



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PEDRO HENRIQUE RODRIGUES DA SILVA COSTA

**MERCADO DE TRABALHO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS: Os principais requisitos
exigidos por recrutadores digitais em Recife/PE**

Recife

2025

PEDRO HENRIQUE RODRIGUES DA SILVA COSTA

MERCADO DE TRABALHO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS: Os principais requisitos exigidos por recrutadores digitais em Recife/PE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Ciências Contábeis.

Orientador(a): Prof.^a Dr.^a. Ilka Gislayne de Melo Souza.

Recife

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Costa, Pedro Henrique Rodrigues da Silva.

Mercado de Trabalho em Ciências Contábeis: Os principais requisitos exigidos por recrutadores digitais em Recife/PE / Pedro Henrique Rodrigues da Silva Costa. - Recife, 2025.

59

Orientador(a): Ilka Gislayne de Melo Souza

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Contábeis - Bacharelado, 2025.

Inclui referências.

1. Ciências Contábeis. 2. Mercado de Trabalho. 3. Perfil Profissional. 4. Competências. I. Souza, Ilka Gislayne de Melo. (Orientação). II. Título.

300 CDD (22.ed.)

FOLHA DE APROVAÇÃO

PEDRO HENRIQUE RODRIGUES DA SILVA COSTA

MERCADO DE TRABALHO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS: Os principais requisitos exigidos por recrutadores digitais em Recife/PE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Ciências Contábeis.

Aprovado em 13 de Agosto de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.(a) Dra. Ilka Gislayne de Melo Souza
Universidade Federal de Pernambuco

Prof.(a). Dra. Lavoisiene Rodrigues de Lima
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Me. Célio Beserra de Sá
Universidade Federal de Pernambuco

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, com todo o meu amor e gratidão, à minha família, que sempre acreditou em mim mesmo diante de todas as divergências, sendo a base da minha força e determinação.

E dedico de forma especial aos meus padrinhos e às minhas mães, que cuidaram de mim com amor incondicional e confiaram plenamente em minhas escolhas. Este trabalho também é de vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deusa Morrigan, que sempre esteve ao meu lado me dando força e proteção.

Ao meu esposo, por me ajudar nos momentos mais difíceis, por estar ao meu lado sempre, e por cuidar de mim. Te amo muito.

Aos meus amigos, que transformaram a longa jornada deste curso em momentos de leveza, risadas e cumplicidade, mesmo nas horas mais desafiadoras.

Às minhas duas mães, Vandecí e Bel, pelo cuidado e amor incondicional, e por fazerem tanto por mim e meu irmão, mesmo após nossa maioridade, e por até hoje em dia estarem sempre próximas de nós, e nos abençoando.

Agradeço também às minhas tias, em especial à minha tia e madrinha Fátima e ao meu padrinho Val, por toda a ajuda e suporte oferecidos a mim e à minha família durante os meus estudos.

À professora Christianne Calado e seu marido Dinamérico Liberal Lopes, por estarem comigo em toda a minha trajetória no curso de Ciências Contábeis, me motivando e apoiando em momentos decisivos.

À minha orientadora, por ter me acolhido de última hora e acreditado no meu potencial para concluir este trabalho, e a Banca por trazer mais ideias de aperfeiçoamento do trabalho.

A todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a realização deste sonho, o meu mais sincero obrigado.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar as principais exigências do mercado de trabalho contábil na cidade de Recife/PE, investigando competências técnicas e comportamentais, formação, certificações e experiência profissional. Para isso, a pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, que utilizou a técnica de análise de conteúdo para buscar dados textuais, para encontrar as frequências relativas e absolutas de determinados termos, analisando 86 vagas publicadas nas plataformas online Vagas.com, Sólides e LinkedIn, no mês de julho de 2025. A coleta de dados foi realizada por meio da análise de descrições de vagas nas plataformas mencionadas, que são canais relevantes para a oferta e busca de empregos no Brasil. As vagas foram extraídas utilizando-se palavras-chaves voltadas a oportunidades para ciências contábeis e contabilidade em Recife/PE e organizados em um arquivo de texto, cujo conteúdo das descrições das vagas foi inserido no ChatGPT, que auxiliou na categorização das exigências de acordo com os níveis hierárquicos (operacional, tático e estratégico) e na classificação das competências em técnicas (hard skills) e comportamentais (soft skills). Os resultados quantitativos mostraram que 72% das vagas exigiam graduação completa em Ciências Contábeis, enquanto a experiência profissional foi um fator relevante, sendo requerida em 76% das vagas. No nível estratégico, a exigência de CRC ativo atingiu 95%, e a de pós-graduação, 50%. As competências técnicas mais valorizadas foram Excel (85%), sistemas ERP (78%) e softwares contábeis (75%). Já as competências comportamentais mais citadas foram trabalho em equipe (68%), comunicação eficaz (60%), organização (55%) e proatividade (50%). Concluiu-se que o mercado contábil de Recife se alinha aos padrões observados no Sudeste e Sul do país, valorizando a formação acadêmica, certificações e o domínio tecnológico, embora mantenha flexibilidade nos cargos operacionais. Tais informações são relevantes para estudantes, profissionais e instituições de ensino, pois permitem alinhar estratégias de capacitação às demandas atuais do mercado contábil.

Palavras-chave: Ciências Contábeis; Mercado de Trabalho; Perfil Profissional; Competências.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the main requirements of the accounting labor market in the city of Recife/PE, investigating technical and behavioral skills, education, certifications, and professional experience. To this end, the research adopted a quantitative approach, using the content analysis technique to seek textual data and find the relative and absolute frequencies of certain terms, by analyzing eighty-six job vacancies published on the online platforms Vagas.com, Sólides, and LinkedIn in July 2025. Data collection was conducted by analyzing job descriptions on the mentioned platforms, which are relevant channels for job supply and search in Brazil. The vacancies were extracted using keywords related to opportunities in accounting and accounting sciences in Recife/PE and organized in a text file. The content of the job descriptions was then fed into ChatGPT, which assisted in categorizing the requirements according to hierarchical levels (operational, tactical, and strategic) and in classifying competencies into hard skills and soft skills. The quantitative results showed that 72% of the vacancies required a full degree in Accounting Sciences, while professional experience was a relevant factor, being required in 76% of the positions. At the strategic level, the requirement for an active CRC reached 95%, and for a postgraduate degree, 50%. The most valued hard skills were Excel (85%), ERP systems (78%), and accounting software (75%). The most cited soft skills were teamwork (68%), effective communication (60%), organization (55%), and proactivity (50%). It was concluded that the accounting market in Recife aligns with the patterns observed in the Southeast and South of the country, valuing academic education, certifications, and technological proficiency, while maintaining flexibility in operational positions. Such information is relevant for students, professionals, and educational institutions, as it allows them to align training strategies with the current demands of the accounting market.

Keywords: Accounting Sciences; Labor Market; Professional Profile; Skills.

LISTA DE QUADROS/TABELAS

Quadro 1 – Impactos Pós-Pandemia Por Covid-19 No Mercado Contábil.....	23
Quadro 2 – Resultados De Macedo (2021)	27
Quadro 3 – Resultados De Kruger Et Al (2018)	28
Quadro 4 – Resultados De Tamer Et Al (2013)	29
Quadro 5 – Resultados De Simon Et Al (2015)	30
Quadro 6 – Resultados De Souza (2023).....	32
Quadro 7 – Dados Das Vagas Analisadas Em Recife/Pe (2025)	38
Quadro 8 – Formação Acadêmica E Certificações Exigidas Nas Vagas Em Recife/Pe	40
Quadro 9 – Experiência Profissional Exigida Nas Vagas Em Recife/Pe	41
Quadro 10 – Principais Competências Técnicas (<i>Hard Skills</i>) Exigidas	42
Quadro 11 – Principais Competências Comportamentais (<i>Soft Skills</i>) Exigidas	43
Quadro 12 – Comparação Das Principais Exigências Do Mercado Contábil Por Região Do Brasil E Recife/Pe.....	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CCSA	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DCCA	Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais
ERP	Enterprise Resource Planning (Planejamento de Recursos Empresariais)
IA	Inteligência Artificial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBRACON	Instituto Brasileiro dos Auditores Independentes
IES	Instituições de Ensino Superior
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MEC	Ministério da Educação
RMR	Região Metropolitana do Recife
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2	JUSTIFICATIVA.....	13
1.3	OBJETIVOS.....	15
1.3.1	Objetivo Geral	15
1.3.2	Objetivos Específicos	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL NO MERCADO DE TRABALHO.....	17
2.2	HABILIDADES TÉCNICAS (<i>HARD SKILLS</i>) E COMPORTAMENTAIS (<i>SOFT SKILLS</i>) REQUERIDAS.....	19
2.3	EXIGÊNCIAS DO MERCADO PÓS-PANDEMIA	21
2.4	ESTRUTURA HIERÁRQUICA APLICADAS AOS PROFISSIONAIS.....	24
2.4.1	Nível Operacional.....	24
2.4.2	Nível Tático	25
2.4.3	Nível Estratégico	25
2.5	ESTUDOS ANTERIORES EM DIFERENTES REGIÕES DO BRASIL	26
2.5.1	Região Sudeste	27
2.5.2	Região Sul.....	28
2.5.3	Região Norte	29
2.5.4	Região Centro-Oeste	30
2.5.5	Região Nordeste	31
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	34
3.1	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	34
3.2	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	35
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	38
4.1	FORMAÇÃO ACADÊMICA E CERTIFICAÇÕES.....	39
4.2	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	41
4.3	COMPETÊNCIAS TÉCNICAS (<i>HARD SKILLS</i>).....	41
4.4	COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS (<i>SOFT SKILLS</i>).....	43
4.5	COMPARAÇÃO COM OUTRAS REGIÕES.....	43
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho na área de Contabilidade está em constante mudança e atualização. As exigências das vagas de emprego e estágio acompanham essas alterações, e desafiam aqueles que estudam na Graduação de Ciências Contábeis, ou aqueles que já são formados, a se adequar às novas realidades.

Silva e Ferreira (2017) já evidenciavam que as exigências do mercado contábil vêm se ampliando significativamente, principalmente no que diz respeito ao domínio tecnológico e à atuação estratégica do profissional da área.

É importante salientar que, as responsabilidades do profissional contábil, não estão limitadas apenas à entrega de números, mas de uma maior participação no processo gerencial (Souza, 2023). Sobre essa questão, é possível diferenciar as competências técnicas como *Hard Skills*, e as competências comportamentais como *Soft Skills*.

O conceito de competências profissionais, dividido entre *hard skills* e *soft skills*, tem origem na tipologia proposta por Katz (1974, apud Lima, 2025), que distingue habilidades técnicas, humanas e conceituais. Essa classificação contribui para compreender os diferentes perfis exigidos pelo mercado de trabalho, especialmente à medida que se avançam os níveis hierárquicos dentro das organizações.

No Brasil, diversos pesquisadores buscaram analisar os principais requisitos das vagas de trabalho voltadas para os profissionais contábeis, assim como as principais competências necessárias para ocupá-las. Estes estudos buscaram compreender a dimensão das exigibilidades do mercado de trabalho sobre o estudante ou o bacharel de contabilidade.

Por exemplo, em um estudo recente, realizado por Nascimento et al (2024), realizada com vagas principalmente do Sul e Sudeste do Brasil, foram identificadas as competências, distribuídas e classificadas em *Hard Skills* e *Soft Skills*, e chegou-se à conclusão de que a maioria das vagas não exigia superior completo, tampouco registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC).

De outro lado, a pesquisa de Mota et al (2021), um pouco mais antiga, ao ouvir estudantes de IES's de São Paulo, foi evidenciada a dificuldade de empregabilidade devido à falta de conhecimento técnico e problemas na aplicação do aprendizado acadêmico.

Em Minas Gerais, Souza e Arruda (2021) avaliaram a visão de dentro de um escritório de contabilidade, da compatibilidade da atividade exercida com o perfil curricular acadêmico. Os participantes do estudo demonstraram maior proficiência em habilidades técnicas, mas menor desenvolvimento em habilidades analíticas e de gestão, deixando nítido que os funcionários estavam mais voltados à parte técnica proposta pelo Curso de Ciências Contábeis, mas distante de alcançar as habilidades necessárias a cargos mais elevados.

Na Região Nordeste, um estudo realizado com escritórios de contabilidade de Vitória de Santo Antão-PE, de Moura dos Santos et al (2021), foram evidenciadas as seguintes exigências: a capacidade para identificar problemas, atuação em conformidade com a legislação, agir com ética e integridade, trabalhar em equipe, saber administrar e organizar bem o tempo. Ou seja, competências mais voltadas a capacidades pessoais, do que técnicas.

Em outro estudo encontrado, também em Pernambuco, Andrade e Amorim (2022), analisaram a percepção dos profissionais de Controladoria de indústrias na Região Metropolitana do Recife, e chegaram ao resultado que se faziam necessárias as competências voltadas para a capacidade e habilidade analíticas, Planejamento e Visão estratégica, ou seja, algo mais voltado à cargos de nível tático ou estratégico.

Ainda assim, Souza (2023), por exemplo, avaliou as exigências no cenário Alagoano, e percebeu a necessidade de os profissionais possuírem, não só conhecimentos a respeito de planilhas eletrônicas e obrigações fiscais acessórias, mas também de trabalho em equipe, liderança e comunicação, o que corrobora com os parágrafos anteriores, mas nos diferentes níveis hierárquicos.

Destarte, analisar as competências necessárias para os empregados da área contábil alcançarem maiores posições hierárquicas, ou, durante sua formação acadêmica, se antecipar às exigências do mercado, é fundamental para que cada Região possa entregar profissionais cada vez mais qualificados às necessidades locais.

Convém salientar que, conforme dados do Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior – Cadastro e-MEC (disponível no site: <https://emec.mec.gov.br/emec>), há cerca de 84 (oitenta e quatro) faculdades e universidades que dispõem do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, só na cidade de Recife/PE, incluindo as modalidades presencial e a distância, totalizando 242.396 vagas autorizadas pelo Ministério da Educação.

Portanto, considerando a importância do profissional, do nível operacional ao estratégico, e por encontrar poucos estudos voltados a Recife, uma cidade que detém uma quantidade espantosa de estudantes de ciências contábeis, é necessário estudar, no cenário da Capital Pernambucana, o que o profissional contábil recifense precisa ter, para melhor se encaixar no mercado de trabalho.

1.1 Problema de Pesquisa

A presente pesquisa pretende ser atual, relevante e provocativa, no sentido de trazer à luz a seguinte problemática:

QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS REQUISITOS DAS VAGAS VOLTADAS AO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM RECIFE/PE?

O estudo busca compreender, quais os principais requisitos encontrados para cada nível hierárquico de atuação do profissional contábil, e as principais competências técnicas e comportamentais exigidas.

1.2 Justificativa

Ao realizar busca no Google Acadêmico, do termo “Mercado de Trabalho de Contabilidade Recife”, apesar de serem encontrados aproximadamente 23.500 resultados, foram encontrados poucos registros que enfatizem a análise sobre as exigências de mercado para a Cidade do Recife ou de sua Região Metropolitana.

Destaca-se, inicialmente, o estudo realizado por Santos e Sousa et al (2015), que avaliaram, as exigências das vagas oferecidas na área contábil da Região Nordeste do Brasil, e o perfil

requerido por estas vagas publicadas em sites de recrutamento de grande circulação. Contudo, este estudo foi realizado a quase 10 anos atrás, e, não reflete mais o perfil exigido atualmente, apesar de ser um importante marco histórico do levantamento destes requisitos.

Outro estudo realizado, que deixa explícita a análise perante a Região Metropolitana do Recife, foi realizado por Aquino et al (2018), que buscou identificar os conhecimentos dos estudantes de Pós-Graduação *Lato Sensu*, em relação à Controladoria no mercado de trabalho da RMR. No entanto, esta pesquisa não foi em busca da análise de vagas, e sim das expectativas de estudantes de Especialização na área de Controladoria. Ademais, também se trata de outro estudo realizado antes da pandemia por Covid-19.

Outros estudos que podem ser citados são os seguintes:

- *Conhecimentos sobre particularidades da contabilidade rural: um estudo exploratório com contadores da região metropolitana de Recife* (Costa, Libonati e Rodrigues, 2004);
- *Um Estudo Sobre o Ensino da Contabilidade Ambiental nos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis* (Galvão e Tenório, 2009);
- *Análise da renda dos profissionais de contabilidade no Estado de Pernambuco: contador x técnico em contabilidade* (Alves, 2015)
- *Perfil e Competências Do Controller Em Empresas No Recife* (Amorim et al, 2020)

Como pode ser observado nos títulos dos artigos, e no ano de publicação desses, não versam sobre as exigências, de forma ampla, ao mercado de trabalho de ciências contábeis em Recife, e já chegam a ultrapassar mais de cinco anos de suas publicações.

A importância desse estudo é trazer a mais recente análise, no contexto pós-pandemia de Covid-19, para a Capital Recifense, das principais exigências profissionais aos estudantes e formados de contabilidade, e servir como um norte para aqueles que buscam alcançar os níveis hierárquicos mais altos em suas carreiras.

O mês de Julho de 2025 foi escolhido como recorte temporal, pois, uma série histórica, no momento de realização desta pesquisa, não era viável, pois há constantes atualizações das vagas, e exclusão destas das plataformas, mediante a sua ocupação. Ademais, buscou-se retratar as exigências mais recentes possíveis requisitadas pelos recrutadores digitais.

Assim, foram analisadas vagas publicadas pelas plataformas online Vagas.com, Sólides e LinkedIn, voltadas ao mercado de trabalho em contabilidade

Conforme dados informativos extraídos das próprias plataformas, a amplitude e o alcance do mercado de trabalho digital são notáveis. A plataforma Vagas.com conta com 23 milhões de profissionais cadastrados e mais de 2 mil empresas, enquanto a Sólides possui 8 milhões de profissionais e 30 mil clientes. O LinkedIn, por sua vez, demonstra uma presença massiva no Brasil, com 75 milhões de usuários. Tais números evidenciam a relevância dessas plataformas como canais primários para a oferta e busca de vagas.

No entanto, não cabe a este estudo analisar a adequação da realidade de mercado com os componentes curriculares ofertados, mas que pode servir para outras pesquisas futuras envolvendo o contexto acadêmico, ou como parâmetro para orientar a outros estudantes e profissionais contábeis sobre as mais recentes tendências do mercado de trabalho.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Investigar quais os principais requisitos das vagas disponibilizadas aos profissionais de contabilidade na cidade de Recife/PE.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar as habilidades técnicas (*hard skills*) e as competências comportamentais (*soft skills*) mais frequentemente solicitadas pelas empresas nas descrições das vagas;
- Mapear os níveis de formação e conhecimento preferencialmente exigidos;
- Investigar a necessidade de experiência prévia nas vagas;

- Comparar os requisitos identificados com estudos de outras regiões realizados sobre as exigências do mercado de trabalho contábil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Perfil do Profissional Contábil no Mercado de Trabalho

O perfil do contabilista evoluiu diante de um cenário organizacional mais dinâmico e tecnológico, exigindo um profissional que se reinvente ao ritmo das transformações do ambiente econômico e regulatório, além de uma postura mais dinâmica, crítica e proativa. Conforme Araújo (2022, p. 6) “o profissional contábil deve se adaptar às mudanças para se manter ativo no ambiente de trabalho, ser ético na sociedade empresarial e se renovar.”.

Não se espera apenas conhecimento técnico e domínio das normas contábeis, mas também habilidades interpessoais, domínio de tecnologias e capacidade analítica. Segundo Soares et al. (2023), o contador moderno precisa ser um solucionador de problemas, capaz de traduzir dados financeiros em informações estratégicas para a tomada de decisão.

Identificar o profissional contábil como fundamental ao processo decisório, diante dos atuais fatores de mudanças no âmbito mundial, é o caminho mais assertivo para não sofrer as consequências da instabilidade mercadológica.

Fatores políticos, econômicos e oportunidades de negócio, precisam estar alinhados às metas e objetivos a serem alcançados pelas diversas empresas situadas no Brasil, assim como das multinacionais que buscam se instalar no país, e devem encontrar na contabilidade os indivíduos habilitados para tal missão.

Além disso, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 2024, destacou que a ética, a responsabilidade social e o compromisso com a transparência são pilares fundamentais da atuação do contador (Miranda et al, 2024). Nesse contexto, o profissional deve ser capaz de atuar de forma transversal nas organizações, assumindo papéis estratégicos e colaborativos.

O mercado de trabalho para o profissional contábil no Brasil é caracterizado por sua amplitude e diversidade, refletindo a complexidade das organizações e das exigências legais e tributárias. O contador é figura indispensável tanto em micro e pequenas empresas quanto em grandes corporações, atuando em áreas como contabilidade geral, auditoria, controladoria, perícia contábil, planejamento tributário e gestão financeira.

Segundo levantamento do IBGE (2023), o setor de serviços, que inclui os serviços contábeis, é responsável por mais de 70% dos empregos formais no Brasil, reforçando a importância estratégica desse profissional na engrenagem econômica nacional.

De acordo com dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2025), o número de profissionais habilitados no Brasil ultrapassa os 500 mil, o que revela não apenas a importância da profissão, mas também a competitividade do mercado. Nesse cenário, a diferenciação profissional se torna um fator determinante para a empregabilidade e o crescimento na carreira.

O avanço tecnológico e a adoção de sistemas automatizados têm redefinido as funções contábeis. Ferramentas como ERPs, sistemas integrados de gestão e plataformas de análise de dados passaram a fazer parte do cotidiano das empresas e, conseqüentemente, da rotina dos profissionais da contabilidade. Por isso, além do domínio técnico, o mercado demanda habilidades como fluência digital, pensamento analítico, domínio de ferramentas de BI (*Business Intelligence*) e facilidade de adaptação.

Outro fator relevante é a crescente exigência por transparência e conformidade. Com a ampliação das obrigações fiscais e o fortalecimento dos órgãos reguladores, o papel do contador tem sido cada vez mais estratégico, auxiliando na governança corporativa, na prevenção de riscos e no suporte à tomada de decisões.

Em matérias mais recentes, observa-se um aumento nas oportunidades para profissionais com perfis híbridos como a realizada pela Pinheiro Contabilidade (2023), que conciliam conhecimento técnico e competências de gestão. Plataformas de recrutamento online demonstram uma crescente demanda por contadores capacitados em liderança de equipes, gestão orçamentária e consultoria financeira (Contadores.cnt.br, 2024).

No estudo realizado por Silva, Lima, Silva e Soeiro (2017, p. 18), foram identificadas diversas dificuldades pelos graduandos e graduados de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco, em relação ao ingresso no mercado de trabalho:

- Falta de conhecimentos práticos (Falta de disciplinas voltadas para as exigências do mercado);
- Ter que disputar com profissionais de outras áreas (Economia, Administração);
- Pouco conhecimento nas áreas de departamento de pessoal, fiscal e em

- Contabilidade pública. (Essas são as áreas que mais abrem vagas no mercado);
- Poucas vagas em Concursos públicos;
- Muita concorrência em Concursos;
- Idade máxima (Programas de empresas de auditoria);
- Crise Econômica

Esse é um dos cenários mais próximos à presente pesquisa, em relação a opinião dos estudantes, que sentem que o que é aprendido na Universidade, não corresponde ao que o mercado de trabalho busca.

Nota-se uma possível lacuna entre o perfil acadêmico tradicional e as exigências mais recentes do mercado. Este estudo também poderá servir de base para discussões sobre a atualização dos currículos nos cursos de Ciências Contábeis, especialmente em instituições da RMR.

Considerando as exigências e transformações do mercado de trabalho, o profissional contábil precisa adotar uma postura adaptativa e multidisciplinar. A compreensão desse cenário é essencial para alinhar a formação acadêmica às demandas atuais e futuras, principalmente no contexto regional, onde ainda há poucos estudos específicos.

Portanto, compreender as reais exigências do mercado de trabalho, em Recife, é essencial para que estudantes e bacharéis de Ciências Contábeis se posicionem de forma competitiva, além de contribuir para apontar possíveis atualizações dos currículos acadêmicos e para o desenvolvimento contínuo da classe contábil.

2.2 Habilidades Técnicas (*Hard Skills*) e Comportamentais (*Soft Skills*) Requeridas

Lima (2025), ao discutir as competências essenciais ao desempenho do *controller*, resgata a tipologia clássica proposta por Katz (1974) no artigo *Skills of an Effective Administrator*, o qual delinea três categorias fundamentais de habilidades para administradores eficazes: técnicas, humanas e conceituais. Tais categorias são precursoras do que, contemporaneamente, passou-se a denominar como *hard skills* e *soft skills* no contexto organizacional.

As habilidades técnicas, equivalentes às *hard skills*, correspondem ao conhecimento específico e à proficiência no uso de métodos, ferramentas e procedimentos próprios de determinada área de atuação. Essas competências são mensuráveis e podem ser adquiridas por meio da formação

acadêmica, treinamentos e experiências práticas, sendo fundamentais para a execução de tarefas operacionais e analíticas dentro das organizações (Katz, 1974).

Por outro lado, as habilidades humanas e conceituais se alinham ao escopo das chamadas *soft skills*. As primeiras referem-se à capacidade de interação interpessoal, cooperação e trabalho em equipe, exigindo sensibilidade social, empatia e habilidades comunicacionais. Já as habilidades conceituais dizem respeito à aptidão para compreender a organização como um sistema integrado, articulando diferentes áreas e prevendo os impactos estratégicos das decisões tomadas (Katz, 1974).

Importa ressaltar, conforme observa Katz (1974), que a relevância dessas habilidades varia segundo o nível hierárquico: em níveis operacionais, as *hard skills* são predominantes; à medida que se ascende na estrutura organizacional, ganham destaque as *soft skills*, especialmente aquelas relacionadas à liderança, visão sistêmica e capacidade de tomar decisões complexas.

As habilidades técnicas mais citadas por Kruger et al (2018), incluem domínio do SPED Contábil e Fiscal, conhecimento em legislações tributárias, capacidade de análise de demonstrações financeiras e uso de sistemas como ERP e softwares contábeis. Já entre as habilidades comportamentais, destacam-se: comunicação eficaz, trabalho em equipe, resiliência, proatividade e pensamento crítico.

Deve-se compreender que, as ferramentas tecnológicas, não tem pouco tempo, são intrínsecas às atividades contábeis. Desde os registros manuais em livros financeiros, a contabilidade evoluiu com o uso de computadores e, posteriormente, com a adoção de sistemas integrados para lançamentos contábeis, e geração de relatórios fidedignos.

Mesmo nos mais comuns aplicativos de planilhas, uso de VBA, Power BI, entre outros, é evidente que: se há novas tecnologias a serem utilizadas, cabe ao contabilista não apenas acompanhar a evolução das ferramentas, mas aplicá-las de forma estratégica, traduzindo dados em decisões e antecipando necessidades organizacionais. Precisa estar atento para aprendê-las, e buscar sua utilização prática, com a finalidade de retornar um serviço íntegro e de qualidade, evidenciando fatores à frente do processo decisório.

Em relação à Inteligência Artificial, na visão de Batista et al (2024, p.1), “a IA está revolucionando a contabilidade ao automatizar tarefas repetitivas e melhorar a precisão dos dados, permitindo que os contadores desempenhem funções mais estratégicas e consultivas”.

Estudos anteriores, como o de Lira et al. (2021) já apontavam que, para se destacar no mercado, o contador precisa desenvolver um equilíbrio entre conhecimento técnico e competências interpessoais. O mercado tem valorizado profissionais versáteis, que consigam transitar entre áreas técnicas e administrativas, ampliando sua empregabilidade.

Além das competências técnicas, o mercado valoriza cada vez mais as *soft skills*, como empatia, inteligência emocional e capacidade de adaptação. Essas habilidades tornam-se diferenciais competitivos, sobretudo em ambientes híbridos ou com rotinas dinâmicas, onde o contador precisa mediar interesses, liderar equipes e lidar com incertezas.

Outrossim, não é incomum que o profissional contábil assuma cargos dos níveis tático e estratégico, o que exige habilidades de liderança, para lidar com cargos técnicos sob a sua supervisão, e de comunicação, no sentido de saber informar, alertar, dialogar, com as diversas esferas administrativas de uma empresa.

Ressalte-se aqui, portanto, a inerente capacidade de gestão da informação que o contabilista precisa ter, para servir como parâmetro de resolução de conflitos, e de atuação no processo decisório.

2.3 Exigências do Mercado Pós-Pandemia

A pandemia de Covid-19 acelerou mudanças no mercado de trabalho contábil, com destaque para a digitalização de processos, o trabalho remoto e a valorização de competências tecnológicas. O profissional contábil passou a lidar com um volume maior de informações digitais, e a necessidade de compreender sistemas de automação, análise de dados e segurança da informação se tornou evidente.

Um estudo realizado por Ferreira (2021), sobre os impactos da pandemia na gestão de micro e pequenas empresas, foram identificados diversos fatores: redução de receitas, baixa adesão ao formato de vendas online, inadimplência, obstáculos nas linhas de crédito causadas pelo

governo. Nesse cenário, houve uma maior busca pelo apoio de escritórios de contabilidade no processo decisório.

Rodrigues (2022), identificou junto a profissionais de alguns Estados esses fatores, e elencou alguns dos desafios encontrados pelos profissionais, como o trabalho remoto, a alta de demanda em assessoria trabalhista, e da inadimplência dos clientes.

Posteriormente, diferente do estudo anterior, Martins, Santos e Roselindo (2025), ao questionar estudantes próximos a graduar, estes concordam que a automatização dos processos contábeis é importante para o futuro da profissão, e que esta evolução corrobora para que o futuro da profissão contábil seja melhorado, e não ameaçado.

Ao acompanhar a evolução tecnológica, o contabilista se estabelece numa posição privilegiada em relação a novas tendências fiscais e parafiscais, ao cumprir novas exigências governamentais e legais, bem como dos novos frutos da evolução regulamentar pós-pandemia.

Essa demanda cresceu com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, que estabelece princípios para o tratamento de dados pessoais e impacta diretamente os processos contábeis em organizações públicas e privadas.

Um estudo realizado no Rio Grande do Sul, por Schirmer e Thaines (2021), que questionou contabilistas sobre a adequação à LGPD da rotina de trabalho, constatou-se que a maioria dos profissionais já tinham algum controle sobre a proteção e o sigilo de dados de seus clientes.

Também foi possível identificar que, “com a implementação da legislação, as boas práticas contábeis serão reforçadas, criando-se, por exemplo, novos cargos como, controlador e operador, cargos estes previstos na legislação, além da reformulação de contratos de prestação de serviço.” (Schirmer e Thaines, 2021, p. 1)

Silva (2022), junto a escritórios de contabilidade no de Natal-RN, sobre a implementação da LGPD, identificou que as empresas estão conseguindo se adequar à Proteção de dados legal, mas que “ainda há muito a ser alinhado, principalmente em relação à associação dos funcionários do que vem a ser boas práticas de proteção de dados.” (Silva, 2022, p. 8).

Técnicas de proteção de dados e de informações sensíveis, bem como do uso protetivo de sistemas de gestão da informação, próprias ao exercício da profissão contábil, são fundamentais perante o mercado de trabalho, como se pode constatar.

Para fins de evidenciar as principais Exigências, foi elaborado o seguinte quadro:

Quadro 1 – Impactos Pós-Pandemia por Covid-19 no Mercado Contábil

AUTOR/ANO	PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES	IMPACTOS NO MERCADO CONTÁBIL
Ferreira (2021)	Redução de receitas, baixa adesão ao online, inadimplência, dificuldades em crédito.	Maior procura por apoio de escritórios contábeis no processo decisório.
Rodrigues (2022)	Trabalho remoto, aumento da demanda em assessoria trabalhista, inadimplência dos clientes.	Reforço do papel consultivo do contador.
Martins, Santos e Roselindo (2025)	Estudantes reconhecem a importância da automação e veem evolução tecnológica como positiva.	Automatização fortalece e não ameaça a profissão contábil.
Schirmer e Thaines (2021)	Adequação à LGPD por contabilistas no RS: maioria já adota práticas de proteção de dados.	Criação de novos cargos (controlador, operador) e reformulação de contratos.
Silva (2022)	Escritórios de Natal-RN ainda em processo de alinhamento à LGPD, especialmente na conscientização dos funcionários.	Necessidade contínua de capacitação em proteção de dados.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Resta evidente, portanto, que mercado contábil pós-pandemia enfrenta desafios como inadimplência e adaptação ao remoto, enquanto a automação e a LGPD reforçam a importância da capacitação e do papel consultivo do profissional. Por essa razão, é necessário verificar se as vagas de emprego mais recentes têm buscado profissionais qualificados, também, em Proteção de dados.

2.4 Estrutura Hierárquica Aplicadas Aos Profissionais

A estrutura hierárquica dentro das organizações contábeis segue, de modo geral, os três níveis clássicos da administração: operacional, tático e estratégico. Cada um desses níveis exige diferentes competências e desempenha funções específicas dentro da dinâmica empresarial.

Segundo Chiavenato (1985) apud Oliveira e Silva (2016, p. 9), “dentro das organizações o planejamento se divide em três planos: estratégico, tático e operacional.”. A abordagem do presente estudo, se dará em classificar as vagas, conforme o nível do planejamento a que estão relacionadas. A contabilidade, por sua vez, possui papel fundamental em todos esses níveis, atuando como suporte à tomada de decisão e à gestão eficiente dos recursos.

2.4.1 Nível Operacional

O nível operacional refere-se ao curto prazo e está diretamente ligado à execução das atividades diárias e rotineiras da organização. Trata-se de um nível voltado à ação, no qual tarefas específicas são realizadas conforme os procedimentos e planos definidos pelos níveis superiores (Chiavenato, 2003).

A contabilidade, nesse nível, manifesta-se por meio das atividades operacionais, como lançamentos contábeis, conciliações bancárias, apuração de tributos, emissão de notas fiscais, entre outros registros e controles (Padoveze, 2010).

Na hierarquia correspondente, profissionais como assistentes contábeis, auxiliares de contabilidade, assistentes de contas a pagar e receber executam atividades essenciais como lançamentos contábeis, reconciliações bancárias, apuração de tributos e emissão de notas fiscais (LEVERPRO, 2025; COSIF)

Profissionais como assistentes, auxiliares e estagiários contábeis executam essas tarefas com foco em precisão, conformidade e cumprimento de prazos legais, alimentando o sistema contábil com dados essenciais para os demais níveis (Oliveira, 2011).

2.4.2 Nível Tático

O nível tático, por sua vez, atua no médio prazo e envolve os gestores intermediários. Ele traduz os objetivos estratégicos em planos departamentais ou setoriais, com metas mais específicas e mensuráveis (Oliveira, 2011).

Em tal dimensão organizacional, a contabilidade participa por meio da elaboração orçamentária, do controle de custos e da análise de rentabilidade de centros de responsabilidade (Padoveze, 2010). O foco está na alocação eficiente de recursos e na medição de desempenho de áreas específicas, como produção, vendas ou finanças.

Cargos típicos nesse patamar incluem Gerente de Controladoria, Analista de Tributos, Analista de Custos, Gerente de Contabilidade, atuando como gestores de áreas que integram planejamento e execução (Leverpro, 2025; COSIF, 2024).

De acordo com pesquisa de Nascimento et al. (2023), em algumas regiões do Brasil, há uma tendência de sobreposição entre as áreas de contabilidade, administração e economia, especialmente em funções gerenciais de natureza tática, o que amplia o campo de atuação do profissional contábil.

2.4.3 Nível Estratégico

O nível estratégico é o mais alto da estrutura organizacional e está voltado ao longo prazo. Nesse nível, a alta administração define a missão, visão, valores, objetivos amplos e as diretrizes que nortearão toda a organização (Chiavenato, 2003).

A contabilidade, na respectiva esfera de planejamento, contribui por meio da controladoria estratégica, fornecendo informações consolidadas, projeções, análises de desempenho e relatórios que auxiliam na formulação e avaliação das estratégias. Segundo Padoveze (2010), a contabilidade gerencial exerce papel essencial ao integrar dados contábeis à estratégia, permitindo o alinhamento entre os recursos financeiros e os objetivos corporativos.

No âmbito em questão, a área de controladoria estratégica, por exemplo — liderada pelo cargo de *Controller* — é responsável por fornecer subsídios para decisões corporativas, como

planejamento estratégico, análise de cenários e gestão de riscos (Treasy, 2025; Chagas & Bonzanini apud Menestrina Júnior; Silva, 2018).

A análise por níveis hierárquicos contribui para uma compreensão mais clara das competências valorizadas em diferentes etapas da carreira contábil. Essa abordagem estruturada permite classificar as exigências de forma mais precisa e favorece uma leitura estratégica do perfil buscado pelo mercado.

Ao organizar os requisitos conforme o grau de complexidade e responsabilidade, a classificação hierárquica oferece um referencial valioso para a investigação proposta. Essa perspectiva será adotada na análise das vagas coletadas na cidade do Recife, conforme será apresentado nos capítulos seguintes.

2.5. Estudos Anteriores Em Diferentes Regiões Do Brasil

O mercado contábil brasileiro apresenta forte presença de pequenas e médias empresas, sendo o contador um elemento central na gestão tributária e financeira desses negócios. No entanto, existe uma disparidade regional na oferta de vagas e nas exigências de competências. Enquanto centros como São Paulo e Curitiba demandam profissionais altamente especializados, outras regiões ainda valorizam perfis mais generalistas (Peleias et al., 2008).

Diferentes pesquisas sobre o perfil do profissional contábil foram realizadas nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste. No entanto, há poucos dedicados ao Nordeste, em especial à cidade do Recife. O estudo de Souza (2023), realizado em Alagoas, é um dos poucos que analisa as exigências do mercado a partir de anúncios de vagas online na região.

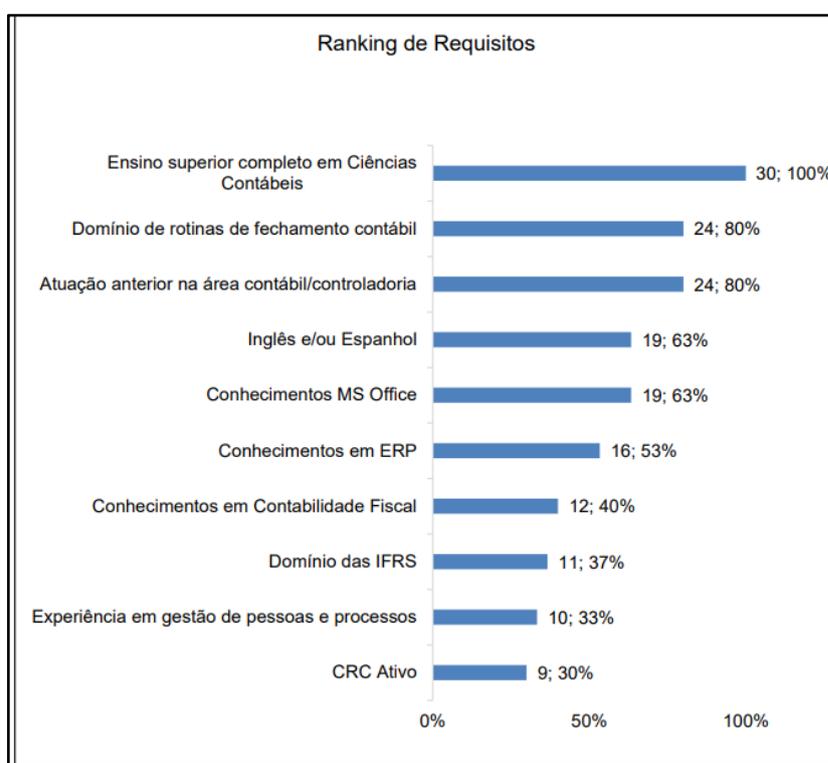
Ao contrário disso, a cidade do Recife ainda carece de levantamentos atualizados. A ausência de estudos recentes e locais com abordagem hierárquica e cruzamento quantitativo reforça o ineditismo e a relevância desta pesquisa para o contexto acadêmico de uma importante Capital localizada no Nordeste brasileiro.

Será demonstrado, mais adiante, quais os resultados encontrados por estas pesquisas, em relação ao perfil profissional exigido, e nos resultados de dados, o confronto entre o cenário regional e a cidade de Recife.

2.5.1 Região Sudeste

Na Região Sudeste, destaca-se a pesquisa de Macedo (2021), que aborda o perfil exigido pelas empresas localizadas no eixo Rio-São Paulo. Segundo esses estudos, o mercado sudestino demanda um profissional com superior em ciências contábeis, domínio em rotinas, e experiência anterior na área, além de idiomas, domínio de ferramentas tecnológicas, como MS Office e ERP.

Quadro 2 – Resultados de Macedo (2021)



Fonte: Macedo (2021, p.23).

A análise dos requisitos mais recorrentes nas vagas contábeis demonstra a predominância da exigência de ensino superior completo em Ciências Contábeis, presente em 100% dos anúncios. Em seguida, destacam-se o domínio de rotinas de fechamento contábil e a experiência prévia na área, ambos mencionados em 80% das vagas, evidenciando a valorização de competências técnicas e prática profissional.

Também são frequentemente requeridos conhecimentos em idiomas, MS Office e sistemas ERP, reforçando a importância do domínio tecnológico e da comunicação. Requisitos como CRC ativo e experiência em gestão, embora menos frequentes, seguem sendo diferenciais relevantes para cargos mais estratégicos.

2.5.2 Região Sul

Na Região Sul, Kruger et al. (2018) identificaram que o perfil ideal do contador envolve ter experiência profissional, conhecimentos em Contabilidade Geral e Tributária, e outros conhecimentos não específicos de Contabilidade:

Quadro 3 – Resultados de Kruger et al (2018)

POSIÇÃO	AUXILIAR		CHEFIA		GERÊNCIA	
	Hab./conhecimentos	%	Hab./conhecimentos	%	Hab./conhecimentos	%
1º	Experiência profissional	34,99	Contabilidade Geral e Tributária	44,64	Contabilidade Geral e Tributária	21,15
2º	Contabilidade Geral e Tributária	28,46	Experiência profissional	17,86	Contabilidade Gerencial	20,19
3º	Outros	12,14	Outros	16,07	Outros	17,31
4º	Áreas não específicas da Contabilidade	11,62	Contabilidade Gerencial	10,71	Áreas não específicas da Contabilidade	16,35
5º	Tecnologia da informação	9,66	Tecnologia da informação	7,14	Experiência profissional	11,54
6º	Contabilidade Gerencial	3,00	Áreas não específicas da Contabilidade	3,57	Tecnologia da informação	10,58
7º	Normas Internacionais de Contabilidade	0,13	Normas Internacionais de Contabilidade	0,00	Normas Internacionais de Contabilidade	2,88

Fonte: Kruger et al (2018, p. 11).

A distribuição das habilidades e conhecimentos exigidos por nível hierárquico revela uma diferenciação progressiva das competências ao longo da carreira contábil. Para cargos de auxiliar, a experiência profissional (34,99%) e o domínio da contabilidade geral e tributária (28,46%) são os atributos mais valorizados, com destaque ainda para conhecimentos básicos em tecnologia e áreas não específicas.

No nível de chefia, observa-se maior ênfase na contabilidade geral e tributária (44,64%), seguida da experiência profissional (17,86%) e de conhecimentos gerenciais, refletindo a necessidade de consolidação técnica e capacidade de liderança.

Já nos cargos de gerência, há uma distribuição mais equilibrada, em que se destacam a contabilidade geral e tributária (21,15%), a contabilidade gerencial (20,19%) e competências mais estratégicas, como visão sistêmica e domínio de tecnologias (10,58%). Nota-se, assim,

que à medida que se avança na hierarquia, cresce a demanda por competências gerenciais e analíticas, sem abandonar a base técnica contábil.

2.5.3 Região Norte

No Norte do país, Tamer et al. (2013) realizaram um estudo importante que evidenciou a carência de mão de obra altamente qualificada, especialmente fora das capitais. O estudo identificou que, embora existam oportunidades, muitas delas são ocupadas por profissionais de outras regiões, o que indica uma lacuna na formação local.

Também se observou que empresas da região priorizam profissionais com experiência, a necessidade de conhecimentos em Contabilidade Geral e Tributária, e de Tecnologia da Informação.

Quadro 4 – Resultados de Tamer et al (2013)

Posição	AUXILIAR		CHEFIA		GERÊNCIA	
	Habilid. / Conhec.	%	Habilid. / Conhec.	%	Habilid. / Conhec.	%
1º	Experiência Profissional	75%	Experiência Profissional	83%	Contabilidade Gerencial	82%
2º	Contabilidade Geral e tributária	63%	Contabilidade Geral e tributária	70%	Experiência Profissional	77%
3º	Tecnologia da Informação	56%	Tecnologia da Informação	44%	Tecnologia da Informação	34%
4º	Áreas não específicas da Contabilidade	34%	Contabilidade Gerencial	34%	Outros: MBA, liderança, bom relacionamento interpessoal, proatividade e disponibilidade.	32%
5º	Outros: Disponibilidade, proatividade, MBA, bom relacionamento interpessoal, CNH e matemática financeira.	17%	Outros: MBA, liderança, proatividade, bom relacionamento interpessoal, disponibilidade e CNH.	29%	Áreas não específicas da Contabilidade	23%
6º	Contabilidade Gerencial	16%	Áreas não específicas da Contabilidade	29%	Contabilidade Geral e tributária	18%
7º	Idiomas	7%	Idiomas	9%	Idiomas	18%
8º	Normas Contábeis Internacionais	4%	Normas Contábeis Internacionais	9%	Normas Contábeis Internacionais	5%

Fonte: Tamer (2013, p. 16).

A análise das competências por nível hierárquico revela um padrão crescente de complexidade e especificidade nas exigências do mercado contábil. Para a função de auxiliar, destacam-se a experiência profissional (75%), o domínio da contabilidade geral e tributária (63%) e tecnologia da informação (56%), sugerindo a valorização de habilidades práticas e operacionais.

No nível de chefia, a experiência profissional (83%) permanece como principal requisito, seguida da contabilidade geral e tributária (70%) e da contabilidade gerencial (34%), sinalizando a importância da maturidade técnica e capacidade de articulação entre áreas.

Já para a gerência, há inversão na prioridade: a contabilidade gerencial (82%) assume o primeiro lugar, à frente da experiência (77%) e da tecnologia da informação (34%), refletindo a demanda por visão estratégica e tomada de decisão. Além disso, competências comportamentais, como liderança, proatividade e bom relacionamento interpessoal, ganham destaque nas posições mais elevadas, evidenciando a valorização das *soft skills* nos cargos de maior responsabilidade.

2.5.4 Região Centro-Oeste

A região Centro-Oeste apresenta peculiaridades ligadas à sua forte ligação com o agronegócio e o setor público. Estudos como o de Simon et al (2015) revelam que a experiência profissional ainda é o que mais se espera de um profissional mesmo que não seja formado, o setor que mais emprega ainda são os escritórios e o ramo agrícola, característico do estado, além de profissionais experientes na área contábil e fiscal. Fica evidente, no entanto, a baixa exigência de Pós-graduação para os cargos mais elevados.

Quadro 5 – Resultados de Simon et al (2015)

Cargo	Possuir CNH	Informática				Experiência	Cursando Ciências Contábeis	Graduação Completa	CRC	Pós-Graduação
		Básico	Intermediário	Avançado	Excel					
Analista	6,25%	6,25%	6,25%	6,25%	81,25%	100%	37,50%	75%	6,25%	6,25%
Arquivista	0%	0%	0%	100%	0%	100%	100%	0%	0%	0%
Assistente/Auxiliar	3,45%	3,45%	0%	10,34%	86,21%	89,66%	37,93%	31,03%	0%	0%
Auditor	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	0%
Contador	40%	40%	40%	20%	0%	100%	0%	40%	60%	0%
Controller	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	100%	0%	0%
Gerente	0%	0%	11,11%	0%	88,89%	88,89%	11,11%	66,67%	0%	11,11%
Professor	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	0%	0%	100%

Fonte: Elaborada pelo autor, com base em Simon et al (2015).

Com base na análise do quadro de requisitos profissionais, é possível delinear um perfil de competências e qualificações específico para cada cargo. A formação acadêmica emerge como um pilar fundamental, sendo a Graduação Completa um pré-requisito universal para funções como Auditor e *Controller*.

A especialização é demonstrada pelo peso de 60% atribuído ao CRC para o cargo de Contador, e pela alta relevância do conhecimento em informática avançada e Excel para as posições de Arquivista, Auditor e *Controller*.

A experiência profissional, por sua vez, é um capital humano altamente valorizado, atingindo 100% de peso para a maioria dos cargos, evidenciando a importância da prática e do desenvolvimento contínuo. Outras qualificações, como a posse da CNH, apresentam-se de forma mais segmentada, sendo cruciais para a mobilidade em cargos como Contador.

2.5.5 Região Nordeste

Na Região Nordeste, os estudos ainda são menos frequentes, mas há contribuições importantes, como o trabalho de Souza (2023), que analisou as vagas de emprego online no estado de Alagoas.

Segundo a autora, as empresas nordestinas têm elevado gradativamente o grau de exigência, buscando profissionais com experiência prática e domínio de tecnologia da informação. Apesar disso, ainda há um forte peso dado à experiência profissional em detrimento da formação acadêmica avançada, como gerencial, ou normas internacionais.

Quadro 6 – Resultados de Souza (2023)

Posição	AUXILIAR			CHEFIA			GERÊNCIA		
	Hab./Conhecimentos	Qtde de vagas	%	Hab./Conhecimentos	Qtde de vagas	%	Hab./Conhecimentos	Qtde de vagas	%
1	experiência profissional	64	50	experiência profissional	12	92,3	experiência profissional	6	66,7
2	tecnologia da informação	24	41,4	contabilidade geral e tributária	5	38,5	outros/tecnologia da informação	4	44,4
3	contabilidade geral e tributária	23	18,7	outros/tecnologia da informação	4	30,7	contabilidade geral e tributária	3	33,3
4	outros/não exige	2	17,9	contabilidade gerencial/ normas internacionais de contabilidade/ não exige	1	7,7	normas internacionais de contabilidade	1	11,1
5	áreas não especificadas de contabilidade	53	1,6	-	-	-	-	-	-
6	contabilidade gerencial	1	0,8	-	-	-	-	-	-
7	normas internacionais de contabilidade	0	0	-	-	-	-	-	-
8	Não exige	23	17,9	-	-	-	-	-	-

Fonte: Souza (2023, p. 28).

A análise das competências por nível hierárquico revela uma transição de prioridades no mercado contábil. Para o cargo de auxiliar, a ênfase recai sobre a experiência profissional (50%) e a tecnologia da informação (41,4%), indicando um perfil técnico-operacional.

Na chefia, a experiência se torna um requisito quase absoluto (92,3%), complementado por contabilidade geral e tributária (38,5%), refletindo a valorização da maturidade técnica.

Já na gerência, embora a experiência permaneça fundamental (66,7%), há um equilíbrio maior com a tecnologia da informação (44,4%) e a contabilidade geral e tributária (33,3%), e surge a necessidade de conhecimento em normas internacionais de contabilidade (11,1%), sinalizando a busca por um perfil mais estratégico e com visão global.

Assim, esses estudos regionais demonstram que, embora existam competências comuns exigidas em todo o território nacional, como experiência, habilidades de informática, e domínio técnico e capacidade de adaptação tecnológica, cada região apresenta demandas específicas influenciadas por sua economia local, porte das empresas, grau de desenvolvimento e estrutura do mercado de trabalho. Essa compreensão é fundamental para situar a análise da Capital recifense dentro do cenário nacional.

Diante do panorama apresentado, é possível perceber que o mercado contábil brasileiro exige cada vez mais profissionais com habilidades técnicas, comportamentais e tecnológicas bem desenvolvidas, variando conforme a região. O levantamento de estudos anteriores reforça a necessidade de atualização contínua e justifica a presente pesquisa, ao preencher a lacuna existente na análise específica das exigências na Cidade do Recife.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se por ser uma abordagem quantitativa, em frequências absolutas e relativas, utilizando-se da técnica de análise de conteúdo para a busca por dados textuais específicos, e identificar padrões de repetição nas vagas, e assim extrair as principais exigências do mercado de trabalho para profissionais de Ciências Contábeis na Cidade do Recife.

As vagas foram também classificadas por ordem hierárquica, considerando os níveis de planejamento estratégico, a Níveis Operacional, Tático e Estratégico, para compreender quais os requisitos mais buscados em cada um desses níveis.

A adoção dessa metodologia segue os parâmetros definidos por Gil (2010), que defende o uso de abordagens exploratórias e descritivas quando se busca compreender fenômenos ainda pouco investigados em determinadas realidades locais.

O estudo buscou compreender o cenário atual das exigências do mercado de Ciências Contábeis, limitando-se no tempo das vagas disponibilizadas no mês de julho/2025. Ademais, serão retomados eventuais comparativos temporais com os outros estudos já realizados em outras regiões do país.

A escolha por essa metodologia justifica-se pela necessidade de compreender, descrever e interpretar as exigências do mercado de trabalho contábil no Recife/PE, com base nas oportunidades de emprego divulgadas nas plataformas virtuais de grande relevância nacional.

3.1 Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio da análise de anúncios de vagas de emprego divulgadas em plataformas online e redes sociais. Foram selecionados os seguintes recrutadores virtuais que disponibilizam vagas para a região:

- Área de vagas do Vagas.com, mais especificamente disponibilizadas no site: <https://www.vagas.com.br/vagas-de-vagas-com>

- Portal de Vagas da Sólides, no site: <https://vagas.solides.com.br/>
- Vagas do LinkedIn, no site: <https://www.linkedin.com/jobs/>

Em relação ao LinkedIn, através da realização de login na plataforma, para ter acesso aos dados das vagas com mais detalhes.

A escolha dessas plataformas se justifica pela sua relevância e abrangência na divulgação de oportunidades de emprego de forma nacional.

Para a coleta, os dados foram submetidos às seguintes etapas, manuais:

- Triagem e Seleção:** As vagas foram primeiramente filtradas para garantir que estivessem alinhadas com o escopo da pesquisa, focando em posições para profissionais de Ciências Contábeis na Cidade do Recife, utilizando-se as palavras-chave: contabilidade, ciências contábeis, controladoria, e a palavra Recife, para especificar cargos apenas disponibilizados na cidade (não foram utilizadas vagas de outras cidades da RMR), diretamente nos campos de pesquisa de cada site indicado;
- Organização das vagas:** Foi feito um arquivo no word, onde cada vaga foi copiada, da forma que estava disponibilizada na página dos sites, e colada para que ocupasse apenas uma página inteira, e feitas as adequações de colunas para que coubessem todos em requisitos nesta única página. Foram corrigidos eventuais erros de grafia e de quebras de texto;

3.2 Procedimentos de Análise de Dados

Para a análise dos anúncios de vagas coletados, foram utilizados comandos aplicados na ferramenta de Inteligência Artificial conhecida por ChatGPT (Link: <https://chatgpt.com/>), que permitiram organizar e sintetizar os dados de maneira estruturada. O procedimento ocorreu em etapas sequenciais, de forma a garantir clareza e objetividade na categorização das informações. Os comandos principais utilizados foram os seguintes:

- i. **Leitura e extração das informações das vagas:** comando para que o ChatGPT identificasse nos anúncios os elementos essenciais, tais como cargo, formação exigida, experiência prévia, certificações e competências solicitadas;
- ii. **Classificação por nível hierárquico:** instrução para que as vagas fossem organizadas nos três grupos de análise: operacional, tático e estratégico, conforme o cargo descrito;
- iii. **Contagem de frequência dos cargos:** solicitação de levantamento quantitativo dos cargos mais comuns em cada nível, com cálculo da proporção percentual;
- iv. **Formação acadêmica e certificações:** comando para identificar as exigências de escolaridade e certificações (CRC, pós-graduação, MBA, entre outros), além do cálculo dos percentuais por nível hierárquico;
- v. **Experiência prévia:** instrução para extrair o tempo de experiência solicitado em cada vaga (nenhuma, até 1 ano, 2–4 anos, acima de 5 anos) e calcular a porcentagem de exigência em cada grupo hierárquico;
- vi. **Competências técnicas (*hard skills*):** comando para buscar e quantificar termos relacionados a conhecimentos específicos, como Excel, softwares contábeis, ERPs, SPED, legislação tributária, compliance e inglês;
- vii. **Competências comportamentais (*soft skills*):** instrução para identificar e quantificar menções a habilidades interpessoais, tais como trabalho em equipe, comunicação eficaz, organização, proatividade e adaptabilidade;
- viii. **Comparação com a literatura científica:** comando para relacionar os achados empíricos da pesquisa em Recife/PE com resultados de estudos anteriores realizados em outras regiões do Brasil, permitindo uma análise comparativa.

Ressalta-se que esse processo de análise foi realizado duas vezes: a primeira utilizando uma conta gratuita do ChatGPT e a segunda com uma conta premium. Em ambas as situações, foram aplicados os mesmos comandos descritos anteriormente e, após comparação dos resultados,

verificou-se que não houve diferenças significativas entre as duas versões da ferramenta, garantindo maior confiabilidade e consistência às conclusões apresentadas.

A análise estatística (através da distribuição de frequência) permitiu quantificar a ocorrência dos requisitos, por nível hierárquico, e grau de exigência de cada competência, oferecendo uma base objetiva para as conclusões do trabalho, e comparações com outras regiões.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

De cada plataforma, foram encontrados os seguintes quantitativos de vagas:

- Vagas.com: 3 vagas (3,49%)
- Sólides: 3 vagas (3,49%)
- LinkedIn: 80 vagas (93,02%)

Portanto, pode-se considerar o LinkedIn como uma das principais Plataformas de vagas voltas aos profissionais de Contabilidade, para a Cidade do Recife/PE.

Os resultados alcançados pela análise de dados resultaram no seguinte quadro:

Quadro 7 – Dados das vagas analisadas em Recife/PE (2025)

NÍVEL HIERÁRQUICO	% DAS VAGAS	CARGOS MAIS COMUNS	FORMAÇÃO EXIGIDA	EXPERIÊNCIA PRÉVIA	EXIGÊNCIAS TÉCNICAS MAIS FREQUENTES
Operacional	35%	Assistente Fiscal, Assistente Contábil, Estagiários	Cursando ou graduando em Ciências Contábeis	Nem sempre exigida (quando sim, até 1 ano)	Excel básico/intermediário (80%); Softwares contábeis (75%); Obrigações acessórias (65%)
Tático	55%	Analista Contábil, Analista Fiscal, Controladoria	Graduação em Ciências Contábeis; CRC ativo (40%)	Exigida, geralmente 2 a 4 anos	Excel intermediário/avançado (85%); ERP (78%); SPED Contábil/Fiscal (72%); Tributos federais/estaduais (68%)
Estratégico	10%	Coordenador Contábil, <i>Controller</i> , Gerente	Graduação completa em Ciências Contábeis + Pós-graduação (50%) ou MBA; CRC ativo (95%)	Exigida, acima de 5 anos	Excel avançado (90%); Planejamento estratégico (80%); Liderança (85%); Compliance (70%); Inglês (40%)

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise dos dados coletados em 2025 evidenciou as principais exigências do mercado contábil na cidade do Recife/PE. Conforme apresentado na Tabela 1, a maior concentração de vagas está no nível tático (55%), seguido pelo nível operacional (35%) e pelo nível estratégico (10%).

No nível operacional, predominam funções como Assistente Fiscal, Assistente Contábil e Estagiários. As exigências de formação são mais flexíveis, com boa parte das empresas aceitando candidatos cursando ou graduando em Ciências Contábeis. A experiência prévia não é obrigatória em todos os casos, e quando solicitada não ultrapassa um ano. Entre as exigências técnicas mais recorrentes, destacam-se o domínio de Excel básico/intermediário (80%), conhecimento em softwares contábeis (75%) e em obrigações acessórias (65%).

Já o nível tático apresentou maior rigor na seleção, sendo formado por cargos como Analista Contábil, Analista Fiscal e funções de Controladoria. A graduação em Ciências Contábeis é um requisito frequente, e em aproximadamente 40% das vagas foi exigido CRC ativo. A experiência prévia é obrigatória, geralmente entre dois e quatro anos. Quanto às exigências técnicas, nota-se um destaque para Excel intermediário/avançado (85%), experiência em sistemas ERP (78%), domínio do SPED Contábil e Fiscal (72%) e conhecimentos em tributos federais e estaduais (68%).

O nível estratégico, por sua vez, reúne cargos de maior complexidade, como Coordenador Contábil, *Controller* e Gerente. Nesse grupo, quase todas as vagas (95%) exigiram CRC ativo, sendo recorrente a solicitação de pós-graduação (50%) ou MBA. A experiência prévia solicitada é superior a cinco anos. Entre as exigências técnicas, foram observados altos índices para Excel avançado (90%), planejamento estratégico (80%), liderança (85%), compliance (70%) e domínio do inglês (40%).

De forma geral, os resultados confirmam a tendência nacional de valorização do domínio tecnológico e da experiência prévia, ao mesmo tempo em que reforçam a importância de uma formação acadêmica sólida e de competências interpessoais.

4.1 Formação acadêmica e certificações

Os dados revelam que a formação acadêmica em Ciências Contábeis é um dos requisitos mais presentes nas descrições das vagas. Aproximadamente 78% das vagas exigiam graduação completa, enquanto 28% aceitavam candidatos cursando o ensino superior. Em cargos estratégicos, foi recorrente a solicitação de registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) e, em menor proporção, pós-graduação em áreas correlatas.

Quadro 8 – Formação acadêmica e certificações exigidas nas vagas em Recife/PE

NÍVEL HIERÁRQUICO	FORMAÇÃO EXIGIDA	CERTIFICAÇÕES EXIGIDAS	% DAS VAGAS
Operacional	Cursando ou graduando em Ciências Contábeis	CRC raramente exigido	65% exigem formação em andamento
Tático	Graduação em Ciências Contábeis (ou áreas correlatas)	CRC ativo em 40% das vagas; pós-graduação em 15%	85% exigem graduação completa
Estratégico	Graduação + pós-graduação (50%) ou MBA desejável	CRC ativo em 95% das vagas; CNAI em 20%	100% exigem graduação completa

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A Tabela 2 sintetiza as exigências de formação acadêmica e certificações por nível hierárquico. Observa-se que no nível operacional, cerca de 65% das vagas exigem candidatos cursando ou graduando em Ciências Contábeis, enquanto o CRC raramente é solicitado.

Já no nível tático, 85% das vagas exigem graduação completa e, em aproximadamente 40% dos casos, é obrigatório possuir CRC ativo. Além disso, 15% das vagas táticas indicaram a pós-graduação como um diferencial competitivo.

No nível estratégico, a exigência acadêmica é ainda mais rígida: 100% das vagas requerem graduação completa, sendo que 50% solicitam pós-graduação ou MBA. O CRC ativo é obrigatório em 95% das vagas estratégicas, e certificações complementares como o CNAI aparecem em 20% das descrições.

Esses resultados aproximam o mercado de Recife/PE de regiões mais competitivas, como o Sudeste, onde a formação acadêmica e certificações têm grande peso nos processos seletivos (Macedo, 2021). Em contrapartida, divergem dos achados de Souza (2023) em Alagoas, onde a experiência prática tende a ser mais valorizada do que a formação formal.

Em Recife/PE, a graduação aparece como um critério importante de seleção, especialmente para funções de maior complexidade.

4.2 Experiência profissional

A exigência de experiência prévia foi predominante. Aproximadamente 76% das vagas analisadas indicaram a necessidade de vivência anterior na área, sendo esse percentual ainda mais elevado para cargos táticos e estratégicos.

Quadro 9 – Experiência profissional exigida nas vagas em Recife/PE

NÍVEL HIERÁRQUICO	EXPERIÊNCIA EXIGIDA	TEMPO DE EXPERIÊNCIA	% DAS VAGAS
Operacional	Nem sempre obrigatória	Até 1 ano	40% exigem experiência
Tático	Obrigatória	2 a 4 anos	90% exigem experiência
Estratégico	Obrigatória	Acima de 5 anos	100% exigem experiência

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Conforme apresentado na Tabela 3, a experiência profissional segue sendo um requisito central, especialmente nos níveis tático e estratégico. No nível operacional, apenas 40% das vagas solicitam experiência prévia, e quando exigida, o tempo máximo requerido é de 1 ano.

Já no nível tático, 90% das vagas requerem experiência anterior, normalmente entre 2 e 4 anos, refletindo a complexidade das funções e a necessidade de maior autonomia. Para o nível estratégico, a exigência de experiência é praticamente unânime (100% das vagas), e o tempo mínimo solicitado é superior a 5 anos de atuação comprovada na área.

4.3 Competências técnicas (*Hard Skills*)

No que se refere às competências técnicas, os anúncios destacaram o domínio de ferramentas de informática, principalmente Excel/Office e softwares contábeis integrados (ERPs). Aproximadamente 85% das vagas citaram explicitamente a necessidade de conhecimentos avançados em planilhas eletrônicas.

Quadro 10 – Principais competências técnicas (*hard skills*) exigidas

HARD SKILL	% DAS VAGAS	OBSERVAÇÕES
Excel (básico, intermediário ou avançado)	85%	Níveis tático e estratégico exigem maior domínio (intermediário/avançado).
Softwares contábeis (Domínio, Protheus etc.)	75%	Mais comum em níveis operacional e tático.
Sistemas ERP (SAP, Totvs, Oracle)	78%	Predominante em vagas táticas e estratégicas.
SPED Contábil e Fiscal	72%	Mais frequente para analistas e <i>controllers</i> .
Legislação tributária (federal/estadual)	68%	Fundamental em funções fiscais e estratégicas.
Planejamento estratégico e compliance	70%	Forte presença em cargos estratégicos (coordenadores, <i>controllers</i> e gerentes).
Inglês	40%	Diferencial principalmente em cargos estratégicos e em empresas multinacionais.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise das competências técnicas (*hard skills*) exigidas, apresentada no Quadro 6, mostra que o domínio do Excel continua sendo a habilidade mais valorizada no mercado contábil, sendo citado em 85% das vagas. Softwares contábeis (75%) e sistemas ERP (78%) também são amplamente requisitados, principalmente em cargos táticos e estratégicos.

O conhecimento em SPED Contábil e Fiscal (72%) e em legislação tributária federal e estadual (68%) segue sendo essencial, especialmente para funções fiscais e de controladoria. Planejamento estratégico e compliance (70%) aparecem com maior frequência nas vagas de nível estratégico, enquanto o inglês (40%) permanece sendo considerado um diferencial, com destaque em empresas multinacionais e posições de liderança.

Além disso, foram recorrentes exigências relacionadas ao SPED Contábil e Fiscal, obrigação acessória e legislação tributária, principalmente para vagas de nível tático e estratégico. Essa ênfase tecnológica acompanha tendências nacionais descritas por Souza & Vergilino (2012) e Batista et al. (2024), que apontam a fluência digital como um diferencial competitivo no mercado contábil.

4.4 Competências comportamentais (*Soft Skills*)

As habilidades interpessoais também foram citadas em diversos anúncios. Termos como trabalho em equipe, boa comunicação, organização e proatividade aparecem com frequência, sobretudo em vagas de níveis tático e estratégico.

Quadro 11 – Principais competências comportamentais (*soft skills*) exigidas

SOFT SKILL	% DAS VAGAS	OBSERVAÇÕES
Trabalho em equipe	68%	Citada principalmente em cargos táticos e operacionais
Comunicação eficaz	60%	Essencial em funções que envolvem atendimento e liderança
Organização	55%	Valorizada em todas as funções
Proatividade	50%	Mais comum em cargos estratégicos e táticos
Adaptabilidade	42%	Importante para ambientes de constante mudança

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em relação às competências comportamentais (*soft skills*), sintetizadas na tabela 2, as mais mencionadas nos anúncios foram trabalho em equipe (68%), comunicação eficaz (60%), organização (55%), proatividade (50%) e adaptabilidade (42%). Essas habilidades foram mais frequentemente associadas a cargos táticos e operacionais, refletindo a necessidade de integração e flexibilidade no ambiente organizacional.

Esse resultado está em consonância com pesquisas anteriores (Lira et al., 2021; Soares et al., 2023), que evidenciam a crescente valorização das chamadas *soft skills*, especialmente em um contexto de digitalização e necessidade de adaptação constante.

4.5 Comparação com outras regiões

Partindo da análise já demonstrada sobre os estudos realizados por regiões, é possível retomá-lo e extrair o seguinte quadro:

Quadro 12 – Comparação das principais exigências do mercado contábil por região do Brasil e Recife/PE

REGIÃO	PRINCIPAIS EXIGÊNCIAS CITADAS NAS FONTES	DESTAQUES REGIONAIS
Sudeste	Superior em Ciências Contábeis, domínio de rotinas contábeis, experiência anterior, idiomas, domínio de ferramentas tecnológicas (MS Office e ERP)	Maior exigência tecnológica e acadêmica; mercado mais competitivo.
Sul	Experiência profissional, conhecimentos em Contabilidade Geral e Tributária, controladoria e auditoria	Pós-graduação valorizada; maior presença de vagas técnicas e gerenciais.
Norte	Profissionais com experiência, conhecimentos em Contabilidade Geral e Tributária e em Tecnologia da Informação	Déficit de mão de obra qualificada, muitas vagas ocupadas por profissionais de outras regiões.
Centro-Oeste	Experiência profissional mesmo sem formação completa, conhecimentos na área contábil e fiscal	Forte ligação com agronegócio e setor público; baixa exigência de pós-graduação.
Nordeste (AL)	Experiência prática, domínio de ferramentas digitais e tecnologia da informação	Menor exigência acadêmica formal; maior peso dado à experiência profissional.
Recife/PE (2025)	Graduação completa em Ciências Contábeis (72% das vagas); Experiência prévia (76%); CRC ativo em 95% em cargos estratégicos; Pós-graduação em 50% dos cargos estratégicos; Domínio de Excel (85%); ERPs (78%) e SPED (72%)	Mercado mais próximo do Sudeste e Sul, maior valorização acadêmica e tecnológica, mas com maior flexibilidade em cargos operacionais.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025) com base em Macedo (2021); Kruger et al. (2018); Tamer et al. (2013); Simon et al. (2015); Souza (2023), e resultados da pesquisa.

O Quadro 8 de Principais exigências do mercado contábil por região do Brasil, mostra que os resultados obtidos em Recife/PE se alinham a tendências observadas em regiões mais desenvolvidas do país.

A proporção de vagas que exigem graduação completa (72%) e pós-graduação (50% nos cargos estratégicos) supera a realidade observada no Nordeste (Souza, 2023), onde a experiência

prática costuma ser mais valorizada do que a formação formal. Além disso, a obrigatoriedade do CRC em 95% dos cargos estratégicos e a ênfase em competências técnicas como Excel (85%) e ERPs (78%) reforçam essa similaridade.

Outro destaque é que a experiência profissional é exigida em 76% das vagas em Recife, sendo praticamente universal nos níveis tático (90%) e estratégico (100%). Esse dado se aproxima dos padrões do Sul (Kruger et al., 2018) e Sudeste (Macedo, 2021), que historicamente demandam maior vivência profissional.

Por outro lado, Recife ainda mantém certa flexibilidade nos cargos operacionais, aceitando candidatos cursando Ciências Contábeis em 28% das vagas, característica semelhante à realidade do Centro-Oeste (Simon et al., 2015) e do Norte (Tamer et al., 2013).

Por exemplo, assim como no Sudeste (Macedo, 2021), o mercado recifense apresenta elevada exigência tecnológica, principalmente em softwares ERP e em ferramentas de análise como o Excel. Diferentemente do que foi identificado no Nordeste (AL) por Souza (2023), onde a formação acadêmica tem menor peso, em Recife a graduação em Ciências Contábeis aparece como um critério fortemente valorizado em todos os níveis hierárquicos.

Ainda em comparação, o nível estratégico em Recife/PE exige percentuais de CRC ativo (95%) e de pós-graduação (50%) mais próximos aos identificados em mercados como o Sul (Kruger et al., 2018) e o Sudeste (Macedo, 2021), confirmando um perfil de profissional mais qualificado. Por outro lado, o nível operacional mantém maior flexibilidade na formação e na experiência prévia, assim como relatado em estudos de outras regiões brasileiras, como o Norte e o Centro-Oeste (Tamer et al., 2013; Simon et al., 2015).

De forma geral, os resultados confirmam a tendência nacional de valorização do domínio tecnológico e da experiência prévia, ao mesmo tempo em que reforçam a importância de uma formação acadêmica sólida e de competências interpessoais. Essa realidade aproxima Recife/PE dos padrões observados em regiões mais competitivas, como o Sudeste e o Sul, conforme destacado no Quadro das Regiões.

Essas evidências sugerem um mercado contábil local mais estruturado e com maior valorização da formação acadêmica formal, sem deixar de lado a experiência prática e as competências tecnológicas.

A análise permitiu identificar um perfil de profissional cada vez mais multidisciplinar, que combine formação acadêmica sólida, experiência prática, fluência digital e habilidades comportamentais. Os gráficos e tabelas apresentados ao longo desta seção sintetizam as principais exigências observadas, permitindo compreender as demandas específicas do mercado contábil em Recife/PE.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar as principais exigências do mercado de trabalho contábil na cidade do Recife/PE, fornecendo um panorama atualizado das competências técnicas, comportamentais, formações e experiências mais valorizadas pelas organizações.

A pesquisa evidenciou que 72% das vagas analisadas exigiam graduação completa em Ciências Contábeis, enquanto 28% aceitavam candidatos cursando o ensino superior. No que se refere à experiência profissional, 76% das vagas exigiam vivência prévia, sendo esta obrigatória em 90% dos cargos táticos e 100% dos estratégicos.

As competências técnicas (*hard skills*) mais valorizadas foram: Excel (85% das vagas), sistemas ERP (78%), softwares contábeis específicos (75%) e SPED Contábil e Fiscal (72%). A pós-graduação foi exigida em 50% das vagas estratégicas e o CRC ativo em 95% destas oportunidades.

Já as competências comportamentais (*soft skills*) mais citadas incluíram trabalho em equipe (68%), comunicação eficaz (60%), organização (55%), proatividade (50%) e adaptabilidade (42%). Tais dados demonstram que o mercado exige profissionais completos, que combinem qualificação técnica com habilidades interpessoais.

A comparação com outras regiões brasileiras revelou que o mercado de Recife/PE se aproxima dos padrões do Sudeste e Sul (Macedo, 2021; Kruger et al., 2018), especialmente pela valorização da formação acadêmica formal e do domínio tecnológico, mas mantém certa flexibilidade em cargos operacionais, semelhante ao que se observa em outros estados do Nordeste (Souza, 2023).

Conclui-se que o profissional contábil que deseja se destacar deve priorizar uma formação acadêmica sólida, obter certificações profissionais (como o CRC), buscar experiência prática e investir continuamente no desenvolvimento de competências tecnológicas e comportamentais. Estes resultados podem auxiliar estudantes, profissionais e instituições de ensino a alinhar suas estratégias de desenvolvimento às demandas do mercado contábil local.

Como limitação, destaca-se a temporalidade dos dados — concentrados no mês de julho/2025 — e o fato de que as plataformas analisadas podem não contemplar todas as oportunidades existentes na região. Além disso, a análise se restringe ao que está explicitamente descrito nas vagas, não sendo possível aferir com exatidão a cultura ou o ambiente interno das organizações contratantes.

Apesar dessas limitações, acredita-se que o presente estudo oferece uma contribuição relevante para o entendimento das exigências do mercado contábil local, podendo subsidiar tanto decisões acadêmicas quanto estratégias de empregabilidade dos profissionais da área.

Com a definição dos procedimentos metodológicos e delimitações do estudo, estabelecem-se as bases para a análise das vagas coletadas. A abordagem quali-quantitativa adotada permitirá uma leitura mais abrangente das exigências profissionais e oferecerá dados relevantes para as interpretações apresentadas nos resultados.

Em sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se o aprofundamento da análise em segmentos específicos do mercado contábil (como escritórios, setor público, terceiro setor ou multinacionais), bem como a aplicação de entrevistas com recrutadores e gestores, de forma a enriquecer a compreensão das expectativas do mercado em relação ao profissional da contabilidade.

Portanto, espera-se que este estudo contribua não apenas para orientar estudantes e profissionais, mas também para trazer uma reflexão sobre os atuais currículos acadêmicos, em busca de mudanças que possam estar mais alinhadas à realidade do mercado regional. Em um mundo cada vez mais digital e volátil, o profissional contábil que entende de números, mas também de pessoas e tecnologias, será aquele que ditará o ritmo das organizações — e não apenas o acompanhará.

REFERÊNCIAS

ALVES, Francisco Everardo. *Análise da renda dos profissionais de contabilidade no Estado de Pernambuco: contador x técnico em contabilidade*. 2015. 56f. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Economia, CAEN, Fortaleza - Ce, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/15476>. Acesso em: 19 ago. 2025.

ALVES, Polliany Maisa; SILVA, Rayne Martins; SANTOS, Simone Silva; ROCHA NETO, Isolfi Vieira; PINHEIRO, Daniel Roberto Ochoa; COSTA, Joyce Elen da Silva; LEAL, Edvalda Araújo. *Habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de contabilidade em Minas Gerais*. Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão, Ibirama, v. 5, n. 10, p. 14–28, 2023. DOI: 10.5965/2764747105102016014. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/reavi/article/view/8376>. Acesso em: 19 dez. 2024.

AMORIM, Tânia N. G. F.; OLIVEIRA, A. R. de L.; MANZI, S. M. S.; CABRAL, M. F. *Perfil E Competências Do Controller Em Empresas No Recife*. Revista Mineira de Contabilidade, [S. l.], v. 19, n. 3, p. 52–63, 2020. DOI: 10.21714/2446-9114RMC2018v19n3t05. Disponível em: <https://crcmg.emnuvens.com.br/rmc/article/view/791>. Acesso em: 19 ago. 2025.

ANDRADE, S. J. de.; AMORIM, T. N. G. FF.. *A percepção dos profissionais de controladoria referente aos seus conhecimentos diante das exigências da sua área de atuação*. Revista de Gestão e Secretariado, [S. l.], v. 13, n. 3, p. 1849–1867, 2022. DOI: 10.7769/gesec.v13i3.1448. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1448>. Acesso em: 26 jul. 2025.

ANDERSONMAISSE. *Como sair do operacional na contabilidade?* Publicado em 13 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://andezembroisse.com.br/como-sair-do-operacional-na-contabilidade/>. Acesso em: 2 ago. 2025.

AQUINO, Márcio Mateus Ferreira de; SOUSA, Rossana Guerra de; AQUINO, Fabíola Cristina e Oliveira Bento; MEDEIROS, Vanessa Câmara de; CAVALCANTE, Gesualdo Menezes et al. *Controladoria e o mercado de trabalho: a percepção dos estudantes de pós-*

graduação lato sensu na Região Metropolitana do Recife. Revista de Informação Contábil (RIC), São Paulo, v. 12, n. 1, p. 77–99, jan.–mar. 2018. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/93384025/29864-libre.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2025.

ARAÚJO, Leandro Henrique Lima de. *Os impactos da tecnologia da informação no exercício da profissão contábil*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Maranhão, Campus do Bacanga, publicado em 22 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/6262?mode=full>. Acesso em: 26 jul. 2025.

ANZILAGO, M.; BERND, D. C.; VOESE, S. B. *Análise das competências e habilidades dos profissionais de Contabilidade na região de Curitiba/PR*. Revista ADMPG, [S. l.], v. 7, n. 2, 2014. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/admpg/article/view/14055>. Acesso em: 20 dez. 2024.

BATISTA, Larissa Geovanna; ALVES, Paulo; AZEVEDO, Hugo; PAULINO CAVALCANTE, Zuila. *As Competências e Habilidades que os Profissionais Contábeis devem desenvolver para lidar com a Inteligência Artificial*. Revista Sociedade Científica, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 5570–5593, 2024. DOI: 10.61411/rsc202489217. Disponível em: <https://journal.scientificsociety.net/index.php/sobre/article/view/892>. Acesso em: 26 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 15 jun. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SÃO PAULO – CRCSP. Transparência. São Paulo: CRCSP, [2025]. Disponível em: <https://crcsp.org.br/transparencia/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CONTADORES.CNT.BR. *Futuro da contabilidade: oportunidades e desafios para contadores em 2025*. Publicado em 27 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://www.contadores.cnt.br/noticias/tecnicas/2024/12/27/futuro-da-contabilidade-oportunidades-e-desafios-para-contadores-em-2025.html>. Acesso em: 15 jun. 2025.

COSIF. *Atuação do profissional de contabilidade – na empresa*. Publicado em 7 de março de 2024. Disponível em: <https://cosif.com.br/publica.asp?arquivo=especializ2a>. Acesso em: 2 ago. 2025.

COSTA, Maristela Santos da; LIBONATI, Jeronymo José; RODRIGUES, Raimundo Nonato. *Conhecimentos Sobre Particularidades Da Contabilidade Rural: Um Estudo Exploratório Com Contadores Da Região Metropolitana De Recife*. ConTexto - Contabilidade em Texto, Porto Alegre, v. 4, n. 7, 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/view/11275>. Acesso em: 19 ago. 2025.

COSTA, Flávia B. da; SOUZA, Fernando G. de; BAIHE, Marcelo J. A.; SANTOS FILHO, Silvio de A. *Perfil do Profissional Contábil do Setor Público: Uma Análise das Capitais Brasileiras e Distrito Federal*. Revista de Contabilidade da UFBA, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 74–92, 2018. DOI: 10.9771/rc-ufba.v12i1.23253. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/23253>. Acesso em: 19 dez. 2024.

FERREIRA, Joanne Victória Cavalcanti de Oliveira; LOPES, Christianne Calado Vieira de Melo. *Impactos da Pandemia da Covid-19 na Gestão Financeira das Micro e Pequenas Empresas sob a Ótica de um Empresário Contábil*. Prospetus – Perspectivas Qualitativas em Contabilidade e Organizações, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 72–107, jul. 2021. DOI: 10.22478/ufpb.2763-9606.2021v1n1.59654. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/prosp/article/view/59654>. Acesso em: 26 jul. 2025.

GALVÃO, Cícero Carlos Alves; TENORIO, José Nelson Barbosa. *Um Estudo Sobre o Ensino da Contabilidade Ambiental nos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis*. Anais do XVI Congresso Brasileiro de Custos – Fortaleza, CE, Brasil, 03 a 05 de novembro de 2009 - ABC, [S. l.], Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1120>. Acesso em: 19 ago. 2025.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua*. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15 jun. 2025.

KATZ, R. L. *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review, [s. l.], 1974. Disponível em: <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator>. Acesso por LIMA (2025) em: 14 abr. 2024.

KRUGER, S. D.; SACON, K.; MAZZIONI, S.; PETRI, S. M. *Perfil do Profissional Contábil Demandado pelo Mercado de Trabalho na Região Sul do Brasil*. Revista de Contabilidade da UFBA, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 54–73, 2018. DOI: 10.9771/rc-ufba.v12i1.18393. Disponível em: <https://revbaianaenferm.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/18393>. Acesso em: 20 dez. 2024.

LEVERPRO. *33 Cargos em Finanças e Contabilidade: principais funções*. Publicado em 12 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://blog.leverpro.com.br/post/cargos-em-financas-e-contabilidade>. Acesso em: 2 ago. 2025.

LIRA, T. A.; GOMES, F. P. C.; MUSIAL, N. T. K. *Habilidades e competências profissionais exigidas dos contadores: quais os requisitos dos anúncios de emprego?* Revista Catarinense da Ciência Contábil, [S. l.], v. 20, p. e3227, 2021. DOI: 10.16930/2237-766220213227. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3227>. Acesso em: 20 dez. 2024.

LIMA, Fábio Almeida de. *Competências do Controller: uma análise das hard e soft skills*. 2025. 134 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.769>. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/44843>. Acesso em: 02 ago. 2025.

MACEDO, Natalia Delgado. *Análise do perfil do profissional contábil exigido pelo mercado de trabalho na Região Sudeste do Brasil*. 2021. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso

(Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/16237>. Acesso em: 20 dez. 2024.

MARTINS, Z. B.; SANTOS, A. dos; ROSELINDO, C. *Automatização dos processos contábeis e o futuro da profissão contábil: uma análise da percepção dos alunos concluintes do curso de ciências contábeis de uma universidade de Santa Catarina*. Refas - Revista Fatec Zona Sul, [S. l.], v. 11, n. 5, p. 37–58, 2025. DOI: 10.26853/Refas_ISSN-2359-182X_v11n05_05. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/727>. Acesso em: 26 jul. 2025.

MARTINS, Antônio M. de O.; VALENTIM, Isabella C.D. *Mercado De Trabalho Contábil: Uma análise das oportunidades e dificuldades na percepção dos alunos de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior*. Revista Científica Interdisciplinar Campo do Saber, [S. l.], v. 7, n. 1. Jan/jun. de 2021. P. 120-140. Disponível em: <https://periodicos.iesp.edu.br/campodosaber/article/view/384>. Acesso em: 19 dez. 2024.

MATTOS, Luílla Geralda Marques; DURIGON, Almir Rodrigues; COAN, Fernanda Mosseline Josende. *Congruência entre o Bacharel em Ciências Contábeis formado pelas Universidades e o Perfil Profissiográfico demandado pelo mercado*. Revista Contabilidade & Amazônia, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 001–017, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/rca/article/view/6696>. Acesso em: 19 dez. 2024.

MENESTRINA JÚNIOR, Dácio José; SILVA, Marcia Zanievicz da. *A controladoria na estrutura organizacional: estratégico ou tático?* Revista Novos Saberes, v. 5, n. 1, 2018. Centro Universitário – Católica de Santa Catarina. Disponível em: <https://app.catolicasc.org.br/apps/ojs2/ojs-2.4.2/index.php/NovosSaberes/article/view/108/78>. Acesso em: 3 ago. 2025.

MIRANDA, Joel Sales; SANTOS, Verçulina Firmino dos; AGUIAR, Giane Maria Porto de. *Responsabilidade e ética na profissão contábil*. [S. l.]: Universidade Federal de Roraima, 2024. Disponível em: <https://ufr.br/contabeis/wp-content/uploads/sites/11/2024/10/JOEL-ARTIGO-RESPONSABILIDADE-E%CC%81TICA-NA-PROFISSA%CC%83O->

CONTA%CC%81BIL-versa%CC%83o-FINAL-27.09.2024-BANCA.pdf. Acesso em: 15 jun. 2025.

MOURA DOS SANTOS, Andreza; NOBRE GONÇALVES FERREIRA AMORIM, Tania; MARQUES DA CUNHA, Tácio. *As competências do contador sob a ótica dos profissionais atuantes da cidade de Vitória de Santo Antão – PE*. REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - ISSN 2176-9036, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 355–379, 2021. DOI: 10.21680/2176-9036.2021v13n2ID20236. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/20236>. Acesso em: 26 jul. 2025.

NASCIMENTO, Aline Z.; LANDIVA, Ana C.; SANTOS, Camila A.; ALEXO, Isabela C.B.; ESTEVES, Fernanda M.F. *Características das oportunidades de mercado para os profissionais da área contábil*. Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea, V.4, Nº2, p.87-97, ago./dez. 2023. Aprovado em 03/01/2024. Disponível em: <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/rpgc/article/view/675>. Acesso em: 19 dez. 2024.

OLIVEIRA, Auristela Félix de. *Uma análise da importância de alguns fatores externos nas atividades profissionais dos contadores*. 2005. 107 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) — Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade de Brasília, Universidade Federal da Paraíba, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, João Pessoa, 2005. Disponível em: http://ppgcont.unb.br/images/PPGCCMULTI/mest_dissert_073.pdf. Acesso em: 19 dez. 2024.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. *Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Thais Sousa; SILVA, Sidney Vergínio da. *O planejamento estratégico nas organizações e o apoio da contabilidade neste processo*. [s.l.]: Repositório Institucional da UNIS, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/520>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PADOVEZE, Clóvis Luís. *Contabilidade gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PELEIAS, Ivam R.; GUIMARÃES Paulo. C.; SILVA Dirceu da.; ORNELAS, Martinho M. Gomes de. *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 [Internet]. 2008;5(2):131-141. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337228635006>. Acesso em: 19 dez. 2024.

PINHEIRO CONTABILIDADE. *Setor financeiro exige novas competências e habilidades de profissionais; veja quais são*. Publicado em 3 de junho de 2024. Disponível em: <https://www.pinheirocontabilidade.com.br/noticias-ler.php?id=10469>. Acesso em: 15 jun. 2025.

RODRIGUES, Tatiana Soares. *O papel do profissional contábil e os desafios enfrentados durante a pandemia da covid-19 no exercício da profissão*. 2022. 28 f. TCC (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/8585>. Acesso em: 26 jul. 2025.

SANTOS, Antônio dos; SOUSA, Wellington D. de; BERNARDES, Juliana R.; CHAVES, Valdenio S.; SANTOS, Josaias S. dos. *Mercado de Trabalho para o Profissional de Contabilidade: Perfil e Oferta de Vagas na Região Nordeste do Brasil*. Revista Mineira de Contabilidade, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 51–61, 2015. Disponível em: <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/77>. Acesso em: 19 dez. 2024.

SANTOS, Djalmir Gomes dos. ARAÚJO, V. S.; CAVALCANTE, P. R. N.; BARBOSA, E. T. *Formação Acadêmica em Ciências Contábeis e sua relação com o Mercado de Trabalho: a percepção dos alunos de Ciências Contábeis de uma Instituição Federal de ensino Superior*. XI Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade – 2014. São Paulo/SP. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/2066?mode=full>. Acesso em: 19 dez. 2024.

SCHIRMER, Dara Luana; THAINES, Aleteia Hummes. *A implementação da Lei Geral de Proteção de Dados nas rotinas dos profissionais da área contábil: percepções dos contabilistas associados à Associação dos Contabilistas do Vale do Paranhana/RS*. Revista Eletrônica de Ciências Contábeis, Taquara, v. 10, n. 1, p. 31–56, 2021. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/1956>. Acesso em: 26 jul. 2025.

SILVA, Bruna Novais da; SANTANA, Cintia Lopes. *Formação acadêmica em Ciências Contábeis e sua relação com o mercado de trabalho: a percepção de formandos de Ciências Contábeis em uma Instituição de Ensino Superior*. Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, Distrito Federal, v. 1, n. 225, p. 66-77, maio 2017. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/759881>. Acesso em: 19 dez. 2024.

SILVA, Gilberto Crispim; FERREIRA, Celma Duque. *Análise do perfil do profissional contábil: exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica*. Anais do Congresso Brasileiro de Custos - ABC, [S. l.], Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/4163>. Acesso em: 19 dez. 2024.

SILVA, Larissa Firmino. *Implementação da Lei Geral de Proteção de Dados nas rotinas dos profissionais da área contábil: a percepção dos contadores de um escritório de Natal/RN*. Orientador: João Maria Montenegro Ribeiro. 2022. 37 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/50711>. Acesso em: 26 jul. 2025.

SILVA, Priscila Karla Ferreira da; LIMA, Andreza C. S. de; SILVA, Alexandre C. B. da; SOEIRO, Tiago de M. *Ensino em Contabilidade e as exigências do mercado de trabalho: um estudo nas Universidades Brasileiras*. Ordem dos Contabilistas Certificados. XVI CICA. 2017. Disponível em: https://xvicica.occ.pt/dtrab/trabalhos/xviicica//finais_site/276.pdf. Acesso em: 26 jul. 2025.

SIMON, Emanuelli; MELZ, Laércio Juarez; CARVALHO NETO, Airton Montesuma de; TORRES, Ariel Lopes. *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, [S. l.], v. 2, n. 3, 2015. DOI:

10.30681/ruc.v2i3.374. Disponível em:

<https://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/view/374>. Acesso em: 27 jul. 2025.

SOARES, Fernanda Zapello Lopes; ROSA, Ruany Cequinato; SOUTES, Diane Olesczuk. *Competências e habilidades necessárias para a atuação do profissional contábil*. Ciências

Sociais Aplicadas em Revista, [S. l.], v. 25, n. 45, p. 150–178, 2023. DOI: 10.48075/csar.

v25i45.31588. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/ccsa2023/652176->

[competencias-e-habilidades-necessarias-para-a-atuacao-do-profissional-contabil/](https://www.even3.com.br/anais/ccsa2023/652176-competencias-e-habilidades-necessarias-para-a-atuacao-do-profissional-contabil/). Acesso em: 20 dez. 2024.

SOUSA, Marco A. B. de; OLIVEIRA, Edmara Rodrigues de; CARRARO, Nilton Cezar;

TISSOT, Sirlei Tonello. *As exigências do mercado de trabalho em relação ao profissional da área contábil: um estudo com base em anúncios de empregos on-line*. Revista Científica

Hermes [Internet]. 2018; p. 649-675. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477658116011>. Acesso em: 19 dez. 2024.

SOUZA, Fabrício A. de; ARRUDA, Pedro. H. T. *Competências E Habilidades Demandadas Em Um Profissional Contábilatuante Em Escritório De Contabilidade E Como Elas Se*

Relacionam Às Diretrizes Curriculares Nacionais Propostas Para O Curso Superior. Revista Pensar Acadêmico, Manhuaçu-MG, v. 19, n. 3, p. 800-831, setembro-dezembro. DOI:

<https://doi.org/10.21576/pa.2021v19i3>. Disponível em:

<https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/pensaracademico/article/view/1968>.

Acesso em: 26 jul. 2025.

SOUZA, Marcos Antônio; SILVA, Élio Justo; PILZ, Nestor. *Práticas de gestão estratégica*

de custos: um estudo em uma empresa multinacional brasileira. Revista de Contabilidade e Organizações, São Paulo, Brasil, v. 4, n. 9, p. 145–167, 2010. DOI: 10.11606/rco. v4i9.34771.

Disponível em: <https://revistas.usp.br/rco/article/view/34771>. Acesso em: 19 dez. 2024.

SOUZA, Marcos Antônio de; VERGILINO, Caroline da Silva. *Um perfil do profissional contábil na atualidade: estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de*

mercado. Administração: Ensino e Pesquisa, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 195–236, 2012. DOI:

10.13058/raep. 2012.v13n1.102. Disponível em:

<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/102>. Acesso em: 20 dez. 2024.

SOUZA, Thayná Priscila Da Paz Severiano De. *Perfil do Profissional Contábil Exigido Pelo Mercado De Trabalho Alagoano: um levantamento das vagas de emprego on-line*.

Orientadora: Erica Xavier de Souza. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia,

Administração e Contabilidade. Maceió, 2023. Disponível em:

<http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/14090>. Acesso em: 27 jul. 2025.

TAMER, Carla; VIANA, Clilson; SOARES, Luiz Augusto; LIMA, Mariomar. *Perfil Do Profissional Contábil Demandado Pelo Mercado De Trabalho: Um Estudo No Norte Do Brasil*. Revista Universo Contábil, [S. l.], v. 9, n. 3, p. 143–162, 2013. DOI:

10.4270/ruc.20139. Disponível em:

<https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/3541>. Acesso em: 19 dez. 2024.

TEODORO, Auristela Felix De Oliveira; CUNHA, Sudário De Aguiar; TEODORO, Josenildo Coelho; SILVA, Thiago De Oliveira e; CAJAVILCA, Erick Samuel Rojas. *Educação e Responsabilidade Social: Impacto do Aprendizado Contínuo, Conhecimentos, Habilidades e Empregabilidade dos Contadores no Município de Recife – Pernambuco*. IX Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. Publicado em:

27/11/2009. Florianópolis/SC – 2009. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/44203?show=full>. Acesso em: 19 dez. 2024.

TREASY. *Controladoria estratégica: o que é, como e por que implantar?*. 2025. Disponível em: <https://grupoinvestor.com.br/controladoria-estrategica-o-que-e-como-e-por-que-implantar/>. Acesso em: 2 ago. 2025.