhecimento técnico, é preciso que haja uma ruptura entre a teoria e a prática e, mente disposta a mudanças para que tais habilidades possam ser desenvolvidas.

Completando a postura profissional, pode-se dizer sobre a solicitação de atitudes que o profissional deve atender. Em geral, o mercado necessita de profissionais dispostos a trabalhar em prol da sua função na empresa, portanto, características como proatividade, organização, disposição e dinamicidade, são postas como inerentes ao profissional. Nota-se que poucas ofertas de emprego explicitam estas competências em seu processo de seleção, o que não significa que estes comportamentos sejam desnecessários, mas sugere que estes já estejam implícitos aos profissionais que se habilitarem às vagas.

Destaca-se a importância da ética profissional, sabe-se, como informado por Fahl e Manhami (2006) que assim como qualquer outra profissão, é dever do profissional exercer sua profissão combinando competência e ética, ou seja, ser correto, honesto e sincero no desenvolver de seu trabalho, além de conduzir-se a boa reputação de sua profissão e abster-se de qualquer conduta que possa trazer descrédito à profissão, visto que infelizmente a profissão contábil é susceptível a fraudes e omissões de informações.

Apesar das mudanças ocorridas no Brasil, principalmente com a adoção às normas internacionais de contabilidade, observa-se que ao longo do tempo, as necessidades do mercado de trabalho em relação às habilidades e competências do profissional em contabilidade não sofreram alterações significativas diante os resultados encontrados.

4.3 ALINHAMENTO DO PERFIL DO EGRESSO CONFORME PERFIL INTERNACIONAL

Ao realizar a disposição entre o perfil do egresso, de acordo com as expectativas do PPC de uma instituição pública federal de Goiás e o perfil internacional conforme a publicação IES 03 obteve-se os seguintes agrupamentos:

- Quanto ao critério de ‘Conhecimentos’:

Conhecimentos Gerais:

- Saber evidenciar informações quantitativas e qualitativas;
- Saber analisar as informações,
- Atuar em ambiente econômico globalizado.

Conhecimento Organizacional e Empresarial:

- Saber evidenciar informações quanto a saúde econômica e financeira da empresa;
- Planejar, executar e controlar o orçamento;
- Capacidade para analisar o desempenho das organizações, detectar problemas e propor soluções para a tomada de decisões;
- Conhecimento do mercado das empresas em que atua;
- Ser facilitador de negócios empresariais;
- Exercer suas funções com domínio para cumprimento da sua responsabilidade quanto ao gerenciamento, controle e prestação de contas perante a sociedade,
- Gerar informações para tomada de decisão.

Conhecimento de Tecnologia da Informação:

- Gerenciar recursos voltados ao desenvolvimento e à aplicação de sistemas contábeis,
- Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial.

Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas:

- Capacidade para a concepção e implementação de pesquisas e modelos contábeis voltados à solução de problemas técnicos e científicos;
 - Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem próprias das Ciências Contábeis;
 - Elaborar pareceres e relatórios;
 - Aplicar a legislação inerente às funções contábeis,
 - Ter visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil.
- Quanto ao critério de ‘Habilidades’:

Habilidade Intelectual:

- Formação de pesquisadores e profissionais;
- Disseminar informações contábeis com precisão,
- Ter reflexão crítica.

Habilidade Interpessoal:

- Tomar decisões em um mundo cada dia mais diversificado e interdependente;
- Capacidade de ter criatividade;
- Desenvolver com motivação e articulação, a liderança entre equipes,
- Possuir visão global e humanística que compreenda o meio social, político, econômico, científico e cultural onde está inserido.

Habilidade de Comunicação:

- Sensibilizar-se como componente de apoio em processos decisórios nas empresas.

- Quanto ao critério de ‘Valores Pessoais’:

Atitudes:

- Estar em sintonia com o mundo moderno, não sabendo apenas reagir em conformidade, mas também transformá-lo;
- Ter iniciativa;
- Ter atitudes e construir de valores orientados para a cidadania,

- Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica.

A partir deste alinhamento, é possível estabelecer o perfil internacional em função do perfil educacional que o profissional de Contabilidade deve alcançar e a partir deste fazer as análises e correlações em acordo ao que o mercado de trabalho exige.

4.4 ANÁLISE DE EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO E PERFIL DO EGRESSO CONFORME PERFIL INTERNACIONAL

Considerando os grupos de critérios, os principais requisitos solicitados no mercado de trabalho foram alinhados em tabelas para comparação com o perfil e habilidades do egresso, conforme o perfil internacional, sendo apresentados os comparativos a seguir:

- Conhecimentos gerais:

Nesse critério observa-se que o perfil esperado do egresso corresponde ao que o mercado de trabalho solicita, sendo comparadas as expectativas em:

- Evidenciar informações quantitativas e qualitativas corresponde a: coletar dados para relatório de desempenho e fazer análise de crédito e cobrança de clientes, por exemplo;
- Saber analisar as informações: controle e/ou classificação de documentos e contratos; apurar, conferir e controlar pagamentos e recebimentos; fazer cotações, negociações; controlar adiantamentos e compensatórios, entre outros;
- Atuar em ambiente econômico globalizado implica em conhecer procedimentos administrativos; conhecer o mercado de câmbio, instituições e produtos financeiros, compreender o comércio exterior e área comercial, entre outros.

Neste aspecto, o intuito da instituição de ensino é promover a integração de conhecimentos não focados especificamente na contabilidade, mas sim, estimular que as disciplinas ministradas possam despertar tais posições. Como informado por Nossa *et al* (2002) a instituição de ensino promove exercícios e trabalhos planejados de maneira que o

aluno perceba a relevância de outras disciplinas que não as técnicas contábeis, para a sua formação.

- Conhecimento Organizacional e Empresarial:

Este critério é abordado de forma constante tanto no mercado de trabalho quanto ao perfil esperado do egresso, sendo assim, há similaridade entre as solicitações, apresentadas a seguir:

- Evidenciar informações quanto a saúde econômica e financeira da empresa, pode ser relacionada a gerenciar as atividades de contas a pagar e a receber, executar a gestão da área financeira;
- Capacidade para analisar o desempenho das organizações, detectar problemas e propor soluções para a tomada de decisões, o mercado propõe realizar o controle orçamentário; dar o suporte administrativo/financeiro, verificando o orçamento previsto contra o orçamento realizado;
- Conhecimento do mercado das empresas em que atua, ser facilitador de negócios empresariais: ter experiência em gestão estratégica, assim como desenvolver estratégias ou realizar o planejamento estratégico da empresa;
- Exercer suas funções com domínio para cumprimento da sua responsabilidade quanto ao gerenciamento, controle e prestação de contas perante a sociedade, tem caráter social o desempenho da sua função, sendo assim, é preciso que trabalhe a gestão da qualidade e metas para melhorar a produtividade e eficiência do trabalho, refletindo resultados na sociedade;
- Gerar informações para tomada de decisão engloba o que se refere a elaboração de relatórios, planilhas e análise e gestão de projetos para tomada de decisões.

Pode-se inferir a partir destes dados que a postura da unidade acadêmica em questão visa a formação de profissional voltado a área gerencial, que possam ser avaliadores do negócio, o que deve ser considerado como atendimento as necessidades do mercado de trabalho. Como cita Nossa *et al* (2002) para atingir sucesso o profissional deve conhecer não apenas de contabilidade, mas também de técnicas de administração, para verificar se tais estão sendo aplicadas de forma adequada à atividade empresarial.

- Conhecimento de Tecnologia da Informação:

O quesito de tecnologia da informação é requerido de forma intensa no mercado de trabalho e também esperado que o egresso tenha tais habilidades, como direcionadas a seguir:

- Gerenciar recursos voltados ao desenvolvimento e à aplicação de sistemas contábeis está relacionado com a gestão de demandas contábeis, teste e validação de sistemas, além de conhecimento em sistemas de informação variados como solicita o mercado de trabalho e,
- Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, solicitado no mercado sob a forma de implantação e parametrização de sistemas.

Tais quesitos são importantes ao profissional visto que a tecnologia da informação colabora com o trabalho do profissional contábil. As instituições de ensino esperam que o egresso tenha tal perfil, entretanto, são considerados conhecimentos particulares e que por vezes não é abordado para o curso específico de Ciências Contábeis, cabendo que o aluno providencie o desenvolvimento de tal conhecimento.

- Conhecimento de Contabilidade e Áreas Correlacionadas:

As solicitações do mercado de trabalho neste quesito confrontam o perfil esperado ao egresso. Ainda existe a solicitação de atividades técnicas em grande volume pelo mercado de trabalho, considerando a quantidade de quesitos que foram encontrados na amostra. Há ainda pelo mercado de trabalho, solicitação de atividades rotineiras de escritório, que como já mencionado, poderia ser substituída por não contadores através do uso de sistemas contábeis. Sabe-se que o conhecimento teórico é indispensável para o trabalho profissional, entretanto ao observar os resultados da pesquisa, esses quesitos são solicitados em volume maior do que outros conhecimentos ou habilidades.

Considerando então o perfil esperado ao egresso, deseja-se que ele consiga ter capacidade para resolver e moldar pesquisas e problemas contábeis de cunho técnico quanto científico, o qual não foi requisitado pelo mercado de trabalho. Isso se dá a coerência que a universidade visa também a formação de pesquisadores, e no âmbito de nossa pesquisa, não surgiram oferta de emprego que buscassem este perfil. Quanto ao uso da terminologia contábil e aplicação da legislação inerente às funções contábeis, observa-se devido a quantidade de solicitações nas ofertas de emprego quanto a conhecimentos de normas, que o mercado também deseja profissionais assim qualificados. Assim como a elaboração de

pareceres e relatórios, o mercado espera que já possuam alguma experiência neste ponto, pois há ofertas em áreas distintas, entre elas: auditoria, controladoria e consultoria.

O perfil do egresso também solicita que o recém-formado possua visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil, o que pode ser relacionado às exigências do mercado quando se solicita que ele tenha conhecimentos gerais, empresarial e organizacional, visto que a contabilidade se integra a outras áreas de uma entidade. Nossa *et al* (2002) expõe sua opinião sobre a interdisciplinaridade no curso de Ciências Contábeis havendo inter-relacionamento entre os conteúdos e professores de disciplinas de modo que os exercícios e trabalhos sejam planejados e desenvolvidos de maneira que o aluno perceba a relevância de outras disciplinas que não as técnicas contábeis, para a sua formação, visto que as evoluções e tendências do cenário econômico mundial enfatizam a necessidade de mudanças na forma e conteúdo da educação e treinamento de futuros contadores (FAHL; MANHAMI, 2006).

- **Habilidade Intelectual:**

O mercado de trabalho solicita vários aspectos quanto a habilidades intelectuais que a instituição de ensino não expõe. Espera-se pela formação que o egresso seja um profissional ou pesquisador que consiga disseminar informações contábeis precisas, possuindo reflexão crítica de suas atividades. O mercado de trabalho considera que o profissional além do especificado pelo perfil do egresso, possua características como análises e gestão de relatórios, possua habilidade com números, além de capacidade para aprender, seja concentrado e realize cursos complementares. Este pode ser considerado também, uma opção para suprir alguma atividade que o mercado deseja e que o egresso ainda não consiga desenvolver.

Apesar de a instituição de ensino superior ser a responsável pela formação ao aluno ao mercado profissional, como afirma Cosenza (2001) as universidades têm que se esforçar para implantar um modelo de ensino voltado para ajudar o aluno a ‘aprender a aprender’, para que assim esses futuros profissionais terão sucesso na sociedade que estará sempre em dinâmica mudança, e exatamente por isso os estudantes deverão tornar-se “pensadores-críticos”, sendo capazes de ter auto iniciativa para o descobrimento, permitindo assim um processo de aprendizado contínuo e de crescimento em sua vida profissional (MARION, 2001).

- Habilidade Interpessoal:

As habilidades interpessoais complementam as habilidades intelectuais, sendo assim, o perfil do egresso estipula que o profissional consiga tomar decisões, ter criatividade, desenvolver a liderança de equipes e ter visão global e humanística. Pode considerar que parte dessas expectativas é solicitada no mercado de trabalho, havendo destaque principalmente a gestão de pessoas, tomar decisões, ter bom relacionamento com equipes e também em atendimento ao outras pessoas. A capacidade de relacionamento interpessoal é valorizada no mundo corporativo, visto que todos os departamentos estão integrados e para que haja uma fluidez e intercâmbio de ideias é preciso que o contador saia de sua “caixa” (MARIN *et al*, 2011). Saber ser líder e *hands on*, que significa estar prontamente disposto ao trabalho, também são requisitos solicitados no mercado de trabalho.

Sobre a capacidade de ter criatividade como expectativa ao egresso, não foi encontrado na pesquisa similaridade de requisitos, porém pode-se entender por criativo, saber lidar com diversas situações em que a profissão irá lhe impor, cabendo então ao profissional agir de maneira adequada.

- Habilidade de Comunicação:

Completando o quesito de habilidade, a comunicação é solicitada de forma mais explícita pelo mercado de trabalho do que às expectativas do perfil do egresso. Para o mercado, é preciso que haja boa comunicação, tanto verbal quanto escrita, possibilitando o profissional a ser suporte intelectual a outras pessoas. Para o egresso, espera-se que ele se torne componente de apoio nos processos decisórios, o que exige habilidade de comunicação para expressar o que for necessário.

Sabe-se que tais habilidades não são prontamente desenvolvidas na universidade, apesar de que muitas habilidades exigidas pelo mercado, geralmente são encontradas nas disciplinas humanísticas e em outras que não as técnicas contábeis, sendo assim, cabe mais uma vez ao aluno, adquirir tais habilitações, assim como a instituição de ensino, analisar o que é exposto ao aluno.

- Atitudes:

Espera-se que a instituição de ensino promova atitudes pessoais nos alunos para que estes desempenhem sua profissão de forma humanística e com caráter. Assim, o perfil do egresso, aborda quesitos acerca de cidadania, ter valores e atitudes que promovam melhorias no mundo moderno, sabendo transformá-lo por iniciativa e também exercer com ética e

proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através do código de ética profissional.

O mercado de trabalho está em consonância com o perfil esperado ao egresso, visto que exige trabalhar com ética, ter iniciativa, ser proativo entre outros, porém solicita outras características pessoais, que devem ser adquiridas ao longo da vida pessoal e acadêmica, como por exemplo: comprometimento e senso de prioridade.

5 CONCLUSÃO

Em análise, verificou-se que o perfil almejado ao egresso em uma instituição pública de ensino superior no estado de Goiás, em parte, atende às exigências do mercado de trabalho.

A perspectiva da formação acadêmica da instituição de ensino em estudo apresentou contribuição para a formação técnica do profissional visando o mercado de trabalho, transmitindo conhecimentos gerais e conhecimentos sobre o mundo empresarial. Conhecimentos específicos da contabilidade e da tecnologia da informação, de acordo com os resultados da pesquisa, atendem de forma aceitável ao que o mercado de trabalho exige, pois ainda existe maior demanda por conhecimentos técnicos da contabilidade no mercado de trabalho e ao uso de sistemas contábeis de gestão. A expectativa da instituição de ensino é atendida quando se aplica a necessidade de uso da terminologia e aplicação de legislações contábeis e também quanto à necessidade de o egresso possuir visão sistêmica no meio empresarial, acatando então a necessidade de conhecimentos técnicos que o mercado deseja.

Quanto às habilidades a serem adquiridas na academia, o perfil esperado ao egresso apresenta-se em confronto com as necessidades do mercado de trabalho. As expectativas do mercado abordam além do que se espera da formação acadêmica e deste resultado, pode-se inferir que é necessário buscar complementar sua formação com atividades extracurriculares.

As atitudes do profissional contábil ao exercer sua profissão, esperadas no mercado de trabalho, está em acordo com o perfil esperado a egresso na instituição de ensino. Com destaque para ética e cidadania, as quais são adquiridas ao longo da vida pessoal e acadêmica.

Após realizar o alinhamento entre o perfil do egresso, de acordo com as expectativas de uma instituição pública federal de Goiás e o perfil internacional através da IES 03, encontrou-se correspondências necessárias ao estudo, e posteriormente confrontar as exigências requeridas pelo mercado e os conhecimentos e habilidades desenvolvidas na academia conforme perfil e habilidades do egresso já analisado. Nota-se que há diferenças entre a percepção que o mercado de trabalho tem do recém-formado, assim como pesquisa realizada por Machado e Casa Nova (2008), a empresa valoriza um perfil de contador voltado ao usuário final de contabilidade considerando os conhecimentos específicos adquiridos na universidade, enquanto a instituição de ensino pretende formar profissionais com perfil mais gerencial, visando a empresa como um todo, não só considerando que a atividade contábil restringe-se ao escritório e legislações.

A importância da profissão contábil não reside unicamente na questão da formação profissional, deve-se perceber que a esta se torna um projeto de vida, pois é um condutor para

o exercício da profissão no futuro, assim, a formação deve elevar os padrões da profissão, considerando o que é demandado pela globalização em todos os setores a ela inerentes: social, econômico, político e legal. (POLLI, POLLI e CASNOK, 2005). Portanto, mesmo que a formação acadêmica não atenda a todos os requisitos esperados pelo mercado de trabalho, ela consegue atender aos planos de globalização da própria contabilidade, assim, o que deve ocorrer no mercado, é a mudança do paradigma que o contador realiza trabalhos de pequena magnitude, devendo considerá-lo como peça fundamental e parceiro para o bom andamento da gestão da empresa.

Portanto, pode-se concluir há aderência na formação acadêmica sobre a demanda do mercado de trabalho do profissional contábil no estado de Goiás, apesar de a instituição de ensino não conseguir atender a todas as necessidades que o mercado espera. Tal consideração é justificada por considerar que o próprio aluno é responsável pela sua formação, como é inferido por Marion e Santos (2000) a busca por melhores habilidades e competências atreladas à profissão não está nas disciplinas do curso superior, seria preciso que o próprio aluno tivesse iniciativa para conquistar tais habilidades.

Como limitação desta pesquisa, tem-se a impossibilidade de abranger o perfil esperado do egresso em acordo ao plano pedagógico de outras instituições de ensino do estado de Goiás, visto que a obtenção deste documento não é facilitada pelas demais instituições. Também, limita-se a esta pesquisa o estudo a influência da diretoria da instituição de ensino na formulação do plano pedagógico, sendo assim, não foi analisado se realmente há disciplinas, projetos ou outras atividades que possibilitem ao aluno egresso obter tais expectativas. Limita-se também, a amostra que foi coletada, visto que algumas cidades não houve ofertas de emprego e assim, não foi possível estabelecer o perfil do mercado de trabalho nestes locais e também, não foi possível analisar as vagas quanto ao tempo de experiência do cargo ou nível, visto que poucas vagas informavam tal dado tornando sua análise irrelevante diante do restante não informado.

Como sugestões para pesquisas futuras têm-se a realização de projetos em que melhore a comunicação entre as instituições de ensino e o mercado de trabalho, verificando o que é proposto ao aluno e o que se espera da atuação do profissional; e assim realizar atualização das grades curriculares em acordo com o alinhamento de interesses e a verificação do detalhamento das grades visando atender o mercado e também abranger o conhecimento do aluno, considerar a interdisciplinaridade e importância dada a todas as disciplinas ofertadas no curso.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

_____. **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 6024**: informação e documentação: numeração progressiva. Rio de Janeiro, 2012.

_____. **NBR 6027**: informação e documentação: sumário. Rio de Janeiro, 2012.

ANTUNES, M. T. P.; FORMIGONI, H. **O Perfil do Contador: suas competências e habilidades**. Trabalho apresentado no Workshop da 16ª Convenção dos Contabilistas do Estado de São Paulo. Santos, 1999.

_____; MORAIS, J. F. e; LEITE, R. **Tecnologia Educacionais em cursos de Contabilidade Avaliados no Exame Nacional de Cursos (ENC) 2003 com conceitos A e B**. UnB Contábil, Brasília, v. 8, n. 1, p. 61-80, Jan/Jun 2005.

ARAÚJO, M. D. C., SANTANA, C. M. **Análise das percepções e expectativas dos alunos de ciências contábeis na universidade de Brasília quanto ao perfil do professor e inserção no mercado de trabalho**. Anais do Congresso USP de Contabilidade e Controladoria, São Paulo, Brasil, p. 21, Jul, 2008.

BRASIL. MEC. Lei nº. 9394 de 20/12/96. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB. Brasília: Diário Oficial da União de 26/12/96.

CARDOSO, R. L. **Competências do contador**: um estudo empírico. Tese. 128 p. (Doutorado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo: 2006.

COELHO, Cláudio U. F. **O ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho**: uma análise no município do Rio de Janeiro. 2000. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução Nº 560/83. **Prerrogativas Profissionais**. Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=1983/000560>. Acesso em: 29 abr. 2014.

_____. Resolução N.º 898/01. **Altera a Resolução CFC N.º 560/83.** Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em:
<http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=1983/000560>. Acesso em: 29 abr. 2014.

COSENZA, J. P. **Perspectivas para a Profissão Contábil num Mundo Globalizado-** Um Estudo a Partir da Experiência Brasileira, Revista Brasileira de Contabilidade RBC, Jul/Ago 2001 - nº130.

DUQUE, C. **O perfil profissional do Controller e as funções de Controladoria:** um estudo da atual necessidade do mercado de trabalho. Recife, 2011. Dissertação (Mestrado). CCSA. Ciências Contábeis. Universidade Federal de Pernambuco.

FAHL, A. C.; MANHAMI, L. P. de S. **As perspectivas do profissional contábil e o ensino da contabilidade.** Revista de Ciências Gerenciais da Anhanguera Educacional, v.10, n. 12, 2006.

FARIA, A. C. e QUEIROZ, M. R. B. de. **Demanda de Profissionais Habilitados em Contabilidade Internacional no Mercado de Trabalho da Cidade de São Paulo.** Revista Universo Contábil, ISSN 1809-3337, Blumenau, v. 5, n. 1, p. 55-71, jan./mar. 2009.

FRANCO, H. **A contabilidade na era da globalização.** São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, J. S. **A profissão contábil no Brasil:** uma visão crítica. Revista de Administração de Empresa, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 99-108, abr./jun. 1979.

GUERRA, G., GUERRA, C. M., SHINZAKI, K., ICHIKAWA, E. Y., SACHUKD M. I. **A Representação Social da Profissão de Contador na Perspectiva dos Profissionais da Contabilidade.** Revista de Contabilidade e Organizações, vol. 5, núm. 12, maio-agosto, 2011, pp. 157-171, Universidade de São Paulo. Brasil.

HOLLAND, C. B. **A Profissão de Contador na Atualidade, e Sugestões para o Seu Futuro.** Boletim do IBRACON, Revista da Associação de Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade – ANEFAC, e Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo, 2001.

INSTITUTO MAURO BORGES DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (Estado de Goiás). **PIB dos Municípios Goianos 2011.** Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento - SEGPLAN. Goiânia, 41 p. Dez. 2013.

MACHADO, V. S. de A. e CASA NOVA, S. P. de C. **Análise comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em Contabilidade e o perfil do Contador exigido pelo mercado de trabalho: uma pesquisa de campo sobre Educação Contábil.** REPeC - Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, Brasília, v. 2, n. 1, art. 1, p. 1-23, jan/abr. 2008.

MARIN, T. I. S.; LIMA, S. J.; CASA NOVA, S. P. de C. **Formação do contador o que o mercado quer, é o que ele tem?** In: Anais do 11º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo: FIPECAFI, 2011.

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

_____; SANTOS, M. C. dos. **Os dois lados de uma profissão**. Contabilidade Vista e Revista, v. 11, n. 2, p. 3-9, 2000.

NOSSA, S. N., FONSECA, C.R. da G., TEIXEIRA, A. J. C. **Formação do Profissional de Ciências Contábeis: Multidisciplinar ou Interdisciplinar?**. In: XVI Convenção dos Contabilistas, 2002. Vitória (ES).

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. **“Guarda-Livros” ou Parceiro 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, v.20, nº3. P.157-187, jul. /Set. 2009.

_____. **A Formação do Contador e a Demanda do Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre (RS)**. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, vol. 7 núm. 4, outubro/dezembro 2010, pp. 315-327, Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

POLLI I. R. R.; POLLI V.; CASNOK J. **A Formação acadêmica na área contábil e sua contribuição para a atuação profissional um estudo em duas IES**. São Paulo: Congresso Brasileiro de Contabilidade, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (Brasil). **Plano Pedagógico do Curso (PPC) de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Goiás**. Goiânia, 2010. Disponível em: <http://www.face.ufg.br/siteface_files/midias/anexo-a-projeto-pedagogico-ciencias-contabeis-4.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2014.

WALTER, S. A.; TONTINI, G.; DOMINGUES, M. J. C. de S. **Identificando Oportunidades de Melhoria em um Curso Superior Através da Análise da Satisfação dos Alunos**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29, 2005, São Paulo. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.