

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS - PCO**

JOSE ANTONIO MORI

**FATORES QUE INFLUENCIAM A SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO PARANÁ, COM
ENFOQUE NA TEORIA DAS PROFISSÕES**

Maringá/PR

2025

JOSE ANTONIO MORI

**FATORES QUE INFLUENCIAM A SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO PARANÁ, COM
ENFOQUE NA TEORIA DAS PROFISSÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em ciências Contábeis, área de concentração Controladoria, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Maringá.

Orientador: Prof^o. Dr^o. Reinaldo Rodrigues Camacho

Maringá/PR

2025

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

M858f	Mori, José Antonio Fatores que influenciam a satisfação dos egressos do curso ciências contábeis de uma universidade pública do Paraná, com enfoque na teoria das profissões / José Antonio Mori. -- Maringá, PR, 2025. 93 f. : color., figs., tabs. Orientador: Prof. Dr. Reinaldo Rodrigues Camacho. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Contábeis, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, 2025. 1. Satisfação profissional. 2. Autonomia. 3. Profissionalismo. 4. Status social. 5. Teoria das profissões. I. Camacho, Reinaldo Rodrigues, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Contábeis. Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. III. Título. CDD 23.ed. 657.07
-------	--

JOSE ANTONIO MORI

**FATORES QUE INFLUENCIAM A SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO PARANÁ, COM
ENFOQUE NA TEORIA DAS PROFISSÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em ciências Contábeis, área de concentração Controladoria, da Universidade Estadual de Maringá como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovado em 29 de setembro de 2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Reinaldo Rodrigues Camacho
Universidade Estadual de Maringá – UEM
(Presidente)

Profa. Dra. Katia Abbas
Universidade Estadual de Maringá – UEM
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Gilberto José Miranda
Universidade Federal de Uberlândia - UFU
(Examinador Externo)

DEDICATORIA

A Deus, pela presença constante e pela força concedida para superar os desafios que se apresentaram ao longo desta caminhada.

Ao meu pai, Ângelo Mori (in memoriam) e minha mãe, Antônia, por sempre confiarem em mim e me incentivarem em todos os momentos da minha vida.

A minha esposa, Maura, pelo apoio, compreensão e companheirismo durante os momentos de maior exigência. Aos meus filhos Anderson e Karina e aos meus netos Pedro, Manuela, Francisco e Maria Fernanda, cuja existência representa permanente fonte de motivação e inspiração para a superação de todos os desafios.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Professor Dr. Reinaldo Rodrigues Camacho, pela orientação segura, pelas valiosas contribuições e pelo constante incentivo ao aprimoramento acadêmico, ao longo desta jornada.

A Universidade Estadual de Maringá – UEM, pela oportunidade de concretizar este projeto e pela qualidade da formação proporcionada.

À banca examinadora, composta pela Professora Dra. Kátia Abbas e pelo Professor Dr. Gilberto José Miranda, pela generosidade na avaliação e pelas valiosas contribuições apresentadas tanto na banca de qualificação quanto na de defesa, que foram fundamentais para o aperfeiçoamento e a clareza do desenvolvimento desta pesquisa.

A minha eterna gratidão aos professores que contribuíram com a minha formação em especial ao Professor Dr. Valter da Silva Faia, ao Professor Dr. Romildo de Oliveira Moraes, a Professora Dra. Katia Abbas e a Professora Dra. Evelini Lauri Morri Garcia, pelas valiosas lições e exemplos de dedicação à docência e à pesquisa.

Aos colegas de turma, pela convivência respeitosa, pela troca de experiências e pelo apoio mútuo ao longo desta trajetória.

RESUMO

Mori, J. A. (2025). Fatores que influenciam a satisfação dos egressos do curso de ciências contábeis de uma universidade pública do Paraná, com enfoque na Teoria das Profissões. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade Estadual de Maringá, Brasil.

Este estudo teve como objetivo investigar os fatores que influenciam a satisfação profissional dos egressos do curso de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior pública do Paraná, a partir da Teoria das Profissões, proposta por Eliot Freidson. Foram analisadas três dimensões fundamentais da teoria – Autonomia, Profissionalismo e *Status Social* – em sua relação com a satisfação profissional, considerada variável dependente. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, descritiva e explicativa, com aplicação de questionário estruturado em escala Likert a uma amostra de 453 egressos. Os dados foram tratados estatisticamente no software R, utilizando Alfa de Cronbach para avaliação da confiabilidade das escalas e Regressão Linear simples para o teste das hipóteses. Os resultados demonstraram que todas as dimensões apresentaram efeito positivo e significativo sobre a satisfação profissional, ainda que com intensidades distintas: a autonomia revelou-se a dimensão de maior impacto, seguida do profissionalismo, enquanto o status social, embora significativo, apresentou menor contribuição relativa. Conclui-se que a satisfação dos contadores é resultado de um conjunto de fatores interdependentes, vinculados à autonomia, ao profissionalismo e ao *status social*. Teoricamente, o estudo amplia aplicação da Teoria das Profissões no campo contábil ao integrar contribuições de autores clássicos, como Freidson, Abbott e Larson, com estudos contemporâneos, oferecendo evidências empíricas que reforçam a relação positiva entre autonomia, profissionalismo e status social na satisfação profissional. Do ponto de vista prático, os achados fornecem subsídios para instituições de ensino superior revisarem seus currículos, apoiam organizações contábeis na formulação de políticas de valorização e retenção de talentos e oferecem base empírica para que conselhos e associações profissionais desenvolvam estratégias de fortalecimento do prestígio e da atratividade da profissão entre novos egressos.

Palavras-chave: Satisfação Profissional. Autonomia. Profissionalismo. *Status social*. Teoria das Profissões.

ABSTRACT

Mori, J. A. (2025). Factors influencing the job satisfaction of graduates from an undergraduate accounting program at a public university in the state of Paraná, Brazil, from the perspective of the Theory of Professions. Master's Dissertation, Graduate Program in Accounting, State University of Maringá, Brazil.

This study aimed to investigate the factors that influence the professional satisfaction of graduates from an undergraduate Accounting program at a public higher education institution in the state of Paraná, Brazil, based on the Theory of Professions proposed by Eliot Freidson. Three core dimensions of the theory were analyzed—Autonomy, Professionalism, and Social Status—in relation to Professional Satisfaction, which was considered the dependent variable. The research is characterized as quantitative, descriptive, and explanatory, employing a structured questionnaire with Likert-scale items applied to a sample of 453 graduates. The data were statistically analyzed using the R software, with Cronbach's alpha employed to assess the reliability of the scales and simple linear regression used to test the research hypotheses. The results showed that all dimensions had a positive and statistically significant effect on professional satisfaction, albeit with different magnitudes: autonomy proved to be the dimension with the greatest impact, followed by professionalism, while social status, although significant, presented a relatively smaller contribution. It is concluded that accountants' professional satisfaction results from a set of interdependent factors related to autonomy, professionalism, and social status. From a theoretical perspective, the study extends the application of the Theory of Professions in the accounting field by integrating contributions from classical authors such as Freidson, Abbott, and Larson with contemporary studies, providing empirical evidence that reinforces the positive relationship between autonomy, professionalism, and social status and professional satisfaction. From a practical standpoint, the findings provide support for higher education institutions to revise their curricula, assist accounting organizations in formulating talent recognition and retention policies, and offer an empirical basis for professional councils and associations to develop strategies aimed at strengthening the prestige and attractiveness of the accounting profession among new graduates.

Keywords: Professional Satisfaction. Autonomy. Professionalism. Social status. Theory of Professions.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Relação entre Satisfação e Profissionalismo.	63
Figura 2 - Relação entre Status Social e Satisfação Profissional.	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Dispersão – Faixa Salarial versus Ano de Conclusão.....	47
Gráfico 2 - Colunas agrupadas – Organização trabalhista e área de atuação.....	48
Gráfico 3 - Níveis de satisfação dos respondentes em relação ao curso.	49
Gráfico 4 - Distribuição dos egressos por gênero.....	51
Gráfico 5 - Distribuição dos escores médios por construto – autonomia e satisfação.	54
Gráfico 6 - Distribuição dos escores por construto – autonomia e satisfação.....	55
Gráfico 7 - Relação entre resíduos e valores ajustados.	58
Gráfico 8 - QQ-plot dos resíduos padronizados – autonomia e satisfação.....	59
Gráfico 9 - Correlograma da autonomia e satisfação profissional.	60
Gráfico 10 - QQ-plot dos resíduos padronizados.	68

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 - Instrumento de Pesquisa.....	40
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatística descritiva dos construtos Autonomia e Satisfação	54
Tabela 2 - Resumo Autonomia e Satisfação	56
Tabela 3 - Resumo Intervalo de Confiança – Autonomia e Satisfação	56
Tabela 4 - Resumo da Análise em Regressão – Autonomia	57
Tabela 5 - Análise de confiabilidade – Alfa de Cronbach - Profissionalismo.....	62
Tabela 6 - Resumo Análise Profissionalismo e Satisfação Profissional.....	64
Tabela 7 - Principais resultados estatísticos das três dimensões em relação a Satisfação Profissional	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFC	Conselho Federal de Contabilidade
FECEA	Faculdade Estadual de Ciências Econômicas de Apucarana
IES	Instituição de Ensino Superior
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MEC	Ministério da Educação e Cultura
PCO	Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis
R	Software R (linguagem e ambiente de programação estatística)
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESPAR	Universidade Estadual do Paraná
UEM	Universidade Estadual de Maringá

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	15
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	17
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA	18
1.3.1 Objetivo Geral	18
1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES	18
1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 EGRESSOS DE GRADUAÇÃO	21
2.2 O PERFIL DO CONTADOR	22
2.3 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	23
2.4 TEORIA DAS PROFISSÕES	26
2.4.1 Autonomia	29
2.4.2 Profissionalismo	32
2.4.3 Status Social	35
3 METODOLOGIA	38
3.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA	38
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	39
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA	39
3.4 COLETA DE DADOS	41
3.5 TESTES E ANÁLISE DE DADOS	42
3.5.1 Modelagem Matemática da Regressão Linear Simples	43
3.5.2 Teste de Significância da Regressão	44
3.5.3 Verificação dos Pressupostos	44
3.5.3.1 Linearidade	44
3.5.3.2 Homocedasticidade	45
3.5.3.3 Normalidade dos Resíduos	45
3.5.3.4 Independência dos Resíduos	45
4 RESULTADOS	46
4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS RESULTADOS	46
4.1.1 Perfil dos Respondentes	46
4.2 ANÁLISE EXPLORATÓRIA	52
4.2.1 Autonomia	53

4.2.2 Profissionalismo.....	61
4.2.3 <i>Status Social</i>	64
4.3 ANÁLISE EM REGRESSÃO LINEAR MULTIPLA	69
4.4 COMPARATIVO DA ANÁLISE DE REGRESSÃO SIMPLES E MULTIPLA.....	70
5 DISCUSSÃO.....	72
5.1 AUTONOMIA E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL.....	73
5.2 PROFISSIONALISMO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	74
5.3 <i>STATUS</i> SOCIAL E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	74
5.4 INTEGRAÇÃO DOS ACHADOS	75
6 CONCLUSÃO	77
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE	88

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A decisão por uma carreira vai além da simples escolha de uma área específica dentro de uma profissão. Envolve a disposição e a competência do indivíduo para implementar seus projetos nessa carreira, ou seja, não basta apenas escolher uma profissão ou especialidade: é necessário estar preparado e motivado para realizar os planos e alcançar os objetivos estabelecidos (Santos & Almeida, 2018).

A função e a responsabilidade do contador têm um significado bastante relevante tanto no contexto legal quanto no ético. O trabalho dos profissionais dessa categoria pode causar um impacto significativo na sociedade nas áreas financeira, social e econômica. Devido ao seu valor e importância, que vão além da contabilidade tradicional, a profissão contábil desempenha um papel essencial em diversos setores, e os profissionais têm, em razão do poder que lhes é conferido, a capacidade de atuar em diferentes áreas e, com isso, ampliar sua presença no mercado (Lopes, Zanetoni, Lopes & Boreli, 2021).

De acordo com dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em janeiro de 2024, o Brasil contava com 529.702 profissionais da contabilidade. Conforme dados do Ministério da Educação e Cultura (MEC), o curso de Ciências Contábeis foi o quarto mais procurado, com base no número de matrículas, entre os anos de 2009 a 2017.

Até recentemente, mais associados a atividades burocráticas, os contadores têm adotado um perfil cada vez mais destacado como gestores de informações estratégicas para o desenvolvimento das organizações. Em vez de se concentrarem apenas em questões de controle patrimonial e fiscal, esses profissionais fornecem informações valiosas que auxiliam os empresários na tomada de decisões estratégicas, visando ao futuro e ao êxito dos negócios. A contabilidade evoluiu com o desenvolvimento econômico, o progresso tecnológico e a globalização, melhorando a qualidade das informações oferecidas aos usuários e atendendo às exigências do mercado. Esse cenário trouxe mudanças significativas para o mercado de trabalho dos profissionais contábeis que, atualmente, precisam, além de conhecimento técnico, desenvolver habilidades e competências adicionais (Faotto & Jung, 2018).

Conforme Almeida, Araújo e Jabur (2019), o mercado de trabalho no setor contábil é promissor, bem como exigente, exigindo qualificação e aprendizagem contínua. Os profissionais que buscam educação continuada estão satisfeitos com o seu salário, o que demonstra que a qualificação é um fator que proporciona reconhecimento no mercado.

De acordo com Eckert, Meca e Martins (2020), a evolução da profissão contábil exige que o contador seja dinâmico, proativo, e que saia de sua zona de conforto. Ele deve estar sempre atualizado, buscando informações através de especializações. Esta atualização é essencial para que possa prestar informações úteis e relevantes para a tomada de decisões dentro da organização. Aquela atividade que o contador desenvolvia que consistia em lançar notas fiscais e apurar impostos ficou no passado. Hoje espera-se uma participação muito mais ativa, fazendo com que estes profissionais se tornem atores importantes dentro da gestão da organização.

Por outro lado, compreender a trajetória profissional dos egressos dos cursos de ciências contábeis é fundamental para as Instituições de Ensino Superior (IES) avaliarem a eficácia de seus programas educacionais, bem como para identificarem a área que precisa de melhorias e para realizarem ajustes necessários para melhor atender às demandas do mercado de trabalho e às necessidades dos alunos. Segundo Lousada e Martins (2005), esse conhecimento permite aos gestores inferirem sobre as contribuições e deficiências dos cursos e seus currículos na formação dos alunos, possibilitando ajustes no processo de ensino e servindo como base para a análise dos aspectos qualitativos e acadêmicos dos cursos.

Pesquisas anteriores já abordaram a percepção dos egressos dos cursos de Ciências Contábeis quanto à sua inserção no mercado de trabalho em diferentes locais, tais como: Silva (2008), Rego e Andrade (2010), Machado e Carvalho (2014), Almeida, Araújo e Jabur (2019), Silva e Pereira (2020), Lammel, Soranso, Lima e Freira (2020), e Almeida, Santos e Mucillo (2023). Estes estudos destacaram a necessidade de atualização curricular para melhor atender às demandas do mercado, incluindo mais prática contábil, disciplinas de perícia contábil e o desenvolvimento de habilidades além do domínio técnico, como comunicação e empreendedorismo. A adaptação dos currículos acadêmicos é crucial para garantir uma formação relevante e preparar os alunos para as exigências de um mercado em constante evolução (Ferreira, Lima & Hillen, 2021).

O nível de satisfação apresentado pelos ex-alunos no mercado de trabalho pode ser um indicador importante da qualidade do ensino oferecido. O estudo de Ehrenberg (2004) revelou que alunos graduados em instituições de ensino superior, sejam elas públicas ou particulares, por precisarem enfrentar um processo de seleção para o seu ingresso, tendem a ter um benefício econômico maior. No entanto este benefício depende do curso escolhido e do tipo da instituição onde o curso foi realizado, seja em uma universidade ou em uma faculdade não universitária. Assim, a escolha da instituição e do curso desejado desempenha um papel importante no sucesso profissional e na satisfação dos graduados.

Diante do cenário aqui exposto, a seguir são apresentados o problema de pesquisa e os seus objetivos, com as justificativas e contribuições por meio da realização de uma pesquisa com base na sociologia na Teoria das Profissões de Eliot Friedson, com ênfase nas características: Autonomia, Profissionalismo e *Status Social*.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Para Peleias, Nunes e Carvalho (2017), a escolha de uma profissão, especialmente na contabilidade, é uma decisão de longo prazo que, muitas vezes, é percebida pelos jovens como definitiva. Essa percepção de irreversibilidade pode gerar insegurança, já que a escolha profissional envolve diversos fatores interligados que devem ser considerados antes de optar por uma carreira, incluindo valores pessoais, crenças, situação econômica e política do país, habilidades individuais, condições sociais e o papel da família.

Para Santos, Moura e Almeida (2018), embora o curso de Ciências Contábeis seja concorrido e bem regulamentado por leis corporativas, nem todos os alunos que o cursam desejam se tornar contadores. Estudos como os de Ott e Pires (2017), Peleias e Nunes (2015), Ferreira, Vendramin e Hillen (2021) e Albrecht e Sack (2000), sugerem que o currículo do curso poderia ser ajustado para preparar os alunos para uma gama mais ampla de oportunidades de emprego, e não apenas para a carreira de contador. Isso ajudaria os graduados a competirem com profissionais de outras áreas que também exigem conhecimentos contábeis.

Alguns estudos mostram que os indivíduos que fizeram opção pela área da contabilidade como carreira profissional são influenciados por vários fatores, entre os quais estão a criatividade, a independência, um ambiente de trabalho desafiador e dinâmico, a segurança no emprego, o potencial de produzir renda e influência de indivíduos importantes, como amigos e professores etc. Por sua vez, fatores sociais, tais como trabalho em equipe, a contribuição para a sociedade e a família, não foram tão influentes na escolha profissional dessas pessoas. Isso sugere que, ao mesmo tempo em que os profissionais buscam maior autonomia, criatividade e flexibilidade no trabalho, eles também valorizam segurança no emprego e geração de renda (Hsiao & Nova, 2016).

Para Hiller, Mahlendorf e Weber (2014), contadores que participam e têm influência na tomada de decisões junto às organizações tendem a serem mais confiantes em suas atividades e apresentam uma maior satisfação profissional. Consequentemente, isto traz vantagens para as organizações, pois, contadores que apresentam um grau elevado de satisfação têm maior

facilidade em se relacionar com a profissão e em alinhar valores pessoais à empresa, o que ajuda a evitar crises éticas.

Neste contexto, com base na literatura e na importância de compreender os motivos da satisfação dos egressos com sua formação acadêmica e sua inserção no mercado de trabalho, surge o seguinte problema de pesquisa: **Quais fatores influenciam a satisfação dos egressos do curso de Ciências Contábeis de uma universidade pública do Paraná, com enfoque na Teoria das Profissões?**

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

A ideia desta pesquisa é apresentada no objetivo geral, ao passo que os específicos detalham os resultados que se pretende alcançar.

1.3.1 Objetivo Geral

Investigar os fatores que influenciam a satisfação dos egressos do curso de Ciências Contábeis de uma IES Pública do Paraná, por meio da Teoria das Profissões.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar os principais fatores que motivaram os egressos de cursos de Ciências Contábeis a escolherem a área da contabilidade como profissão, considerando dimensões como autonomia, profissionalismo e *status*, conforme a Teoria das Profissões;
- b) Investigar qual é a relação entre a satisfação dos contadores (egressos) e as suas percepções sobre a autonomia, profissionalismo e *status* no contexto de suas atividades cotidianas, a partir de três hipóteses formuladas.

1.4 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES

A escolha da profissão é uma decisão crucial na vida de qualquer indivíduo, e na contabilidade, uma vez que envolve não apenas a aptidão técnica, mas também a percepção de *status*, a autonomia e o papel estratégico desempenhado nas organizações (Freidson, 2001). Com o crescimento da demanda por contadores que atuem além das funções tradicionais e

assumam papéis estratégicos, compreender os fatores que influenciam a satisfação desses profissionais torna-se essencial para ajustar as estratégias de ensino e formar profissionais mais alinhados com as exigências do mercado contemporâneo (Eckert, Silva, Mecca & Martins, 2020).

A escolha e o interesse são elementos complexos quando se trata da carreira profissional, que vai impactar para sempre a vida de um indivíduo. Isso porque sofrem interferências por fatores internos e externos. Quanto aos fatores externos, temos as condições de mercado do trabalho, pois, se houver falta de profissionais em uma determinada área, isto pode favorecer as oportunidades, mas, por outro lado, a escassez dificultará a obtenção de emprego. Nesse âmbito, as condições econômicas também são fatores importantes, pois em época de crise algumas profissões tendem a ser menos atraentes. Como fatores internos, pode-se mencionar o conhecimento de si mesmo em relação à própria motivação e ao quanto gosta da área, o apoio de familiares, e habilidades desenvolvidas no campo do saber. Todos esses elementos são fundamentais para o êxito profissional (Agarwala, 2008).

Segundo Ferreira Neto e Couto (2021), é importante aprofundar o entendimento sobre a trajetória dos profissionais de contabilidade após a conclusão de sua formação, especialmente em relação à sua conexão com a profissão. A análise dessas trajetórias pode revelar os desafios enfrentados durante a carreira e contribuir para a melhoria dos currículos acadêmicos, ajustando-os melhor às demandas do mercado de trabalho e promovendo uma formação que esteja em sintonia com as necessidades reais dos profissionais e das organizações.

A Teoria das Profissões, especialmente a partir dos conceitos de autonomia, profissionalismo e *status* social, oferece um arcabouço teórico robusto para explorar como as características ora tratadas moldam a identidade profissional dos contadores e, por consequência, a sua satisfação com a carreira (Freidson, 2001). Segundo Jesus e Jesus (2012), profissionais satisfeitos tendem a apresentar maior comprometimento com suas atividades, o que pode resultar em vantagens significativas para as organizações, como maior produtividade e menor rotatividade.

Além disso, a relevância da profissão contábil no contexto econômico e social exige uma análise profunda das expectativas dos profissionais, que buscam não apenas estabilidade e remuneração, mas também realização pessoal e contribuição para a sociedade (Hsiao & Nova, 2016). Assim, estudar a satisfação desses profissionais não só contribui para o aprimoramento da formação acadêmica, mas também para o desenvolvimento de políticas que valorizem e motivem os contadores em suas trajetórias profissionais.

A pesquisa sobre os fatores que influenciam a satisfação dos egressos de Ciências Contábeis em relação à escolha da profissão pode contribuir substancialmente para o desenvolvimento de políticas educacionais e estratégias de mercado. Ao identificar as lacunas da formação acadêmica e ao evidenciar a importância de habilidades além do conhecimento técnico, os resultados podem auxiliar as instituições de ensino na atualização dos currículos e na criação de programas de educação continuada que sejam alinhados com as exigências do mercado. Além desses aspectos, os dados obtidos sobre os fatores de satisfação profissional poderão auxiliar o mercado de trabalho da área contábil a elaborar estratégias para a atração e retenção dos talentos, adequando as práticas de gestão e promovendo espaços de trabalho que valorizem a autonomia e o desenvolvimento contínuo dos profissionais.

Ademais, a escolha da FECEA/UNESPAR (Campus Apucarana) justifica-se por sua tradição na formação de contadores desde 1974, contribuindo de forma significativa para o desenvolvimento regional. Investigar os egressos dessa instituição permite avaliar a qualidade do ensino oferecido e compreender os fatores que influenciam a satisfação profissional em um contexto público e consolidado, reforçando a relevância desta pesquisa para o aprimoramento da formação contábil e para o fortalecimento do ensino superior público no Paraná.

Dessa forma, esta pesquisa não só aperfeiçoa a formação acadêmica, como pode contribuir para a competitividade e a inovação do mercado contábil.

1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Esta pesquisa está estruturada em seis capítulos. O primeiro oferece uma introdução ao tema, apresentando a caracterização do problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa para a sua realização. No segundo capítulo, é explorada a base teórica que fundamenta a discussão do tema, juntamente com as hipóteses formuladas. O terceiro capítulo detalha os procedimentos metodológicos adotados, incluindo o delineamento da pesquisa, a descrição da amostra, os métodos de coleta de dados, as considerações éticas e as técnicas estatísticas empregadas. O quarto capítulo é dedicado ao tratamento e à análise dos resultados. O quinto capítulo contempla a discussão dos achados, relacionando-os à literatura. Por fim, o sexto capítulo reúne as conclusões do estudo, destacando suas limitações e propondo sugestões para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são apresentados os principais entendimentos adotados quanto ao conteúdo central desta pesquisa em relação ao curso de Ciências Contábeis, seus egressos, a profissão de contador e seu perfil, a satisfação e a Teoria das Profissões.

2.1 EGRESSOS DE GRADUAÇÃO

Conforme consta no trabalho de Simon e Pacheco (2017), no contexto educacional, o egresso é o indivíduo que completou todos os requisitos acadêmicos de um curso de graduação ou pós-graduação, obtendo, assim, a titulação em uma área específica do conhecimento. Já de acordo com o Dicionário Michaelis, egresso é aquele “(...) que saiu, que se afastou; que não pertence mais a um grupo, a uma comunidade. Ação ou efeito de sair; afastamento, retirada, saída” (Michaelis, s.d., s.p.).

As definições para o termo “egresso” variam entre os estudiosos. Alguns autores o utilizam exclusivamente para se referir aos alunos que concluíram o curso, enquanto que outros ampliam o significado para incluir todos aqueles que deixaram a instituição por diferentes razões, seja por conclusão, desistência, abandono, transferência ou até mesmo por jubilação (Pena, 2010). Conforme esta definição proposta, nota-se que, com exceção da categoria “formado”, todas as outras categorias mencionadas estão vinculadas à evasão acadêmica.

Por sua vez, o conceito de egresso, conforme o Instrumento de Avaliação Institucional Externa Presencial e a Distância do SINAES, é “(...) todo discente que tenha frequentado um curso em instituição de ensino superior, tendo ou não concluído seus estudos” (SINAES 2017, s.p.).

Uma das inovações do SINAES (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior) é considerar os egressos como elementos importantes no processo de avaliação e planejamento das universidades. Ao inclui-los nesse processo, a universidade tem a oportunidade de fortalecer a sua conexão com a sociedade. Isso ocorre porque, ao se formarem, esses indivíduos carregam consigo o nome e a reputação da instituição, por meio do diploma que recebem, para qualquer lugar do mundo onde atuem profissionalmente (Coelho & Oliveira, 2012).

2.2 O PERFIL DO CONTADOR

A evolução da contabilidade, tanto no Brasil quanto no mundo, reflete em grande parte as mudanças e influências da legislação comercial. Esta legislação busca acompanhar as transformações nos eventos sociais e econômicos, o que resulta em práticas contábeis que são moldadas pelo contexto da sociedade (Heissler, Vendrusculo & Sallaberry, 2018), exigindo dos profissionais da área uma constante adaptação às novas demandas do mercado.

Nesse cenário, a função de um profissional da contabilidade é a de um analista habilidoso, capaz de interpretar, orientar e oferecer suporte para as decisões da empresa, por meio de planejamentos que auxiliam no gerenciamento de custos e nas estratégias gerenciais. O contador precisa manter-se atualizado e informado sobre o cenário em que está inserido, mantendo-se aberto a diversas áreas de conhecimento (Machado, Moura, Lopes & Barbosa, 2019), isso implica não apenas domínio técnico, mas também um posicionamento proativo diante dos desafios gerenciais, com conhecimento ampliado sobre o ambiente de negócios.

A complexidade das atribuições contábeis é evidenciada no estudo de Meurer e Voese (2020), ao destacar que os profissionais contábeis da área de custos precisam ter um perfil diversificado e multidisciplinar para atender às demandas do mercado de trabalho. As habilidades procuradas englobam a experiência anterior, capacidade de criar e implementar programas para minimizar perdas, controle de custos fixos e variáveis, elaboração de planilhas, contribuição no encerramento das contas financeiras e análise do impacto tributário nos custos, precificação e orçamentação com fornecedores. Além disso, são valorizados o domínio de ferramentas de tecnologia da informação e a habilidade de falar fluentemente em inglês. Além dessas habilidades técnicas, é fundamental ter um conjunto de *soft skills* para obter um desempenho eficiente na área contábil. Entre estas competências está a capacidade de colaborar em equipe, raciocinar de forma lógica e analítica, manter a concentração, ser focado, dinâmico e organizado.

Um estudo conduzido por Kruger, et al. (2018) confirma essa tendência, constatando que, no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, o perfil do profissional de contabilidade é exigido que tenha a obtenção de diploma universitário em contabilidade, com base em conhecimento em contabilidade geral e tributária. Além disso, experiência profissional e habilidades em tecnologia da informação. De acordo com a análise de 926 anúncios de emprego nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, constatou-se que há uma predominância de oportunidades para cargas auxiliares, sendo seguidas por cargos em níveis gerenciais e chefia. As empresas estão à procura de profissionais que possuam habilidades

técnicas para lidar com obrigações fiscais e gerenciais, uma vez que isso reflete a crescente complexidade das leis tributárias e destaca o papel essencial do contador na assistência à tomada de decisões empresariais. Além do mais, competências sociais e manter-se atualizadas são atributos apreciados para lidar com as exigências de um mercado competitivo e global.

Por fim, Paes e Silva (2019) acrescentam que o perfil do profissional contábil é influenciado pela sua capacidade de gerenciar emoções, fator que impacta diretamente a sua tomada de decisões e a sua propensão ao risco no exercício da profissão. O estudo, baseado na análise da inteligência emocional, aponta que contadores com níveis elevados dessa competência tendem a tomar decisões mais assertivas, combinando aspectos racionais e intuitivos. Observa-se, entretanto, que existem variações nos estilos decisórios, podendo ser mais espontâneos ou, por outro lado, mais evitativo. Nesse sentido, torna-se essencial que os profissionais da contabilidade desenvolvam habilidades emocionais, não apenas para aprimorar seus processos decisórios, mas também para gerir riscos de forma eficaz. O estudo de Paes e Silva (2019) ressalta, que inteligência emocional é um elemento crucial para que o profissional contábil supere estereótipos, se adapte aos desafios contemporâneos e preserve tanto a sua integridade quanto a relevância da profissão, sendo indispensável o compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional contínuo.

Sob tais perspectivas, o profissional contábil se torna, a cada dia, mais valorizado, mas, para isto existe um preço, que é o de cada vez mais se aperfeiçoar, pois seu conhecimento precisa ser continuamente atualizado.

2.3 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Definir satisfação profissional é uma tarefa complexa, pois ela está profundamente relacionada às percepções individuais acerca do ambiente de trabalho e suas características pessoais. De modo geral, a literatura sobre este tema enfatiza esta dificuldade, evidenciando que a satisfação depende tanto do contexto profissional quanto das características peculiares do indivíduo, o que resultou no fato do fenômeno da satisfação no contexto das profissões ter sido muito estudado.

Segundo Fontes (2009), o interesse em procurar entender a satisfação no trabalho apareceu porque ela exerce uma grande influência na vida dos trabalhadores, sendo que esta satisfação não interfere apenas na saúde mental e física dos indivíduos, mas também em suas atitudes e em seu comportamento, trazendo consequências para a vida familiar e pessoal do profissional, além de afetar o desempenho das organizações. Martinez e Paraguay (2004)

complementam esta ideia ao afirmar que satisfação no trabalho é algo subjetivo e muito pessoal, sendo que o que traz satisfação para um trabalhador pode não trazer para outro, ou seja, o nível de satisfação é diferente de indivíduo para indivíduo, e até mesmo a mesma pessoa pode sentir esta satisfação em diferentes situações. Essas alterações podem ser moldadas por fatores internos e externos.

Herzberg (1968) desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores como proposta para compreender melhor o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Ele postula a existência de dois tipos de fatores que influenciam, de maneira significativa, este comportamento: os "fatores higiênicos" ou "extrínsecos", que se referem à insatisfação no trabalho. Estes são representados por aspectos como políticas e administração da empresa, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, salário, segurança e *status*. Já os "fatores motivacionais" ou "intrínsecos" estão relacionados à satisfação no trabalho, podendo ser representados por fatores como: realização, reconhecimento, natureza do trabalho, responsabilidade, progresso e crescimento profissional.

Para Chiavenato (1994), a satisfação é vista como o resultado de um processo cíclico de motivação. Isso ocorre quando um estímulo ou incentivo provoca uma alteração no equilíbrio interno do indivíduo, gerando uma necessidade e uma tensão que impulsionam um comportamento voltado a satisfazer essa necessidade, assim restabelecendo o equilíbrio. A satisfação no trabalho está diretamente ligada à qualidade de vida no ambiente profissional e reflete como o indivíduo se sente dentro da organização. Esse nível de satisfação contribui para atrair e reter talentos, promover um clima organizacional saudável e positivo, motivar os colaboradores e fomentar o comprometimento com a empresa. Vale destacar que a satisfação no trabalho não é um comportamento isolado, mas, sim, uma atitude que as pessoas desenvolvem em relação às suas atividades e à organização onde atuam (Chiavenato, 2010).

Com base em um levantamento de estudos sobre a satisfação no trabalho, Cavanagh (1992), identificou diversos fatores que a influenciam. Um dos estudos analisados foi o de Osborne e Gruneberg (1983), que destacaram três aspectos principais: variações de personalidade, características do ambiente de trabalho e os diferentes valores atribuídos às atividades profissionais. Cavanagh (1992) também mencionou as pesquisas de Hinshaw et al. (1985), bem como de Weissman e Nathanson (1985), que apontaram diversos elementos associados à satisfação no trabalho, como idade, gênero, inteligência, escolaridade, experiência, posição hierárquica, *status* profissional, autonomia, monotonia, tipo de tarefa, remuneração e resultados alcançados.

Conforme estudo de Ribeiro, Passos e Pereira (2018), em uma organização encontramos três níveis de diferentes de satisfação. Um está relacionado aos aspectos contextuais que influenciam uma determinada situação, como as particularidades do trabalho desenvolvido e a forma da tomada de decisão ou eficácia de um processo. O segundo nível se refere às variáveis pessoais, que se caracterizam pelas expectativas que os funcionários criam e de que forma a empresa responde a estas expectativas. Por fim, o último nível se refere à motivação que a organização transmite em relação a questões de interações sociais e culturais que repercutem na motivação dos colaboradores.

Niyama e Silva (2018) apontam que o reconhecimento de uma remuneração justa e competitiva é a essência para o bem-estar dos profissionais contabilistas, com consequências positivas na motivação e na satisfação destes no ambiente organizacional. Ayres, Nascimento e Macedo (2017), por sua vez, acrescentam que os principais fatores para se obter a satisfação no trabalho consiste na valorização e no reconhecimento profissional com base no esforço do trabalhador. Levando-se em consideração que a profissão contábil está em constante evolução, fazendo com que os profissionais tenham maior visibilidade e reconhecimento do trabalho executado nas organizações, mantendo-os motivados, aptos e extremamente preparados para enfrentar os desafios que a profissão pede, a confiança é extremamente importante para que o profissional faça parte deste processo de evolução, fazendo com que ele sinta satisfação profissional.

Correia, Wanderley e Aguiar (2023) constataram que as habilidades desenvolvidas pelos profissionais de contabilidade estão diretamente ligadas à sua permanência nas organizações. Além disso, observaram que tais habilidades contribuem para a redução dos conflitos entre os contadores e os gestores, bem como constataram que a efetividade no desempenho profissional está positivamente associada a maiores níveis de satisfação no ambiente organizacional. Mas, em contrapartida, observaram também que a presença de conflitos compromete a satisfação (Correia, Wanderley & Aguiar, 2023).

De modo semelhante, Silva e Potra (2021) afirmam que a satisfação profissional é uma variável do comportamento organizacional fundamental para o seu bom funcionamento, sendo considerada um indicador importante de gestão devido ao impacto que exerce no desempenho dos profissionais. Está diretamente relacionada à valorização percebida no trabalho, e influencia a permanência na profissão, o desempenho, a lealdade organizacional, a saúde mental e a qualidade dos cuidados prestados. Além disso, níveis elevados de satisfação contribuem para a redução do *burnout* e do absenteísmo voluntário, promovendo comportamentos positivos no ambiente do trabalho (Silva & Potra, 2021).

Por fim, Achmad et al. (2023) apontam que a satisfação no ambiente atua como um elemento mediador entre o desenvolvimento de talentos e o desejo dos colaboradores de continuarem na organização. Em outras palavras, quanto maior o nível de satisfação com o trabalho, maior tende a ser a intenção dos funcionários de permanecerem na empresa.

2.4 TEORIA DAS PROFISSÕES

Quando um novo ramo de institucionalidade ou um novo campo científico aparece, é habitual que, em sua fase inicial, ele ainda não seja totalmente desenvolvido em seu alcance e poder. As consequências das mudanças provocadas pela emergência dessas novas instituições ou desses novos domínios do conhecimento são frequentemente imprevisíveis. Este, aliás, foi o caso da sociologia das profissões, que nasceu como um enfoque sociológico para o estudo das ocupações modernas. Todavia, com o tempo, esse domínio se desenvolveu e se torna um campo autônomo da sociologia, fazendo com que surjam autores, teorias, objetos de pesquisa próprios, com sua própria historicidade e suas próprias metodologias (Santos, 2011).

As profissões são vistas como dispositivos ligados à produção ou à prestação de serviços, que requerem, para isso, agentes especializados, e constituem um objeto de estudo complexo. Elas apresentam uma face multifacetada, funcionando simultaneamente como estruturas de pertencimento e de solidariedade, como dispositivos de luta pelo prestígio e pelo poder. O exato delineamento de suas determinantes constitutivas, que tem sido ao longo do tempo objeto de longa polêmica, indica a dificuldade em determinar um foco preciso de análise. Não por acaso, os esforços fundamentais dos pesquisadores sobre as profissões concentram-se em sua descrição como um tema central de pesquisas (Almeida, 2010).

Os primeiros estudos sobre profissões foram fortemente influenciados pelo funcionalismo americano, especialmente a partir da década de 1930. Autores como Parsons (1939) e Barber (1963) analisaram a profissão como um modelo ideal de ocupação, dotado de atributos específicos que a diferenciavam de outros trabalhos. Segundo essa perspectiva, uma atividade somente pode ser considerada profissão se possuir um corpo de conhecimento abstrato e complexo, exigir aprendizado formal, cultivar uma cultura profissional, pautar-se pelas necessidades da clientela e adotar um código de ética (Diniz, 2001).

Dubar (2012) complementa esse entendimento ao afirmar que uma profissão emerge quando um grupo de pessoas passa a exercer uma técnica fundamentada em uma formação especializada. Já Macdonald (1999) ressalta quatro atributos essenciais: especialização técnica, treinamento uniforme, mecanismo de auto regulação e o reconhecimento em termos de

autonomia e *status* – dimensões fundamentais que delineiam o espaço simbólico e institucional das profissões.

A partir da década de 1970, a Teoria das Profissões passou por uma inflexão crítica, liderada por autores como Eliot Freidson, que rejeitaram a neutralidade do modelo funcionalista. Para Freidson (1996, 1998, 2001, 2009), a profissionalização é uma forma de organização do trabalho que se estabelece em oposição aos modelos de controle estatal (burocracia) e ao livre mercado. As profissões seriam, portanto, formas de dominação ocupacional baseadas em conhecimento especializado e legitimidade institucional. O autor argumenta ainda que o profissionalismo representa um modelo distinto de divisão do trabalho, no qual os próprios profissionais definem os padrões de conduta, supervisionam seus pares e regulam o acesso à profissão. Esse controle ocupacional só é possível com o estabelecimento do que Max Weber denominou “encerramento social”, isto é, a imposição de credenciais que limitam o acesso à ocupação a indivíduos autorizados, como, por exemplo, médicos, advogados, contadores e professores universitários.

Segundo Freidson (1996), profissões não são entidades fixas, e o que é considerado uma profissão pode variar histórica e culturalmente. A profissionalização está, portanto, inserida em um contexto de disputas por jurisdição, reconhecimento e autonomia. O autor ressalta, ainda, que profissões se destacam nas classificações da força de trabalho por sua complexidade, especialização e pelo controle que exercem sobre seu próprio mercado de trabalho.

Autores como Martins (2015, 2019) atualizaram este debate quando postularam que as profissões contemporâneas são produtos da divisão técnica e social do trabalho, que não apenas atendem às exigências do capitalismo, mas também às logísticas do Estado burocrático. O processo de profissionalização deve ser entendido como uma forma de organização institucional, valorizando a estrutura social através da especialização técnica e da construção da identidade coletiva.

Nesse sentido, Liu (2018) vai mais longe ao apresentar uma perspectiva processual, na qual as profissões são tomadas como construções sociais em movimento. Para esse autor, as fronteiras entre as profissões são continuamente definidas e redefinidas por meio da interação de profissionais, clientes e reguladores. A construção do conhecimento, a definição da jurisdição e a legitimação do saber não são fixas, mas, sim, resultado de disputas, trocas e coproduções.

No que diz respeito ao Brasil, conforme Bonelli, Nunes e Mick (2022), a sociologia das profissões apresenta um caráter híbrido, mantendo um diálogo com a sociologia do trabalho e levando também em conta os efeitos das condições burocráticas e regulatórias, além de

variáveis mercadológicas e tecnológicas. Os mencionados autores enfatizam o interesse em tomar as profissões em contextos de transformação estrutural, sobretudo, em relação à precarização das relações de trabalho, às desigualdades de gênero e raça e à desestabilização da identidade profissional.

Para Kroeff et al. (2017), a contabilidade é um campo fértil para a aplicação da Teoria das Profissões, especialmente porque a profissão contábil busca constantemente afirmar sua legitimidade técnica, social e institucional, destacando que o reconhecimento oficial da profissão contábil é garantido por instrumentos institucionais, como o código de ética, a exigência de credenciamento, a formação universitária e o controle sobre o exercício profissional.

Bechtluft e Costa (2021) aprofundam essa discussão ao argumentarem que as profissões são estratégias de obtenção de poder e *status*, promovendo o fechamento do mercado de trabalho e estabelecendo monopólios simbólicos. No caso da contabilidade, isso se reflete na ênfase à certificação técnica e na criação de barreiras de entrada para proteger o mercado profissional.

Conforme Curty e Tavares (2014), que realizaram estudos sobre identidade profissional da contabilidade, a construção da imagem profissional está diretamente relacionada aos pilares da Teoria das Profissões, autonomia, profissionalismo e *status*, sendo esses elementos fundamentais para compreender o que motiva a escolha pela carreira contábil.

Amashaqbeh, Alsarafat e Al Amosh (2023), ao analisarem a contabilidade forense sob a ótica da Teoria das Profissões, identificaram que atributos como técnica intelectual, relevância social, motivação e ética contribuem para a consolidação da profissão. No entanto, autonomia e senso de comunidade não tiveram impacto significativo, demonstrando que o processo de profissionalização não é homogêneo, mas afetado por variáveis culturais, institucionais e regionais.

A literatura frequentemente destaca três pilares centrais para compreender as profissões: autonomia, conforme Freidson (1998), entendida como a capacidade de exercer julgamento técnico sem interferência externa; profissionalismo, na perspectiva de Abbott (2014), relativo ao controle sobre um saber técnico especializado; e *status*, conforme Larson (1977), ligado ao prestígio e ao reconhecimento social atribuídos à profissão.

A Teoria das Profissões é um referencial sociológico fundamental para entendermos como certas ocupações especializadas se fortalecem e ganham reconhecimento na sociedade. Quando olhamos para a contabilidade como uma profissão, percebemos que ela não envolve só conhecimentos técnicos, mas também valores éticos importantes e uma aceitação formal pela

sociedade. Essa teoria ajuda a entender melhor como a contabilidade conquista sua autonomia, seu profissionalismo e o *status* social que recebe, temas discutidos nas próximas seções.

2.4.1 Autonomia

Em diversas profissões, a autonomia e a independência no trabalho são características essenciais que distinguem os profissionais de outras categorias de empregados. A margem de liberdade e independência que os profissionais ainda possuem em seu trabalho não é de forma alguma trivial, especialmente quando comparada à de outras categorias profissionais. Em ambientes organizacionais, onde os profissionais desempenham um papel dominante na divisão do trabalho, como engenheiros em empresas de consultoria técnica, advogados em grandes escritórios de advocacia, ou médicos em hospitais, sua autonomia técnica frequentemente inclui a autoridade para controlar e coordenar o trabalho de outros empregados, uma função que, em outros contextos, é normalmente atribuída à gerência (Freidson, 1993). Nas profissões liberais, essa autonomia atinge seu nível mais elevado, uma vez que os profissionais gozam de maior independência para aplicar seu conhecimento. Mas é importante notar que essa independência não é uniforme entre todas as profissões.

A autonomia profissional é um elemento central na definição e no funcionamento das profissões. Nas profissões liberais, essa autonomia atinge seu nível mais elevado, em que os clientes, ao contratarem serviços, confiam plenamente na competência técnico-científica dos profissionais para resolverem seus problemas. Essa confiança justifica a remuneração pelo serviço prestado e reflete a liberdade dos profissionais em aplicar seu conhecimento sem interferências externas significativas. No entanto, alguns pesquisadores argumentam que essa autonomia tem sido significativamente reduzida devido a processos socioeconômicos e a formas de controle externo sobre as profissões. Tais mudanças estão tornando as profissões cada vez mais semelhantes a ocupações comuns. Exemplos claros dessa tendência são as inovações tecnológicas e a crescente especialização, que alteram a dinâmica tradicional das relações profissionais e a percepção da autonomia (Diniz, 2001).

De um ponto de vista complementar, existem diversos estudos que afirmam que essa autonomia está significativamente ameaçada, especialmente devido às mudanças socioeconômicas e tecnológicas. Ritzer e Walczak (1988), por exemplo, argumentam que a autonomia dos profissionais e o controle que exerciam sobre seu trabalho está diminuindo significativamente, restando apenas formas simbólicas desse poder. Isso ocorre à medida que critérios de racionalidade formal, como estruturas, regras e regulamentos, tornam-se

predominantes no trabalho profissional. Exemplos disso incluem médicos que se tornam assalariados em grandes hospitais ou se sujeitam à mediação de terceiros, como seguradoras ou o Estado, perdendo, assim, o controle sobre a relação com seus clientes. Como resultado, valores profissionais tradicionais, como autonomia e altruísmo, tornam-se subordinados. Nas sociedades capitalistas e grandes organizações, profissionais cada vez mais se assemelham a burocratas, com foco em eficiência e preditibilidade.

Enquanto alguns autores como Ritzer e Walczak (1988) argumentam que a autonomia dos profissionais está em declínio, outros, como Whalley (1986), sugerem que a flexibilidade nas organizações pode, na verdade, favorecê-la. De acordo com Whalley (1986), embora o capitalista tenha à disposição várias formas de controle, não é correto assumir, de forma automática, que a desqualificação do trabalho será a estratégia preferida. Os defensores da tese da desqualificação desconsideram, muitas vezes, a vasta literatura que aponta que, em contextos de rápida mudança tecnológica e ambiental nas empresas, um desenho organizacional mais eficaz tende a favorecer o emprego mais flexível e a conceder maior autonomia aos trabalhadores.

Em sua pesquisa, Angelin (2010) corrobora Diniz (2001) em sua crítica a algumas correntes da sociologia das profissões, que defendem a existência de um processo de desprofissionalização e proletarização dos profissionais. Essas correntes argumentam que os profissionais estão perdendo sua autonomia, conforme previsto na teoria da desprofissionalização, e tornando-se cada vez mais assalariados, como sugerido pela teoria da proletarização. No entanto, Diniz (2001) ressalta que poucas profissões nasceram de fato autônomas; a maioria emergiu dentro de empresas e organizações, e por isso são, desde o início, submetidas a controles, regras e rotinas estabelecidas.

De acordo com Silva e Trindade (2020), as profissões não são entidades isoladas, mas, sim, afetadas pelas relações sociais e pelas condições do mercado, envolvendo a negociação da força de trabalho. Nesse contexto, muitas vezes, o profissional possui um forte domínio técnico, mas é destituído de controle sobre as situações de trabalho, o que resulta numa autonomia financeira sempre restrita.

Lapsley e Wright (2004), em um estudo, concluíram que a disseminação das práticas de contabilidade de gestão, geralmente associada ao papel de parceiro de negócios, está diretamente relacionada à independência do contador em relação à influência organizacional. Ou seja, quanto maior a autonomia dos contadores, maior é o nível de satisfação.

Conforme Guimarães (2021), existem evidências científicas que demonstram que a satisfação dos profissionais de contabilidade está intimamente ligada ao grau de autonomia que

eles possuem dentro da atividade. Ou seja, quanto maior for a autonomia do contador para executar seu serviço e tomar decisões visando ao futuro da empresa, maior será a sua satisfação.

Além das perspectivas sobre a perda de autonomia, é importante considerar o impacto positivo que a autonomia ainda exerce sobre a satisfação no trabalho, conforme discutido por Alegre, Mas-Machuca e Berbegal-Mirabent (2016).

Para Alegre, Mas-Machuca e Berbegal-Mirabent (2016), a autonomia é o grau em que os funcionários podem estruturar e controlar como e quando realizar seu trabalho específico. A autonomia é vista como um fator que aumenta o desempenho e a satisfação no trabalho, pois permite aos funcionários uma maior liberdade e flexibilidade na execução de suas tarefas. Trabalhos com alta autonomia garantem um ambiente onde os funcionários se sintam mais capacitados e satisfeitos, já que podem tomar decisões sobre suas atividades. A autonomia é frequentemente mencionada como um antecedente comum da satisfação no trabalho, juntamente com outros fatores, como a flexibilidade e o suporte dos supervisores. Assim, oferecer autonomia no ambiente de trabalho é identificado como uma prática que pode contribuir significativamente para a satisfação dos funcionários (Alegre, Mas-Machuca & Berbegal-Mirabent, 2016).

No contexto específico da contabilidade, essas considerações sobre autonomia adquirem um peso significativo, dado que os contadores frequentemente enfrentam desafios de padronização e orientações que podem impactar diretamente a sua satisfação profissional. A autonomia continua sendo um elemento de suma importância para entender e diferenciar as profissões, destacando-se principalmente nas profissões liberais, em que a confiança do cliente na competência técnica do profissional é muito importante. No entanto, como observado pelas discussões de Ritzer e Walczak (1988), Whalley (1986), e outros autores, essa autonomia enfrenta desafios urgentes devido a mudanças socioeconômicas, inovações tecnológicas e uma regulamentação crescente no trabalho.

No contexto específico da contabilidade, essas dinâmicas assumem um papel crucial, dado que a autonomia está diretamente ligada à satisfação profissional dos contadores. Assim, compreender a negociação complexa da autonomia é essencial para entender seu impacto na satisfação no trabalho e na identidade profissional, especialmente em um ambiente de crescente regulamentação e especialização.

Portanto, a autonomia é uma variável importante que influencia na satisfação profissional dos contadores, pois permite uma grande liberdade para os profissionais tomarem as decisões na aplicação de seus conhecimentos técnicos para o desenvolvimento de suas atividades.

H1 – A autonomia no trabalho está positivamente relacionada à satisfação profissional dos contadores.

A hipótese considera tanto a perspectiva de que a autonomia pode estar em declínio devido a fatores externos quanto a ideia de que, mesmo em ambientes regulamentados, ela ainda desempenha um papel crucial na satisfação dos profissionais de contabilidade.

2.4.2 Profissionalismo

O profissionalismo diz respeito, por um lado, à competência técnica necessária para executar atividades com precisão através de habilidades, e, por outro, à conduta ética além da capacidade técnica. A ética se expressa na prestação de serviços através de condutas que transmitem segurança e integridade nas atividades exercidas segundo valores reconhecidos e socialmente compartilhados (Machado, 2003).

Já de acordo com Angelin (2010), o interesse pelos estudos sociológicos das atividades profissionais surgiu com a própria sociologia e ganhou destaque com os teóricos funcionalistas, especialmente nos Estados Unidos, durante os anos de 1930. Esses estudiosos identificaram características essenciais para todas as profissões, como conhecimento técnico-científico, organizações profissionais, habilidade de compreender e atender às necessidades dos clientes, e a adoção de um código de ética. Essas características são fundamentais para o processo de profissionalização, diferenciando-se das profissões de ocupações comuns.

Para Braga (2019), o profissionalismo envolve não apenas competência técnica, mas também valores como altruísmo, responsabilidade, integridade, empatia, respeito, equidade, compromisso com a competência, honestidade e confidencialidade. Esse compromisso ético e técnico é essencial para orientar tanto o desempenho dos profissionais quanto a forma como trabalho é organizado em diversas áreas.

Segundo Freidson (1996), o profissionalismo pode ser entendido como um tipo ideal, um mecanismo que proporciona aos trabalhadores dotados de conhecimento e qualificação os recursos necessários para exercerem controle sobre seu próprio trabalho. Esse conceito representa uma forma distinta de organizar a divisão do trabalho, permitindo que as ocupações negociem seus limites jurisdicionais e, assim, organizem e controlem a própria estrutura laboral. Nesse contexto, o número de diferentes ocupações, o grau de hierarquia e a estabilidade das especializações não são fixos, variando ao longo do tempo. Consequentemente, em cenários onde há um menor número de ocupações e uma hierarquia menos pronunciada, a divisão do

trabalho tende a ser mais controlada pelas próprias ocupações, resultando em maior estabilidade e durabilidade.

Dessa forma, o controle sobre a estrutura laboral e a divisão do trabalho está intrinsecamente ligado ao conceito de jurisdição, que define as fronteiras de atuação das profissões. Conforme argumentado por Abbott (2014), a jurisdição é o vínculo que conecta um grupo profissional ao seu domínio específico dentro da divisão técnica do trabalho. Esse conceito estabelece laços que são mais sociais do que meramente técnicos entre os grupos profissionais e as tarefas que realizam. Sob essa perspectiva, um grupo que realiza determinado tipo de trabalho só pode ser considerado uma profissão se estabelecer uma jurisdição reconhecida e legítima sobre a sua área específica de atuação. Nesse contexto, jurisdição implica o controle autônomo sobre essa área (Barbosa, 1998).

O papel do Estado é importante quando se fala de profissionalismo, pois as instituições que sustentam essa ideia não conseguem existir ou se manter sem o apoio do governo. É o Estado que possibilita a criação e a manutenção do controle sobre o regulamento de diversas profissões, a organização do mercado de trabalho e os sistemas educacionais que formam os profissionais (Freidson, 1996).

Ainda segundo Freidson (1996), o profissionalismo permite ao profissional exercer sua autonomia em relação tanto à sua clientela quanto ao seu empregador. Isso se deve ao fato de que, sendo o detentor de um conhecimento técnico especializado e com qualificações específicas, o profissional possui a capacidade de tomar decisões independentes bem como direcionar seus serviços para aqueles que detêm o poder e os recursos financeiros necessários para poder contratá-lo.

Nesse cenário, destaca-se o trabalho de Bulaon (2015), que investigou as percepções sobre profissionalismo entre membros da comunidade contábil da Universidade de São Paulo. O autor identificou que o *status* profissional não se limita ao domínio técnico, mas envolve, também, condutas, valores e posturas construídas socialmente. Através de entrevistas com estudantes, professores e profissionais, o autor evidencia que o profissionalismo é percebido como uma variável complexa, influenciado pela experiência prática, pelo ambiente institucional e por fatores culturais. Na contabilidade, demonstrar o profissionalismo exige mais do que competência técnica e ética; envolve desenvolver atitudes condizentes com os padrões e expectativas do campo profissional. Assim, o profissionalismo, além de um ideal normativo e organizador da divisão do trabalho, tornou-se um elemento vivenciado nas práticas cotidianas, essencial à construção da identidade e à satisfação com a profissão (Bulaon, 2015).

Para Barbosa (1998), dois aspectos fundamentais do processo de profissionalização destacam-se em seu argumento: a importância da educação, especialmente em nível superior, como base para a construção de uma posição social, e o papel central que as profissões desempenham na definição e resolução dos problemas enfrentados pelo público leigo.

O conceito de profissionalismo, tal como precedentemente apresentado, vai além da simples competência técnica, pois ele inclui uma dimensão ética que orienta e legitima a ação profissional. Por meio do controle da divisão do trabalho e da delimitação de jurisdições, o profissionalismo garante a autonomia e o *status* de certas ocupações, aparecendo, assim, como um elemento central na estruturação do trabalho social. O Estado exerce também um papel central nesta relação, à medida que, ao se interpor e regular as instituições que sustentam o profissionalismo, a sua influência varia conforme o regime ou as modalidades de relações do Estado com as associações profissionais. Essa complexidade mostra que o profissionalismo não pode ser apenas considerado uma propriedade individual, mas também como um fenômeno social que entra em interação com numerosas esferas, como a política e a economia.

Para Ayres, Nascimento e Macedo (2017), os estudos enfatizam que a valorização do profissionalismo está estreitamente ligada ao cumprimento de práticas justas e éticas no local de trabalho. Isso se reflete especialmente na importância dada à adoção de princípios constitucionais, como a aplicação imparcial de regras e proteção contra decisões arbitrárias. Além disso, a satisfação está relacionada com o uso e o desenvolvimento total das competências profissionais, os quais permitem que os contadores se sintam mais satisfeitos quando suas habilidades e conhecimentos são utilizados de forma significativa. Outrossim, o crescimento contínuo e o avanço profissional são fundamentais para um ambiente profissional que oferece oportunidades e segurança na carreira. Entretanto, pelo estudo, os profissionais enfrentam obstáculos como o excesso de tarefas e a pressão, que podem prejudicar a percepção de profissionalismo dos indivíduos envolvidos e, consequentemente, a sua satisfação.

Já de acordo com estudos de Soares, Rosa e Rosa (2017), os contadores destacaram a motivação pessoal como variável mais importante, indicando que a profissão proporciona um nível de realização pessoal significativo. Nesse âmbito, a valorização dos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho e a oportunidade de aplicarem e desenvolverem suas habilidades também aparecem como pontos essenciais para a satisfação profissional. Por outro lado, a insatisfação com as oportunidades de crescimento e a dificuldade em equilibrar a vida profissional e pessoal destacam-se como pontos de insatisfação com a profissão.

Diante disso, torna-se pertinente analisar o profissionalismo na investigação da satisfação profissional dos contadores, identificando os elementos que favorecem ou enfraquecem o desenvolvimento da profissão no contexto contemporâneo.

H2 – A percepção de profissionalismo entre contadores está positivamente associada à sua satisfação no trabalho.

A hipótese considera que o profissionalismo exerce influência na avaliação da satisfação profissional na realização no trabalho do contador.

2.4.3 *Status Social*

De acordo com a teoria de Max Weber, conforme explicam Giddens e Sutton (2023), o conceito de *status* está relacionado às diferenças entre os grupos sociais no que diz respeito à honra e ao prestígio social. O estilo de vida das pessoas, que inclui características como moradia, estilo de fala e profissão, reflete seu *status* e é composto de indicadores e símbolos, que revelam tal posição, ou seja, o *status* social do indivíduo é o que é demonstrado pelos próprios elementos visíveis de sua atividade cotidiana. Nessa perspectiva, tais elementos têm a função de distinguir grupos sociais no que tange ao respeito e ao reconhecimento obtidos dos demais (Giddens & Sutton, 2023).

Transportando esses conceitos para o campo das profissões, o *status* da profissão é determinado pelo prestígio social e pelo reconhecimento público que ela recebe. No contexto profissional, esse *status* é frequentemente relacionado ao conhecimento especializado e único que os profissionais possuem, o que é difícil de ser adquirido ou avaliado por pessoas fora da área. Assim, profissões que exigem alto grau de especialização, como a contabilidade, têm seu *status* elevado não apenas pelo domínio técnico, mas também pela adesão a um código de conduta que prioriza o bem-estar público e a responsabilidade ética (Freidson, 2001).

Segundo Thorstendahl e Burrage (1990), o prestígio de uma profissão está intimamente ligado à sua visibilidade e ao impacto social das atividades que ela desempenha. No caso da contabilidade, a realização de auditorias e a prestação de consultoria financeira e outras atividades de grande responsabilidade são exemplos de funções que elevam o prestígio da profissão, principalmente quando essas atividades são desenvolvidas para organizações de grande porte, onde a transparência e a confiabilidade têm grande relevância, fazendo com que os profissionais tenham um *status* social mais elevado.

A reputação social de uma profissão está diretamente relacionada à forma como é percebida quanto à sua relevância e valor para a sociedade. Embora a contabilidade tenha sido

relacionada às funções administrativas e de suporte, sua importância estratégica tem vindo a ser cada vez mais reconhecida no ambiente empresarial atual. Além de relatar dados financeiros, os contadores também desempenham um papel consultivo nos negócios, auxiliando as empresas a tomarem decisões embasadas, que tenham um impacto direto em seu sucesso e continuidade (Faotto & Jung, 2018).

Tanto a autopercepção quanto a percepção externa da profissão de contabilidade são influenciadas pelo *status* e prestígio, que são componentes essenciais da identidade profissional. Na área de contabilidade, esses elementos assumem uma importância significativa, pois influenciam diretamente a motivação, a satisfação e o compromisso dos profissionais com sua carreira. É interessante notar que os profissionais de contabilidade já buscavam o *status* social associados às carreiras tradicionais, como direito, engenharia e medicina. Essa aspiração foi reforçada pelas mudanças introduzidas com o Decreto n.º 20.158, de junho de 1931, que alterou o nome dos Cursos Superiores de Comércio para Cursos Superiores de Administração e Finanças. Com isso, os formandos desses cursos passaram a receber o título de bacharel em Ciências Econômicas (Diniz, 2001).

De acordo com Niyama (2005), a sociedade atribui um valor social a uma profissão baseando-se no reconhecimento da importância e relevância do trabalho nessa área. No âmbito da contabilidade, essa valorização é evidenciada pelo crédito que as pessoas e organizações concedem às informações contábeis elaboradas pelos profissionais de contabilidade. No Brasil, a profissão contábil conquistou um maior reconhecimento social devido ao aumento da importância atribuída à transparência e ao cumprimento das regulamentações. Segundo pesquisa realizada por Lopes et al. (2021), a contabilidade tem se tornado cada vez mais notável perante o público devido ao seu importante papel na garantia da transparência nas organizações, em especial no setor público e nas grandes empresas. O aumento da visibilidade gerou um maior reconhecimento dos contadores, que passou a ser valorizado como peças fundamentais tanto na governança corporativa quanto na gestão de riscos.

Conforme Oliveira (2015), embora os contadores sejam extremamente reconhecidos por suas habilidades técnicas, principalmente no campo da administração tributária e da fiscalização legal, eles ainda enfrentam obstáculos significativos para ampliar a sua atuação em áreas estratégicas dentro das organizações. Os dados levantados pela autora demonstram que a valorização da profissão contábil é notável, refletida, por exemplo, no aumento da renda média dos profissionais, o que evidencia a valorização da profissão e indica um reconhecimento cada vez maior no mercado brasileiro, principalmente em setores como controladoria e planejamento. Por outro lado, existe uma carência notável na inclusão desses profissionais nas

atividades estratégicas e de gestão das empresas. Os gestores costumam criticar a falta de compreensão dos contadores em relação ao ambiente de negócios, sua participação limitada nas decisões e a comunicação pouco eficiente, a qual, muitas vezes, utiliza jargões técnicos incompreensíveis para os demais membros da organização.

No estudo de Franco et al. (2018), os resultados revelam que os contadores sentem-se valorizados e reconhecidos pela sociedade, demonstrando satisfação ao exercerem suas funções. Eles prezam pela ética, praticidade e estão atentos às mudanças no cenário contábil nacional, buscando atualização constante por meio de cursos e capacitações.

H3 – O *status* social percebido pelos profissionais de contabilidade está positivamente associado à sua satisfação profissional.

Assim, o *status* social percebido pelos contadores está diretamente relacionado à satisfação que demonstram ao exercer suas atividades profissionais.

Com base na literatura revisada e nas discussões apresentadas, observa-se que as dimensões autonomia, profissionalismo e *status* social, conforme tratado pela Teoria das Profissões, exercem influência significativa sobre a satisfação profissional dos contadores. A partir desse referencial, foram formuladas as hipóteses H1, H2 e H3, que buscam verificar empiricamente se essas dimensões se relacionam positivamente com a satisfação dos egressos dos cursos de Ciências Contábeis. No capítulo seguinte é apresentada a metodologia adotada para a operacionalização dessas variáveis e os procedimentos estatísticos que permitiram testar as hipóteses propostas.

3 METODOLOGIA

Esta seção expõe os procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa, cuja finalidade é investigar os fatores que influenciam a satisfação dos egressos do curso de Ciências Contábeis na escolha da área da contabilidade como profissão, por meio da Teoria das Profissões nas dimensões de autonomia, profissionalismo e *status* social.

3.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

Esta pesquisa pode ser classificada como uma pesquisa descritiva e explicativa de natureza quantitativa. Consoante a conceituação dada por Beuren (2013, p. 92), “(...) a abordagem quantitativa caracteriza-se pela utilização de instrumentos estatísticos, tanto para a coleta quanto para o tratamento dos dados”.

Ao passo que a pesquisa descritiva procura individualizar os fatores que influenciam a satisfação dos egressos do curso de Ciências Contábeis em sua escolha profissional. A abordagem explicativa tem o intuito de capturar os componentes destes fatores no que se refere à relação com as dimensões de autonomia, e profissionalismo e *status* social, conforme a Teoria das Profissões de Eliot Freidson. Corroborando Santos e Henriques (2010), mencionam que uma estratégia quantitativa de pesquisa, caracteriza-se por técnicas que produzem dados numéricos ou estatísticos.

Creswell e Creswell (2021) afirmam que, entre as técnicas de coleta de dados muito utilizadas nas pesquisas quantitativas, está a *survey*, que fornece a descrição numérica das ações, tendências e opiniões de uma dada população através do estudo de uma amostra. Nessa pesquisa, os dados são obtidos com o uso de questionários ou entrevistas estruturadas, com o intuito de identificar os padrões observados na amostra e generalizá-los para a população. A utilização dos meios eletrônicos para a obtenção das respostas de questionários, tem se mostrado bastante utilizada.

Essa abordagem mostra-se adequada à Teoria das Profissões, uma vez que permite mensurar de forma objetiva as percepções dos egressos acerca das dimensões que estruturam o exercício profissional.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Ao aplicar um questionário, espera-se que todos os participantes ofereçam respostas, de preferência resultando em uma quantidade de entrevistados igual ao número total de pessoas questionadas, representando, assim, a amostra completa da pesquisa. Entretanto, ao lidar com um universo de grande extensão, frequentemente temos respostas de apenas uma parcela desse conjunto, e esta parcela é conhecida como amostra (Santos & Henriques, 2021).

A população desta pesquisa é composta por profissionais contábeis egressos da UNESPAR – Campus Apucarana.

De acordo com as informações disponibilizadas pelo *site* institucional, o curso de Ciências Contábeis da UNESPAR, no *Campus* de Apucarana, teve início por meio do Decreto n.º 73.592, de 03 de fevereiro de 1974, quando ainda integrava a Faculdade Estadual de Ciências Econômicas de Apucarana - FECEA. A criação do curso foi importante para o município e levou em consideração os contextos econômicos, sociais e políticos da cidade de Apucarana e sua região, incluindo suas características e particularidades, além do ambiente empresarial no qual os futuros profissionais poderiam desenvolver a sua profissão.

Atualmente, a formação profissional não se limita às demandas regionais, fato que leva o projeto pedagógico do curso a contemplar também os aspectos econômicos, sociais e políticos, tanto em nível regional como nacional, sendo as atualizações e inovações de suma importância para o sucesso do curso.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento para a coleta de dados consistiu em um questionário estruturado, com questões fechadas utilizando a escala Likert de 11 pontos, sendo “0” referente a “discordo totalmente” e “10” referente a “concordo totalmente”. O intuito do questionário foi de captar as percepções dos egressos de Ciências Contábeis acerca de sua Satisfação Profissional e das dimensões da Teoria das Profissões. Segundo Silva Júnior et al. (2014), escalas do tipo Likert são adequadas para medir atitudes e percepções, pois possibilitam captar nuances de concordância e intensidade.

A pesquisa foi realizada levando-se em consideração a variável dependente Satisfação Profissional, e as variáveis independentes correspondem às dimensões da Teoria das Profissões: Autonomia, Profissionalismo e *Status* social.

Satisfação Profissional: A Satisfação no trabalho de uma pessoa pode ser verificada por meio de suas características psíquicas e sociais em relação às condições do ambiente laboral. Se a função desempenhada pelo colaborador corresponder às condições que deseja para o trabalho, terá expectativas de ter Satisfação no Trabalho; caso contrário, é provável que aceite deixar o seu emprego (Gelard & Rezaei, 2016).

Autonomia: Esta variável corresponde até onde o profissional da contabilidade é livre no seu ambiente de trabalho, notadamente em termos de tomada de decisões e controle sobre suas atividades, sendo considerada uma das principais características para o bem-estar e a satisfação no trabalho, pois pode proporcionar mais independência e flexibilidade na execução de suas funções profissionais.

Profissionalismo: Esta variável trata de quanto o profissional está comprometido com os padrões éticos, competências técnicas e busca pela excelência na execução das atividades por ele desenvolvidas. No caso do contador, o profissionalismo se torna um aspecto essencial em sua identidade profissional, pois é em relação à obediência desses padrões que a imagem do contador é fortalecida e a qualidade do trabalho é realizada. Ademais, este comprometimento pode ter influência direta na satisfação profissional, dado que manter altos padrões éticos e técnicos tende a gerar um ambiente de trabalho mais positivo, motivador e que corresponda ao esperado da profissão.

Status Social: O *status* social está ligado ao prestígio por meio do reconhecimento por parte do público da profissão contábil. Isto significa que, nesta variável, se mensura a expectativa dos egressos sobre o valor social da contabilidade, tanto dentro do grupo de atuação no ambiente de trabalho, e externamente, pela sociedade de forma geral. Assim, a variável *Status* social está positivamente ligada com a satisfação profissional dos profissionais contábeis.

As variáveis desta pesquisa foram elaboradas a partir de instrumentos já utilizados em investigações anteriores. O questionário foi organizado em cinco blocos, apresentados no Quadro 1.

Blocos	Variáveis	Perguntas do Instrumento	Fonte
1	Dados Demográficos	1 até 12	Elaboradas pelo autor
2	Satisfação Profissional	13 até 18	Tarrant e Sabo (2010)
3	Autonomia	19 até 27	Morgeson e Humphrey (2006).
4	Profissionalismo	28 até 34	Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Silva e Hein (2008).
5	<i>Status</i> Social	35 até 39	Mael e Ashforth, (1992).

Quadro 1. Instrumento de Pesquisa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Antes de o questionário ser enviado, foi realizado um pré-teste junto a nove professores do curso de Ciências Contábeis, de duas Instituições de Ensino Superior, e cinco contadores, com o objetivo de identificar possíveis ajustes no questionário, conforme recomenda Pasquali (2017), que destaca a importância do pré-teste para verificar clareza, validade de conteúdo e compreensão das questões. A partir da aplicação do questionário pré-teste foram sugeridas pequenas alterações no bloco dados demográficos.

3.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados para a presente pesquisa se deu por meio de questionário estruturado, construído a partir das variáveis escolhidas e dos objetivos da pesquisa: Satisfação Profissional, Autonomia, Profissionalismo e *Status Social*.

A coleta dos dados foi realizada no período de 20/02/2025 a 03/06/2025, por meio da plataforma *Google Forms*, que possibilitou a distribuição do questionário de forma prática aos egressos. O *link* do questionário foi enviado por meio das redes sociais, *e-mail* e grupos *WhatsApp* ativos e vinculados à universidade. Dessa forma, a amostra obtida caracteriza-se como amostragem por conveniência e auto seleção, uma vez que a participação foi voluntária e dependente do acesso e interesse dos egressos em responder ao questionário.

Todos os participantes foram previamente informados sobre os objetivos da pesquisa, bem como sobre a confidencialidade e o anonimato das suas respostas. Considerando que a coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico, sem identificação dos respondentes e sem implicações de risco físico, psicológico ou social aos participantes, esta pesquisa enquadra-se na possibilidade de dispensa do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme previsto na Resolução n.º 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Ainda assim, na abertura do questionário foram apresentados os objetivos do estudo, as garantias de sigilo das informações e a utilização exclusivamente acadêmica dos dados, assegurando-se os princípios éticos de voluntariedade, anonimato e confidencialidade.

Ao término da coleta, obteve-se uma amostra de 453 respondentes, considerada adequada para análises multivariadas. Conforme Hair et al. (2005), para técnicas de regressão linear simples, recomenda-se ao menos de cinco a dez respondentes por item do questionário, sendo o mínimo aceitável 100 casos. Logo, a amostra atende aos critérios de robustez.

3.5 TESTES E ANÁLISE DE DADOS

Após a realização da coleta de dados mediante questionário estruturado, estes foram tabulados e tratados inicialmente no *software* Microsoft Excel, e posteriormente exportados para o *software* R, que foi utilizado como ferramenta principal para a análise estatística. A escolha do R justifica-se por sua ampla aplicabilidade em pesquisas quantitativas, oferecendo pacotes estatísticos robustos e de livre acesso, possibilitando tanto análises exploratórias quanto inferenciais com elevado rigor científico (Luiz & Millar, 2020).

A finalidade da análise de dados foi a observação de padrões e de relações entre as variações em estudo quanto às dimensões de Satisfação Profissional, Autonomia, Profissionalismo e *Status* Social, conforme a Teoria das Profissões, de Eliot Freidson.

Para verificar a consistência interna dos construtos, foi utilizado o Alfa de Cronbach, medida estatística que avalia a confiabilidade das escalas aplicadas. Essa técnica estima se os itens de cada dimensão do questionário apresentam coerência interna, indicando se medem de forma consistente o mesmo construto. De acordo com Hair et al. (2005), os valores de alfa acima de 0,70 são considerados satisfatórios para pesquisas em ciências sociais. Assim, a aplicação do Alfa de Cronbach antecedeu a análise, garantindo a confiabilidade das variáveis antes da validação das dimensões teóricas.

As hipóteses formuladas no referencial teórico (H1, H2 e H3), fundamentadas nos conceitos de autonomia, profissionalismo e *status* social da Teoria das Profissões, foram operacionalizadas em variáveis observáveis por meio do questionário estruturado. Cada dimensão foi medida com base em escalas previamente validadas na literatura, de modo que a autonomia foi avaliada pelas questões 19 a 27; o profissionalismo, pelas questões 28 a 34; e o *status* social, pelas questões 35 a 39. A variável dependente, qual seja, a Satisfação Profissional, foi mensurada pelas questões 13 a 18. As hipóteses foram testadas por meio de Regressão Linear Simples, por meio da qual a Satisfação Profissional (variável dependente) foi explicada pelas variáveis independentes Autonomia, Profissionalismo e *Status* Social.

Dessa forma, a operacionalização das hipóteses H1, H2 e H3 foi realizada por meio da validação das escalas aplicadas e posterior Regressão Linear Simples, permitindo verificar empiricamente as relações teóricas propostas.

Os dados coletados foram tratados no *software* R, utilizando rotinas para limpeza, padronização e transformação das respostas em variáveis numéricas. As escalas de Autonomia, Profissionalismo, *Status* Social e Satisfação Profissional foram avaliadas quanto à sua confiabilidade interna pelo Alfa de Cronbach, e, em seguida, foram construídos escores médios

para cada respondente. A análise envolveu estatísticas descritivas, regressões lineares simples para verificar a influência das dimensões profissionais na Satisfação Profissional, além de testes de pressupostos (linearidade, homocedasticidade, normalidade e independência) e inspeções gráficas dos resíduos. Complementarmente, gráficos de correlação e mapas de calor foram elaborados para facilitar a visualização das relações entre os construtos e apoiar a interpretação dos resultados.

Além de confirmar a direção da relação, a regressão serve para quantificar a intensidade do efeito. O coeficiente estimado indica o quanto a satisfação média aumenta (ou diminui) a cada ponto adicional de autonomia percebida, convertendo percepções qualitativas - como “a autonomia parece influenciar a satisfação” – em evidências quantitativas objetivas (“a autonomia influencia em X pontos”).

Outro aspecto fundamental é a possibilidade de avaliar a significância estatística por meio do p-valor, permitindo verificar se o efeito observado é consistente ou se pode ser atribuído ao acaso. Adicionalmente, a regressão possibilita estimar o poder explicativo do modelo (R^2), isto é, a proporção da variabilidade da satisfação que pode ser explicada pela autonomia. Dessa forma, torna-se possível avaliar se a autonomia representa um fator determinante ou apenas marginal na explicação da satisfação profissional.

Por fim, a análise de regressão permite integrar diferentes fatores simultaneamente. Neste estudo, a inclusão das dimensões de Autonomia, Profissionalismo e *Status* Social em um mesmo modelo estatístico possibilita comparar o peso relativo de cada uma delas na explicação da satisfação. Essa abordagem é especialmente relevante no contexto da Teoria das Profissões, uma vez que contribui para identificar quais dimensões exercem maior impacto sobre a valorização e a permanência dos contadores no mercado de trabalho.

A Análise em Regressão foi utilizada neste estudo, uma vez que fornece um arcabouço metodológico robusto, que possibilita testar empiricamente a hipótese central, quantificar efeitos, averiguar a significância estatística e agrupar múltiplos fatores explicativos. Dessa forma, transforma as percepções subjetivas em evidências empíricas consistentes sobre os determinantes da satisfação dos egressos em Ciências Contábeis.

3.5.1 Modelagem Matemática da Regressão Linear Simples

A Regressão Linear Simples é uma técnica estatística utilizada para analisar a relação entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes, permitindo avaliar a

intensidade e a direção dessas influências (Montgomery, Peck & Vining, 2021), podendo ser expresso da seguinte forma:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$$

Em que:

Y_i = variável dependente (satisfação profissional);

X_i = variável independente (autonomia, profissionalismo ou *status* social);

β_0 = intercepto da reta de regressão;

β_1 = coeficiente angular (efeito da variável independente sobre a dependente);

ε_i = termo de erro aleatório.

O modelo permitiu verificar como cada dimensão da Teoria das Profissões influencia a satisfação profissional dos egressos, testada individualmente.

3.5.2 Teste de Significância da Regressão

Para verificar se as variáveis independentes têm impacto estatisticamente significativo sobre a variável dependente, foi realizado o teste de Significância da Regressão, o qual avalia a relação linear entre a variável dependente e as variáveis independentes com base nos coeficientes de regressão. O teste F foi utilizado para verificar a significância global do modelo, enquanto o teste T foi aplicado para avaliar a significância individual de cada variável independente. Os valores de P calculados desses testes determinarão se as variáveis têm um efeito significativo na variável dependente.

3.5.3 Verificação dos Pressupostos

Antes de aplicar o modelo de Regressão Linear Simples para as análises, foram verificadas alguns pressupostos importantes, por meio do *software* R: linearidade, homocedasticidade, normalidade dos resíduos e a independência dos resíduos.

3.5.3.1 Linearidade

Conforme Hair et al. (2009), todas as técnicas de análise baseadas em correlações pressupõem linearidade, já que captam apenas associações lineares. Se a relação entre as

variáveis não for linear, os efeitos podem ser subestimados. Para verificar esse pressuposto, serão utilizados gráficos de dispersão e análise dos resíduos.

No entanto, para Kasznar e Gonçalves (2011), embora possa parecer um pressuposto matematicamente restritivo, é possível transformar qualquer função não linear em uma função linear utilizando técnicas como logaritmos, polinômios e relações recíprocas. Sua existência é crucial, pois uma análise de regressão só pode ser aplicada quando a função é passível em uma função linear.

3.5.3.2 Homocedasticidade

Para Fávero e Belfiore (2017), a homocedasticidade pressupõe que os resíduos apresentam variância constante ao longo dos valores da variável independente. A ausência desse pressuposto caracteriza a heterocedasticidade, que compromete a precisão dos erros-padrão e, conseqüentemente, dos testes de significância. Esse pressuposto foi avaliado por meio da inspeção gráfica dos resíduos e testes estatísticos.

3.5.3.3 Normalidade dos Resíduos

O pressuposto da normalidade dos resíduos foi verificado por meio de histogramas, gráficos Q-Q e testes estatísticos, como o de Shapiro+Wilk, assegurando que a distribuição dos erros esteja próxima da normal.

3.5.3.4 Independência dos Resíduos

De acordo Fávero e Belfiore (2017), a independência dos resíduos é essencial para garantir que os erros não estejam correlacionados entre si. Embora esse problema seja mais frequente em séries temporais, foi avaliado no presente estudo para assegurar a validade do modelo.

4 RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS RESULTADOS

4.1.1 Perfil dos Respondentes

A apresentação do perfil dos respondentes constitui uma etapa necessária para situar os resultados obtidos nesta pesquisa. A descrição das características demográficas, acadêmicas e profissionais dos egressos permite compreender o contexto no qual estão inseridos e auxilia na interpretação das análises subsequentes. Aspectos como gênero, idade, tempo de formação, área de atuação e experiência profissional contribuem para identificar possíveis fatores que influenciam a percepção de satisfação com a escolha pela contabilidade como profissão.

Além de possibilitar a avaliação da representatividade da amostra em relação à população investigada, a caracterização dos respondentes fornece elementos importantes para analisar como diferentes trajetórias acadêmicas e profissionais podem se relacionar com as dimensões discutidas neste estudo, especialmente Autonomia, Profissionalismo e *Status Social*. Dessa forma, este tópico busca oferecer uma visão geral dos participantes, servindo de base para a interpretação dos resultados apresentados nas seções seguintes.

A amostra foi composta por 453 respondentes, por meio de questionário estruturado, por meio da plataforma *Google Forms*. Com o objetivo de investigar a possível relação entre o ano de conclusão do curso e a faixa salarial atual dos egressos, foi elaborado um gráfico de dispersão cruzando essas duas variáveis (Gráfico 1). O eixo X representa as categorias de faixa salarial, enquanto o eixo Y apresenta o respectivo ano de conclusão de cada egresso.

Este tipo de representação gráfica permite visualizar o comportamento das variáveis de forma conjunta, facilitando a identificação de tendências, concentrações de dados ou possíveis padrões ao longo do tempo.

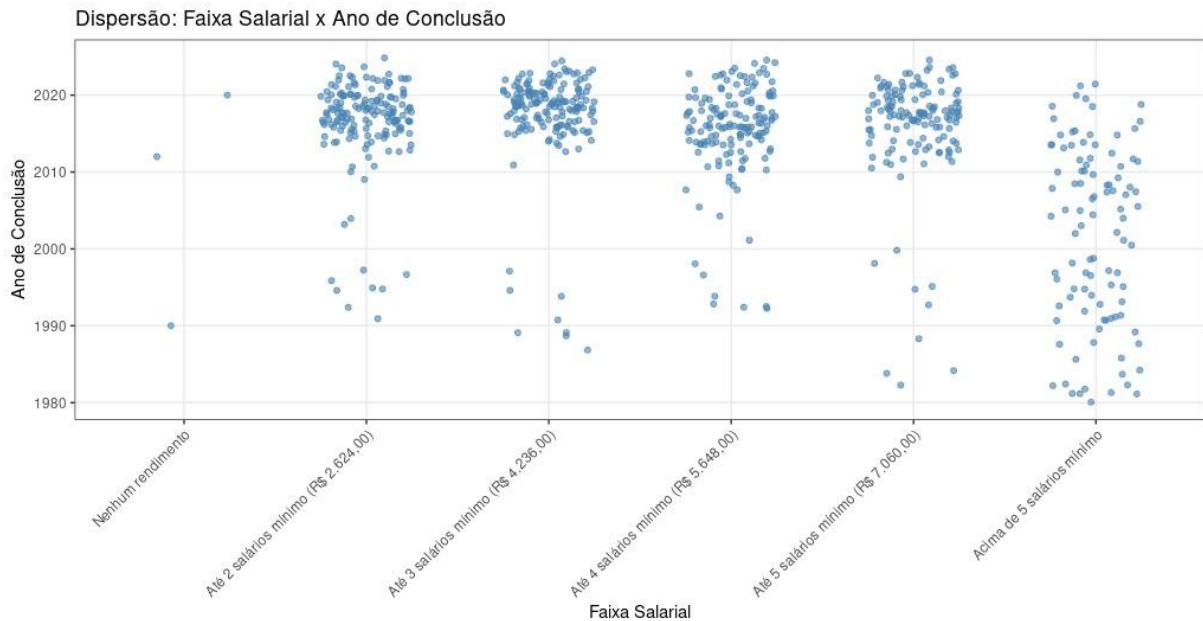


Gráfico 1. Dispersão – Faixa Salarial versus Ano de Conclusão.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A análise do gráfico evidencia alguns aspectos relevantes. Em primeiro lugar, nota-se a presença de egressos com maiores rendimentos (acima de cinco salários mínimos) distribuídos em diferentes anos de conclusão, o que indica que a obtenção de salários elevados não é exclusiva de turmas mais antigas ou recentes, mas ocorre em todo o período observado. Em segundo lugar, verifica-se uma concentração significativa de indivíduos nas faixas intermediárias de renda, sobretudo entre aqueles que concluíram o curso a partir de 2010, o que pode estar associado ao perfil socioeconômico dos formados, ao tempo de inserção no mercado e à progressão salarial ao longo da carreira. Além disso, observa-se a existência de egressos com rendimentos nulos ou muito baixos distribuídos em diferentes anos de formação, evidenciando que fatores externos, como inserção precária, desemprego ou atuação em áreas de baixa remuneração, também influenciam os resultados salariais (Agarwala 2008).

De modo geral, o gráfico reforça que a compreensão da renda dos egressos não pode ser explicada apenas pelo tempo de formação. É necessário considerar elementos contextuais, como área de atuação, nível de qualificação e condições do mercado de trabalho, que desempenham papel determinante na trajetória profissional e salarial dos indivíduos.

Com o objetivo de compreender a distribuição dos egressos de acordo com o tipo de organização trabalhista e sua respectiva área de atuação profissional, foi elaborado um gráfico de colunas agrupadas, que permite visualizar, de maneira clara, as relações entre essas duas variáveis (Gráfico 2).

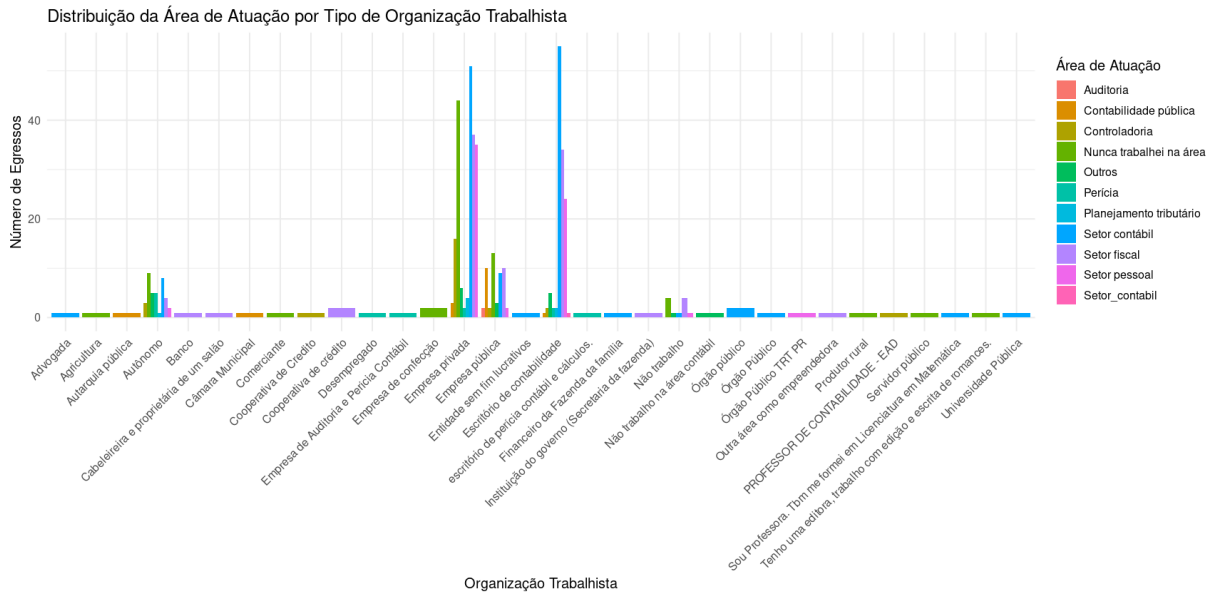


Gráfico 2. Colunas agrupadas – Organização trabalhista e área de atuação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

O eixo X representa os diferentes tipos de organizações ou vínculos de trabalho em que os egressos estão inseridos, enquanto as cores das colunas indicam as diversas áreas de atuação profissional. Esse formato facilita a identificação de padrões, concentrações ou lacunas entre o setor de trabalho e as atividades exercidas.

A análise do Gráfico 2 permite destacar as seguintes observações:

- Há predominância de egressos atuando em empresas privadas e empresas públicas, com destaque para as áreas de Setor Contábil, Setor Fiscal e Setor Pessoal, evidenciando o papel relevante dessas organizações no mercado de trabalho dos formados;
- Os egressos classificados como autônomos também apresentam atuação diversificada, com presença expressiva em setores como Perícias, Planejamento Tributário e Controladoria, o que sugere que a formação permite flexibilidade e empreendedorismo;
- Observa-se uma parcela dos egressos que indicaram nunca ter trabalhado na área de formação, com inserção em diferentes tipos de organizações, o que pode indicar dificuldades de empregabilidade ou mudanças de trajetória profissional;
- A existência de vínculos em órgãos públicos, escritórios de contabilidade, entidades sem fins lucrativos e demais categorias, revela a diversidade dos campos de atuação disponíveis aos egressos da instituição.

Este tipo de análise é importante para o diagnóstico da universidade, pois evidencia o alinhamento entre a formação acadêmica e as demandas do mercado de trabalho, além de

revelar potenciais oportunidades para o fortalecimento das políticas de empregabilidade e aprimoramento do currículo acadêmico.

O gráfico de barras, Gráfico 3, apresenta a distribuição dos egressos em relação aos diferentes níveis de satisfação com o curso de formação, possibilitando a identificação de padrões e o diagnóstico da percepção geral sobre a trajetória acadêmica.

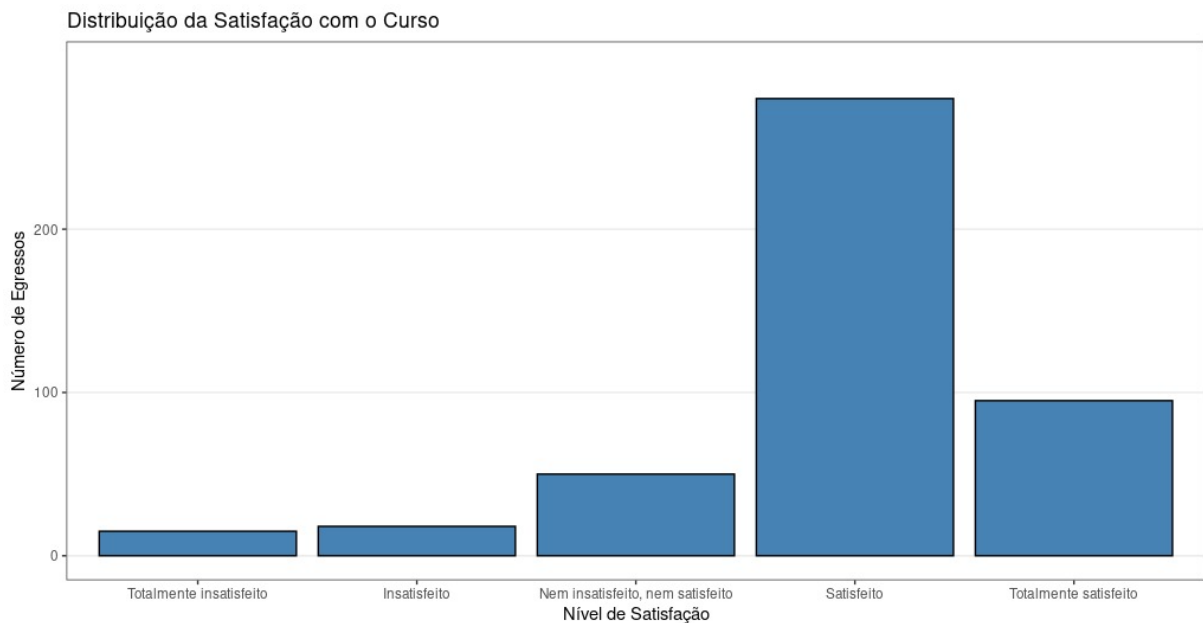


Gráfico 3. Níveis de satisfação dos respondentes em relação ao curso.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Os resultados revelam que a maior proporção (58,9%) dos respondentes declarou-se satisfeita com o curso, o que representa um indicativo positivo de reconhecimento quanto à qualidade da formação recebida e sua relevância no contexto profissional. Além disso, observa-se uma parcela expressiva (20,8%) de egressos que se classificou como totalmente satisfeita, reforçando a percepção favorável em relação ao desempenho da instituição no processo formativo.

Em contrapartida, embora em menor número, identifica-se a presença de egressos insatisfeitos (3,5%) e totalmente insatisfeitos (4,4%), o que sinaliza a existência de possíveis lacunas ou fragilidades em aspectos como infraestrutura, corpo docente, currículo ou serviços de apoio acadêmico, os quais podem ter impactado negativamente a experiência de parte dos participantes.

Outro ponto relevante é o grupo que indicou-se neutro (12,4%), ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito, o que pode refletir expectativas parcialmente atendidas ou experiências acadêmicas heterogêneas ao longo do curso.

A análise desses resultados fornece subsídios importantes para o aprimoramento institucional na medida em que:

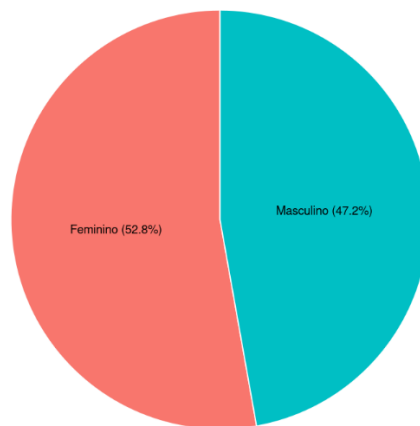
- Permite monitorar a percepção dos egressos como um indicador de qualidade e efetividade da formação;
- Identifica áreas de sucesso, especialmente no que se refere à parcela satisfeita, que pode ser considerada um ponto de fortalecimento institucional;
- Aponta a necessidade de intervenções ou ajustes para minimizar fatores que contribuem para a insatisfação de determinados segmentos dos egressos.

Ressalta-se que o nível de satisfação dos egressos constitui uma métrica amplamente utilizada em avaliações institucionais e em processos de auto avaliação da educação superior, sendo, portanto, essencial para o desenvolvimento de políticas acadêmicas alinhadas às demandas e expectativas do mercado de trabalho e da sociedade.

No comparativo externo, o percentual agregado de satisfação encontrado neste estudo (79,7%) é compatível com a evidência reportada por Lizote et al. (2018), que estimaram satisfação média de 7,67/10 ($\approx 76,7\%$) em amostras de estudantes de Ciências Contábeis de diferentes IES. Importante frisar, que há diferenças de escopo e mensuração: aqui analisam-se egressos com categorias de resposta (satisfeito/insatisfeito), ao passo que Lizote et al (2018). utilizam nota contínua (0–10) aplicada a discentes em curso. Ainda assim, a convergência de patamar ($\approx 77\text{--}80\%$) reforça a interpretação de que a percepção global de qualidade é majoritariamente positiva.

O gráfico de setores, Gráfico 4, demonstra a composição percentual da amostra de egressos da instituição, segundo a variável gênero, permitindo uma compreensão objetiva da distribuição demográfica do público investigado.

Distribuição Percentual por Gênero

**Gráfico 4.** Distribuição dos egressos por gênero.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

De acordo com os dados observados, a maioria dos respondentes identifica-se com o gênero feminino, representando 52,8% da amostra, enquanto o gênero masculino corresponde a 47,2% do total de participantes. Essa distribuição evidencia uma configuração relativamente equilibrada entre os grupos, embora se verifique uma ligeira predominância feminina entre os egressos.

A análise dessa variável é relevante no contexto das pesquisas sobre egressos, uma vez que o recorte de gênero constitui fator central para a compreensão das dinâmicas de formação acadêmica, inserção no mercado de trabalho e condições de empregabilidade, considerando os efeitos que desigualdades estruturais podem exercer sobre diferentes grupos (Vieira, 2019; Bussab & Morettin, 2017).

A literatura demonstra que o perfil de gênero de cursos de graduação pode refletir tendências históricas, barreiras sociais ou avanços em termos de equidade no acesso ao ensino superior. Assim, a predominância feminina observada, ainda que discreta, pode sinalizar o fortalecimento da participação de mulheres em áreas tradicionalmente ocupadas por ambos os gêneros ou apontar transformações na composição acadêmica da instituição.

Ressalta-se que a análise isolada da variável gênero é apenas um indicativo inicial e deve ser complementada por investigações associativas, explorando possíveis diferenças em variáveis como:

- Nível de rendimentos;
- Área de atuação profissional;
- Satisfação com o curso;
- Condições de autonomia e empregabilidade.

Tais análises adicionais permitem uma compreensão aprofundada sobre as possíveis assimetrias, oportunidades e desafios enfrentados pelos diferentes grupos de egressos no mercado de trabalho e na trajetória profissional.

Em síntese, a compreensão da composição de gênero da amostra fornece subsídios relevantes para o diagnóstico institucional e para o planejamento de ações que promovam maior equidade, inclusão e fortalecimento da trajetória acadêmica e profissional dos egressos, em consonância com as diretrizes de políticas públicas voltadas à igualdade de oportunidades no ensino superior.

4.2 ANÁLISE EXPLORATÓRIA

A base de dados utilizada nesta pesquisa para a análise quantitativa foi construída a partir do questionário aplicado (Apêndice). A referida planilha é composta por 39 colunas e 454 linhas, sendo que cada coluna corresponde a uma questão dirigida aos participantes. As respostas foram registradas em um formato compatível com a escala Likert, adaptada para variação entre 0 e 10, prática recomendada em levantamentos sociais e educacionais (Bussab & Morettin, 2017).

O questionário aplicado contou inicialmente com 453 participantes, número referente ao total de egressos que acessaram e responderam às primeiras questões da pesquisa. Entretanto, a partir da Questão 12 (“Atualmente você trabalha na área de contabilidade?”), houve um critério de filtragem natural, em que apenas os indivíduos que declararam atuar na área contábil continuaram a responder às questões subsequentes, relacionadas à autonomia, profissionalismo, satisfação profissional e *status* social no exercício da profissão.

Dessa forma, aqueles que responderam “não” à questão 12 foram automaticamente excluídos da sequência de perguntas, uma vez que estas se referiam exclusivamente à experiência prática no ambiente contábil e, portanto, não eram aplicáveis a profissionais que não estavam inseridos na área.

Esse processo de filtragem resultou em uma redução da amostra válida para análise, totalizando 259 respondentes, que correspondem ao conjunto de profissionais efetivamente engajados na contabilidade.

Assim, a alteração no número de observações não se trata de perda amostral por desistência ou inconsistência de dados, mas sim de um processo metodológico intencional, garantindo que as análises estatísticas fossem conduzidas apenas sobre o grupo relevante à investigação, isto é, os contadores atuantes.

4.2.1 Autonomia

A presente pesquisa busca investigar se a Autonomia no trabalho exerce influência positiva sobre a satisfação profissional dos contadores egressos de uma Instituição de Ensino Superior. Conforme a Teoria das Profissões, a autonomia é um dos pilares fundamentais para a valorização e o reconhecimento de uma profissão, e tende a refletir diretamente no nível de satisfação dos profissionais no exercício de suas atividades.

Seguindo os pressupostos da estatística inferencial, estabelece-se a hipótese nula (H_0), que representa a ausência de efeito, e a hipótese alternativa (H_1), que corresponde à hipótese de pesquisa a ser testada:

- **Hipótese nula (H_0):** A autonomia no trabalho **não está positivamente relacionada** à satisfação profissional dos contadores, não configurando fator determinante para o aumento da satisfação.

$H_0:\beta_1$

- **Hipótese alternativa (H_1):** A autonomia no trabalho **está positivamente relacionada** à satisfação profissional dos contadores, constituindo fator determinante para o aumento da satisfação.

$H_1:\beta_1$

Dessa forma, ao aplicar os modelos de regressão, o objetivo foi verificar se há evidências estatísticas suficientes para rejeitar H_0 em favor de H_1 , confirmando empiricamente a proposição central deste estudo.

Após o cálculo dos escores médios para cada participante, observou-se que a dimensão Autonomia apresentou valores variando entre **0,0 e 10,0**, com média geral de **7,35**. O primeiro quartil (Q1) foi de **6,28**; a mediana, de **7,78**; e o terceiro quartil (Q3), de **8,83**. Esses resultados indicam que a maioria dos respondentes relatou níveis relativamente elevados de autonomia no exercício da profissão contábil, com forte concentração de respostas na faixa superior da escala. A presença de valores mínimos iguais a zero, entretanto, evidencia que alguns participantes percebem **ausência total de Autonomia**, o que ampliou a dispersão das respostas (Tabela 1).

No caso da **Satisfação Profissional**, os escores médios variaram entre **0,33 e 10,0**, com média geral de **7,51**. O Q1 foi de **6,58**; a mediana, de **7,83**; e o Q3, de **8,83**. Assim como na Autonomia, observa-se uma tendência centralizada em níveis elevados de satisfação, embora alguns participantes tenham atribuído valores bastante baixos, sinalizando percepções de insatisfação profissional em casos específicos (Tabela 1).

De maneira geral, os resultados descritivos sugerem que tanto a Autonomia quanto a Satisfação apresentam **tendência positiva** entre os egressos analisados, uma vez que as médias se situam acima do ponto médio da escala (5,0 em uma escala de 0 a 10). Ainda assim, a presença de valores mínimos muito baixos sugere **heterogeneidade nas percepções** dos participantes, aspecto que justifica a aplicação de análises inferenciais, como a regressão, para investigar a relação entre esses construtos.

Na Tabela 1 é apresentada a estatística descritiva dos construtos, Autonomia e Satisfação profissional, considerando os 259 respondentes.

Tabela 1

Estatística descritiva dos construtos Autonomia e Satisfação

Variável	N	Média	DP	Min	Q1	Mediana	Q3	Max
Autonomia	259	7,35	2,01	0,00	6,28	7,78	8,83	10,00
Satisfação Profissional	259	7,51	1,62	0,33	6,58	7,83	8,83	10,00

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

No Gráfico 5 é apresentado a distribuição dos escores médios por construtos de Autonomia e de Satisfação Profissional obtidos a partir das respostas aos questionários em escala Likert (0 a 10).

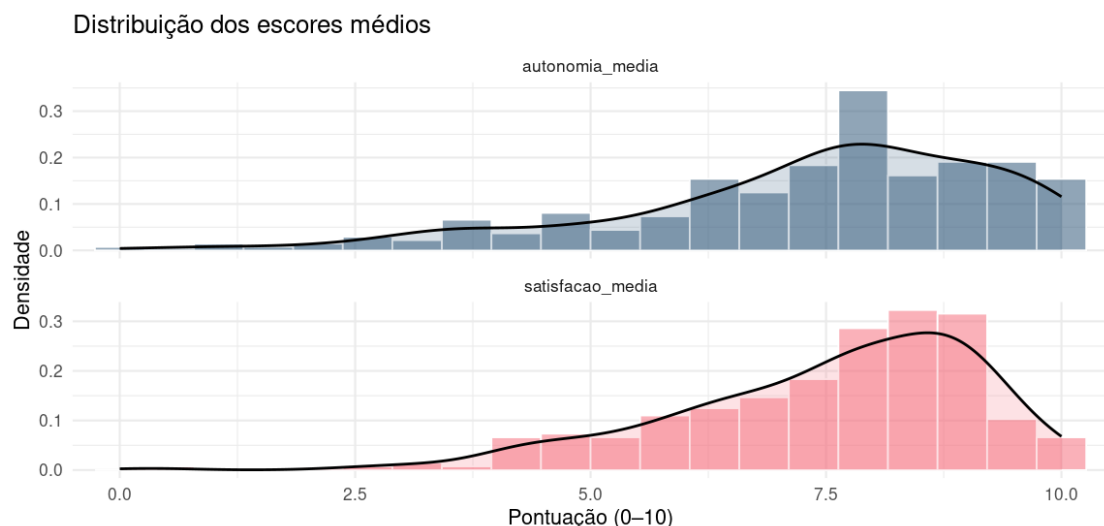


Gráfico 5. Distribuição dos escores médios por construto – autonomia e satisfação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Observa-se que, tanto para autonomia quanto para satisfação, a distribuição dos escores tende a se concentrar na faixa superior da escala (acima de 6 pontos). No caso da autonomia, a mediana situa-se em 7,8, aproximadamente, indicando que mais da metade dos respondentes

percebe um nível elevado de Autonomia no exercício da profissão contábil. Já a Satisfação Profissional apresenta mediana em torno de 7,8, sugerindo que a maioria dos egressos declara estar satisfeita ou muito satisfeita com a carreira.

Outro ponto relevante é que ambas as distribuições apresentam uma assimetria negativa leve, com maior densidade nas pontuações mais altas (8–10). Esse padrão sugere que, de modo geral, os participantes atribuem avaliações positivas tanto à sua Autonomia quanto ao grau de Satisfação Profissional.

Esses resultados descritivos fornecem uma base importante para a análise inferencial subsequente. Ao identificar que os escores médios estão concentrados em níveis elevados, torna-se possível avaliar, por meio da regressão, se de fato a Autonomia percebida no trabalho exerce influência significativa sobre a Satisfação Profissional, conforme previsto na hipótese da pesquisa.

Nos escores médios de **Autonomia** e **Satisfação Profissional** é possível observar que ambos os construtos apresentam medianas próximas a 8 pontos em uma escala de 0 a 10, indicando percepções geralmente elevadas entre os participantes. Embora existam alguns valores baixos (*outliers*), a maior parte dos respondentes concentra-se nas faixas superiores, sugerindo avaliações positivas tanto da Autonomia no trabalho quanto da Satisfação Profissional.

O Gráfico 6 mostra a distribuição dos escores por construto da Autonomia e Satisfação Profissional, evidenciando a predominância de respostas nas faixas superiores.

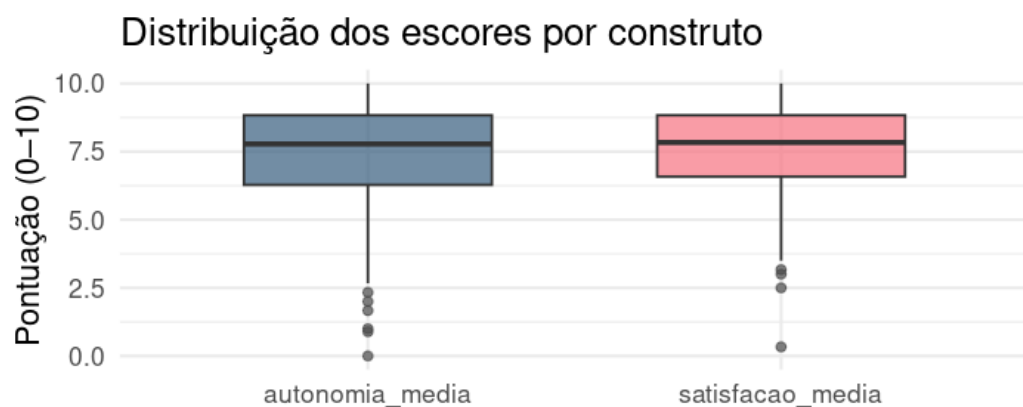


Gráfico 6. Distribuição dos escores por construto – autonomia e satisfação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A confiabilidade interna dos instrumentos foi avaliada por meio do coeficiente Alfa de Cronbach. A escala de Autonomia, composta por 9 itens, apresentou $\alpha = 0,96$, enquanto a escala

de Satisfação Profissional, composta por 5 itens, apresentou $\alpha = 0,80$. Ambos os valores estão acima do limite de 0,70, recomendado na literatura (Hair et al., 2009), indicando consistência interna adequada. No caso da autonomia, o valor elevado de α sugere forte homogeneidade entre os itens, podendo, inclusive, indicar redundância. Já a satisfação profissional apresentou nível de confiabilidade considerado bom, reforçando a adequação da agregação dos itens em um único escore médio.

Na Tabela 2 é apresentado o resumo das estatísticas de confiabilidade para as escalas de Autonomia e Satisfação Profissional.

Tabela 2

Resumo Autonomia e Satisfação

Variável	raw α	std. A	G6 (smc)	Média r	S/N	Erro (ase)	Média	DP	Mediana r
Autonomia	0,96	0,96	0,96	0,71	22	0,0042	7,3	2,0	0,71
Satisfação Profissional	0,84	0,89	0,89	0,57	8,1	0,0110	7,5	1,6	0,58

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

A Tabela 3, apresenta o Resumo dos intervalos de confiança calculados pelos métodos de Feldt e Duhachek, reforçando a estabilidade das estimativas obtidas.

Tabela 3

Resumo Intervalo de Confiança – Autonomia e Satisfação

Variável	Método	Limite Inferior	Alpha	Limite Superior
Autonomia	Feldt	0,95	0,96	0,96
Autonomia	Duhachek	0,95	0,96	0,96
Satisfação	Feldt	0,86	0,88	0,90
Satisfação	Duhachek	0,86	0,88	0,90

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

A Tabela 4, apresenta o resumo dos resultados obtidos na análise de regressão linear simples, cujo objetivo foi verificar em que medida as questões que compõem o construto Autonomia explicam a Satisfação Profissional.

Os resultados da regressão indicam que os itens de autonomia explicam de maneira robusta a Satisfação Profissional dos contadores egressos. O modelo apresentou um R^2 ajustado de 0,83, evidenciando que aproximadamente 84% da variância da satisfação profissional é

explicada pelos nove itens de autonomia – resultado este considerado estatisticamente muito forte ($F(9,249) = 146$, $p < 0,001$).

Tabela 4

Resumo da Análise em Regressão – Autonomia

Estatística	Valor
R	0,84
R ² ajustado	0,83
Erro padrão dos resíduos	0,95
Estatística F (gl = 9, 249)	146
p-valor do modelo (F-test)	< 0.001

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Entre os preditores, destacam-se a Questão 19 ($\beta = 0,62$, $p < 0,001$), a Questão 20 ($\beta = 0,10$, $p < 0,001$) e a Questão 27 ($\beta = 0,12$, $p < 0,01$), que apresentaram associação positiva e significativa com a satisfação profissional. Em contrapartida, a Questão 24 apresentou coeficiente negativo ($\beta = -0,09$, $p < 0,01$), indicando que, de forma inesperada, maiores escores nesse item estiveram associados a menores níveis de satisfação.

Já as questões (21, 22, 23, 25 e 26) não apresentaram significância estatística, sugerindo que sua contribuição para a satisfação profissional é menos expressiva quando analisados conjuntamente no modelo.

Esses Resultados reforçam a hipótese central da pesquisa, demonstrando que a autonomia no trabalho é um fator determinante para a satisfação profissional dos contadores. Contudo, também evidenciam que determinados aspectos da autonomia podem atuar de maneira diferenciada, sendo relevantes para a construção de estratégias de gestão e valorização da profissão.

Entre os pressupostos da Regressão Linear Simples destaca-se a homocedasticidade dos resíduos, que se refere à constância da variância dos erros ao longo dos valores ajustados do modelo. A homocedasticidade, pressuposto fundamental da Regressão Linear Simples, refere-se à constância da variância dos erros ao longo dos valores ajustados do modelo. Para verificar este pressuposto, aplicou-se o **teste de Breusch-Pagan**. O resultado obtido foi **BP = 21,607; gl = 9; p = 0,010**, indicando rejeição da hipótese nula de homocedasticidade ao nível de 5%.

Homocedasticidade dos resíduos studentized Breusch-Pagan test data: modelo_mult BP = 21.607, df = 9, p-value = 0.01021

Esse resultado sugere a presença de heterocedasticidade nos resíduos, ou seja, a variância dos erros não é constante. Embora esse problema não comprometa a não viabilidade

dos coeficientes estimados, pode afetar a precisão dos erros-padrão e, conseqüentemente, dos testes de significância.

Para contornar essa limitação e assegurar a robustez das inferências, adotaram-se erros-padrão robustos (HC3), conforme recomendado por White (1980). Essa abordagem ajusta a estimação da variância dos coeficientes, tornando os testes estatísticos mais confiáveis mesmo na presença de heterocedasticidade. Espera-se, em condição de homocedasticidade, que os resíduos estejam distribuídos de forma aleatória em torno da linha zero, sem padrão definido.

No entanto, observa-se que, embora a maior parte dos resíduos esteja concentrada próxima ao zero, existe certa variação da dispersão ao longo da escala de valores ajustados, indicando indícios de heterocedasticidade. Esse resultado está em consonância com o teste de Breusch-Pagan ($BP = 21,607$; $gl = 9$; $p = 0,010$), que rejeitou a hipótese nula de homocedasticidade ao nível de 5%.

Diante desse diagnóstico, optou-se por utilizar erros-padrão robustos (HC3) na análise dos coeficientes do modelo. Essa abordagem corrige a estimativa da variância, garantindo maior confiabilidade às inferências estatísticas mesmo na presença de heterocedasticidade. O Gráfico 7, apresenta a relação entre resíduos e valores ajustados do modelo de Regressão.

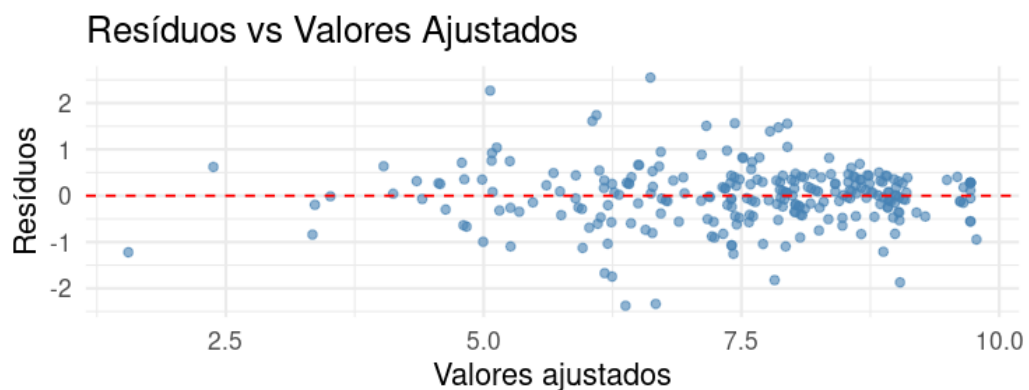


Gráfico 7. Relação entre resíduos e valores ajustados.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

O Gráfico 8, apresenta o QQ-plot dos resíduos padronizados. Observa-se que os pontos seguem, de forma geral, a linha de referência, o que indica que os resíduos aproximam-se de uma distribuição normal. Pequenos desvios nas extremidades sugerem violações nas caudas, possivelmente associadas a valores atípicos ou curtose. Contudo, dado o tamanho da amostra, tais desvios não comprometem a validade do modelo, sendo a Regressão Linear Simples considerada robusta frente a pequenas violações de normalidade (Field, 2013).

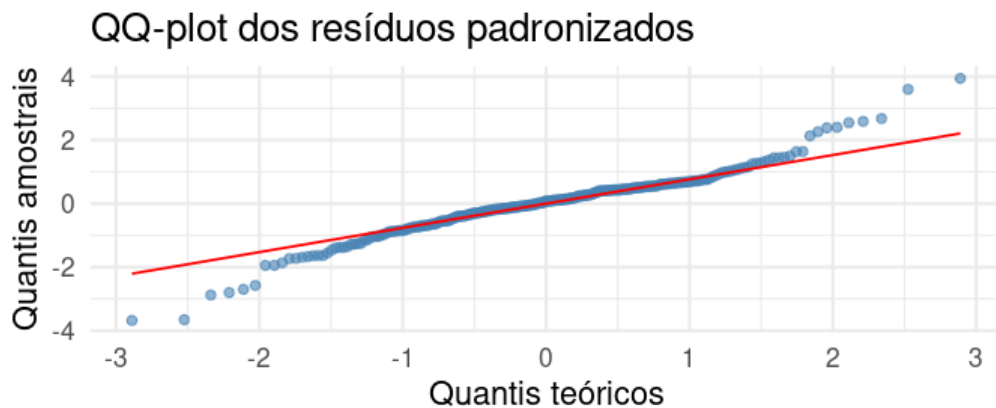


Gráfico 8. QQ-plot dos resíduos padronizados – autonomia e satisfação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Através da Scale-Location, utilizada para avaliar a homocedasticidade dos resíduos. Observa-se que a linha de tendência se mantém relativamente estável ao longo dos valores ajustados, indicando que a variância dos resíduos não apresenta grandes flutuações sistemáticas. Apesar de pequenas variações, a distribuição visual dos resíduos sugere que a violação da homocedasticidade não é severa, corroborando a adoção de erros-padrão robustos como medida de correção.

Com base nos resultados obtidos, verificou-se que o modelo de Regressão Linear Simples apresentou associação significativa entre os itens de Autonomia e a Satisfação Profissional. Ainda que tenham sido identificados indícios de heterocedasticidade, corrigidos pelo uso de erros-padrão robustos, os coeficientes estimados permaneceram estáveis e consistentes com a hipótese teórica proposta.

Dessa forma, rejeita-se a hipótese nula (H_0) de que não existe relação entre Autonomia no trabalho e Satisfação Profissional dos contadores. Consequentemente, aceita-se a hipótese alternativa (H_1), a qual sustenta que a autonomia constitui fator determinante para o aumento da satisfação no exercício da profissão.

Esse resultado está de acordo com a literatura, que destaca a Autonomia como dimensão central para a motivação e realização profissional (Hackman & Oldham, 1976; Deci & Ryan, 2000), indicando que quanto maior a percepção de autonomia nas atividades cotidianas, maior tende a ser o nível de satisfação relatado pelos profissionais. Assim, a análise estatística reforça a relevância da autonomia enquanto componente da Teoria das Profissões e evidencia sua contribuição direta para a satisfação no contexto da contabilidade.

O correlograma apresentado na Gráfico 9, evidencia dois aspectos centrais para esta pesquisa. Em primeiro lugar, nota-se que os itens que compõem cada construto (Autonomia e Satisfação Profissional) apresentam correlações internas elevadas, sobretudo no caso da autonomia, cujos coeficientes superam 0,70 em vários pares de questões. Esse resultado confirma a consistência interna das escalas, previamente demonstrada pelos elevados valores de α de Cronbach (0,96 para Autonomia e 0,88 para Satisfação Profissional).

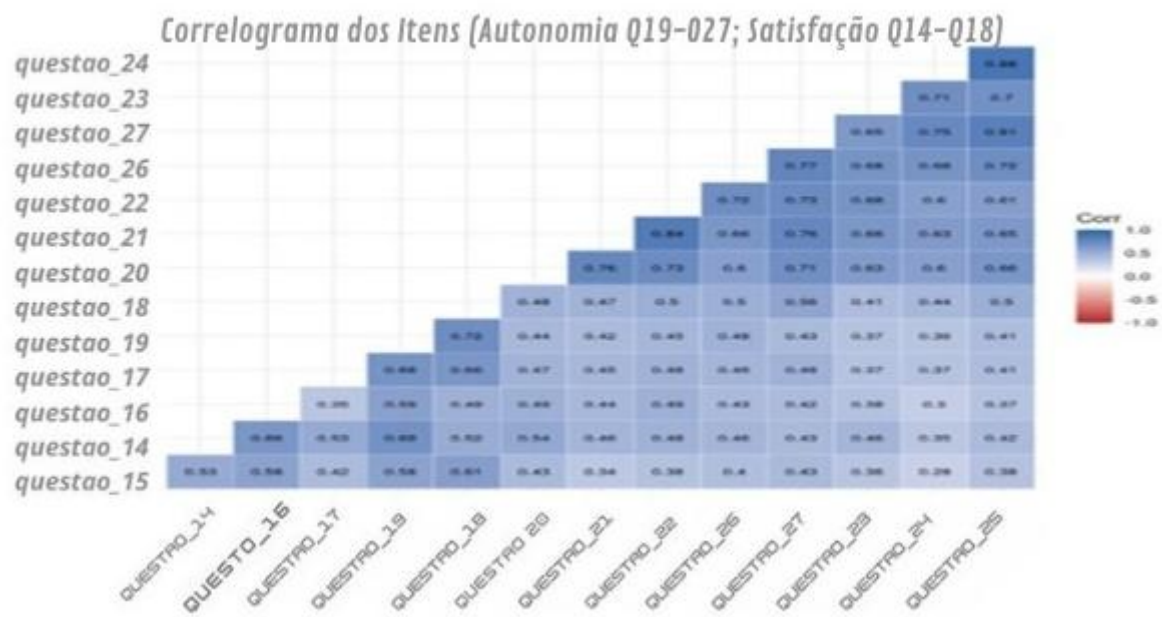


Gráfico 9. Correlograma da autonomia e satisfação profissional.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Em segundo lugar, destacam-se as correlações positivas e de magnitude moderada entre os itens de Autonomia (questões 19 a 27) e os de Satisfação Profissional (questões 13 a 18), que variam aproximadamente entre 0,35 e 0,66. Esse padrão indica que, quanto maior a percepção de Autonomia no trabalho, maior tende a ser o nível de Satisfação relatado pelos egressos de Ciências Contábeis.

Esses resultados exploratórios sustentam empiricamente a hipótese central da pesquisa (H_1) e oferecem uma base sólida para a etapa seguinte de análise, a Regressão Linear Simples. Ao integrar simultaneamente todos os itens de autonomia como preditores da satisfação, a regressão permite verificar não apenas se a associação é estatisticamente significativa, mas também quais dimensões da autonomia exercem maior peso sobre a satisfação profissional.

Esse resultado está em consonância com a Teoria das Profissões (Freidson, 2001) e com estudos clássicos sobre motivação e autonomia no trabalho (Hackman & Oldham, 1976; Deci

& Ryan, 2000). O correlograma (Gráfico 8) mostra ainda forte consistência interna entre os itens de cada construto (correlações acima de 0,70 em autonomia) e associações moderadas entre Autonomia e Satisfação (0,35 a 0,66), reforçando a validade empírica do modelo.

4.2.2 Profissionalismo

Com base na Teoria das Profissões, entende-se que o Profissionalismo está relacionado ao reconhecimento social da profissão, ao domínio técnico do trabalho e à legitimidade que confere *status* e identidade ao profissional. No contexto da contabilidade, tais elementos repercutem diretamente na satisfação profissional, especialmente quando acompanhados pela autonomia no exercício da profissão, um dos pilares fundamentais dessa teoria.

Assim, parte-se da suposição de que a percepção de Profissionalismo entre contadores exerce influência positiva sobre a sua Satisfação no trabalho. Esse efeito ocorre porque o reconhecimento da Autonomia contribui para a valorização da profissão e fortalece o bem-estar no exercício das atividades cotidianas.

Dessa forma, formulam-se as hipóteses estatísticas:

- **H₀ (hipótese nula):** A percepção de Profissionalismo não está associada à Satisfação no trabalho dos contadores, independentemente do reconhecimento da Autonomia.
- **H₁ (hipótese alternativa):** A percepção de Profissionalismo entre contadores está positivamente associada à sua Satisfação no trabalho.

Para testar a hipótese de que a percepção de Profissionalismo está positivamente associada à Satisfação no trabalho, optou-se pelo uso da Regressão Linear Simples.

Nesse caso, o modelo incluiu apenas uma variável independente, Profissionalismo, e permiti avaliar o impacto dessa variável na Satisfação Profissional dos contadores.

A Regressão apresenta-se como o método estatístico mais apropriado para a hipótese em análise, pois converte percepções qualitativas em evidências quantitativas robustas, oferecendo suporte empírico consistente para a compreensão dos determinantes da satisfação profissional dos contadores.

A análise de confiabilidade realizada por meio do Alfa de Cronbach evidenciou que os instrumentos aplicados nesta pesquisa apresentam consistência interna satisfatória, o que confere robustez estatística às medidas dos construtos avaliados. Esse teste é amplamente utilizado em pesquisas das ciências sociais aplicadas, justamente por verificar se os itens de uma escala apresentam coerência entre si, mensurando de forma conjunta o mesmo conceito teórico subjacente (Cronbach, 1951). Conforme a literatura clássica, valores de α acima de 0,70

são considerados aceitáveis, ao passo que valores superiores a 0,80 já indicam boa confiabilidade e, quando próximos ou acima de 0,90, a consistência interna pode ser classificada como excelente (Nunnally & Bernstein, 1994). Conforme a Tabela 5, o construto analisado, Profissionalismo, apresenta índice dentro ou acima desses patamares de referência.

Tabela 5

Análise de confiabilidade – Alfa de Cronbach - Profissionalismo

Estatística	Valor
Coeficiente Alpha (raw)	0,83
Coeficiente Alpha (padronizado)	0,83
G6 (smc)	0,84
Correlação média entre os itens	0,41
Sinal-ruído (S/N)	4,9
Erro padrão (ase)	0,015
Média geral da escala	7,8
Desvio padrão geral	1,5
Mediana da correlação entre os itens	0,43

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Profissionalismo: apresentou $\alpha = 0,83$, sendo interpretado como um índice de boa confiabilidade. Embora tenha sido identificado que determinados itens, como a *questão 34*, apresentaram correlações menores em comparação com os demais, o construto, como um todo, permanece estatisticamente consistente. Isso indica que a escala capta de maneira adequada as percepções de Profissionalismo entre os respondentes, podendo ser empregada com segurança em análises subsequentes.

De modo geral, os resultados obtidos asseguram que os três instrumentos de medida são confiáveis e válidos para aplicação no modelo de regressão adotado neste estudo. A consistência interna observada permite avançar para as análises multivariadas com segurança metodológica, uma vez que os construtos possuem estabilidade e coerência estatística suficientes para representar os conceitos teóricos de interesse. Assim, a etapa de confiabilidade confirma que os questionários utilizados constituem instrumentos adequados para investigar empiricamente a relação entre Autonomia, Profissionalismo, *Status* Social e Satisfação Profissional dos contadores egressos.

A Regressão Linear Simples, aplicada para testar a Hipótese 2 indicou que tanto a percepção de Profissionalismo quanto a de Autonomia configuram-se como preditores estatisticamente significativos da satisfação profissional entre os contadores egressos.

Os coeficientes estimados demonstraram que a autonomia exerce o impacto mais expressivo sobre a variável dependente, com $\beta = 0,43$ ($p < 0,001$), evidenciando que maiores níveis de Autonomia percebida estão associados a maiores níveis de Satisfação no trabalho. Em seguida, a percepção de profissionalismo também se mostrou significativa, ainda que com efeito menos intenso, apresentando $\beta = 0,21$ ($p < 0,001$).

O modelo geral apresentou um coeficiente de determinação ($R^2 = 0,41$), indicando que aproximadamente 41% da variância da satisfação profissional pode ser explicada conjuntamente pelos níveis de Autonomia e Profissionalismo percebidos. Tal percentual é considerado robusto para pesquisas em ciências sociais aplicadas, nas quais as variáveis de interesse costumam ser influenciadas por múltiplos fatores contextuais e individuais (Hair et al., 2019).

Esses resultados reforçam a hipótese de que o Profissionalismo percebido está positivamente associado à Satisfação no trabalho, especialmente quando considerado em conjunto com a Autonomia. Além disso, demonstram a relevância da Autonomia como dimensão central, capaz de potencializar os efeitos do profissionalismo sobre a Satisfação, sustentando tanto o arcabouço teórico da Teoria das Profissões quanto as evidências empíricas deste estudo.

Os achados confirmam a hipótese de que a percepção de Profissionalismo está positivamente associada à satisfação no trabalho, sendo este efeito fortalecido pela Autonomia, em consonância com a Teoria das Profissões, que a reconhece como pilar fundamental para o exercício e valorização da profissão contábil.

A Figura 1 ilustra a relação linear entre os escores médios de Profissionalismo e Satisfação Profissional, evidenciando a tendência positiva entre as duas variáveis.

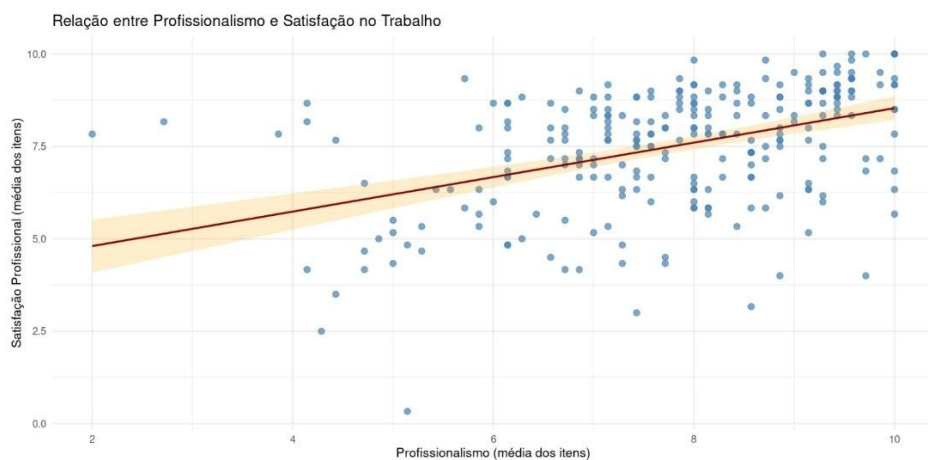


Figura 1. Relação entre Satisfação e Profissionalismo.

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

O modelo de regressão linear simples, no qual a variável dependente é a **satisfação profissional média** e a variável independente é a **percepção de profissionalismo médio (prof_media)**, revelou uma relação positiva e estatisticamente significativa entre as duas dimensões, conforme a equação:

A equação estimada foi: $\text{Satisfação} = 3,87 + 0,47 \times \text{Profissionalismo}$

Os resultados indicam que:

- Para cada aumento de 1 ponto na percepção de Profissionalismo, espera-se que a Satisfação Profissional aumente, em média, 0,47 pontos.
- O coeficiente de determinação ($R^2 = 0,41$) mostra que aproximadamente 41% da variação da Satisfação Profissional pode ser explicada pela percepção de Profissionalismo, valor considerado moderado em estudos de ciências sociais, nos quais múltiplos fatores influenciam o bem-estar no trabalho.
- O modelo apresentou alta significância estatística ($F(1,257) = 59,33$; $p < 0,001$), confirmando a rejeição da hipótese nula (H_0) e o suporte à hipótese alternativa (H_1).

A Tabela 6, apresenta os resultados da análise de regressão linear simples que testou a influência do Profissionalismo sobre a Satisfação Profissional.

Tabela 6

Resumo Análise Profissionalismo e Satisfação Profissional

Variável	Estimativa (β)	Erro-padrão	t-valor	p-valor	Significância
Intercepto	3.872	0.480	8.060	< 0.001	***
Profissionalismo	0.466	0.061	7.703	< 0.001	***

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Os resultados permitem **rejeitar H_0 e aceitar H_1** , confirmando que o profissionalismo percebido está positivamente associado à satisfação no trabalho. Ainda que a autonomia exerça maior peso explicativo, o profissionalismo contribui de forma significativa, corroborando a Teoria das Profissões e evidenciando que o reconhecimento social e técnico fortalece o bem-estar e o engajamento profissional.

4.2.3 Status Social

A percepção de *Status* Social ocupa um papel central na compreensão da identidade profissional e na valorização da contabilidade no mercado de trabalho. Pesquisas clássicas, como as de Freidson (2001) e Abbott (1988), destacam que o prestígio social está diretamente associado a níveis mais elevados de satisfação no trabalho, além de contribuir para o fortalecimento do compromisso com a carreira. Esse reconhecimento externo não apenas legitima as práticas profissionais, como também promove sentimentos de pertencimento, valorização e orgulho entre os contadores.

Nesse contexto, parte-se da premissa de que, quanto maior a percepção de *Status* Social e prestígio por parte dos profissionais de contabilidade, maior será sua satisfação no exercício da profissão, refletindo-se também em maior engajamento e continuidade na carreira.

Assim, formulam-se as seguintes hipóteses:

- **H₀ (hipótese nula):** O *Status* Social percebido pelos profissionais de contabilidade não estão associados à Satisfação Profissional.
- **H₁ (hipótese alternativa):** O *Status* Social percebido pelos profissionais de contabilidade estão positivamente associados à Satisfação Profissional.

A Regressão Linear Simples foi aplicada para testar a hipótese de que o *Status* Social percebido pelos contadores estão positivamente associados à Satisfação Profissional.

Os resultados demonstraram que o modelo é estatisticamente significativo ($F(1,257) = 34,81$; $p < 0,001$), indicando que a variável *Status* Social contribui para explicar a variação nos níveis de Satisfação Profissional. O R^2 ajustado de 0,116 revela que aproximadamente 12% da variância da satisfação podem ser atribuídos às percepções de *Status* Social, um valor relevante em pesquisas de Ciências Sociais, nas quais múltiplos fatores interagem para determinar o comportamento humano.

Em relação aos coeficientes, o intercepto do modelo foi de 4,81, representando o nível médio de satisfação quando o *Status* Social é mínimo. Já o coeficiente estimado para a variável *Status* Social foi positivo e significativo ($\beta = 0,48$; $p < 0,001$), confirmando que, para cada aumento de 1 ponto no índice de *Status* Social percebido, a Satisfação Profissional tende a crescer em 0,48 pontos, mantendo-se constante o restante das condições.

Esses achados corroboram a hipótese alternativa (H₁), reforçando que a valorização e o *status* social atribuídos à profissão contábil estão diretamente relacionados ao bem-estar e ao nível de satisfação dos profissionais. Assim, quanto maior a percepção de reconhecimento social, maior tende a ser a satisfação no exercício da profissão, o que também pode fortalecer o compromisso com a carreira.

A análise de Regressão Linear Simples revelou que o **intercepto** do modelo é de aproximadamente 4,81, o que representa o valor médio de satisfação quando a variável *status social* assume o valor zero. Este resultado indica o ponto de referência inicial da escala de satisfação na ausência de *status* social.

No que se refere ao **coeficiente da variável preditora**, observou-se que o *status* social apresentou um coeficiente estimado de aproximadamente 0,48. Isso significa que, para cada unidade adicional em *social_media*, espera-se um aumento médio de 0,48 pontos no nível de satisfação. Tal efeito mostrou-se estatisticamente significativo ($p < 0,001$), evidenciando uma relação positiva consistente entre o *status* social e a satisfação média.

Por fim, o **coeficiente de determinação ajustado** (R^2 ajustado $\approx 0,116$) indica que cerca de 11,6% da variação observada nos níveis de satisfação pode ser explicada pelo *status* social. Embora este percentual não seja elevado, ele demonstra que a variável em questão exerce um papel relevante na explicação da satisfação, ainda que outros fatores não incluídos no modelo possam contribuir de maneira substancial para essa variação, a equação estimada foi:

$$\text{Satisfação_media} = 4.81436 + 0.48268 \times (\text{social_media})$$

Os resultados indicam que a satisfação média aumenta em aproximadamente **0,48 pontos** para cada unidade adicional no *status* social, partindo de um valor base de **4,81 pontos** quando não há uso.

A Figura 2, ilustra a relação linear entre os escores médios de Status Social e Satisfação Profissional. Observa-se uma tendência positiva entre as variáveis, indicando que níveis mais elevados de reconhecimento social da profissão estão associados a maiores níveis de satisfação.

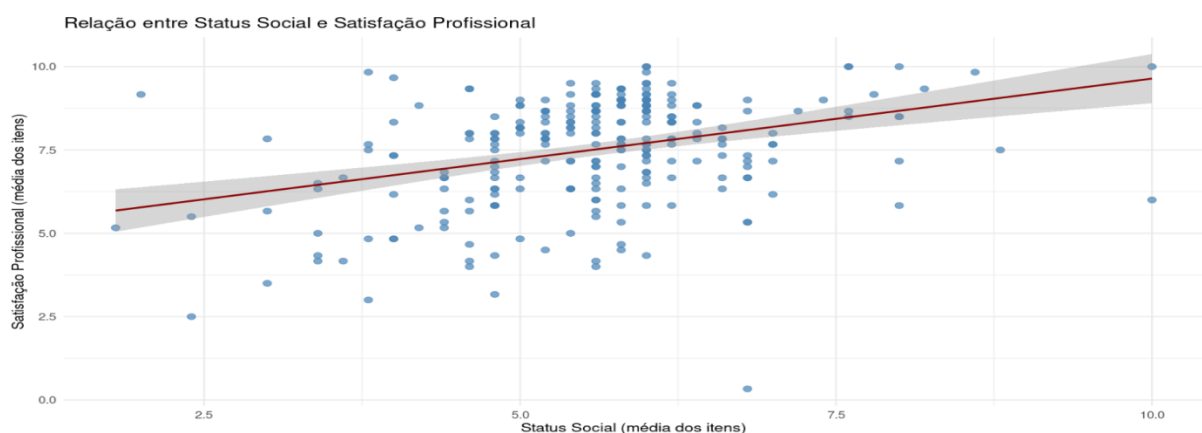


Figura 2. Relação entre Status Social e Satisfação Profissional.

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Os resultados da análise de confiabilidade indicam que o conjunto de itens utilizados para avaliar a dimensão **necessidade social** apresenta um **Alfa de Cronbach baixo ($\alpha = 0,20$)**. Valores de Alfa inferiores a 0,60 são geralmente considerados insatisfatórios (Hair et al., 2019), sugerindo que os itens não apresentam consistência interna suficiente para medir adequadamente o mesmo construto.

A **correlação média entre os itens ($r = 0,073$)** é bastante reduzida, e a mediana negativa (-0,18) reforça a hipótese de que alguns itens não estão correlacionados de forma adequada. Além disso, os intervalos de confiança do Alfa (0,03 a 0,34), dependendo do método, demonstram grande instabilidade na estimativa.

Na análise item a item, observa-se que:

- As questões **35, 36 e 38** apresentam correlações mais consistentes com a escala total ($r_{\text{cor}} > 0,55$), sugerindo contribuição relevante.
- Já as questões **37 e 39** apresentam valores muito baixos ou até negativos em *r.drop*, indicando que sua permanência pode prejudicar a confiabilidade do instrumento. Isso se reflete também no aumento do Alfa quando tais itens são excluídos (por exemplo, ao retirar a questão 37, o Alfa sobe para 0,35; e ao retirar a questão 39, sobe para 0,33).

Portanto, pode-se concluir que a escala, em sua forma atual, **não atinge níveis aceitáveis de confiabilidade**. Sugere-se um ponto de atenção nas questões 37 e 39, tendo em vista a baixa pontuação.

Estatística		Valor
Amostra	Resíduos do modelo de regressão	
W		0.9460
p-value		3.54e-08

O teste de Shapiro-Wilk é utilizado para verificar a hipótese de normalidade dos resíduos de um modelo de regressão. Sua hipótese nula (H_0) assume que os dados seguem uma distribuição normal, enquanto a hipótese alternativa (H_1) sugere que eles não seguem.

No caso em análise, obteve-se **W = 0,946** e **p < 0,001** ($p = 3,54 \times 10^{-8}$). Como o valor-p é muito inferior ao nível de significância usual ($\alpha = 0,05$), rejeita-se a hipótese nula de normalidade. Assim, conclui-se que os resíduos do modelo **não seguem uma distribuição normal**.

Do ponto de vista da Regressão Linear Simples, a ausência de normalidade nos resíduos não invalida necessariamente as estimativas dos coeficientes (que permanecem não viesadas),

mas pode comprometer a validade dos testes de significância (t e F) e dos intervalos de confiança, especialmente em amostras menores. Em amostras grandes, pelo Teorema Central do Limite, esses efeitos tendem a ser atenuados, mas a violação ainda merece atenção.

Nesse sentido, recomenda-se complementar a análise com **inspeção gráfica dos resíduos** (histograma, Q-Q plot, gráficos de dispersão), bem como considerar **transformações das variáveis** ou métodos alternativos (como regressão robusta), caso a violação de normalidade se mostre relevante para os objetivos do estudo.

O Gráfico 10, apresenta o **QQ-plot dos resíduos padronizados** do modelo de Regressão, que avalia a associação entre *Status Social* percebido e Satisfação Profissional. Esse gráfico compara a distribuição dos resíduos observados com a distribuição normal teórica.

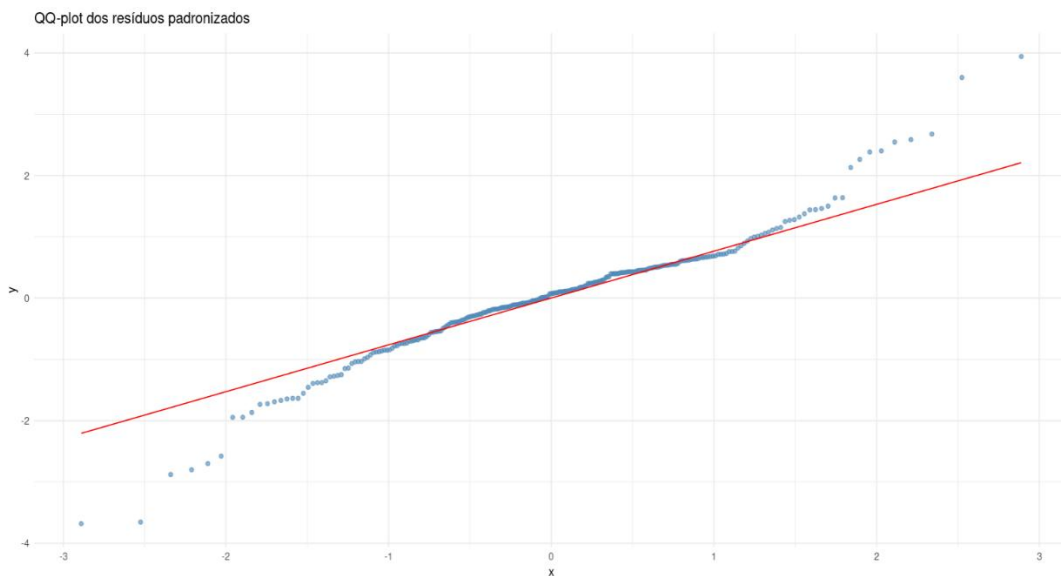


Gráfico 10. QQ-plot dos resíduos padronizados.

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Observa-se que, no centro da distribuição, os pontos se alinham razoavelmente bem à linha vermelha de referência, indicando que, para a maioria das observações, a suposição de normalidade dos resíduos é atendida. Contudo, nas extremidades, tanto à esquerda (cauda inferior) quanto à direita (cauda superior), há desvios mais acentuados em relação à linha de referência, sugerindo a presença de **leves violações da normalidade** associadas à ocorrência de valores extremos (*outliers*).

Apesar dessas pequenas discrepâncias, especialmente visíveis nas caudas, o padrão geral do gráfico indica que o modelo mantém um ajuste adequado, sendo as violações dentro do esperado em análises empíricas nas ciências sociais, onde raramente se encontra perfeita normalidade. Portanto, pode-se considerar que a **premissa de normalidade dos resíduos é**

aproximadamente atendida, não comprometendo de forma relevante a validade das inferências estatísticas do modelo.

Os resultados empíricos permitem **rejeitar a hipótese nula (H_0) e aceitar a hipótese alternativa (H_1)**. Ou seja, verificou-se que **o *Status social* percebidos pelos profissionais de contabilidade estão positivamente associados à sua Satisfação Profissional ($\beta \approx 0,48$)**.

O coeficiente positivo ($\beta = 0.48$) sugere que, para cada aumento de um ponto na percepção de *Status Social*, a Satisfação Profissional cresce em média 0,48 pontos, mantendo-se as demais condições constantes. Esse achado corrobora com a literatura, que enfatiza o papel do *Status Social* como fatores motivacionais e de valorização da carreira (Freidson, 2001; Abbott, 1988).

Embora o valor de R^2 ($\approx 12\%$) indique que o modelo explica uma parte moderada da variabilidade na satisfação, o efeito é estatisticamente robusto e relevante do ponto de vista prático, dado o caráter multifatorial do fenômeno investigado.

4.3 ANÁLISE EM REGRESSÃO LINEAR MULTIPLA

Para verificar o efeito conjunto das três dimensões propostas pela Teoria das Profissões, Autonomia, Profissionalismo e *Status Social*, sobre a Satisfação Profissional dos egressos, estimou-se um modelo de Regressão Linear Múltipla. A inclusão desse modelo amplia a robustez da análise estatística ao permitir a avaliação simultânea das variáveis preditoras, controlando-se o efeito parcial de cada uma sobre a variável dependente. Assim, diferentemente da regressão simples, que examina cada relação de forma isolada, a regressão múltipla possibilita compreender o peso relativo de cada dimensão quando analisadas conjuntamente.

O modelo estimado apresentou significância estatística global ($F(3,255) = 63,21$; $p < 0,001$), demonstrando que, em conjunto, os construtos Autonomia, Profissionalismo e *Status Social* explicam parcela substancial da variabilidade da satisfação profissional. O coeficiente de determinação ajustado (R^2 ajustado = 0,4197) indica que aproximadamente 42% da satisfação profissional é explicada pelos três fatores analisados, valor considerado adequado e consistente com estudos comportamentais em ciências sociais.

Ao se examinar os coeficientes individuais, verifica-se que todas as variáveis apresentaram impacto positivo e estatisticamente significativo sobre a satisfação profissional. A autonomia percebida ($\beta = 0,39$; $p < 0,001$) foi o preditor mais relevante, confirmando que níveis mais elevados de autonomia favorecem significativamente a satisfação no trabalho, mesmo quando profissionalismo e status social são mantidos constantes. Em seguida, o

profissionalismo ($\beta = 0,19$; $p < 0,001$) revelou contribuição moderada, mas consistente, indicando que a percepção de domínio técnico, ética e competência fortalece o sentimento de satisfação. O status social ($\beta = 0,18$; $p = 0,010$), embora com menor magnitude, também se mostrou preditor significativo, reforçando que o reconhecimento social atribuído à profissão contábil influencia positivamente o bem-estar profissional.

A adequação do modelo foi confirmada pelos diagnósticos de regressão. Os gráficos de resíduos indicaram linearidade adequada, normalidade satisfatória dos resíduos e ausência de heterocedasticidade severa. Além disso, os valores do VIF - autonomia (1,34), profissionalismo (1,26) e status social (1,15), evidenciam ausência de multicolinearidade, assegurando independência estatística entre os preditores e estabilidade dos coeficientes.

Os resultados demonstram que a satisfação profissional dos egressos não é explicada por um único fator isolado, mas pela combinação entre autonomia no desempenho das atividades, percepção de profissionalismo e reconhecimento social da profissão. Essa evidência reforça a compreensão de que a satisfação profissional é multidimensional e depende tanto de elementos internos à prática profissional (autonomia e competência técnica) quanto do prestígio social associado à carreira contábil. O modelo múltiplo, portanto, fornece evidências empíricas sólidas para compreender a interação entre os fatores que compõem a identidade profissional dos contadores e sua relação com o bem-estar no trabalho.

4.4 COMPARATIVO DA ANÁLISE DE REGRESSÃO SIMPLES E MULTIPLA

A comparação entre os achados da regressão linear simples e da regressão linear múltipla evidencia um padrão consistente quanto ao peso relativo das três dimensões analisadas Autonomia, Profissionalismo e *Status Social*, na explicação da Satisfação Profissional dos egressos. Nos modelos simples, cada construto foi analisado isoladamente, permitindo observar seu impacto direto sobre a satisfação. Nessa etapa, verificou-se que a Autonomia apresentou o maior coeficiente, seguida pelo Profissionalismo, enquanto o *Status Social*, embora significativo, demonstrou menor influência.

Ao estimar o modelo múltiplo, em que as três variáveis foram avaliadas simultaneamente, esse padrão não apenas se manteve, como também foi reforçado. A Autonomia permaneceu como o preditor mais relevante ($\beta = 0,39$), mesmo quando o efeito das demais variáveis foi controlado. Em seguida, o Profissionalismo apresentou impacto positivo e significativo ($\beta = 0,19$), enquanto o *Status Social* continuou exercendo o menor efeito relativo ($\beta = 0,18$), ainda que estatisticamente significativo. Esse alinhamento entre os dois modelos

demonstra robustez dos achados e confirma que a ordem de importância dos fatores não é um artefato do método de análise, mas reflete a realidade percebida pelos profissionais que participaram do estudo.

Assim, tanto a análise simples quanto a múltipla convergem para o mesmo resultado: a Autonomia no trabalho é o principal elemento associado à Satisfação Profissional dos contadores, seguida pelo Profissionalismo, indicador do domínio técnico, ética e competência, e, por último, pelo *Status* Social, que contribui positivamente, porém de forma mais modesta. Essa convergência fortalece a interpretação de que a Satisfação Profissional é influenciada principalmente pela capacidade de exercer julgamento técnico e autonomia decisória, pilares fundamentais da Teoria das Profissões, especialmente na perspectiva de Freidson.

5 DISCUSSÃO

Os achados empíricos desta pesquisa confirmaram associações estatisticamente significativas entre as três dimensões analisadas — **Autonomia, Profissionalismo e Status Social** — e a **Satisfação Profissional** dos egressos do curso de Ciências Contábeis de uma instituição pública de ensino superior no Paraná. Esses resultados sustentam a premissa central da **Teoria das Profissões**, de Eliot Freidson (2001), segundo a qual o prestígio, a autonomia e o domínio técnico da profissão constituem pilares essenciais para o reconhecimento social e para a motivação no exercício profissional.

Mais do que estabelecer vínculos numéricos, é necessário compreender como esses achados se relacionam com a literatura existente. Estudos clássicos (Freidson, 2001; Abbott, 1988) já apontavam que a **Autonomia Profissional** é um elemento distintivo das profissões regulamentadas, funcionando como alicerce para a legitimidade social. Os resultados desta pesquisa reforçam esse entendimento, uma vez que a Autonomia apresentou impacto robusto na satisfação dos egressos, corroborando também evidências contemporâneas de que a capacidade de autogerir o próprio trabalho influencia diretamente a motivação e o bem-estar (Alegre, Mas-Machuca & Berbegal-Mirabent, 2016; Wheatley, 2017; Guimarães, 2021; Silalahi & Sitorus, 2023).

No caso do **Profissionalismo**, os dados indicaram associação positiva, ainda que menos intensa do que a Autonomia, o que está em consonância com pesquisas que destacam a importância do domínio técnico e da identidade profissional para a valorização da carreira (Hackman & Oldham, 1976; Deci & Ryan, 2000; Ayres, Nascimento & Macedo, 2017; Soares, Rosa & Rosa, 2017). Contudo, a presença de variação moderada sugere que, embora a qualificação técnica seja fundamental, sua contribuição à satisfação depende também do reconhecimento externo e da possibilidade de exercer a profissão com independência – dimensões que se inter-relacionam.

Já o **Status Social** revelou correlação significativa, mas com poder explicativo menor, o que reflete a natureza multifatorial da satisfação profissional. Ainda assim, os resultados sustentam que a percepção de prestígio e valorização social reforça a satisfação dos contadores, convergindo com estudos que apontam a relevância do reconhecimento externo na consolidação das profissões (Franco et al., 2018; Correia, Wanderley & Aguiar, 2023; Vieira, 2019). A baixa consistência interna da escala de *Status* social, entretanto, indica a necessidade de aprofundar a mensuração desse construto, possivelmente com itens mais sensíveis às especificidades do contexto contábil brasileiro.

Em síntese, os achados desta pesquisa confirmam a pertinência da Teoria das Profissões como arcabouço explicativo, ao mesmo tempo em que evidenciam nuances que merecem atenção: a Autonomia emerge como fator central, o Profissionalismo atua como elemento de sustentação e o *Status Social*, embora relevante, ainda carece de maior aprofundamento metodológico. Esses resultados trazem implicações práticas, sugerindo que a valorização da profissão contábil depende não apenas da formação técnica, mas também do fortalecimento de condições que ampliem a autonomia dos profissionais e do desenvolvimento de políticas que melhorem o prestígio social da área.

5.1 AUTONOMIA E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Os resultados da Regressão demonstraram que a Autonomia no trabalho exerce influência positiva e significativa sobre a Satisfação Profissional dos egressos. Esse achado reforça a literatura clássica da Teoria das Profissões, especialmente em Freidson (2001), para quem a Autonomia constitui um dos pilares que diferenciam as profissões de outras ocupações, ao garantir ao profissional a capacidade de exercer julgamento técnico independente. Estudos recentes, como o de Guimarães (2021), também apontam que a liberdade de decisão aumenta a motivação e o comprometimento do contador.

No contexto da presente pesquisa, a Autonomia pode ser interpretada como a possibilidade de atuar na gestão contábil, tributária e financeira com margem de independência em relação a controles externos, como gerências rígidas ou sistemas automatizados. Ao mesmo tempo, este resultado contrasta parcialmente com a perspectiva de Ritzer e Walczak (1988), que identificaram um processo de redução da Autonomia em profissões submetidas à burocratização crescente. Em síntese, os achados permitem **rejeitar a hipótese nula (H_0) e confirmar a hipótese alternativa (H_1)**, segundo a qual a Autonomia constitui fator determinante para o aumento da Satisfação Profissional dos egressos. Assim, no caso dos egressos analisados, ainda que existam pressões institucionais e tecnológicas que possam restringir o poder de decisão, a Autonomia permanece como elemento central para a satisfação, evidenciando sua relevância tanto para a identidade profissional quanto para o engajamento no mercado de trabalho.

5.2 PROFISSIONALISMO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

A análise confirmou a segunda hipótese: o Profissionalismo apresenta influência positiva significativa na Satisfação Profissional dos egressos graduados que trabalham com contabilidade. Esse achado corrobora a literatura, que associa a satisfação no trabalho à valorização de elementos típicos do profissionalismo, como competência técnica, atualização constante e compromisso com a ética (Diniz, 2001; Oliveira & Santos, 2020). Na prática, quanto maior a percepção de que a contabilidade é uma atividade regida por princípios sólidos de conduta e conhecimento especializado, mais forte tende a ser a identificação dos egressos com sua escolha profissional.

Em pesquisas empíricas na área contábil, do ponto de vista teórico, a relação observada pode ser interpretada à luz da Teoria das Profissões, na qual o Profissionalismo é compreendido como um sistema de controle social interno, capaz de legitimar e diferenciar a atuação dos profissionais frente à sociedade (Freidson, 2001). Nesse contexto, o reconhecimento do profissionalismo dentro da contabilidade reforça o *status* da profissão e, ao mesmo tempo, contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais satisfatório, no qual o egresso sente-se valorizado e motivado.

Em síntese, os resultados permitem **confirmar a hipótese H₂**, de que o Profissionalismo influencia positivamente a Satisfação Profissional. O achado reforça a importância de fortalecer a identidade da profissão contábil por meio da ética, da competência técnica e da atualização contínua, uma vez que esses elementos impactam diretamente a satisfação dos profissionais e, consequentemente, a valorização da profissão no mercado de trabalho.

5.3 STATUS SOCIAL E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Por fim, verificou-se que o *Status* Social percebido pelos egressos influencia de maneira positiva e significativa sua Satisfação Profissional. Esse resultado encontra respaldo na literatura clássica, em especial em Larson (1977), que associa o *Status* Social ao processo de profissionalização, e em Freidson (2001), para quem a legitimidade e a autoridade social são dimensões inseparáveis da prática profissional.

Os dados da presente pesquisa sugerem que o reconhecimento social, seja por parte de clientes, seja por parte de empregadores ou instituições, contribui diretamente para o sentimento de realização dos profissionais. Contudo, também se deve destacar que a percepção de *status* pode variar conforme o campo de atuação: áreas estratégicas, como auditoria e perícia, tendem

a conferir maior prestígio do que atividades operacionais. Assim, embora o *Status Social* seja uma fonte importante de satisfação, sua utilidade depende das oportunidades concretas de inserção em locais de maior visibilidade profissional. Isso indica uma dimensão de desigualdade social dentro da própria profissão.

Em síntese, os resultados permitem **confirmar a hipótese H₃**, de que o *Status Social* influencia positivamente a Satisfação Profissional. A análise evidencia que a consolidação da imagem pública da contabilidade é um fator importante para elevar a satisfação dos profissionais, ainda que essa dimensão se articule de forma complementar com a Autonomia e o Profissionalismo. O fortalecimento do *Status Social* da profissão, portanto, deve ser considerado em políticas de valorização, divulgação e reconhecimento da relevância do contador na sociedade contemporânea.

5.4 INTEGRAÇÃO DOS ACHADOS

De forma integrada, os resultados confirmam a pertinência da Teoria das Profissões como arcabouço explicativo da satisfação profissional na contabilidade. As três dimensões analisadas, Autonomia, Profissionalismo e *Status Social*, revelaram-se determinantes, ainda que com intensidades distintas, para compreender a realização dos egressos no exercício da profissão. A Autonomia mostrou-se essencial para sustentar o engajamento, enquanto que o Profissionalismo reforçou a identidade técnica e ética, e o *Status Social* evidenciou a relevância do reconhecimento externo.

A **Autonomia** destacou-se como a dimensão de maior impacto, com coeficiente elevado ($\beta = 0,62$; $p < 0,001$) e poder explicativo robusto (R^2 ajustado = 0,83). Esse achado confirma que a possibilidade de exercer julgamento técnico, tomar decisões de forma independente e controlar o próprio trabalho constitui elemento essencial para a satisfação profissional. Tais evidências estão em consonância com a literatura clássica (Freidson, 2001; Diniz, 2017), que reconhece a autonomia como um dos pilares de sustentação da identidade e do prestígio das profissões.

O **Profissionalismo**, representado pela adesão a padrões éticos, técnicos e normativos, também mostrou associação significativa ($\beta = 0,47$; $p < 0,001$), explicando cerca de 41% da variância da satisfação ($R^2 = 0,41$). Esse resultado reforça a ideia de que o compromisso com a competência e a atualização contínua é fator de realização pessoal e de valorização da profissão. Ainda que com efeito menor que a Autonomia, o Profissionalismo contribui para fortalecer a

identidade coletiva da contabilidade e legitimar seu exercício perante a sociedade (Abbott, 1988; Achmad et al., 2023).

Já o **Status Social** apresentou impacto menor, mas estatisticamente significativo ($\beta = 0,48$; $p < 0,001$), explicando cerca de 12% da variabilidade da satisfação ($R^2 = 0,12$). Esse resultado indica que o reconhecimento e o prestígio da contabilidade influenciam a satisfação dos profissionais, embora em intensidade inferior ao vivenciado diretamente no cotidiano do trabalho (Autonomia) ou na prática ética e técnica (Profissionalismo). Para os egressos, a satisfação parece estar mais relacionada à **experiência interna da prática profissional** do que ao prestígio externo atribuído pela sociedade, ainda que ambas as dimensões se articulem de maneira complementar (Correia, Wanderley & Aguiar, 2023).

A tabela 7 sintetiza os principais resultados estatísticos das três dimensões em relação à Satisfação Profissional.

Tabela 7
Principais resultados estatísticos das três dimensões em relação a Satisfação Profissional

Dimensão	β estimado	R^2 (ajustado)	p-valor	Interpretação
Autonomia	0,62	0,83	<0,001	Maior impacto sobre a satisfação; dimensão central
Profissionalismo	0,47	0,41	<0,001	Influência positiva e moderada; reforça a identidade técnica e ética
Status Social	0,48	0,12	<0,001	Influência positiva, porém menor; depende do reconhecimento externo

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

De modo integrado, os achados confirmam as hipóteses formuladas e sustentam que a satisfação profissional dos egressos em Ciências Contábeis é um fenômeno **multidimensional**, influenciado simultaneamente pelo grau de Autonomia percebido, pelo nível de Profissionalismo adotado e pelo *Status Social* atribuído à profissão. Além disso, evidenciam que as dimensões teóricas não atuam de forma isolada, mas interdependente: quanto maior o equilíbrio entre liberdade de atuação, padrões técnicos e éticos e reconhecimento social, maior tende a ser a satisfação dos profissionais com sua escolha pela contabilidade.

Esses resultados não apenas validam empiricamente a aplicabilidade da Teoria das Profissões ao campo contábil, como também oferecem subsídios práticos para instituições de ensino, conselhos profissionais e organizações empregadoras, ao apontar quais fatores devem ser priorizados no fortalecimento da identidade e valorização da profissão contábil.

6 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo investigar os fatores que influenciam a satisfação profissional dos egressos do curso de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior pública do Paraná, a partir da Teoria das Profissões, proposta por Eliot Freidson. Para isso, foram analisadas três dimensões fundamentais, Autonomia, Profissionalismo e *Status* Social, em sua relação com a satisfação profissional, considerada variável dependente.

As hipóteses propostas foram confirmadas:

- **H1:** A Autonomia no trabalho está positivamente relacionada à satisfação profissional dos contadores – confirmada, sendo esta a dimensão de **maior impacto** ($\beta = 0,62$; $R^2 = 0,83$);
- **H2:** A percepção de Profissionalismo está positivamente associada à satisfação profissional – confirmada, com efeito **moderado e significativo** ($\beta = 0,47$; $R^2 = 0,18$);
- **H3:** O *Status* Social percebido pelos contadores está positivamente associado à sua satisfação profissional – confirmada, ainda que com **menor poder explicativo** ($\beta = 0,48$; $R^2 = 0,12$).

Os resultados obtidos demonstraram que as três dimensões exercem influência positiva e significativa sobre a Satisfação Profissional, embora em graus distintos, sendo que a Autonomia destacou-se com a dimensão de maior impacto, seguida do Profissionalismo, enquanto o *Status* Social, embora significativo, apresentou a menor contribuição relativa. **Dessa forma, a questão de pesquisa foi respondida, ao indicar empiricamente os fatores que influenciam a satisfação profissional dos egressos e ordená-los em termos de importância relativa.** Esses resultados confirmam a pertinência da Teoria das Profissões como arcabouço explicativo para compreender a satisfação dos contadores, indicando que a realização profissional não é fruto apenas de fatores individuais, mas de uma interação complexa entre fatores técnicos, éticos e sociais.

Teoricamente, este estudo contribui para o avanço da aplicação da Teoria das Profissões na área contábil, ao integrar conceitos clássicos, como os de Freidson, Abbott e Larson, com estudos contemporâneos nacionais e internacionais. Além disso, apresenta evidências empíricas que apoiam a correlação positiva entre Autonomia, Profissionalismo e *Status* Social com a satisfação, ampliando a discussão acadêmica e apontando lacunas para futuras investigações.

No aspecto prático, os achados trazem implicações relevantes para diferentes atores da área contábil. Para as instituições de ensino superior, os resultados oferecem subsídios para as

repensarem seus currículos, reforçando a importância de alinhar a formação acadêmica às demandas do mercado.

Para empresas e escritórios contábeis, o estudo sugere a necessidade de políticas de valorização, atração e retenção de talentos que contemplem não apenas a remuneração, mas também o reconhecimento social, a autonomia e a promoção de condutas éticas e técnicas.

Quanto aos conselhos e associações profissionais, a pesquisa fornece uma base empírica para estratégias que ampliam tanto o prestígio profissional quanto o desejo para exercer esta profissão entre os jovens egressos.

Como toda investigação, este estudo apresenta algumas limitações. A amostra concentrou-se em egressos de uma única instituição pública localizada no Paraná, o que limita a generalização dos resultados para outros contextos regionais ou institucionais. Além disso, a utilização de um questionário estruturado pode restringir a captura de percepções mais subjetivas e complexas sobre a profissão.

Para pesquisas futuras, sugere-se a ampliação da amostra para outras regiões e tipos de instituições de ensino, bem como a inclusão de novas variáveis, como ética profissional, condições de trabalho e impactos da tecnologia digital sobre a prática contábil. Recomenda-se, também, a adoção de abordagens qualitativas, como entrevistas e grupos focais, capazes de complementar a análise estatística e aprofundar a compreensão sobre os fatores que moldam a satisfação profissional dos contadores.

Em síntese, este estudo demonstra que a satisfação dos contadores é resultado de um conjunto de fatores interdependentes, vinculados à Autonomia, ao Profissionalismo e ao *Status* Social. Ao evidenciar esses fatores, a pesquisa não apenas contribui para o desenvolvimento teórico da contabilidade enquanto profissão, mas também oferece subsídios concretos para políticas educacionais e práticas de gestão que visem fortalecer a valorização e a identidade social do contador no contexto atual da profissão contábil.

REFERÊNCIAS

- Abbott, A. (2014). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago press Chicago and London.
- Achmad, L. I., Noermijati, N., Rofiaty, R., & Irawanto, D. W. (2023). Job satisfaction and employee engagement as mediators of the relationship between talent development and intention to stay in generation Z workers. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(1), 6.
- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376.
- Albrecht, W. S., & Sack, R. J. (2000). Charting the course through a perilous future. (*No Title*).
- Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2016). Combined antecedentes of employee job satisfaction: Do they matter?. *Journal of Business Research*, 69 (4), 1390-1395.
- Almashaqbeh, R. N., Alshurafat, H., & Al Amosh, H. (2023). The impact of professionalism theory constructs on the applicability of forensic accounting services: evidence from Jordan. *International Journal of Financial Studies*, 11(4), 141.
- Almeida, A. J. (2010). Contributos da Sociologia para a compreensão dos processos de profissionalização. *Medi@ções—Revista OnLine*, 1(2), 115-127.
- Almeida, A. L. S., Santos, M. A. A., & Mucillo, F. M. (2023). Expectativas e dificuldades encontradas pelos egressos e concluintes do curso de contabilidade para inserção no Mercado de Trabalho. *Ciências Sociais em Perspectiva*, 22(42). DOI: 10.48075/revistacsp.v22i42.30714
- Almeida, G. S., Araújo, M. A. O., & Jabur, D. M. (2019). A absorção dos egressos de Contabilidade no mercado de trabalho: um estudo do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, 21-21, DOI: <https://doi.org/10.22481/ccsa.v16i27.5366>.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2007). *Estatística aplicada à administração e economia*. São Paulo: Thomson Learning.
- Angelin, P. E. (2010). Profissionalismo e profissão: teorias sociológicas e o processo de profissionalização no Brasil. *REDD—Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 3(1).
- Ayres, R. M., Nascimento, J. C. H. B. D., & Macedo, M. Á. D. S. (2017). Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho—QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton. *Pensar Contábil*, 18(67).
- Barber, B. (1963). Some problems in the sociology of the professions. *Daedalus*, 92(4), 669-688.

- Barbosa, M. L. D. O. (1998). Para onde vai a classe média: um novo profissionalismo no Brasil?. *Tempo social*, 10, 129-142.
- Bechtluft, R. P., & Costa, B. L. D. (2021). Determinantes da desigualdade salarial entre as carreiras do governo de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 55(4), 836-860.
- Beuren, I. M. I. (2013). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade*. São Paulo: Editora Atlas SA.
- Bonelli, M. da Glória, Nunes, J. H., & Mick, J. (2022). Sociologia das Profissões e das Ocupações no Brasil: 2002-2019. *Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar*, 12(3).
- Braga, R. (2019). A necessidade do ensino do profissionalismo. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 35(4), 258-60.
- Bulaon, C. (2015). *Profissionalismo em contabilidade* (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade.
- Bussab, W.O. & Morettin, P. A. (2017). *Estatística básica*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação.
- Cardoso, R. L., Riccio, E. L., & de Albuquerque, L. G. (2009). Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. *Revista de Administração-RAUSP*, 44(4), 365-379.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of advanced nursing*, 17(6), 704-711.
- Chiavenato, I. (1994). *Recursos Humanos*. Edição Compacta, 3.^a edição. São Paulo – SP: Ed. Atlas.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*, 3^a edição, Barueri – SP: Editora Manole.
- Coelho, M. S. C., & de Oliveira, N. C. M. (2012). Os egressos no processo de avaliação. *Revista e-curriculum*, 8(2), 1-19. ISSN: 1809-3876
- Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2024). Disponível em <https://crcsp.org.br/transparencia/#:~:text=N%C3%BAmeros,corresponde%20a%209%25%20do%20total>. – Acessado em 08 ago. 2024.
- Correia, M. C. G. M., de Araújo Wanderley, C., & de Aguiar, A. B. (2023). Habilidades Interpessoais dos Profissionais da Contabilidade: efetividade, conflito e satisfação no trabalho. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 17(4).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa-: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Penso Editora. Porto Alegre.

- Cronbach, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, v. 16, n. 3, p. 297–334, 1951.
- Curty, N. A. P., & Tavares, T. (2014). A imagem dos contadores sobre sua profissão e a Teoria das Representações Sociais: um estudo empírico na cidade de Londrina e região. In *Congresso UFSC de Controladoria e Finanças & Iniciação Científica em Contabilidade. Florianópolis/SC-de* (Vol. 19, pp. 1-15).
- Deci, E. L.; Ryan, R. M. (2000). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Diniz, M. (2001) Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais. Rio de Janeiro. *Ed. Revan*.
- Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de pesquisa*, 42(146), 351-367.
- Eckert, A., Silva, C. M., Mecca, M. S., & Martins, M. S. G. (2020). Identificação e análise da atuação e do perfil profissional dos egressos de ciências contábeis formados no Rio Grande do Sul no período 2009-2018. *Revista de Administração e Contabilidade da Faculdade Estado do Pará–Belém, Pará*, 7(13), 16-52, ISSN 2358-1948.
- Ehrenberg, R. G. (2004). Econometric studies of higher education. *Journal of econometrics*, 121 (1-2), 19-37.
- Faotto, C. L. F., & Jung, C. F. (2018). Perfil e tendências profissionais no âmbito nacional e internacional: Um estudo acerca da percepção de acadêmicos de um curso de Ciências Contábeis do Vale do Paranhana–RS. *Revista Eletrônica de Ciências Contábeis*, 7(1), 171-199.
- Fávero, L. P. L. & Belfiore, P., (2017). Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada em excel, spss e stata. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda.
- Fávero, L. P. L., Belfiore, P. P., Silva, F. L. da, & Chan, B. L. (2009). Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Ferreira, M. M., Vendramin, E. D. O., Lima, J. P. R. D., & Hillen, C. (2021). Currículo do curso de Ciências Contábeis: um olhar para a natureza e estrutura do conhecimento. In *Congresso Usp International Conference in Accounting* (Vol. 21).
- Ferreira Neto, M. N., & Couto, A. M. L. (2021). Perfil dos Contadores Potiguaros e Sua Percepção Quanto a Profissão Contábil. *Razão Contábil e Finanças*, 12(1).
- Field, A., Field, Z., & Miles, J. (2019). Discovering statistics using R.
- Fontes, A. I. C. (2009). *Satisfação profissional dos enfermeiros... Que realidade? Serviço de cuidados intensivos versus serviço de medicina* (Master's thesis, Universidade do Porto (Portugal)).

- Franco, I. F. S., Dias, L. P., Cardoso, R., & Beloumini, J. (2018). A visão dos contabilistas sobre a valorização e o reconhecimento do profissional. *RAGC*, 6(25), 132-147.
- Freidson, E. (1993). How dominant are the professions. *The changing medical profession: An international perspective*, 54-66.
- Freidson, E. (1996). Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 11(31), 141-154.
- Freidson, E. (1998). Até que ponto as profissões dominam. *O Renascimento do profissionalismo*. São Paulo: Edusp, 65-81.
- Freidson, E. (2001). La teoría de las profesiones: estado del arte. *Perfiles educativos*, 23(93), 28-43.
- Freidson, E. (2009). Profissão médica: um estudo de sociologia do conhecimento aplicado. São Paulo: UNESP.
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The relationship between job motivation, compensation satisfaction and job satisfaction in employees of tax administration—a case study in Tehran. *Asian Social Science*, 12(2), 165-171.
- Giddens, A., & Sutton, P. W. (2023). Sociologia. Porto Alegre. *Penso Editora*. ISBN 978-65-5976-023.7
- Guimarães, Y. D. L. (2021). Envolvimento gerencial e em accountability dos contadores públicos: conflito de papéis, satisfação e prestígio profissional (Master's thesis, Universidade Federal de Pernambuco).
- Hackman, J. R; Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, n. 2, p. 250–279.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2009). Análise multivariada de dados. 6. ed. Porto Alegre: Bookman,.
- Hair, J., Babin, B., Money, A., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Bookman Companhia Ed.
- Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis. *Organizational research methods*, 7(2), 191-205.
- Heissler, I., Vendruscolo, M. I., & Sallaberry, J. (2018). A evolução da contabilidade ao longo da história do Brasil. *Revista de Administração e Contabilidade*, Santo Ângelo, 17(34), 04-25. – ISSN 2525-5487 - DOI: 10.22408/rev402019691119-132
- Herzberg, F. (1968) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.

- Hiller, K., Mahlendorf, M. D., & Weber, J. (2014). Management accountants' occupational prestige within the company: A social identity theory perspective. *European Accounting Review*, 23(4), 671-691.
- Hinshaw, A. S., Atwood, J. R., Gerber, R. M., & Erickson, J. R. (1985). Testing a theoretical model for job satisfaction and anticipated turnover of nursing staff. *Nursing Research*, 34(6), 384.
- Hsiao, J., & Nova, S. P. D. C. C. (2016). Abordagem geracional dos fatores que influenciam a escolha de carreira em contabilidade. *Revista Contabilidade & Finanças*, 27, 393-407. – DOI 10.1590
- Jesus, M. S. P., & de Jesus, J. S. (2012). Medidas de satisfação no trabalho em uma instituição de ensino superior. *Revista negócios em projeção*, 3(2), 29-48.
- Kasznar, I. K., & Gonçalves, B. M. L. (2011). Regressão múltipla: uma digressão sobre seus usos. *IBCI*, Rio de Janeiro.
- Kroeff, M. S., Mattos, M. D. C. M., Matos, J. C., & Spudeit, D. F. A. O. (2017). Sociologia das profissões e o profissional da informação. *Comunicação & Informação*, 20(3), 18-33.
- Kruger, S. D., Sacon, K., Mazzioni, S., & Petri, S. M. (2018). Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho na região sul do Brasil. *Revista de Contabilidade da UFBA*, DOI: 10.9771/rc-ufba.v12i1.18393 – issn 1984-3704, 12(1), 54-73.
- Lammel, A. O., Soranso, R. B., Lima, P. G., & Freire, E. J. (2020). O mercado de trabalho segundo os egressos do curso de Ciências Contábeis de uma IES privada no norte mato-grossense. *Revista Científica da Ajes*, ISSN 2177-5923, 9(18).
- Lapsley, I., & Wright, E. (2004). The diffusion of management accounting innovations in the public sector: A reserarc agenda. *Management Accounting Reserch.*, 15 (3), 355-374.
- Larson, M. S. (1977). A ascensão do profissionalismo: uma análise sociológica. *Califórnia: Universidade da Califórnia*.
- Liu, S. (2018). Boundaries and professions: Toward a processual theory of action. *Journal of Professions and Organization*, 5(1), 45-57.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., Terres, J. C., Sauer Camozzato, E., & Seemann, J. D. S. (2018). Satisfação dos alunos com o curso de ciências contábeis: uma análise em diferentes instituições de ensino superior. *REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte-ISSN 2176-9036, 10(1), 293-307.
- Lopes, J. G. M., Zanetoni, T. O., Lopes, T. O., & Boreli, D. (2021). Valorização dos profissionais de contabilidade como consultores. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(10), 3167-3177. DOI 10.51891, ISSN 2675-3375
- Lousada, A. C. Z., & Martins, G. D. A. (2005). Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 16, 73-84.

- Luiz, R. R.; Millar, D. B., (2020). *Epidemiologia e bioestatística na pesquisa*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Macdonald, K. M. (1999). *The Sociology of the Professions*: SAGE Publications.
- Machado, L. D. S., Machado, M. R. R., Carvalho, C. R. R., Freire, M. D. D. M., & Souza, E. S. D. (2014). Variáveis que influenciam no desempenho financeiro dos egressos de contabilidade: um estudo em uma instituição de ensino superior do estado de goiás. *ConTexto - Contabilidade em Texto*, ISSN 2175-8751, 14(28).
- Machado, L., de Moura, R. G., de Lavor Lopes, P., & Barbosa, M. V. (2019). O perfil profissional do contador na contemporaneidade: uma análise a partir dos anúncios de recrutamento. *Revista Valore*, ISSN: 2526-043X – DOI 10.22408, 4, 119-132.
- Machado, N. J. (2003). Competência e profissionalismo: o lugar da ética. São Paulo: *Univesp Tv*, 20.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. D. R. D. D. O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38, 55-61.
- Martins, G. D. A. (2005) Estatística Geral e Aplicada 3 ed.- São Paulo, *Atlas*.
- Martins, L. R. (2015). Teoria das profissões e a análise dos fundamentos do Serviço Social. *Verinotio–Revista on-line de Filosofia e Ciências Humanas*, (20), 18-18. Issn 1981-061-X
- Martins, L. R. (2019). Teoria das profissões, marxismo e Serviço Social. *Temporalis*, 19(37), 45-64.
- Meurer, A. M., & Voese, S. B. (2020). Há vagas: análise do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho para profissionais contábeis da área de custos. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 19. Issn 2237-7662.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
- Niyama, J. K. (2005). *Contabilidade internacional*. São Paulo: *Atlas S/A*.
- Niyama, J. K. e Silva, C.A.T (2018). Teoria da Contabilidade. São Paulo: *Atlas S/A*.
- Nunnally J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. 3. ed. New York: McGraw-Hill.

- Oborne, D.J. & Gruneberg, M.M. (1983) *The Physical Environment at Work* Chichester: John Wiley & Sons.
- Oliveira, F. N., & dos Santos, L. P. G. (2020). Estratégias para combater a sonegação fiscal: um modelo para o ICMS baseado em redes neurais artificiais. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*. 10(1), 42-64.
- Oliveira, M. R. D. (2015). *O status social do contador no Brasil*. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo - SP.
- Ott, E., & Pires, C. B. (2010). Estrutura curricular do curso de ciências no Brasil versus estruturas curriculares propostas por organismos internacionais: uma análise comparativa. *Revista Universo Contábil*, 6(1), 28-45.
- Paes, A. P., & Da Silva, M. Z. (2019). CCG386-Perfil do profissional contábil: Inteligência emocional, estilos de tomada de decisão e propensão a riscos. Anais do XIII Congresso Anpcont, São Paulo, SP, Brasil.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social forces*, 17(4), 457-467.
- Pasquali, L. (2017). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Editora Vozes Limitada.
- Peleias, I. R., do Amaral Nunes, C., & de Carvalho, R. F. (2017). Fatores determinantes na escolha do curso de Ciências Contábeis por estudantes de Instituições de Ensino Superior particulares na cidade de São Paulo. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 39-58. – DOI 10.5007/1983
- Peleias, I. R., & do Amaral Nunes, C. (2015). Fatores que influenciam a decisão de escolha pelo Curso de Ciências Contábeis por alunos de IES na cidade de São Paulo. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 184-203.
- Pena, M. D. C. (2010). Acompanhamento de egressos: uma análise conceitual e sua aplicação no âmbito educacional brasileiro. *Educação & Tecnologia*, 5(2).
- Ribeiro, M. F., Passos, C., & Pereira, P. (2018). Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. *Gestão e desenvolvimento*, (26), 105-131.
- Ritzer, G., & Walczak, D. (1988). Rationalization and the deprofessionalization of physicians. *Social forces*, 67(1), 1-22. <https://doi.org/10.1093/sf/67.1.1>
- Santos, A. F. P. R. (2011). Principais abordagens sociológicas para análises das profissões. *BIB-Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, (71), 25-43.
- Santos, E. A. D., & Almeida, L. B. D. (2018). Seguir ou não carreira na área de contabilidade: um estudo sob o enfoque da Teoria do Comportamento Planejado. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29, 114-128. Issn 1808-057X DOI: 10.1590/1808-057x201804890.

- Santos, E. A., Moura, I. V., & de Almeida, L. B. (2018). Intenção dos Alunos em seguir carreira na área de Contabilidade sob a Perspectiva da Teoria do Comportamento Planejado. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 12(1).- DOI 10.17524.
- Santos, J. R., & Henriques, S. (2021). Inquérito por questionário: contributos de concepção e utilização em contextos educativos. Isbn 978-972-674-896-0.
- Silalahi, D.; Sitorus, N. Determinants of happiness in startups: Work-life balance, autonomy, and social support. *International Journal of Business Studies*, v. 6, n. 2, p. 45–59, 2023.
- Silva, A. J. D., Lourensi, A., & Hein, N. (2008). Grau de confiabilidade na reaplicação de questionário como instrumento de pesquisa elaborado para outros estudos científicos. *XI SEMEAD Empreendedorismo em Organizações. São Paulo*.
- Silva, C.I.N.P.D. & Potra, T.M.F.D.S. (2021). Avaliação da satisfação profissional dos enfermeiros por áreas de cuidado. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55, e03730.
- Silva, G. C., & Pereira, C. A. (2020). Expectativa dos concluintes de ciências contábeis em relação ao mercado de trabalho. *Revista ambiente contábil -Universidade Federal do Rio Grande do Norte-ISSN 2176-9036*, 12(2), 254-278.
- Silva, J. L., & Trindade, R. L. P. (2020). Autonomia profissional e trabalho assalariado. *Argumentum*, 12(1), 176-185.
- Silva Júnior, S. D. da, & Costa, F. J. (2014). Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. *PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia* 15.1-16:61.
- Simon, L. W., & Pacheco, A. S. V. (2017). Ações de acompanhamento de egressos: um estudo das universidades públicas do sul do Brasil. *Revista Brasileira de Ensino Superior*, 3(2), 94-113. Issn 2447-3944.
- SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior. Instrumento de Avaliação Institucional Externa Presencial e a Distância: Transformação de Organização Acadêmica Recredenciamento. Brasília: Inep/MEC– Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017. .
- Soares, C. S., Rosa, S., & da Rosa, F. S. (2017). Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação a partir da percepção dos profissionais contábeis em Santa Maria/RS. *Perspectivas Contemporâneas*, 12(2), 152-171. Issn 1980-0193.
- Tarrant, T., & Sabo, C. E. (2010). Role conflict, role ambiguity, and job satisfaction in nurse executives. *Nursing administration quarterly*, 34(1), 72-82.
- Thorstendahl, R., & Burrage, M. (1990). *Professions in theory and history*. Sage Publications.
- Vieira, S. (2019). *Análise multivariada: estatística para pesquisa experimental*. 4. ed. São Paulo: Atlas.

- Weisman, C. S., & Nathanson, C. A. (1985). Satisfação profissional e resultados para o cliente: uma análise organizacional comparativa. *Assistência médica*, 23 (10), 1179-1192.
- Whalley, P. (1986). Mercados, gestores e autonomia técnica. *Teoria e Sociedade*, 223-247.
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and occupations*, 44(3), 296-328.
- White, H. (1980). A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, v. 48, n. 4, p. 817–838.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO – FATORES QUE INFLUENCIAM A SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO PARANÁ, COM ENFOQUE NA TEORIA DAS PROFISSÕES

BLOCO I - DADOS DEMOGRÁFICOS:

1. Em que ano você concluiu o curso de Ciências Contábeis: _____
2. Qual é o ano de seu nascimento: _____
3. Identidade de Gênero: (☐) Masculino (☐) Feminino (☐) Outros
4. Qual é seu estado civil:
(☐) Solteiro (a)
(☐) Casado (a)
(☐) Divorciado (a)
(☐) Viúvo (a)
(☐) Outro.
5. Você tem alguém na família que é graduado em Ciências Contábeis e que exerce a carreira na área de contabilidade:
(☐) Sim (☐) Não
6. Atualmente você trabalha na área de contabilidade: (☐) Sim (☐) Não
7. Em que tipo de Organização você trabalha:
(☐) Escritório de contabilidade.
(☐) Empresa privada.
(☐) Empresa pública.
(☐) Autônomo.
(☐) Outro.
(☐) Não trabalho.
8. Se você trabalha ou trabalhou na área de contabilidade, qual é (foi) sua principal área de atuação:

- ☐ Setor contábil.
- ☐ Setor fiscal.
- ☐ Setor pessoal.
- ☐ Auditoria.
- ☐ Perícia.
- ☐ Controladoria.
- ☐ Planejamento tributário.
- ☐ Contabilidade pública.
- ☐ Outros

9. Qual seu rendimento médio mensal (bruto):

- ☐ Até 2 salários mínimo (R\$ 2.824,00)
- ☐ Até 3 salários mínimo (R\$ 4.236,00)
- ☐ Até 4 salários mínimo (R\$ 5.648,00)
- ☐ Até 5 salários mínimo (R\$ 7.060,00)
- ☐ Acima de 5 salários mínimo
- ☐ Nenhum rendimento.

10. Qual é o nível de satisfação com o curso de Ciências Contábeis:

- ☐ Totalmente insatisfeito.
- ☐ Insatisfeito.
- ☐ Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- ☐ Satisfeito.
- ☐ Totalmente satisfeito.

11. Por qual motivo você escolheu a profissão contábil?

- ☐ Por motivação dos pais;
- ☐ Por motivação de professores e outras pessoas;
- ☐ Por já estar trabalhando na área de Contabilidade;
- ☐ Pelas opções que a profissão oferece no mercado de trabalho;
- ☐ Por falta de opções de outras área;
- ☐ Por outros motivos _____

12. Atualmente você trabalha na área de contabilidade: ☐ Sim ☐ Não.

