



DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21033959>

Editorial Volume 07, número 02, 2026

Para Quem Formamos o Contador? O Descompasso Entre Educação Contábil e o Tecido Empresarial Brasileiro como Agenda de Pesquisa

Prezados leitores,

Há mais de quatro décadas, organismos profissionais, empregadores e pesquisadores convergem em um diagnóstico recorrente: a educação contábil falha em equipar seus egressos com as competências exigidas pelo ambiente de trabalho (Bui e Porter, 2010). No Brasil, esse diagnóstico assume um contorno específico e pouco examinado. Os cursos de Ciências Contábeis estruturam seus currículos em torno das demandas informacionais das grandes organizações, enquanto a quase totalidade do tecido empresarial nacional é composta por micro e pequenas empresas, responsáveis por cerca de 99% dos estabelecimentos formais e por mais da metade dos empregos com carteira assinada (IBGE, 2022). O contraste ganha urgência diante de um dado conhecido. Mais de 60% das micro e pequenas empresas brasileiras encerram suas atividades antes de completar cinco anos, e a fragilidade na gestão financeira figura de forma reiterada entre as causas estruturais desse fechamento (Sebrae, 2023). Não sustentamos que exista relação causal estabelecida entre a orientação da formação contábil e a sobrevivência dessas empresas. Sustentamos que a coexistência desses dois fatos torna inadiável investigá-la. Neste editorial, argumentamos que o descompasso curricular não é um acidente a ser corrigido com ajustes pontuais, mas o resultado previsível de pressões institucionais que homogeneizam a formação em direção a um destinatário minoritário. Argumentamos, ainda, que compreendê-lo exige refinar o próprio modo como a literatura conceitua o hiato de competências, e que enfrentá-lo demanda uma agenda de pesquisa deliberada, que a Revista Controladoria e Gestão está bem posicionada para acolher.

O conceito de *expectation-performance gap*, formulado por Bui e Porter (2010), oferece a lente analítica adequada para o problema. As autoras decompõem a distância entre as competências esperadas dos egressos e as efetivamente percebidas pelos empregadores em três componentes: o *expectation gap*, decorrente da divergência sobre o que se entende por competência desejável; o *constraints gap*, resultante das limitações estruturais que impedem a

formação de entregar o que seria razoável esperar; e o *performance gap*, relativo à diferença entre o que os educadores esperam e o que os egressos de fato demonstram. A literatura subsequente confirmou e refinou esse arcabouço em múltiplos contextos nacionais (Chaffer e Webb, 2017; Howcroft, 2017; Dolce et al., 2020). Essa literatura, contudo, tende a tratar o empregador como categoria homogênea, como se as expectativas variassem entre países e épocas, mas não conforme o porte da organização que contrata. Propomos, neste editorial, que o caso brasileiro evidencia uma dimensão até aqui negligenciada do arcabouço, que se poderia denominar hiato de expectativas contingente ao porte: a constatação de que o conteúdo daquilo que se espera do egresso não é o mesmo para uma grande corporação e para uma micro empresa, e que medir o hiato sem segmentar o porte do empregador pode mascarar desalinhamentos sistemáticos. Evidências recentes que comparam contratações por porte (Uwizeyemungu et al., 2025) sugerem empiricamente essa contingência; o que propomos é elevá-la de achado disperso a dimensão analítica explícita do arcabouço. Em um tecido empresarial dominado por pequenos negócios, ignorar essa contingência equivale a calibrar a formação por um empregador estatisticamente excepcional.

A definição contemporânea de competência profissional reforça a relevância dessa lacuna. As International Education Standards da IFAC estabelecem que a competência integra três dimensões indissociáveis: competência técnica, habilidades profissionais e valores profissionais (IFAC, 2019), arcabouço revisado recentemente para incorporar também a dimensão da sustentabilidade. A formação que privilegia o domínio de normas societárias complexas e de sistemas de reporte voltados a mercados de capitais desenvolve robustamente a primeira dimensão, mas o ambiente das micro e pequenas empresas demanda, com igual ou maior intensidade, as outras duas: a capacidade de assessoramento gerencial, a comunicação financeira com gestores sem formação técnica e o julgamento profissional em contextos de informação limitada. Não se trata, portanto, de um déficit de rigor técnico, mas de um desalinhamento de orientação.

Convém enfrentar, neste ponto, a objeção mais forte ao argumento. Poder-se-ia sustentar que a universidade não deve formar para o segmento mais numeroso, e sim oferecer uma base conceitual ampla e transferível, de modo que o contador formado para a complexidade societária atenderia, por extensão, às demandas mais simples de uma micro empresa. Essa objeção repousa em um pressuposto que a evidência não confirma: o de que as competências exigidas pelas micro e pequenas empresas seriam um subconjunto das exigidas pelas grandes organizações. Não são. Uwizeyemungu et al. (2025), em análise de 310 anúncios de emprego no mercado canadense, demonstraram que esse segmento demanda um perfil qualitativamente distinto, centrado em versatilidade gerencial e comunicação, e não em especialização técnica isolada. Evidência convergente emerge do contexto brasileiro: Lira et al. (2021), examinando

anúncios nacionais, identificaram a valorização de habilidades emergentes para além das competências técnicas privativas do contador. O próprio Conselho Federal de Contabilidade reconheceu essa especificidade ao publicar, em 2023, as NBC TG 1001 e 1002, normas contábeis próprias para pequenas empresas e microentidades, admitindo formalmente que esse segmento opera segundo uma lógica informacional distinta (CFC, 2023). Se o regulador criou normas separadas, a tese da mera subsunção não se sustenta. Três anos após a vigência dessas normas, contudo, os obstáculos à implementação permanecem, atribuídos sobretudo ao desconhecimento de seu conteúdo pelos próprios profissionais, o que configura o *constraints gap* de Bui e Porter: o regulador redefiniu o que se espera do contador, mas a cadeia formativa não foi mobilizada para entregar essa competência. A revisão das Diretrizes Curriculares Nacionais em 2024 abriu espaço normativo para a reconfiguração das matrizes, mas a tradução dessa abertura em mudança efetiva permanece como questão empírica em aberto.

Por que o descompasso persiste mesmo diante de evidências acumuladas e de pressão normativa explícita? A resposta mais consistente é de natureza institucional. A teoria do isomorfismo institucional (DiMaggio e Powell, 1983) descreve como organizações de um mesmo campo tendem à homogeneização por meio de três mecanismos, e os três operam de modo convergente na educação contábil brasileira. O isomorfismo coercitivo manifesta-se nos critérios de avaliação de cursos e nos exames de suficiência, que premiam determinados perfis de egresso. O isomorfismo normativo opera por meio dos programas de pós-graduação que formam os docentes, reproduzindo as agendas de pesquisa e os referenciais de prestígio dominantes. O isomorfismo mimético leva instituições a espelhar, sob condições de incerteza, os currículos de programas percebidos como bem-sucedidos. Os três vetores apontam para o mesmo ambiente de referência: o das grandes organizações e dos mercados de capitais. Esse padrão não é exclusividade brasileira. González e Hassall (2009), em estudo longitudinal sobre a educação contábil na Espanha, demonstraram que forças isomórficas elevaram a homogeneidade curricular sem necessariamente produzir os resultados desejáveis de qualidade e efetividade. O descompasso que aqui se discute não é, assim, fruto de negligência individual, mas de um campo organizacional cujas pressões tornam o segmento majoritário da economia praticamente invisível para quem projeta a formação. Quando a pesquisa não investiga as micro e pequenas empresas, o currículo não as contempla e o docente não as reconhece como lacuna, fecha-se um ciclo autorreferente que se sustenta por sua própria lógica.

A pesquisa nacional sobre competências do contador já é substantiva, mas convém observar o que ela ainda não faz. Estudos brasileiros recentes evidenciam que o mercado demanda, além das competências técnicas privativas, habilidades emergentes como pensamento crítico, comunicação e trabalho em equipe (Lira et al., 2021), e que estudantes tendem a supervalorizar as competências técnicas em relação às profissionais, ao contrário de egressos e

empregadores (Sousa e Arantes, 2022). Essa produção, contudo, trata as competências de modo agregado, sem incorporar o porte da organização empregadora como variável analítica, o que reproduz exatamente a lacuna que o conceito de hiato contingente ao porte busca tornar visível. O perfil específico demandado pelas micro e pequenas empresas, que concentram a maior parte das contratações contábeis no país, permanece sem investigação sistemática. A lacuna não é, portanto, a ausência de pesquisa sobre competências, mas a ausência de pesquisa que segmente essas competências pelo destinatário majoritário.

Diante desse quadro, este editorial propõe três eixos de investigação prioritários. O primeiro consiste em mapear empiricamente o perfil de competências demandado por micro e pequenas empresas de diferentes portes, setores e regiões, segmentando explicitamente o porte do empregador e superando a dependência de amostras de conveniência, por meio de desenhos pouco explorados na literatura nacional, como a análise de anúncios de emprego e os estudos longitudinais de egressos. O segundo consiste em examinar, à luz da teoria institucional, como as Diretrizes Curriculares Nacionais de 2024 estão sendo efetivamente implementadas pelas instituições de ensino, distinguindo a reforma substantiva da mera adequação formal. O terceiro, de maior potencial para a política educacional, consiste em investigar os efeitos mensuráveis da formação orientada às micro e pequenas empresas sobre os indicadores de sobrevivência e desempenho desses negócios, articulando educação contábil e desenvolvimento econômico em uma cadeia causal até hoje pouco testada. Tais investigações encontram terreno fértil nos programas de pós-graduação, nos projetos de iniciação científica e em parcerias entre as instituições de ensino, os Conselhos Regionais de Contabilidade e entidades de apoio às micro e pequenas empresas.

Essa agenda é particularmente urgente para as economias regionais. Em estados do Nordeste como Sergipe, onde o tecido produtivo é ainda mais dependente de micro e pequenos negócios, a qualidade do assessoramento contábil prestado a essas empresas não é questão meramente técnica, mas fator de desenvolvimento econômico local. Reafirmamos, ao final, o argumento que abre este editorial. O descompasso entre a formação contábil e o tecido empresarial brasileiro é um problema institucional de raízes profundas, não uma falha pontual de currículo, e sua superação depende menos de boa vontade individual e mais da construção de uma agenda de pesquisa capaz de tornar visível, para o campo, aquilo que suas próprias pressões tendem a ocultar. As normas foram atualizadas, as diretrizes foram reformuladas e a evidência internacional é robusta. O que ainda falta é a pesquisa que conecte esses elementos, segmente o hiato de competências pelo porte de quem contrata e oriente escolhas concretas de formação. Construir essa ponte é a contribuição que a comunidade de Controladoria e Gestão pode oferecer a um país cuja economia depende, de modo decisivo, das empresas que sua educação contábil ainda não aprendeu a servir.

Referências

- BUI, B.; PORTER, B. The expectation-performance gap in accounting education: an exploratory study. *Accounting Education: An International Journal*, 19(1-2):23-50, 2010.
- CHAFFER, C.; WEBB, J. An evaluation of competency development in accounting trainees. *Accounting Education*, 26(5-6):431-458, 2017.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. *NBC TG 1001: Contabilidade para Pequenas Empresas e NBC TG 1002: Contabilidade para Microentidades*. Brasília: CFC, 2023.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. *Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Ciências Contábeis*. Brasília: CFC, 2024.
- DIMAGGIO, P.J.; POWELL, W.W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2):147-160, 1983.
- DOLCE, V.; EMANUEL, F.; CISI, M.; GHISLIERI, C. The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1):57-76, 2020.
- GONZÁLEZ, J.M.G.; HASSALL, T. The changes to accounting education and accounting educators as a result of changes in the Spanish university system: a case study using an institutional theory approach. *The International Journal of Management Education*, 7(3):13-25, 2009.
- HOWCROFT, D. Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: exploring the accounting education expectation-performance gap. *Accounting Education*, 26(5-6):459-481, 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Cadastro Central de Empresas 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 27 jun. 2026.
- INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. *Handbook of international education pronouncements*. New York: IFAC, 2019.
- LIRA, T.A.; GOMES, F.P.C.; MUSIAL, N.T.K. Habilidades e competências profissionais exigidas dos contadores: quais os requisitos dos anúncios de emprego? *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 20:e3227, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.16930/2237-766220213227>. Acesso em: 27 jun. 2026.
- SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. *Sobrevivência das empresas no Brasil*. Brasília: Sebrae, 2023. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 27 jun. 2026.
- SOUSA, R.C.S.; ARANTES, V.A. Competências e habilidades atribuídas ao contador: perspectivas de estudantes, egressos e empregadores da área contábil. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, 15(1), 2022.
- UWIZEYEMUNGU, S.; PINSONNAULT, A.; PRAT DIT HAURET, C. Job market competency requirements for accounting professionals: a comparative analysis of online job ads from SMEs and large enterprises. *Accounting Perspectives*, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12396>. Acesso em: 27 jun. 2026.

Tiago de Moura Soeiro

Doutor em Ciências Contábeis, Professor Adjunto, Universidade Federal de Alagoas (UFAL),
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEAC).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3576-2569>

Endereço: Av. Lourival de Melo Mota, S/N, Tabuleiro do Martins, Maceió – AL, Bloco 16,
1º andar, Sala 207, UFAL, Campus A.C. Simões CEP: 57072-970

Telefone: (82) 99189-2323

e-mail: tiago.soeiro@feac.ufal.br