



## CONCILIANDO O ESCRITÓRIO E A DOCÊNCIA: UMA ANÁLISE DOS PROFISSIONAIS FORMADOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS QUE ATUAM EM DUAS CARREIRAS

Káthia Melissa Ungaratto, Luciane Franke, Bernardete Bregolin Cerutti

### RESUMO

O mercado de trabalho passa constantemente por mudanças significativas. Consequentemente, os profissionais, na tentativa de acompanhar essas transformações e qualificar suas competências, veem-se diante da possibilidade – em alguns casos, necessidade – de buscar uma dupla carreira. No Brasil, existem artigos que relatam a situação feminina, notadamente marcada pelo trabalho doméstico não remunerado e sua atuação profissional fora do lar. Outros exemplos são os plantões da área da saúde e os estudantes-atletas. Contudo não foram encontrados trabalhos que abordassem o assunto no ramo contábil. Assim, esta pesquisa objetiva identificar o perfil dos profissionais com formação em Ciências Contábeis que atuam, simultaneamente, em duas carreiras: na área contábil e na prática docente. A pesquisa foi realizada nos municípios de Caxias do Sul, Lajeado e Santa Cruz do Sul, no estado do Rio Grande do Sul, por meio de um questionário on-line com os profissionais. Os resultados foram submetidos à análise descritiva. A pesquisa revelou que os profissionais que atuam na área contábil não se interessam pela área docente, principalmente, por questões financeiras e reconhecimento profissional. Entre os principais resultados, observou-se que a maioria dos profissionais opta pela área contábil como carreira. Quanto aos que atuam nas duas carreiras, estes admitem estar mais satisfeitos trabalhando na área contábil do que na docência; porém, dizem que admiram o seu ofício e que têm vocação para a docência. Ainda, os resultados demonstram os desafios enfrentados pelos profissionais formados em Ciências Contábeis nas suas carreiras, além disso, confirmam as abordagens teóricas sobre as competências de cada profissão.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Dupla carreira; Profissional contábil; Docente; Profissionais formados em Ciências Contábeis.

### 1 INTRODUÇÃO

A dupla carreira<sup>1</sup> é mencionada na literatura especializada como uma maneira de buscar reconhecimento profissional, beneficiando-se com a experiência e a ampliação de conhecimentos, contribuindo para o desenvolvimento de ambas as carreiras e complementando a renda familiar (WEBSTER; EDWARDS; SMITH, 2019). Em síntese, a dupla carreira ocorre quando um profissional exerce duas<sup>2</sup> funções remuneradas distintas, simultaneamente, podendo, ou não, ser na mesma empresa.

Por sua vez, a dupla jornada<sup>3</sup> tem suas pesquisas, em boa medida, relacionadas às atividades desempenhadas por profissionais da saúde, do atletismo e a atuação da mulher no

<sup>1</sup> Neste estudo, as expressões “duas carreiras”, “segunda carreira”, “carreira (s) paralela (s)”, “carreira secundária” e “múltiplas carreiras” são usadas como sinônimos.

<sup>2</sup> Não limitado a duas, pode ser mais.

<sup>3</sup> Neste estudo, as expressões “duas jornadas” e “empregos simultâneos” são usadas como sinônimos.



mercado de trabalho (MARTINS; SILVA; SOUZA, 2022). Nesses casos, os profissionais atuam, geralmente, de duas formas: (i) exercem uma única função remunerada em uma ou mais empresas ou trabalham por plantão, no caso de profissionais da área da saúde; (ii) exercem uma única função remunerada e outra não remunerada, no caso dos atletas, que recebem remuneração pela prática do esporte e estudam (atividade não remunerada), ou, ainda, no caso das mulheres, que, por pressão cultural, entre outras razões, exercem função remunerada, além de atividades domésticas para a família.

A principal diferença entre dupla carreira e dupla jornada percebida na literatura está nos seguintes aspectos: a quantidade de funções distintas remuneradas simultaneamente; a visão da sociedade sobre os termos; e o reconhecimento profissional. Enquanto a dupla carreira é vista como algo glorioso e satisfatório para o desenvolvimento profissional, a dupla jornada é percebida como um esforço para a sobrevivência financeira na sociedade capitalista (DUTRA, 2017).

Os Profissionais com Formação em Ciências Contábeis (PFCC), como integrantes do mercado de trabalho, também são desafiados e inspirados pelos fenômenos da dupla carreira e da dupla jornada. O perfil demandado dos PFCC abrange conhecimentos multidisciplinares, com domínio desde a prática contábil até os entendimentos dos softwares utilizados nas atividades (NUNES; PFITSCHER; ALBERTON, 2006). Quando a atuação contábil é combinada com a carreira docente, além dos conhecimentos técnicos relacionados à sua área, a prática docente exige dos profissionais competências comportamentais e socioemocionais (GIL, 2022).

Diante do exposto, o objetivo geral deste estudo foi verificar o perfil dos PFCC que atuam simultaneamente em duas carreiras, contábil e docente, nos municípios de Caxias do Sul, Lajeado e Santa Cruz do Sul, no estado do Rio Grande do Sul. Para responder ao objetivo geral, delimitou-se os objetivos específicos, que são: a) identificar os principais conhecimentos, atitudes e habilidades do perfil do PFCC e do docente; b) verificar as competências semelhantes e os desafios da dupla carreira de profissionais que atuam nas áreas contábil e docente; e c) compreender os aspectos que influenciam os profissionais contábeis na escolha da dupla carreira.

O estudo se justifica na medida em que contribui para a compreensão do perfil dos PFCC que atuam em duas carreiras e para incentivar novos trabalhos sobre essa temática. Além disso, serve de apoio para os estudantes escolherem sua área de atuação após a formação acadêmica, e de observação sobre a profissão docente às universidades. Sua estrutura está organizada em cinco seções: introdução; referencial teórico; procedimentos metodológicos; análise dos resultados; e conclusão. Após seguem as referências consultadas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta uma breve abordagem acerca da gestão de carreira, os elementos decisivos e a transição de carreira. Também são contextualizados a jornada de trabalho, a dupla carreira, o mercado de trabalho e as diferentes visões sobre os conceitos. Por fim, são abordados os principais conhecimentos, atitudes e habilidades dos PFCC e dos docentes do ensino superior.

### 2.1 DUPLA CARREIRA E GESTÃO DE CARREIRA



A carreira é composta pelo planejamento, pela estruturação e pela sustentação de fases que fortalecem a realidade evolutiva de cada profissional, relacionando as necessidades da empresa e comunidade. De acordo com Oliveira (2018), existe uma metodologia para elaborar um plano de carreira, composto por seis fases: primeiramente, analisar o mercado de trabalho atual e futuro; em seguida, analisar a vocação e a capacidade profissional; em terceiro lugar, estabelecer as vantagens competitivas; em quarto, estabelecer objetivos, estratégias e metas; em quinto, analisar o código de ética profissional; e por último, investigar a evolução da profissão.

A carreira profissional deve ser pensada pelo indivíduo, mas também, pelas empresas, com o intuito de incentivar e motivar os empregados. As carreiras podem ser estruturadas de três formas pelas organizações: em linha vertical (tradicional), em rede (flexível) ou em figura Y (paralela) (KUAZAQUI, 2015).

Com a escolha da carreira e a valorização profissional por parte das organizações, o indivíduo busca pelo sucesso de suas escolhas. O sucesso depende do julgador, pois, quando julgado por terceiros, é avaliado por critérios visíveis (salários e promoções) e, quando julgado pelo trabalhador, é mensurado pela realização e satisfação com a própria carreira. Quatro parâmetros foram desenvolvidos para avaliar a eficácia da carreira: o dinheiro e a posição; a percepção da carreira pelo indivíduo; a adaptabilidade; e a identidade (COSTA, 2010).

Nesse contexto, existem outros motivos que levam o profissional a trocar de carreira ou de organização, como a falta de motivação, salário baixo, a busca por reconhecimento ou por novidades. A insatisfação profissional pode provocar a transição de carreira, ou seja, o indivíduo realiza a troca da carreira e assume uma nova identidade profissional, sendo considerado um incidente crítico na vida profissional. Nos últimos tempos, essa ação tem sido cada vez mais frequente (DUTRA, 2017).

A troca de carreira pode prejudicar o desenvolvimento profissional do indivíduo e afetar diretamente a evolução da organização. A longevidade das empresas depende da sua capacidade em atender às mudanças do mercado de trabalho e dos profissionais que trabalham nela. Assim, um dos maiores desafios da gestão de pessoas é descobrir programas de aperfeiçoamento para seus trabalhadores (KUAZAQUI, 2015).

Além da transição de carreira, o profissional insatisfeito pode atuar em uma segunda carreira. Manter a dupla carreira é uma estratégia para não interromper o ciclo empregatício e obter segurança financeira para conservar o padrão de vida desejado, além de desenvolver as competências do trabalhador e motivar o empreendedorismo (DUTRA, 2017). No entanto, é necessário diferenciar o profissional que atua em duas jornadas de emprego, daqueles que possuem duas carreiras, conforme se explica na próxima seção.

## 2.2 DUPLA JORNADA: DEFINIÇÕES, VANTAGENS E DESAFIOS

A jornada de trabalho pode ser compreendida como o período em que o empregado fica à disposição do empregador, seja executando algum serviço ou aguardando suas ordens (DUTRA, 2017). O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura que a duração do trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, menciona que a duração diária do trabalho pode ser adicionada de até duas horas extras, sendo sua remuneração superior a 50% da hora



normal ou compensadas em banco de horas no prazo de seis meses. Mas, há a possibilidade de acordos ou convenções coletivas de trabalho que tratam desses assuntos, com o intuito de favorecer os profissionais.

Atualmente, não há nenhuma lei ou impedimento com relação à manutenção da dupla jornada de trabalho; porém, é necessário analisar as cláusulas contratuais com cada empresa. O artigo 482 da CLT traz algumas situações que podem causar rescisão do contrato de trabalho por justa causa, são elas: violação de segredo da empresa, conflitos de horário, prejuízo ao exercício da função e empregos simultâneos em empresas concorrentes.

Com a pandemia de Covid-19, em 2020, o mercado de trabalho brasileiro vivenciou um aumento nas taxas de desemprego e trabalhos informais. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desocupação foi de 9,3% no trimestre encerrado em junho de 2022, o menor percentual desde o mesmo trimestre de 2019. Mas, ao contrário, o mercado de trabalho contábil demonstrou-se ativo e necessário para o desenvolvimento e a continuidade das empresas, durante a pandemia. Em 2021, houve um aumento de 22% no número de vagas de emprego em comparação ao ano anterior, composto por vagas de contador inicial até cargos de gerência. No entanto, o mercado de trabalho enfrenta dificuldades para encontrar profissionais qualificados, o que aumenta a demanda por serviços, principalmente, no ramo da auditoria e de riscos (ACCA CAREERS, 2022).

Em alguns casos, as demandas pelos serviços de PFCC e a escassez de profissionais capacitados induzem os profissionais a desempenhar uma dupla jornada ou, ainda, seguir uma segunda carreira. Popularmente, o termo “dupla jornada” remete à figura feminina, em razão de conciliarem a vida profissional com o trabalho doméstico, ou sob outro ponto de vista, a expressão dupla jornada é vinculada aos plantões realizados pelos trabalhadores da área da saúde. Ressalta-se que, neste estudo, está sendo aprofundado o conceito de dupla carreira, que ocorre quando um PFCC, registrado ou não no CRCRS, exerce, simultaneamente, duas funções remuneradas distintas, na mesma empresa ou em outra.

### 2.3 PERFIL DO CONTADOR

A contabilidade é classificada como o sistema de informação que confere o conjunto de riquezas de uma organização, tendo como objetivo o seu controle, por meio de coleta, armazenamento e processamento dos dados. Devido ao seu comportamento em relação aos bens, é visto como uma ciência social, que se ocupa de fatos humanos (MARION, 2018).

Durante as últimas décadas, o mercado de trabalho contábil passou por mudanças significativas. Nesse sentido, é fundamental que o trabalhador ultrapasse os processos habituais, uma vez que se busca um novo perfil de profissional, com competências para entender o empreendimento e orientar nas decisões de forma perspicaz (LEAL; SOARES; SOUSA, 2008).

O Conselho Nacional da Educação, no artigo 7º da Resolução CNE/CP nº 3 define a competência profissional: “é a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico”.

O art. 4º da resolução CNE/CES 10, de 16.12.2004, estabelece que o curso de graduação em Ciências Contábeis deve desenvolver habilidades com cálculos, análises, comunicação, além de ter responsabilidade, organização, relacionamento interpessoal e visão



estratégica dos resultados. Cardoso et al. (2006) complementam expondo a integridade, a ética, o comprometimento, a autocrítica, o respeito, a visão crítica e a responsabilidade social como valores e atitudes que definem o profissional contábil. O conjunto de habilidades, atitudes e conhecimentos estabelecidos como fundamentais para os contadores formam suas competências.

A graduação em Ciências Contábeis tem a função de exibir durante as suas disciplinas as possíveis áreas de atuação profissional do contador, para que desenvolva as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho. Conforme Marion (2018), o ramo contábil oferece oportunidades em diversas esferas profissionais, como analista, contador de escritório, consultor, perito e auditor contábil. Se, após a formação na graduação, os PFCC não se identificarem com a carreira nas organizações, é possível seguir de forma autônoma.

O processo decisório sobre qual carreira seguir é considerado extremamente difícil pelos jovens, pelo fato de não se sentirem preparados para esta escolha e julgarem estressante a situação (SAFTA, 2015). O PFCC possui diversas opções de carreira. Ainda assim, o profissional precisa identificar-se com a área de atuação.

#### 2.4 PERFIL DO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

Ser professor é praticar uma atividade profissional que necessita do saber disciplinar e pedagógico, visto que ensinar gera nas pessoas a construção de novos conhecimentos. Nesse contexto, o censo de educação superior realizado pelo INEP, em 2020, revela que o número total de professores atuantes no ensino superior no Brasil soma 366.289, o menor número desde o censo de 2013. Além disso, o censo indica que a queda do número de professores ocorre em virtude da diminuição de professores em instituições privadas, mantendo-se estável a participação dos docentes em administrações públicas.

O artigo 66 da Lei nº 9.394, de 20.12.1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, reitera que, para exercer o magistério superior, é exigido ter cursado pós-graduação, preferencialmente, em programas de mestrado e doutorado. Os profissionais que escolherem atuar no ensino superior trabalham em instituições de ensino superior, públicas ou privadas.

A docência compreende um conjunto de funções que vão além de ministrar aulas, ou seja, ter um entendimento satisfatório da disciplina e a capacidade de explicar os conteúdos aos demais, de forma clara (VEIGA, 2006). Conforme exposto no artigo 13, da Lei nº 9.394, de 20.12.1996, os docentes possuem algumas obrigações: colaborar na elaboração da proposta pedagógica; preparar e seguir o plano de trabalho; zelar pela aprendizagem dos alunos; organizar estratégias de recuperação para alunos com dificuldades; cumprir os dias letivos e as horas-aula; colaborar com atividades de conexão da escola com a família e a comunidade.

As instituições de ensino têm buscado docentes com perfil empreendedor; comprometidos constantemente com a aprendizagem, transmitindo conhecimentos; habilidosos com críticas e contextualizações; com facilidade em investigações eficazes (VEIGA, 2006). Para seguir ativo no mercado de trabalho, o educador precisa ser flexível e estar preparado para mudanças na educação, na sociedade, na ciência e no ensino superior, propiciando um ensino de qualidade sobre o saber fazer, o saber pensar e o saber ser (NASSIF; HANASHIRO; TORRES, 2010).

Os professores universitários, para se manterem atualizados e capacitados para atender as demandas dos alunos em sala de aula e as características necessárias, além da



formação de nível de pós-graduação, necessitam de formação continuada, mas a falta de uma motivação intrínseca é o principal fator para os docentes não buscarem a educação continuada, com o intuito de mudar esse cenário, as instituições precisam promover um ambiente de qualidade, realizações profissionais e melhorias na autoestima (IMBERNÓN, 2009).

De acordo com Ferreira (2015), os professores encontram desafios ao longo da carreira profissional relacionados a questões pedagógicas, como motivar os alunos; ensinar competindo com as informações expostas nas mídias; produzir conhecimentos com um número elevado de alunos na sala; conectar ensino e pesquisa; avaliar os alunos, entre outras questões. A situação apresentada é uma das dificuldades encontradas no ensino superior, que, muitas vezes, causam desgastes e sentimento de perda e fracasso, além da banalização do docente.

Segundo Behrens (2011), existem quatro tipos de grupos de professores que atuam nas universidades: profissionais de diversas áreas que atuam em tempo integral na docência; profissionais que atuam no mercado de trabalho específico e algumas horas da semana na docência; profissionais da área da pedagogia que atuam na universidade e no ensino básico; profissionais da área da educação que atua em tempo integral nas universidades. “De forma geral é possível afirmar que a maior parte dos professores de contabilidade exerceram ou exercem a profissão contábil em paralelo à docência” (FERREIRA, 2015, p. 65).

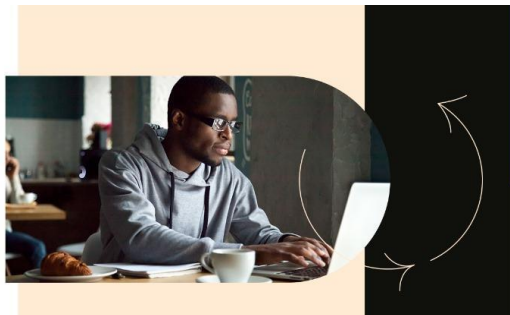
Formar professores universitários demanda compreender o papel da docência, capacitando-os para enfrentarem questões fundamentais para uma instituição social, envolvendo ideias de formação, reflexão e crítica (VEIGA, 2006). Em síntese, os docentes do ensino superior não têm uma identidade única; suas características variam de acordo com a instituição de ensino onde estão empregados, a sua trajetória de vida e formação profissional.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o alcance dos objetivos do estudo, adotou-se uma pesquisa de natureza quantitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário online aplicado em uma amostra da população estudada, com a pretensão de analisar com profundidade a sua atuação profissional, sobretudo, nos casos de dupla carreira. A principal vantagem do questionário é o conhecimento direto da realidade, podendo os dados serem tratados por procedimentos estatísticos (GIL, 2022).

A pesquisa foi realizada em três municípios-sede de universidades comunitárias do COMUNG - Caxias do Sul, Santa Cruz do Sul e Lajeado, tendo como população os PFCC que atuam no ramo docente e no ramo contábil. Ressalta-se que do ano de 1995 até o ano de 2021, o censo da educação superior, divulgado pelo INEP, revelou que o Rio Grande do Sul diplomou cerca de 57.636 estudantes no curso de Ciências Contábeis. No entanto, a pesquisa tem como população os profissionais dos três municípios já mencionados, os quais totalizam 7.670 diplomados.

As pesquisadoras reconhecem a dificuldade de definir com exatidão a população, pois o critério de formação em Ciências Contábeis apresenta limitantes como: profissionais formados, mas que vieram a óbito; profissionais formados, mas que não atuam na área contábil, nem na docente. Por isso, os resultados alcançados são apresentados por meio de análise descritiva e referem-se apenas ao grupo de participantes das universidades UCS, UNIVATES e UNISC.



O pré-teste foi realizado com três profissionais docentes, não sendo observadas dúvidas ou questionamentos acerca das perguntas elencadas, ou seja, as respostas foram satisfatórias para o objetivo do questionário. Assim, o questionário foi aberto para respostas no dia 13.03.2023 e encerrado em 05.05.2023, totalizando 54 dias disponíveis para a obtenção das respostas dos profissionais. Foram enviadas cerca de 145 mensagens, que resultaram em 47 respostas, sendo 42 válidas para a pesquisa. As outras cinco respostas foram anuladas por falta de informação.

Primeiramente, o questionário foi enviado por e-mail para a coordenadoria do curso de Ciências Contábeis das três universidades, sendo o endereço eletrônico coletado através de pesquisa nos sites das universidades e ligações telefônicas. Em seguida, foi feito contato via WhatsApp, com os diretórios acadêmicos das instituições, para solicitar ajuda na divulgação entre os professores do curso e no contato com as coordenadorias. Esses contatos foram recebidos com a ajuda das universidades.

Devido à dificuldade em contato com os docentes da UCS e UNISC, foi necessário expandir a pesquisa aos profissionais formados na área. Assim, através de contato por e-mail com o CRC-RS, a pesquisa foi publicada no espaço acadêmico do site oficial do Conselho Regional. Esperando alcançar mais rapidamente o público da pesquisa, foi enviado e-mail para os escritórios contábeis das três cidades. Os endereços eletrônicos foram coletados através de pesquisas on-line na plataforma Google. Todos os dados foram reunidos durante o primeiro trimestre do ano de 2023.

A pesquisa também se classifica como estudo de caso, que é uma investigação empírica que verifica um caso com profundidade, em seu contexto no mundo real, em particular, quando esses limites não são claros (YIN, 2015). O processo de análise dos dados se deu de forma descritiva, que objetiva caracterizar uma população ou fenômeno e discorrer sobre as relações entre as variáveis. Neste caso, foram estudadas as características do grupo, com o intuito de compreender as atitudes da amostragem e suas opiniões a respeito do tema, além de determinar a relação entre as variáveis respostas.

Para tal, as respostas foram organizadas por grupo de respondentes, sendo um grupo os profissionais que atuam em duas carreiras e o outro grupo os profissionais que atuam em uma carreira, e em seguidas tabuladas com a utilização do Software Excel do Microsoft Office 2016, para auxiliar na apresentação dos resultados e realizar as análises.

Quanto às limitações da pesquisa, destaca-se a dificuldade em alcançar o público-alvo, atrasos na obtenção das respostas e respostas incompletas por causa de desistências durante o preenchimento. Na sequência, são apresentados os resultados obtidos e as análises realizadas estatisticamente, a começar pelo perfil dos respondentes da pesquisa.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos e as análises realizadas após a aplicação do questionário on-line aos PFCC dos municípios de Caxias do Sul, Lajeado e Santa Cruz do Sul. Como já referido, os resultados foram submetidos à análise descritiva.

### **4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES**

A etapa inicial do questionário propôs identificar os respondentes e conhecer suas características, pessoais e de formação profissional. Foram recebidas 42 respostas válidas para



análise. Dentre os respondentes, 22 (52,38%) são mulheres e 20 (47,62%) homens. A faixa etária divide-se em: 7 (16,67%) respondentes de até 30 anos; 15 (35,71%) de 31 a 40 anos; 15 (35,71%) de 41 a 50 anos; e 5 (11,90%) acima de 50 anos. O estado civil predominante é o casado, representando 31 (73,81%) respondentes; outros 10 (23,81%) são solteiros; e 1 (2,38%) viúvo. A pesquisa revelou que 13 (30,95%) não possuem filhos; 16 (38,10%) têm um filho; 12 (28,57%) têm dois filhos; e 1 (2,38%) mais de dois filhos. Quanto ao nível de formação dos profissionais, 12 (28,57%) possuem nível de graduação; 15 (35,71%) especialização; 11 (26,19%) mestrado; e 4 (9,52%) doutorado. Dos 42 respondentes, 12 (28,57%) atuam em duas carreiras, sendo elas a contábil e a docente, 5 (11,90%) atuam somente na docência; e 25 (59,52%) atuam apenas na área contábil. Em síntese, a maioria dos respondentes são mulheres casadas, de 31 a 50 anos, com apenas um filho, sendo que a maior parte possui nível escolar de especialização e atua na área contábil.

#### 4.2 PRINCIPAIS CONHECIMENTOS, ATITUDES E HABILIDADES DO PERFIL DO PFCC

A apuração dos resultados demonstrou que 25 (59,52%) dos respondentes trabalham na área contábil em diferentes campos: 7 (28,00%) possuem cargo de analista; outros 7 (28,00%) cargo de gerência; 6 (24,00%) são diretores; 2 (8,00%) têm cargo de assistente; 2 (8,00%) são contadores e 1 (4,00%) é consultor tributário. Os resultados colidem com a abordagem de Marion (2018), que observou que as principais áreas de atuação da contabilidade são as de analista, consultor e contador.

Dos respondentes, 8 (32,00%) recebem até três salários-mínimos, 10 (40,00%) ganham de três a seis salários-mínimos e 7 (28,00%) têm rendimentos superiores a seis salários-mínimos. A pergunta quanto ao salário tinha como objetivo compreender se profissionais que atuam em duas carreiras possuem renda superior aos demais, o que não foi confirmado, pois ocupam diferentes níveis de cargos. Cabe a ressalva de Costa (2010), que pontua que o sucesso na carreira depende do julgador, isto é, quem analisa a felicidade por critérios de salários e promoções são as terceiras pessoas.

Dos respondentes, 11 (44,00%) possuem dedicação exclusiva ao cargo que desempenham; 4 (16,00%) têm um contrato de trabalho de 21 a 40 horas semanais e 10 (40,00%) têm contrato superior a 40 horas semanais. A maior parte atua há mais de dez anos na carreira, representando 11 (44,00%) dos respondentes; outros 8 (32,00%) ainda não completaram cinco anos na mesma carreira e 6 (24,00%) estão entre cinco e dez anos. Em síntese, os PFCC atuam com mais frequência em cargos de analista ou de gerente, recebendo entre três a seis salários-mínimos, com dedicação exclusiva à carreira e com mais de dez anos de experiência.

Entre os respondentes que trabalham na área contábil, 56,00% indicam que a principal motivação para a escolha dessa área para a formação profissional é o amplo mercado de trabalho. Esse resultado encontra respaldo em Oliveira (2018), quando afirma que o primeiro passo para elaborar um plano de carreira é analisar o mercado de trabalho atual e futuro.

Cerca de 64,00% dos respondentes atuantes da área contábil classificaram como muito significativas as competências de capacidade de análise e comportamento ético dos profissionais, o que é corroborado por Cardoso et al. (2006), que ressalta a ética como essencial para os profissionais contábeis. Para 48,00% dos respondentes, a visão estratégica é uma competência significativa para atuar na profissão, acompanhada do conhecimento técnico





e atualizado na área contábil para 44,00% deles, conforme verificado na literatura.

Analisando o nível de satisfação dos profissionais com a sua carreira contábil, é possível perceber que 56,00% estão satisfeitos com sua trajetória e 20,00% estão muito satisfeitos com o caminho percorrido. Em contrapartida, 16,00% dos respondentes estão pouco satisfeitos e 8,00% estão razoavelmente satisfeitos (neutros). Acerca dessa temática, Costa (2010) afirma que o sucesso depende da realização e satisfação do profissional com a própria carreira.

Ao examinar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos respondentes, destaca-se que apenas 5 (20,00%) dos profissionais equilibram sempre as duas rotinas. Outros 14 (56,00%) afirmam equilibrar frequentemente; 5 (20,00%) ocasionalmente e 1 (4,00%) raramente. Ao perguntar aos respondentes se tivessem que escolher apenas uma direção de carreira, qual seria, dos 25 profissionais que atuam apenas na área contábil, somente 1 (4,00%) afirmou que escolheria a docência como carreira; os outros 24 (96,00%) declararam escolher a área contábil como profissão. Em seguida, foram questionados a respeito dos motivos da escolha anterior: 7 (28,00%) responderam que é em razão da questão financeira e 6 (24,00%) por reconhecimento. Os outros 12 profissionais responderam de maneira diferente a pergunta, citando timidez para a docência; liberdade; não se vê lecionando; falta de afinidade no ramo; sem interesse; e sem habilidades para a prática.

Na sequência, os participantes foram indagados a responder: “Por qual motivo você não pratica a docência?”. Mais da metade dos respondentes afirmou não ter vocação para a sala de aula, representando 15 (60,00%) profissionais. Oliveira (2018) já reforçava que, para exercer uma carreira, é necessário ter vocação e capacidade. Ainda, para 6 (24,00%) é falta oportunidade na área docente. Os demais profissionais relataram que não a praticam por timidez, por falta de afinidade e de interesse, por questões financeiras e falta de reconhecimento.

Entre as competências compartilhadas, tanto na atuação docente quanto na área contábil, destaca-se que a mais compartilhada nas duas carreiras, segundo os profissionais que atuam somente na área contábil, é o conhecimento técnico e atualizado na área contábil, com 92,00%. A competência de conhecimento teórico e prático atualizado na área de atuação docente e a capacidade de lidar com as tecnologias apareceu em 17 respostas. As competências menos compartilhadas entre as carreiras são a habilidade de negociação e a visão estratégica, que apareceram em 6 e em 8 respostas, respectivamente.

Em síntese, os PFCC que atuam apenas na área contábil escolheram esse ramo, em virtude da estabilidade profissional e do amplo mercado de trabalho; por isso, a maioria está satisfeita com a carreira. Além disso, mais da metade dos profissionais conseguem equilibrar com frequência a vida profissional e pessoal. A maioria optou pela carreira contábil como opção definitiva, por questões financeiras e por não terem vocação para a sala de aula. Na análise individual da carreira contábil, as competências de comportamento ético e capacidade de análise se destacaram. Destaca-se que os mesmos profissionais não acreditam que essas competências são competências, quando, simultaneamente, ocorrem a carreira docente e a contábil.

#### 4.3 PRINCIPAIS CONHECIMENTOS, ATITUDES E HABILIDADES DO PERFIL DO DOCENTE

A pesquisa revelou que 5 (11,90%) dos respondentes atuam apenas na carreira



docente; 2 (40,00%) são professores da Univates; 2 (40,00%) são docentes da UCS; e 1 (20,00%) atua na UNISC. Independente da instituição de atuação, os 5 (100,00%) profissionais possuem mais de dez anos de experiência em sala de aula.

O início da carreira docente para os 5 respondentes começou por meio de participação e aprovação em processo seletivo. A renda mensal predominante foi acima de seis salários-mínimos, representando 4 (80,00%) professores; e 1 (20,00%) recebe de três a seis salários-mínimos; 2 (40,00%) possuem dedicação exclusiva ao cargo de docência; 2 (40,00%) têm contrato de trabalho de 21 a 40 horas semanais; e 1 (20,00%) tem contrato até 20 horas semanais.

Para os respondentes que atuam na carreira docente, a principal motivação por terem escolhido a área contábil para a sua formação profissional é a realização pessoal, citada como muito motivador para 20,00% deles e motivadora para 60,00%. Na sequência, o reconhecimento profissional, mencionado como motivador por 80,00% dos respondentes, acompanhado da realização pessoal e da educação e experiência. Por outro lado, motivações menos consideradas foram a influência da família e o amplo mercado de trabalho.

Em relação às competências dos profissionais docentes, há uma discordância de qual seria a mais significativa. Para 60,00% dos respondentes são as competências de pensamento crítico e reflexivo, relacionamento interpessoal e empatia, boa comunicação e assertividade, e conhecimento teórico e prático atualizado na área de atuação docente. Para 60,00% dos respondentes, a competência de escuta é significativa na atuação da profissão. Os resultados colidem com Nassif; Hanashiro; Torres (2010) e Veiga (2006) que afirmam que os docentes precisam ser flexíveis, estarem preparados para mudanças, serem comprometidos, aceitarem críticas e saberem explicar os conteúdos.

Ao analisar o nível de satisfação dos profissionais com a sua carreira docente, é possível perceber que os números são positivos: 40,00% estão muito satisfeitos com sua trajetória; outros 40,00% estão satisfeitos com o caminho percorrido. Em contrapartida, 20,00% dos respondentes estão razoavelmente satisfeitos (neutros). Imbernón (2009) salienta que os profissionais satisfeitos buscam aperfeiçoar-se, afirmação que foi comprovada na pesquisa.

Em relação ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos respondentes, destaca-se que 2 (40,00%) profissionais equilibram sempre as duas rotinas. Outros 2 (40,00%) afirmam equilibrar frequentemente e 1 (20,00%) raramente. Apesar disso, os 5 (100,00%) docentes afirmam que, em caso de escolha entre a carreira contábil e a docente, escolheriam a carreira docente, por reconhecimento, questões financeiras, realização pessoal e prazer de educar.

Para encerrar o questionário com os profissionais docentes, foi solicitado que assinalassem as competências compartilhadas tanto na atuação docente quanto na área contábil. As competências que mais são compartilhadas nas duas carreiras são o conhecimento teórico e prático atualizados na área de atuação docente e o relacionamento interpessoal e empatia, com 100,00%. As demais competências mencionadas foram: a capacidade de análise e o comportamento ético, com quatro respostas. A competência menos compartilhada entre as carreiras é o pensamento crítico e reflexivo, com duas respostas.

Resumindo, os PFCC que atuam apenas na docência escolheram esse ramo em virtude do reconhecimento profissional e da realização pessoal. Logo, os profissionais estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a carreira. Ademais, quase todos os profissionais conseguem equilibrar sempre ou com frequência a vida profissional e pessoal. Todos os



profissionais optaram pela carreira docente como opção definitiva por diversos motivos, entre eles o reconhecimento e o prazer. Na análise individual da carreira docente, diversas competências são classificadas como mais significativas na atuação. Já nas competências compartilhadas, destaca-se o conhecimento teórico e prático atualizados na área de atuação docente, o relacionamento interpessoal e a empatia.

#### 4.4 PRINCIPAIS CONHECIMENTOS, ATITUDES E HABILIDADES DO PERFIL DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM DUAS CARREIRAS

A pesquisa revelou que 12 (28,57%) respondentes atuam em duas carreiras: a docência e o ramo contábil. Na carreira docência, 5 (41,67%) são professores da Univates; 4 (33,33%) são docentes da UCS; 3 (25,00%) atuam na UNISC. Já na carreira contábil, atuam em diferentes segmentos, a maioria no cargo de diretor.

No que se refere à renda mensal, na carreira contábil, 10 (83,33%) respondentes recebem mais de seis salários-mínimos; 2 (16,67%) recebem até três salários-mínimos; 2 (16,67%) têm contrato de trabalho de até 20 horas semanais; 3 (25,00%) de 21 a 40 horas semanais; 7 (58,33%) têm contrato de mais de 40 horas semanais. Por outro lado, na carreira docente esses profissionais recebem salários variados: 7 (58,33%) ganham até três salários-mínimos; 3 (25,00%) ganham de três a seis salários-mínimos; apenas 2, mais de seis salários-mínimos; 9 (58,33%) possuem contrato de trabalho de até 20 horas semanais; 3 (25,00%) de 21 a 40 horas semanais.

Dos 12 atuantes de duas carreiras, metade ingressou na carreira docente por meio de convite da coordenação e a outra metade por participação e aprovação em processo seletivo. Para 7 (58,33%) profissionais, a docência já é praticada há mais de dez anos; para 2 (16,67%), de cinco a dez anos; para 3 (25,00%), até cinco anos. Já na carreira contábil, 10 (83,33%) profissionais exercem há mais de dez anos o cargo; 1 (8,33%) ainda não completou cinco anos; 1 (8,33%) está no cargo entre cinco e dez anos.

Para os respondentes que trabalham em duas carreiras, a principal motivação por terem escolhido a área contábil para a sua formação profissional é o amplo mercado de trabalho, que foi elencado como muito motivador por 50,00% dos respondentes. Na sequência, são destacadas a educação e a experiência, mencionadas como motivadoras, por 67,00% dos respondentes. Por outro lado, o reconhecimento profissional mostrou-se neutro para 42,00% dos profissionais.

Para 75,00% dos respondentes, a competência comportamento ético foi considerada muito significativa para a atuação na área contábil, acompanhada das competências de visão estratégica e conhecimento técnico e atualizado na área contábil. Para 58,00% dos respondentes, a capacidade de análise é uma competência significativa na atuação da profissão.

Em relação às competências dos profissionais docentes, para 83,00% dos respondentes a boa comunicação e assertividade é muito significativa. Seguida pela competência de relacionamento interpessoal e empatia sendo muito significativa para 67,00%. Além disso, para 58,00% dos respondentes, a competência de escuta é significativa na atuação da profissão.

Ao analisar o nível de satisfação dos profissionais com duas carreiras, percebe-se que os números são positivos em ambas as carreiras; no entanto, na carreira contábil, os profissionais de dupla atuação sentem-se mais satisfeitos, ou seja, 58,00% estão muito



satisfeitos e 42,00% estão satisfeitos. Já na carreira docente desses profissionais, 17,00% estão muito satisfeitos, 42,00% estão satisfeitos e 42,00% consideram-se razoavelmente satisfeitos. Nota-se que, na carreira docente, apesar de satisfeitos, um número inferior de respondentes sente-se muito satisfeito, em comparação com a satisfação na carreira contábil.

Ao analisar o equilíbrio da vida profissional e pessoal dos respondentes que atuam em duas carreiras, apenas 2 (16,67%) profissionais equilibram sempre as três rotinas. Outros 4 (33,33%) afirmam equilibrar frequentemente; 5 (41,67%) ocasionalmente; 1 (8,33%) raramente.

Assim como foi perguntado aos profissionais de uma única carreira, solicitou-se aos de duas carreiras que assinalassem as competências compartilhadas, tanto na atuação docente quanto na área contábil. Eles afirmaram que é o conhecimento técnico e atualizado na área contábil, com 92,00%, seguido por comportamento ético. As competências menos compartilhadas entre as carreiras são a habilidade de negociação, capacidade de análise, visão estratégica e criatividade e inovação.

Esses profissionais encontram diversos desafios durante a sua dupla trajetória, entre eles foram destacados: a falta de tempo ou dificuldade para conciliar o trabalho, a família e os amigos; dificuldade relativas à estabilidade financeira; problema na troca de conhecimento e no planejamento do plano de ensino; acompanhar a evolução acadêmica e suas mudanças; ter reconhecimento; saúde mental e física.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi elaborado com a intenção de verificar o perfil dos PFCC, que atuam simultaneamente em duas carreiras, a contábil e a docência, nos municípios de Caxias do Sul, Lajeado e Santa Cruz do Sul. Assim, quanto aos profissionais que atuam somente na área contábil, constatou-se que a maioria está em cargos iniciais ou na gerência das empresas, recebendo de três a seis salários-mínimos e experiência no ramo. A principal motivação para os profissionais terem escolhido a área de Ciências Contábeis para sua formação foi o amplo mercado de trabalho e a estabilidade profissional. Ainda, os respondentes afirmam que a influência familiar e o reconhecimento profissional não são motivações para a escolha desta profissão. A análise e o comportamento ético são as competências mais importantes para os respondentes, enquanto o relacionamento interpessoal e a boa comunicação são competências que foram elencadas como sendo indiferentes na atuação da carreira.

De modo geral, a maioria está satisfeita com sua carreira e consegue equilibrar frequentemente a vida profissional e pessoal. A pesquisa também apontou que apenas um profissional escolheria a docência como carreira; os demais preferem a atuação contábil por questão financeira e reconhecimento profissional. Além disso, mais da metade acredita não ter vocação para a docência e que há competências compartilhadas entre as profissões, como o conhecimento técnico e atualizado na área contábil e a capacidade de lidar com tecnologias.

No que se refere aos PFCC que atuam somente na carreira docente, constatou-se que possuem anos de experiência na carreira e o seu ingresso se deu através da participação em processos seletivos. Em geral, os salários são atrativos e a carga horária flexível. Os profissionais que atuam somente como docentes estão mais satisfeitos com sua carreira do que aqueles que atuam no ramo contábil. Os docentes equilibram sempre ou frequentemente a vida profissional e pessoal. Nenhum dos respondentes trocaria a profissão docente, seja por prazer ou por questão financeira.



Para os docentes, a principal motivação para terem escolhido a área contábil para formação foi a realização pessoal e o reconhecimento profissional, diferentemente dos profissionais contábeis, que analisam o mercado de trabalho para definir sua escolha. Para eles, o profissional precisa de competências como pensamento crítico, empatia e boa comunicação; contudo, a criatividade e a inovação não são competências relevantes. Se forem analisadas as duas carreiras, acreditam que existem competências compartilhadas entre as profissões, como o conhecimento técnico e atualizado na área docente e o relacionamento interpessoal e empatia.

Com relação aos respondentes que atuam em duas carreiras, na área docentes, recebem até três salários-mínimos; têm mais experiência no ramo; e ingressaram na docência por convites das instituições de ensino. Acreditam que a boa comunicação e a assertividade, aliado ao relacionamento interpessoal e à empatia são essenciais para a carreira. Mas esses profissionais estão menos satisfeitos do que aqueles que praticam somente a docência. Na área contábil, esses profissionais estão em cargos de alto nível e com salários elevados, e acreditam que o comportamento ético e a visão estratégica são guias para a profissão. Por fim, diferente dos da área docente, os profissionais de duas carreiras estão mais satisfeitos com a carreira contábil do que aqueles que atuam somente em cargo contábil.

Este estudo possibilitou uma análise mais aprofundada do fenômeno relativo aos profissionais que atuam em múltiplas carreiras, contribuindo para a desconstrução de preconceitos e concepções preestabelecidas sobre a questão. Além disso, o trabalho apresenta implicações significativas tanto para a compreensão dos profissionais envolvidos quanto para as instituições nas quais atuam, abordando aspectos que têm recebido escassa atenção na literatura existente. Ademais, o estudo serve como ponto de partida para futuras investigações sobre o tema.

Com base nos achados, delineiam-se algumas recomendações para investigações futuras. Em primeira instância, sugere-se um estudo mais minucioso das competências transversais entre as áreas contábil e docente. Tal análise visa entender como essas competências podem ser cultivadas e fortalecidas tanto no contexto da formação acadêmica quanto na prática profissional. Adicionalmente, seria proveitoso examinar os fatores determinantes que levam profissionais da contabilidade a optar por uma trajetória de carreira dual, considerando variáveis como motivações intrínsecas e extrínsecas, oportunidades de avanço profissional e expectativas salariais.

Outro vetor de investigação pertinente seria o impacto dessa configuração de carreira dual sobre o bem-estar dos profissionais. Essa análise deveria incorporar tanto os benefícios percebidos quanto os desafios enfrentados pelos indivíduos, incluindo questões como a gestão do tempo e a presença de sintomas relacionados ao estresse.

Por fim, é importante reconhecer que o presente estudo não está isento de limitações, particularmente aquelas associadas à metodologia e aos procedimentos técnicos implementados. O método de coleta de dados, realizado por meio de um questionário on-line e focado em três municípios do Rio Grande do Sul, apresenta desafios específicos. Entre estes, destaca-se a dificuldade em acessar eficazmente o público-alvo da pesquisa. Ademais, alguns participantes podem ter hesitado em compartilhar informações sensíveis, mesmo com a garantia de anonimato. Outras limitações incluem atrasos na obtenção de respostas e o recebimento de questionários incompletos devido a desistências durante o processo de preenchimento. Esses fatores devem ser levados em consideração ao interpretar os resultados e ao planejar investigações futuras.



## REFERÊNCIAS

BEHRENS, Marilda A. Docência universitária: formação ou improvisação?. **Educação. Revista do Centro de Educação**, Santa Maria, v. 36, n. 3, p. 441-453, set./dez. 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117121313008.pdf>. Acesso em: 7 set. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 8 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 07 set. 2022

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional da Educação. **Resolução CNE/CP nº 3 de 18 de dezembro de 2002**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2002. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CP032002.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional da Educação. **Resolução CNE/CES nº 10 de 16 de dezembro de 2004**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Educação. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf). Acesso em: 16 ago. 2022

BRASIL. INEP; Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior de 2020**. Brasília: INEP/MEC, 2022. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/notas\\_estatisticas\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2020.pdf). Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. INEP; Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior de 2021**. Brasília: INEP/MEC, 2022. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2021/apresentacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2021.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf). Acesso em: 28 abr. 2023.

CAREERS, ACCA. 2022 accounting & finance recruitment outlook - a global snapshot. **ACCA Careers**, Londres, Inglaterra, 2022. Disponível em: <https://jobs.accaglobal.com/article/2022-accounting-and-finance-recruitment-outlook-a-global-snapshot/>. Acesso em: 21 ago. 2022.



CARDOSO, Jorge Luiz; DE SOUZA, Marcos Antonio; ALMEIDA, Lauro Brito. Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo, v. 3, n. 3, p. 275-284, set./dez., 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3372/337228630007.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2022.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Exame de suficiência**. Porto Alegre: CRCRS, 2022. Disponível em: <https://www.crcrs.org.br/exame-de-suficiencia/>. Acesso em: 28 set. 2022.

COSTA, Luciano Venelli. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. 2010. Tese (Doutorado em Administração) — Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-24022011-202406/publico/Tese\\_Costa\\_2010\\_2011.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-24022011-202406/publico/Tese_Costa_2010_2011.pdf). Acesso em: 1 out. 2022.

DUTRA, Joel S. **Gestão de carreiras**: a pessoa, a organização e as oportunidades. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012958/>. Acesso em: 14 ago. 2022.

FERREIRA, Marcelo Marchine. **Docência no ensino superior**: aprendendo a ser professor de contabilidade. 2015. Tese (Doutorado em Educação) — Programa de Pós-Graduação em Educação, Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/7660>. Acesso em: 7 set. 2022.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 27 set. 2022.

IBGE. Taxa de desocupação cai para 9,3% no segundo trimestre. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34498-taxa-de-desocupacao-cai-para-9-3-no-segundo-trimestre>. Acesso em: 21 ago. 2022.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação continuada de professores**. Porto Alegre: Grupo A, 2009. E-book. 9788536321523. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321523/>. Acesso em: 6 set. 2022.

KUAZAQUI, Edmir. **Gestão de carreira**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122431/>. Acesso em: 14 ago. 2022.

LEAL, Edvalda A.; SOARES, Mara A.; SOUSA, Edileusa G. de. Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista**



**Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 5, n. 10, p. 147-159, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/762/76212303008.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2022.

MARION, José C. **Contabilidade empresarial**: instrumento de análise, gerência e decisão. Rio de Janeiro/RJ: Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017977/>. Acesso em: 13 ago. 2022

MARTINS, Mariana Z.; SILVA, Bruna S.; SOUZA, Ana Claudia F. de. Dupla carreira e mobilidade social no futsal brasileiro: diferenças entre homens e mulheres. **Journal of Physical Education**, Vitória, v. 32, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jpe/a/wghJDyFg5B8YWsFMPFDHZ4K/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 27 set. 2022.

NASSIF, Vânia M. J.; HANASHIRO, Darcy M. M.; TORRES, Rosane R. Fatores que influenciam na percepção das competências para o exercício da docência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, Brasil, v. 15, n. 44, p. 364-379, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/MCRzBc3PjKhCFkX7BCNxhGM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 07 set. 2022.

NUNES, Rao; PFITSCHER, Elisete Dahmer; ALBERTON, Luiz. Benchmarking educacional: o perfil profissional dos egressos dos cursos de Ciências Contábeis, Administração e Economia. **Núcleo de Estudos sobre Meio Ambiente e Contabilidade**, Florianópolis, Brasil, v. 1, p. 1-11, 2012. Disponível em: <https://nemac.paginas.ufsc.br/files/2012/11/benchmarking.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

OLIVEIRA, Djalma de P. R. D. **Como elaborar um plano de carreira para ser um profissional bem sucedido**. 3. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597015577/>. Acesso em: 01 out. 2022.

SAFTA, Cristina G. Career decisions: a test of courage, responsibility and self-confidence in teenagers. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, [S. l.], v. 203, p. 341-347, 2015. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815049538>. Acesso em: 05 set. 2022.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Docência universitária na educação superior. **Docência na educação superior**, Belo Horizonte, Brasil, v. 5, p. 85-96, 2006. Disponível em: <https://www.unochapeco.edu.br/static/data/portal/downloads/2130.pdf>. Acesso em: 7 set. 2022.

WEBSTER, Brian D.; EDWARDS, Bryan D.; SMITH, Mickey B. Is holding two jobs too much? an examination of dual jobholders. **Journal of Business and Psychology**, v. 34, 271–285, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9540-2#citeas>. Acesso em: 28 set. 2022.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**. Porto Alegre: Grupo A, 2015. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/>. Acesso em: 27 set. 2022.