

**AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO EM RELAÇÃO AO  
PROFISSIONAL DA ÁREA CONTÁBIL: UM ESTUDO COM BASE EM  
ANÚNCIOS DE EMPREGOS *ON-LINE***

**THE REQUIREMENTS OF LABOR MARKET IN RELATION TO  
PROFESSIONAL OF ACCOUNTING AREA: A STUDY BASED ON ON-LINE  
EMPLOYMENT ANNOUNCEMENTS**

*Recebido: 19/12/2017 – Aprovado: 07/09/2018 – Publicado: 30/09/2018*

*Processo de Avaliação: Double Blind Review*

Marco Aurelio Batista de Sousa<sup>1</sup>

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Professor do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Edmara Rodrigues de Oliveira<sup>2</sup>

Graduanda em Ciências Contábeis na UFMS

Nilton Cezar Carraro<sup>3</sup>

Doutor em Engenharia da Produção pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP)

Professor do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Campus de Lagoa do Sino

Sirlei Tonello Tissot<sup>4</sup>

Doutora em Agronegócio pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

---

<sup>1</sup> Autor para correspondência: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus Universitário de Três Lagoas. Av. Ranulpho Marques Leal, 3.484. CEP 79620-080 – Três Lagoas, MS – Brasil. E-mail: mcbsousa@bol.com.br

<sup>2</sup> ed.edmara@hotmail.com

<sup>3</sup> nilton.carraro@yahoo.com.br

<sup>4</sup> sirlei.tonello@yahoo.com.br



Professora do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus de Três Lagoas (UFMS\_CPTL)

## RESUMO

A presente pesquisa se propõe a identificar as exigências do mercado de trabalho em relação à contratação do profissional da área contábil, tendo como base os anúncios de empregos *on-line* no estado de São Paulo, por meio do site *Manager.com*. Foram pesquisadas 272 vagas de empregos no período de janeiro a agosto de 2017. Os resultados obtidos demonstraram que a maioria das vagas são destinadas a microempresas e empresas de pequeno porte. Observou-se uma exigência por profissionais que possuem o ensino superior em ciências contábeis, porém apenas 54,78% do total das vagas requerem o registro no CFC. Os conhecimentos mais solicitados foram na área fiscal e em contabilidade geral, os segmentos que mais ofertaram vagas foram o de recursos humanos e contabilidade/auditoria. Conclui-se que o mercado exige do profissional de contabilidade competências técnicas voltadas para a área fiscal, esse resultado pode ser justificado por 67,64% das vagas serem destinadas às micros e pequenas empresas.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Competência profissional; Conhecimento profissional.

## ABSTRACT

The present research proposes to identify the labor market requirements in relation to the hiring of the accounting professional, based on ads for online jobs in the State of São Paulo, through the site *Manager.com*. Two hundred and seventy two job openings were surveyed in the period from January to August 2017. The results showed that most of the vacancies are aimed at micro-enterprises and small businesses, a requirement was observed by professionals with higher education in accounting sciences, but only 54.57% of all vacancies require registration with the CFC. The most requested knowledge was in the fiscal area and in general accounting, the segments that most offered positions were human resources and accounting / auditing. It's concluded that the market requires the accounting professional to have technical skills related to the

650



fiscal area, this result can be justified by the fact that 67.64% of jobs are allocated to micro and small enterprises.

**Key words:** Job market; Professional competence; Professional knowledge.



## 1. INTRODUÇÃO

Os anúncios de vagas de emprego divulgados nas mais diferentes mídias do país representam um parâmetro importante do mercado, no sentido de identificar as reais necessidades das organizações, sobretudo as empresariais, das qualificações exigidas dos profissionais a serem contratados.

Tais exigências buscam suprir a demanda das empresas por profissionais cada vez mais capacitados no exercício de suas funções, a fim de melhor auxiliá-las no enfrentamento de seus desafios contemporâneos. Desafios que, em sua maioria, são ocasionados pelas constantes mudanças no ambiente de atuação dessas organizações, decorrentes de variáveis, entre elas, as relacionadas ao setor econômico.

Nesse cenário, nota-se que a percepção do mercado em relação ao profissional da área contábil tem se modificado ao longo dos anos, deixando de visualizá-lo somente como um profissional que calculava impostos e preparava uma guia para o empresário pagar, atuando basicamente na área fiscal, para alguém que integra a equipe de tomada de decisão e participa do processo de gestão de uma empresa (CARVALHO, 2002; ANTUNES et al.; 2005; CORDERO; DUARTE, 2006; MACHADO; MACHADO, 2011; COTRIN; SANTOS; JÚNIOR, 2012; MARIN; LIMA; CASA NOVA, 2014). Desde modo, Alves et al. (2016, p. 2), salientam que:

Atualmente, a contabilidade tem passado por um processo de desconstrução de um estereótipo que foi atribuído aos profissionais da área, deixando eles de serem interpretados apenas como “débito” e “crédito”. Nesse novo cenário, passa a ser exigido do profissional contábil não somente conhecimentos técnicos, mas, também, pensamento crítico e habilidades voltadas à gestão e ao empreendimento.

Iniciativas que contrapõem ao profissional contábil, estimulando-o a adotar uma nova postura, diante destas mudanças, devendo expandir suas competências além das habilidades técnicas inerentes a suas atividades, devendo atentar-se para a forma de tratar e resolver os problemas, considerando-os além de suas fronteiras, atualizar-se em relação às tecnologias da informação e comunicação e buscar sempre aprender sobre as organizações e o contexto no qual elas estão inseridas e que trabalhe com integridade, respeitando os padrões éticos, normas e princípios (YUAN, 2013; OLIVEIRA; SILVA, 2014; BLOOMFIELD et al., 2017; VOSS, 2017; TAN; LASWAD, 2018).

Nesse sentido, de forma mais pontual, quais são as prerrogativas do profissional da área contábil que as entidades empresariais buscam e quais as qualificações e competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) que eles devem ter, a fim de atender suas necessidades?

Visando à identificação do perfil desse profissional, esta presente pesquisa buscou, por meio de anúncios de emprego *on-line* no site *Manager.com*, a percepção do mercado de trabalho em relação ao profissional de contabilidade, baseadas nas exigências feitas nas ofertas de empregos *on-line*.



## **2. O MERCADO DE TRABALHO E O PROFISSIONAL DA ÁREA CONTÁBIL**

A evolução da Contabilidade sempre esteve associada ao desenvolvimento das atividades econômicas das pessoas, das organizações e, conseqüentemente, de toda a sociedade (FAVERO et al., 2011). Portanto, esta ciência se desenvolveu “de acordo com as necessidades de informações da sociedade”. Assim, “em cada época, à medida que se procurava atender aos requisitos de informações dos usuários, desenvolviam-se novas teorias no sentido de proporcionar condições para o controle do patrimônio e a tomada de decisão” (FAVERO et al., 2011, p. 33).

A atenção dispensada à evolução de seu patrimônio e à necessidade de acompanhá-lo tornou-se “o fator mais importante da evolução da disciplina contábil” (IUDÍCIBUS, 2015, p. 17). E, no processo que envolve a geração de informações, a contabilidade obtém os dados nos documentos, organiza e os sintetiza, apresentando-os na forma de relatórios aos seus usuários (SOUSA et al., 2016).

Na maioria dos casos esse processo está sob a responsabilidade do profissional de contabilidade que pode atuar em empresas que prestam serviços contábeis tanto às pessoas físicas quanto às pessoas jurídicas e que necessitam de informações, principalmente a respeito da evolução e do controle de seu patrimônio, que buscam fundamentar suas atividades e seu negócio com qualidade, para garantir a sua permanência e continuidade no mercado (SOUSA et al., 2016, p. 210).

Nota-se a amplitude do trabalho do profissional dessa área, possibilitando a ele atuar nos mais diversos segmentos da sociedade onde há necessidade e/ou preocupação com o aumento ou a redução das riquezas (das pessoas e/ou organizações), de seus patrimônios (consagrado como sendo o conjunto de bens, direitos e obrigações). Além disso, esse profissional também pode deslumbrar diversas outras atividades que não necessariamente estejam ligadas à profissão contábil, mas sim a assuntos a ela correlatos.

A atuação desse profissional no mercado certamente tem impacto no processo de sua formação. Sobre tal assunto, Howieson et al. (2014); Santos, Santos e Silva (2015) e Miranda, Souza e Lima (2017) comentam que é possível identificar o distanciamento, ou mesmo uma lacuna entre o processo de formação e qualificação dos acadêmicos de Contabilidade pelas Instituições de Ensino Superior (IES) com as expectativas e as



exigências do mercado de trabalho, bem como a dificuldade de parte desses estudantes na aquisição de experiências práticas, voltadas à rotina contábil, o que, de certa forma, traz-lhes uma insegurança de atuarem após a conclusão do curso de graduação.

Tais preocupações são compartilhadas pelas próprias IES, pois elas são “a principal organização que deve preparar os profissionais em contabilidade” e que precisam “estar atentas às transformações que ocorrem no ambiente em que está inserida e adaptar-se para a formação de estudantes capazes de serem agentes das mudanças exigidas” (NOSSA, 1999, p. 74). Igualmente por pesquisadores e órgãos relacionados à profissão contábil no país e no exterior.

Sendo assim, no cenário nacional, destaca-se a Resolução do Conselho Nacional de Educação – CNE/CES 10, de 2004, que instituiu as diretrizes curriculares nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, procurando estabelecer mecanismos, a fim de que este futuro profissional pudesse receber uma educação superior de qualidade e que lhe possibilitasse atuar de acordo com as necessidades organizacionais.

Desse modo, o artigo 4, dessa Resolução salienta que este curso deve qualificar o futuro profissional para: utilizar adequadamente a terminologia e linguagem contábil; demonstrar uma ampla visão interdisciplinar da atividade contábil; elaborar relatórios que contribuam para suprir as necessidades de seus usuários; conhecer e aplicar a legislação às funções contábeis; motivar e liderar equipes; desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial e exercer as suas responsabilidades profissionais com zelo e ética.

A necessidade de qualificação constante desse profissional também incentivou o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) a atentar-se para a atualização dos profissionais e da qualidade dos serviços prestados, o que ocorreu por meio da regulamentação da Norma Brasileira de Contabilidade NBC PG 12 (R1), com o Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC), que estimula a renovação de suas competências, conhecimentos e habilidades e que inicialmente tinha como foco somente os auditores independentes, mas que desde 2015 passou a abranger todos os responsáveis técnicos pela elaboração das demonstrações contábeis e peritos.

No cenário internacional, destaca-se a *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), que buscou criar padrões para orientar as IES no processo de formação dos futuros contadores, por meio de oito iniciativas: IES 1 – Trata dos requisitos de



entrada em programas de educação profissional em contabilidade; IES 2 – Trata das competências técnicas a serem trabalhadas; IES 3 – Trata-se das habilidades profissionais; IES 4 – Valores Profissionais, ética e atitudes; IES 5 – Experiência prática; IES 6 – Avaliação da Competência Profissional; IES 7 – Desenvolvimento profissional contínuo e IES 8 – Requisitos de Competência para Profissionais de Auditoria (PRATAMA, 2015; IFAC, 2017).



### **3. A QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE**

A qualificação do profissional em contabilidade tem relação direta com suas competências “conjunto de conhecimentos habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, na medida em que há também um pressuposto de que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e na personalidade das pessoas” (FLEURY; FLEURY, 2013, p. 28). Como identificado, muitas dessas competências são inerentes à profissão contábil, enquanto outras são relacionadas à individualidade e a capacidade de se relacionar e a aprender de cada pessoa.

Desse modo, há competências que podem ser desenvolvidas e trabalhadas em sala de aula e que as Instituições de Ensino Superior possam, assim, cumprir o seu papel, no sentido de capacitar o futuro profissional da área contábil, proporcionando a ele uma visão multidisciplinar que pressupõe ir além do conhecimento técnico científico (LOUSADA; MARTINS, 2005; HOWIESON et al., 2014; TAN; FAWZI, 2017). Outras, por sua vez, devem ser trabalhadas e conquistadas no dia a dia no contexto da profissão (D’ABATE; YOUNDT; WENZEL, 2009; YUAN, 2013).

Com a finalidade de melhor identificar quais seriam as competências exigidas ao profissional da contabilidade, Cardoso (2006) elencou algumas delas, conforme exposto no Quadro 1.

<b>Competências</b>	<b>Entendimentos</b>
Análítica	Saber analisar as partes de um problema ou situação, estabelecendo suas relações para formular diversas soluções e o valor de cada uma.
Autocontrole	Mantém o desempenho sob condições estressantes e hostis. Respondendo positivamente aos problemas sem impulsividade e permanecer calmo.
Comunicação	Estabelecer sintonia nas comunicações com pessoas ou grupos. Demonstra boa articulação ao comunicar ideias por escrito e verbalmente.
Empreendedor	Desenvolver soluções criativas aos problemas da empresa e dos clientes; procurar inovar diante das restrições da empresa. Assumir riscos calculados.
Visão estratégica	Compreende o que está acontecendo no mercado e na sua empresa. Entende, antecipa e procura responder além das necessidades dos consumidores no longo prazo.
Ferramentas de controle	Conhece e utiliza ferramentas de controle e gestão como: Orçamento, controle interno, custos, fluxo de caixa, entre outros.
Legal	Conhece e acompanha as tarefas obrigatórias como: planejamento tributário e atendimento às exigências fiscais.
Informática	Conhece e utiliza a informática como ferramenta na identificação, seleção e formatação de informações gerenciais para o processo decisório.
Integridade e confiança	Tem integridade e exprime positivamente seus valores e crenças pessoais de maneira consistente com os padrões éticos de sua empresa. Inspira confiança pelo cumprimento dos compromissos assumidos.
Contabilidade e finanças	Domina e interpreta os conceitos relacionados à área de contabilidade e finanças empresariais, atendendo os interesses dos usuários, internos e externos, desta informação e das normas vigentes no ambiente nacional como internacional.
Negociação	Realiza acordos com as várias áreas envolvidas com o sistema de informação e mensuração de desempenho, adicionando valor e vantagens competitivas às negociações. Busca opções para atender interesses dos envolvidos e da empresa.
Ouvir eficazmente	Desenvolve diálogos interativos com as pessoas, pergunta por mais detalhes sobre os assuntos, avalia as mensagens e fornece <i>feedback</i> .
Atendimento	Sabe atender e dialogar, demonstrando corretamente os conceitos e critérios utilizados no sistema de informação.
Planejamento	Estuda e aplica conceitos de planejamento e acompanhamento estratégico operacional e financeiro auxiliando a alta administração no alcance dos seus objetivos.
Técnicas de gestão	Demonstra estar atualizado com as técnicas, dados e novos conhecimentos por meio de leitura, cursos, viagens, congresso.

Trabalho em equipe	Coopera com os demais membros da equipe e é comprometido com as metas e os objetivos da mesma. Compreende e se esforça para o bem da equipe, ao invés de servir seus próprios interesses.
Gestão da informação	Capacidade de gerenciar todas as informações necessárias para o bom andamento dos negócios, efetuando melhorias e supervisão no sistema de processamento de dados.
Relacionamento externo	Realiza acordos e negociação com instituições financeiras, órgãos governamentais, fornecedores, acionistas, clientes e empregados, buscando atender os interesses da empresa.

Quadro 1 Competências atribuídas ao profissional da contabilidade.

Fonte: Cardoso (2006, p. 110).

O estudo de Cardoso (2006) representou um esforço no entendimento em contabilidade das competências que podem ser atribuídas ao profissional da área contábil. Há também os estudos do *International Accounting Education Standards Board* – IAESB por meio do *Internacional Education Standards IES 2*, denominado Competência Técnica que estabelece os resultados de aprendizagem que os futuros profissionais da contabilidade devem possuir mediante a capacidade deste profissional em aplicar o seu conhecimento técnico para desempenhar atividades com um padrão definido (IFAC, 2017).

Essa norma traz a introdução de três fatores, sendo eles; competência técnica, competência profissional e valores profissionais, e a execução desses três fatores faz com que o profissional contábil atinja um bom nível de competência, independentemente da área em que irá atuar. Conforme Jacomossi (2015, p. 55), a competência técnica, por si só, “refere-se a áreas de competência específica, como contabilidade, tributação e relatórios financeiros”. A competência profissional, por sua vez, “está atrelada a habilidades intelectuais e organizacionais do indivíduo”. Já os valores profissionais “referem-se a atitudes e princípios éticos, assim como o ceticismo e julgamento profissional”.

Ao identificar essas competências, o IAESB, por meio da IES 3, também busca padronizar as habilidades profissionais requeridas a esse profissional. Essas habilidades, as quais representam a capacidade desse profissional em aplicar o seu conhecimento (MARTINS; ESPEJO, 2015), constituem-se das seguintes habilidades, a saber: intelectuais (diz respeito a capacidade em resolver problemas, tomar decisões e exercer julgamento profissional); interpessoal e de comunicação (capacidade de trabalhar e interagir eficazmente com outros indivíduos); pessoal (atitudes e comportamentos

pertinentes ao profissional da área) e organizacional (capacidade de trabalhar de maneira eficaz, com ou dentro de uma organização, para obter os melhores resultados com as pessoas e os recursos disponíveis) (IFAC, 2017).

Essas iniciativas chamam a atenção, para que o profissional da área contábil possa se qualificar, tendo como base as competências e habilidades técnicas, mas também as habilidades não técnicas que contemporaneamente têm atentado às organizações empresariais, quando da contratação desses profissionais (CHAKER; ABDULLAD, 2011; TAN; FAWZI, 2017; TAN; LASWAD, 2018).

Diante desse cenário, estudos anteriores já procuraram informações a respeito do interesse do mercado de trabalho por profissionais da área contábil e as qualificações por ele obtidas. Dentre eles, cita-se a iniciativa de Silva (2003), que analisou 2.400 ofertas de emprego no período de janeiro a dezembro de 2002, na cidade de São Paulo, com o intuito de identificar as exigências do mercado de trabalho em relação à qualificação do contador, cujos resultados apontaram para a busca de profissionais qualificados com flexibilidade, facilidade de adaptarem-se as diversas situações, com inteligência racional e emocional.

Guimarães (2006), por sua vez, utilizou-se de anúncios de jornais e *sites* de recolocação profissional, da Região Metropolitana de São Paulo, para identificar 4.107 ofertas de emprego, as quais revelaram que as empresas estavam interessadas em profissionais da área contábil que demonstrassem ter a capacidade de participação na gestão das empresas e que acompanhassem os avanços no cenário macroeconômico.

Leal, Soares e Souza (2008) procuraram evidências a respeito das perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis, com base nas exigências do mercado. Sendo assim, observaram que a demanda do mercado é por especialistas na área contábil, mais com um entendimento que supera o técnico e caminha para alguém que possa orientar o gestor, auxiliando-o no processo de tomada de decisão.

Ao identificarem a oferta de 939 vagas de emprego para profissionais da área contábil na Região Metropolitana de Porto Alegre, Pires, Ott e Damacena (2009) explicam que para atender às expectativas do mercado naquele momento, este profissional deveria, além de dominar a técnica contábil, desenvolver e aprimorar competências que transcendem os conhecimentos tradicionalmente à contabilidade societária e fiscal.

Santos et al. (2011) procuraram verificar na cidade de Curitiba, qual o perfil do profissional em contabilidade e se a formação desse acadêmico pelas Instituições de



Ensino Superior condiz com as necessidades do mercado de trabalho na área contábil nessa região. Sendo assim, os resultados destacaram que há um alinhamento entre a formação desse profissional com as necessidades do mercado.

Tamer et al. (2013) realizaram seus estudos, tendo como base a região norte do país e procuraram identificar qual o perfil desejado para o profissional contábil nessa região, por meio de anúncios de emprego divulgados em *sites* especializados de recrutamento e jornais de grande circulação, os quais buscam por um profissional eclético, com conhecimentos e habilidades voltados à contabilidade gerencial, para os cargos de gerência, para os níveis de auxiliar e chefia com conhecimentos da parte operacional dessas organizações.

Com enfoque no estado de Mato Grosso, Simon et al. (2013) pesquisaram a respeito do perfil do contador, formado pelas principais IES desse estado, bem como verificaram as expectativas do mercado de trabalho com esse profissional, cujo resultado demonstra que esse profissional possa ter experiência, principalmente na área contábil e fiscal, e mesmo que não seja por formação, tenham visão gerencial.

Marin, Lima e Cosa Nova (2014) pesquisaram a respeito da opinião de gestores do setor contábil em relação às competências, conhecimentos e postura profissional dos estudantes de graduação em Ciências Contábeis da FEA-USP. Comparando esse resultado com aqueles esperados por profissionais de alto escalão do setor e por consultores de recursos humanos, observou-se que esses alunos se destacam pelo conhecimento teórico e postura proativa, no entanto, apresentam deficiências em conhecimentos práticos, liderança, idiomas estrangeiros, principalmente a língua inglesa.

Silva (2014), por sua vez, buscou informações a respeito da aderência entre o perfil desejado ao egresso do curso de Ciência Contábil e a demanda do mercado de trabalho do profissional contábil nas 10 cidades com maior Produto Interno Bruto (PIB) do estado de Goiás. Os resultados demonstram que, apesar de não haver atendimento total das expectativas do mercado de trabalho pelas instituições de ensino, elas estão buscando preparar o acadêmico deste Curso para ingressar em um mercado globalizado, mas cabe a esse aluno complementar sua formação, a fim de atender às exigências do mercado de trabalho nessa região.

Ao focar a região nordeste do país, Santos et al. (2015) se atentaram para as vagas disponíveis, divulgadas em *sites* de recrutamento daquela região para os profissionais da

área contábil. Ao mapear as exigências por parte do mercado de trabalho para contratá-los. Sendo assim, eles concluíram que o mercado de trabalho demanda profissionais com conhecimentos técnicos e habilidade inerentes à função que desempenharão, devendo ter capacidade e domínio tecnológico focados em eventos econômicos direcionados à tomada de decisão.

Alves et al. (2016) focaram sua pesquisa nas competências requeridas pelo mercado em Minas Gerais, no que se refere ao profissional de contabilidade, tendo como base *sites* especializados em seleção e recrutamento. Verificaram que as empresas buscam, tanto profissionais no início de carreira sem muitas exigências como também por profissionais que tenham experiência na área contábil.

Degenhart, Turra e Tanirabiavatti (2016) identificaram, em Santa Catarina, a percepção dos acadêmicos do Curso de Ciências Contábeis em relação à sua formação e atuação no mercado de trabalho. Os resultados apontam que esses acadêmicos têm ciência das exigências desse mercado, bem como dos conhecimentos que necessitam para torná-los qualificados.

Nota-se, por esses estudos, a preocupação de pesquisadores em praticamente todas as regiões do país, com as exigências do mercado de trabalho e as qualificações requeridas ao profissional de contabilidade. Preocupações comuns às organizações, instituições nacional e internacional na busca de mecanismos que contribuem para a formação desse futuro profissional e sua atualização, por meio de uma educação continuada.

#### 4. METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta pesquisa, inicialmente se caracteriza como exploratória, por proporcionar uma visão geral a respeito das exigências do mercado de trabalho em relação à contratação do profissional da área contábil no estado de São Paulo tendo, com base nos anúncios de emprego, disponibilizados *on-line* pelo *site Manager.com*. Posteriormente, a essa identificação, utilizou-se dos preceitos da pesquisa descritiva, a fim de descrever quais eram as exigências desses anúncios, além de outras informações pertinentes a este estudo (GIL, 2012).

Sendo assim, foi possível, no período de janeiro a agosto de 2017, identificar 272 vagas de emprego destinadas a profissionais da área contábil para atuação em micro, pequenas, médias e grandes empresas do estado de São Paulo, o que representa uma amostra não probabilística, com base em procedimentos subjetivos e qualitativos, escolhida por acessibilidade intencional para vagas disponíveis a este profissional (BRASILEIRO, 2013). No que concerne ao direcionamento das vagas para o estado de São Paulo, ela também é intencional, por este estado representar 32,12% do Produto Interno Bruto brasileiro (PIB), por ser a 19<sup>a</sup> maior economia do mundo e a 2<sup>a</sup> da América do Sul, o que o torna, conseqüentemente, o estado que mais emprega trabalhadores no país (INVESTE SP, 2017).

A análise das informações foi realizada por meio de abordagem qualitativa por favorecer a descrição da complexidade do problema e a interpretação dos eventos ocorridos (RICHARDSON, 2012).

## 5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A base de dados desta pesquisa é composta de 272 anúncios de vagas de empregos disponíveis para a área contábil, tendo como base o *site Manager.com*. Sendo assim, seguem-se as seguintes observações referentes à classificação das empresas (micro, pequena, média, grande), no que tange à quantidade de vagas disponíveis para cada uma delas; em seguida, destaca-se a formação exigida por parte das empresas aos profissionais da área contábil; a destinação das vagas, conforme as áreas de atuação; e as qualificações específicas que este profissional deve ter para melhor realizar suas atividades.

Em relação ao porte das empresas, a Tabela 1 traz informações pertinentes à quantidade de vagas disponíveis a cada uma de suas classificações.

Tabela 1 Porte das empresas pesquisadas e a quantidade de vagas disponíveis.

Porte	Frequência	Porcentagem
Microempresa	118	43,38%
Pequena	66	24,26%
Média	61	22,43%
Grande	27	9,93%
Total	272	100%

Fonte: elaborada pelos autores.

Observa-se que a maioria das vagas é destinada para as microempresas, seguida das pequenas empresas que, conjuntamente correspondem a 67,64%, o que vem colaborar com os estudos e as pesquisas que confirmam a quantidade de empresas destes portes espalhadas pelo país, bem como da quantidade de contratação pertinentes a elas.

Esses resultados não confirmam os encontrados por Guimarães (2006) na região Metropolitana de São Paulo, na qual a maioria das vagas são destinadas a empresas de grande porte com 85% dos anúncios, e a de médio e pequeno porte com 11% e 3% respectivamente. O autor justifica esse resultado pelo fato de as empresas de grande porte possuírem um número maior de funcionários e uma maior rotatividade.

Nesse contexto, as vagas para esses profissionais visam atender organizações empresariais pertencentes ao ramo de atividade, distinto, conforme mostra a Tabela 2.

Tabela 2 Ramo de atividade das empresas que ofertam vagas para os profissionais.

Ramo de atividades das empresas	Frequência	Porcentagem
Recursos humanos	179	65,81%
Contabilidade/Auditoria	30	11,03%
Prestação de serviço à comunidade	16	5,88%
Consultoria empresarial	13	4,78%
Comércio varejista	12	4,41%
Corretagem de títulos e valores mobiliários	12	4,41%
Indústria	10	3,68%

Fonte: elaborada pelos autores.

A maior porcentagem de empresas pertence ao setor de recursos humanos, seguida da Contabilidade/Auditoria e com menor incidência de vagas destinadas à indústria. Sendo que 87,50% dessas atividades representam o setor de prestação de serviços (Recursos humanos; Contabilidade/Auditoria; Prestação de serviço à comunidade e Consultoria empresarial). Logo em seguida está o comércio, representado por 4,41%, e o setor financeiro, com 4,41%, e por último, a indústria com 3,68% das vagas.

Foram identificados resultados semelhantes na pesquisa de Guimarães (2006) e Santos et al. (2011), na região Metropolitana de São Paulo e na cidade de Curitiba – PR, onde a maioria das vagas são representadas pelo setor de prestação de serviços, porém, logo em seguida aparece a indústria, seguida pelo comércio e a área financeira.

Em relação à formação exigida por estas empresas, a pesquisa identificou os seguintes resultados, conforme apresenta a Tabela 3.

Tabela 3 Área de formação exigida.

Formação	Frequência	Porcentagem
Superior Completo em Ciências Contábeis	263	96,69%
Superior Completo ou Cursando Ciências Contábeis	7	2,57%
Superior em Ciências Contábeis ou afins	2	0,74%
Total	272	100%

Fonte: elaborada pelos autores.

Nota-se que uma das exigências, quase na totalidade, é por pessoas que tenham formação superior completa em Ciências Contábeis, o que é compreensível por presumir-se que esteja mais próxima do exercício de sua profissão. No entanto, somente

54,78%, ou seja, 149 do total das vagas referentes à formação do profissional com curso superior completo em Ciências Contábeis requerem que estes profissionais tenham registro ativo no Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Faria e Queiroz (2009) também constataram em sua pesquisa, na cidade de São Paulo, que 63% das vagas foram destinadas aos profissionais com formação em Ciências Contábeis, 20% não exigiam exclusividade nessa formação e 17% com formação em administração ou economia. Com esse resultado, pode-se concluir que o mercado tem buscado profissionais com conhecimentos específicos na área de atuação.

Para se candidatar às vagas disponíveis, as empresas buscam profissionais que tenham conhecimentos e habilidades relacionados às seguintes rotinas evidenciadas pela Tabela 4.

Tabela 4 Exigências para o preenchimento das vagas.

Conhecimentos e habilidades	Frequência	Porcentagem
Contabilidade geral/ Legislação societária/Rotina contábil	259	95,22%
Contabilidade Internacional/IFRS	5	1,84%
Área fiscal/Apuração de impostos/Contabilidade tributária	214	78,68%
Auditória	18	6,62%
Perícia contábil	1	0,37%
Gestão de pessoas	16	5,88%
Gestão empresarial	3	1,10%
Tecnologia da informação/Informática	72	26,47%
Administração; Economia; Finanças	9	3,31%
Pós-Graduação	16	5,88%
Matemática financeira	4	1,47%
Controladoria	4	1,47%
Experiências anteriores	160	58,82%

Fonte: elaborada pelos autores.

Dentre as exigências, por parte das empresas, verifica-se que o profissional que se propõe a se candidatar a uma das vagas oferecidas tem que, necessariamente, ter conhecimentos e habilidades pertinentes à contabilidade, a legislação societária e à prática contábil 95,22%. Das 259 vagas que exigem esses atributos do total de 272, 27 delas correspondem a vagas disponíveis nas grandes empresas, o que representa 100%

dessas empresas; 59 são médias empresas (96,72% do total destas empresas); 64 são pequenas empresas (96,97% do total dessas empresas), e 109 são microempresas (92,37% do total destas empresas).

Na sequência, observa-se a necessidade de que esse profissional saiba atuar na área fiscal, na apuração de impostos e na contabilidade tributária, o que corresponde a 78,68% das exigências, sendo que a maior representatividade dessa porcentagem é formada pelas pequenas empresas (81,82% do total dessas empresas); média empresa (80,32% do total dessas empresas); microempresas (77,97% do total dessas empresas); e por fim grandes empresas (70,37% do total dessas empresas).

Semelhante ao resultado dessa pesquisa, Pires, Ott e Damacena (2009) identificaram, com maior frequência, o conhecimento em contabilidade societária, legislação societária e tributária na Região Metropolitana de Porto Alegre, independentemente do nível hierárquico em que o profissional atuará.

Dentre as competências citadas por Cardoso (2006), a que mais se destaca, de acordo com o resultado dessa pesquisa é a competência legal, cuja característica é conhecer e acompanhar as tarefas obrigatórias, como: planejamento tributário e atendimento às exigências fiscais.

Como 67,64% das vagas são destinadas as microempresa e empresa de pequeno porte, esse fato pode ser a justificativa do porquê de o mercado ter procurado profissionais com competências técnicas que são aquelas relacionadas à contabilidade e à tributação, visto que as microempresas e empresas de pequeno porte têm uma preocupação maior com assuntos relacionados à área fiscal e buscam profissional para atuar na parte técnica, mas isso não significa que outras competências não são importantes para o desenvolvimento e a atuação do contador.

Na Tabela 4, chama-se a atenção para o fato de que, embora as empresas busquem profissionais com tais características, ou seja, profissionais para atuar especificamente nessas áreas com conhecimentos específicos, verifica-se que nem todas exigem experiências na área de atuação da vaga, ou seja, 58,82%, sendo esta porcentagem representada por (70,49% do total das médias empresas, 43 delas); (62,96% do total das grandes empresas, 17 delas); (56,78% do total das pequenas empresas, 67 delas); (50% do total das pequenas empresas, 33 delas).

Diferentemente dos achados de Guimarães (2006) e Alves et al. (2016), possuir experiências anteriores ficou em primeiro lugar na exigência destinada ao profissional

de contabilidade, independentemente do nível hierárquico que atuará, mostrando a busca por profissionais treinados com a finalidade de diminuir gastos com treinamentos. No que se refere a idiomas, a pesquisa revelou que somente 33 das 272 vagas, 12,13% do total carregam essa exigência, e daquelas que trazem, o inglês é o principal, sendo que pode ser para profissionais que tenham tanto o inglês intermediário ou o inglês fluente com as mesmas porcentagens, como se observa pela Tabela 5.

Tabela 5 Exigências em relação ao idioma.

Inglês	Frequência	Porcentagem
Intermediário	14	5,15%
Fluente	14	5,15%
Não Especificado	5	1,84%
Total	33	12,13%

Fonte: elaborado pelos autores.

Nota-se que as exigências em relação aos idiomas não são tão expressivas se comparado à quantidade de vagas abertas pelas empresas no período pesquisado. Essa não exigência talvez se justifique, uma vez que grande parte das vagas se destina a pequenas e microempresas para fins fiscais.

Os achados de Faria e Queiroz (2009), que pesquisaram a demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo, constataram que 77% das vagas pesquisadas requeriam conhecimento em inglês, 17% em espanhol e 1% em francês. Esse resultado mostra que quanto mais operacional for o cargo menos exigências em idiomas serão solicitadas.

## 6. CONCLUSÕES

A presente pesquisa se propôs a identificar quais as exigências do mercado de trabalho em relação à contratação do profissional da área contábil, tendo como base os anúncios de empregos *on-line* no estado de São Paulo, por meio do *site Manager.com*.

Sendo assim, das 272 vagas disponíveis para esse profissional, analisadas, pode-se pontuar que a maioria das vagas disponíveis se destina a micro e pequenas empresas desse estado, sendo que, parte delas eram direcionadas ao setor de recursos humanos e para o setor da Contabilidade/Auditoria e quase a totalidade das empresas demandantes exigem que suas vagas sejam preenchidas por profissionais da área contábil que tenham nível superior completo em Ciências Contábeis.

A respeito dos conhecimentos e das habilidades relacionadas às funções desse profissional, quase a totalidade das vagas exige que esse profissional tenha competência para utilizar-se dos conhecimentos e das habilidades relacionadas à contabilidade geral, a legislação societária e a rotina contábil. Ademais, também necessitam de profissionais voltados para a área fiscal, apuração de impostos e contabilidade tributária, cujas experiências anteriores nessas rotinas são importantes, mas não fundamentais.

O resultado desta pesquisa vai confirmar os estudos de Pires, Ott e Damacena (2009) e Santos, et al. (2015), que também constataram uma grande procura por profissionais com conhecimento na área fiscal. Percebe-se, de acordo com exigido nas vagas pesquisadas, que o profissional de contabilidade deve possuir competência técnica, o que pode ser justificado pela maioria das vagas destinadas a micros e pequenas empresas.

No entanto, as competências elencadas por Cardoso (2006) não podem deixar de ser trabalhadas pelos contadores, considerando que hoje o contador tem um papel importante no desenvolvimento das organizações e precisa ser reconhecido como “parceiro de negócios” e não como “guarda-livros”, desempenhando atividade que agregue valor (PIRES; OTT; DAMACENA, 2009). O profissional de contabilidade não pode ficar preso apenas a competências técnicas, mas deve buscar o desenvolvimento de outras habilidades, para que possa contribuir com o desenvolvimento das organizações.

## REFERÊNCIAS



ALVES, P. M. et al. Competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de contabilidade em Minas Gerais. **Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí**, v. 5, n. 8, p. 01-13, dez 2016.

ANTUNES, M. T. et al. Tecnologias educacionais em Cursos de Contabilidade avaliados no Exame Nacional de Cursos (ENC-2003) com conceitos A e B. **Contabilidade, Gestão e Governança**. Brasília, v. 8, n. 1, p. 61-80, 2005.

BLOOMFIELD, M. J. et al. The Effect of Regulatory Harmonization on Cross-Border Labor Migration: Evidence from the Accounting Profession. **Journal of Accounting Research**, v. 55, n. 1, p. 35-78, 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946**. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do contador e do Guarda-livros dá outras providências. Disponível em <[http://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/decretolei\\_9295.pdf](http://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/decretolei_9295.pdf)> Acesso em: 25 out. de 2017.

BRASILEIRO, A. M. M. **Manual de produção de textos acadêmicos e científicos**. São Paulo: Atlas, 2013.

COTRIN, A. M.; SANTOS, A. L.; JUNIOR, L. Z. A evolução da contabilidade e o mercado de trabalho para o contabilista. **Revista Conceito**, v. 2, n. 1, p. 44-63, 2012.

CORDEIRO, J. S; DUARTE, A. M. P. O Profissional contábil diante da nova realidade. **Qualitas Revista Eletrônica**. Paraíba, v. 1, 2006. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/57/49>>. Acesso em: ago. 2013.

CARDOSO, R. L. **Competências do contador**: um estudo empírico. 2006, 169 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis). Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis. Universidade de São Paulo: São Paulo, 2006.



CARVALHO, J. D. S. G. **O perfil profissional do contador ingresso no mercado de trabalho no município de Salvador Ba de 1991 a 2000**. Salvador: FVC, 2002. Dissertação (Mestrado em Contabilidade), centro de Pós-Graduação e Pesquisa Visconde de Cairú CEPPEC, Fundação Visconde de Cairu, 2002.

CHAKER, N.; ADBULLAH, T. A. What accountancy skills are acquired at college? **International Journal of Business and Social Science**, v. 2, n. 18, p. 193-199, 2011.

DEGENHART, L; TURRA, S; TANIRABIAVATTI, V. Mercado de trabalho na percepção dos acadêmicos do curso de ciências contábeis no Estado de Santa Catarina. **Revista Contexto**, v. 16, n. 32, p. 77-93, jan/abr. 2016.

D'ABATE, C.; YOUNDT, M. A.; WENZEL, K. E. Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. **Academy of Management Learning and Education**, v. 8, n. 4, p. 527-539, 2009.

FAVERO, H. L. et al. **Contabilidade teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FARIA, A. C; QUEIROZ, M. R. B. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo. **Revista Universo Contábil**, [S.L.], v. 5, n. 1. p. 55-71, nov. 2008.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competência**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GUIMARÃES, P. C. **Identificação do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade requerido pelas empresas através de ofertas de emprego na região metropolitana de São Paulo**. 2006, 136 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, São Paulo, 2006.

HOWIESON, B. et al. Who should teach what? Australian perceptions of the roles of universities and practice in the education of professional accountants. **Journal of Accounting Education**, v. 32, n. 3, p. 259-275, 2014.

IFAC – INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. **Handbook of international education pronouncements**, 2017. Disponível: <<https://www.ifac.org/publications-resources/2017-handbook-international-education-pronouncements>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

INVESTE SÃO PAULO. **PIB**. Disponível em <<http://www.investe.sp.gov.br/por-que-sp/economia-diversificada/pib/>>. Acesso em: 19 out. 2017.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

JACOMOSSI, A. F. **Normas internacionais de educação contábil propostas pelo INTERNATIONAL ACCOUNTING EDUCATION STANDARDS BOARD**, 2015. 117 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis, área de concentração Controladoria), Universidade Regional de Blumenau, Santa Catarina, 2015. p. 46-68.

LEAL, E. A.; SOARES, M. A.; SOUZA, E. G. de. Perspectivas dos formandos do curso de ciências contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 1, n. 10, p. 147-159, jul./dez. 2008.

LOUSADA, A. C. Z.; MARTINS, G. A. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo/USP, v. 1, n.37, p. 73-84, 2005.

MACHADO, M. R. R.; MACHADO, M. L. S. Variáveis que influenciam no desempenho financeiro dos egressos de contabilidade: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior no estado de Goiás. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 35. 2011. Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro:

ANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/CON3042.pdf>>. Acesso em: 2 set. 2018.

MARIN, T. I. S; LIMA, S. J; CASA NOVA, S. P. C. Formação do contador – o que o mercado quer, é o que ele tem? Um estudo sobre o perfil profissional dos alunos de ciências contábeis da FEA – USP. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, v. 25, n. 2, p. 59-83, maio/ago. 2014.

MIRANDA, C. S; SOUZA, T. C.; LIMA, J. P. R. O perfil esperado vs. encontrados nos profissionais contábeis recém-formados. In: **3º Congresso UNB de Contabilidade e Governança**. 3., 2017. Brasília. 2017.

MARTINS, D. B.; ESPEJO, M. M. S. **Problem Based Learnin – PBL no Ensino de Contabilidade**: guia orientativo para professores e estudante da nova geração. São Paulo: Atlas, 2015.

NOSSA, V. Formação do corpo docente dos cursos de graduação em contabilidade no Brasil: uma análise crítica. **Caderno de Estudos**. São Paulo: FIPECAFI, n. 21, p. 01-20, maio/agosto, 1999.

OLIVEIRA, H. M.; SILVA, J. O. Perfil do profissional contábil: Um estudo de suas habilidades. In: CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS & INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE. 5., 2014, Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: UFSC, 2014. Disponível em: <[http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/arquivos\\_artigos/artigos/1044/20140425105314.pdf](http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/arquivos_artigos/artigos/1044/20140425105314.pdf)>. Acesso em: 30 out. 2017.

PELEIAS, I. R. et al. Identificação do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade requerido pelas empresas, em anúncios de emprego na região metropolitana de São Paulo. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 5, n. 2, art. 5, p. 131-141, 2008.

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. “Guarda-livros” ou “Parceiros de Negócios”? Uma análise do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho para contadores na região Metropolitana de Porto Alegre. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, ano 2009, v. 20, n. 3, p. 157-187, jul./set., 2009.

PRATAMA, A. Bridging the gap between academicians and practitioners on accountant competencies: an analysis of international education standards (IES) implementation on Indonesia’s accounting education. **In:** 2nd Global Conference on Business and Social Science, Bali, Indonesia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 211, p. 19-26, 2015.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, D. F. et al. Perfil profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecidas pelas instituições de ensino superior em Curitiba, **Revista Contemporânea de Contabilidade**, ano 2011, v. 8, n. 16, p. 137-152, jul./dez. 2011.

SANTOS, K. C. S.; SANTOS, L.; SILVA, A. C. R. O profissional contábil e o mercado de trabalho em Salvador. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, Cairu, v. 2, n. 1, p. 162-178, 2015.

SILVA, A. F. **Análise do perfil do profissional contábil:** Exigência do mercado de trabalho e formação acadêmica. 2014. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014.

SIMON, E.; MELZ, L. J.; NETO, A. M. de C.; TORRES, A. L. Perfil do profissional contábil: Estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Mato Grosso. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, ano 2013, v. 2, n. 3, p. 46-68, jan./jun. 2013.



SILVA, M. R. **Contribuição à melhoria da atuação do contador na cidade de São Paulo**: Pesquisa face às exigências do mercado de trabalho. 2003, 212 f. Dissertação (Mestrado em controladoria e contabilidade estratégica), Fundação Escola de Comercio Álvares Penteado, São Paulo, 2003.

SOUSA, M. A. B. et al. Qualidade da informação contábil: uma análise de suas características com base na percepção do usuário externo. **Iberoamerican journal of industrial engineering**, v. 8, n. 15, p. 208-221. 2016.

TAN, L. M.; LASWAD, F. Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us? **Accounting Education**, v. 27, n. 4, p. 403-432, 2018.

TAN, L. M.; FAWZI, L. Employability skills required of accountants. In: **17th Annual Conference of the Asian Academic Accounting Association (2016 FourA Conference)**, 20-22 November 2016, Kuching, Sarawak, 2017. Disponível em: <[http://repo.uum.edu.my/21015/1/shsconf\\_four2017%201%209v.pdf](http://repo.uum.edu.my/21015/1/shsconf_four2017%201%209v.pdf)>. Acesso em: 10 de ago. 2018.

TAMER, C. et al. Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 9, n. 3, p. 143-162, jul./set. 2013.

VOSS, G. Certificate of Ethics in Accounting and Professional Independence of Accountants. **European Journal of Economics and Business Studies**, v. 9, n. 1, p. 212-220, 2017.

YUAN, L. O. C. **A study of the importance of non-technical skills for accounting fresh graduates in Malaysia**. 2013. 136 f. Master (Business Administration). University Tunku Abdual Rahman, 2013. Disponível em: <[http://eprints.utar.edu.my/820/1/A\\_Study\\_of\\_The\\_Importance\\_of\\_Non-Technical\\_Skill\\_for\\_Accounting\\_Fresh\\_Graduates\\_in\\_Malaysia\\_08UKM08070\\_.pdf](http://eprints.utar.edu.my/820/1/A_Study_of_The_Importance_of_Non-Technical_Skill_for_Accounting_Fresh_Graduates_in_Malaysia_08UKM08070_.pdf)>. Acesso em: 20 ago. 2018.