

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

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.

Abstract: The job market is constantly undergoing significant changes. Consequently, professionals, to keep up with these transformations and enhance their skill sets, are faced with the possibility – in some cases, the need – of pursuing a dual career. In Brazil, there are articles that address the situation of women, which is often marked by unpaid domestic work alongside their professional activities outside the home. Other examples include healthcare professionals working shifts and student-athletes. However, no studies were found that specifically examined this subject in the field of accounting. Therefore, this research aims to identify the profile of professionals with a background in Accounting Sciences who simultaneously work in two careers: the accounting field and teaching practice. The research was conducted in the municipalities of Caxias do Sul, Lajeado, and Santa Cruz do Sul, in the state of Rio Grande do Sul, through an online questionnaire distributed to professionals. The obtained results were subjected to descriptive analysis. The survey revealed that professionals working in the accounting field are generally not interested in teaching, primarily due to financial reasons and the lack of professional recognition. Among the main findings, it was observed that most professionals opted for a career solely in the accounting field. As for those who pursued both careers, they admitted to being more satisfied with their work in the accounting field than in teaching; nonetheless, they expressed admiration for the teaching profession. The results highlight the challenges faced by professionals with a background in accounting sciences in their career trajectories while also confirming theories discussed in the existing literature regarding the competencies required for each profession.

Keywords: job market; dual career; accounting professional; university professor; professionals with a degree in Accounting.

1. INTRODUÇÃO

A dupla carreira¹ 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 duas² funções remuneradas distintas, simultaneamente, podendo, ou não, ser na mesma empresa.

Por sua vez, a dupla jornada³ tem suas pesquisas, em boa medida, relacionadas às atividades desempenhadas por profissionais da saúde, do atletismo e a atuação da mulher no 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, delineou-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.

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

² Não limitado a duas, pode ser mais.

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

2 REFERENCIAL TEÓRICO

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 possui 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, registrados 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 sua 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 on-line 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 à 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 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 segundas 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 ANÁLISE DOS RESULTADOS

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 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%) têm 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 CONCLUSÃO

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 escolhidos 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 à docência como carreira; os demais preferem a atuação contábil por questão financeira e reconhecimento profissional. Além disso, mais da metade acreditam 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.

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. 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. 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/l9394.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. 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. 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. 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.

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. 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/wghJDyFg5B8YWwSFMPFDHZ4K/?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.

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.

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.