



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Fatores estruturais e individuais que influenciam a carreira dos profissionais da área financeira em Portugal

Cláudia Sofia de Sousa Neves Bastos

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientador:

Professor Alexandre Silva, Investigador Associado do CIES-ISCTE –
Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Fatores estruturais e individuais que influenciam a carreira dos profissionais da área financeira em Portugal

Cláudia Sofia de Sousa Neves Bastos

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientador:

Professor Alexandre Silva, Investigador Associado do CIES-ISCTE –
Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

À minha querida avó, Maria de Lourdes Rodrigues Ferreira

Agradecimentos

À minha mãe, Cláudia Maria Ferreira de Sousa Neves, pelo apoio incondicional em mais uma etapa desafiante da minha vida. O meu símbolo de trabalho, resiliência e empenho e por quem sinto imenso orgulho.

Ao meu marido, Diogo Petronilho Pereira Gomes, pela compreensão constante sobre os desafios aos quais me proponho e sacrifícios conjuntos inerentes. O meu companheiro para a vida.

Ao Professor Alexandre Manuel Roque Vianna e Silva, meu Orientador, pela sua pronta disponibilidade e a quem agradeço os aconselhamentos, orientações e capacidade de adaptação à minha agenda condicionada de trabalhadora-estudante.

A todos os profissionais entrevistados que contribuíram para esta dissertação e muito me apoiaram e incentivaram a investigar esta área.

Aos demais elementos de família, amigos e colegas pelo apoio e mensagens positivas e de incentivo.

Resumo

No mercado de trabalho atual, em Portugal, num contexto de baixa taxa de desemprego e onde existem oportunidades profissionais na área financeira, é pertinente abordar o tema das carreiras profissionais, pelo que o objeto de estudo nesta investigação são as carreiras de Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros, estes últimos fora do contexto da banca e mercados financeiros. Estas são ocupações que partilham a mesma área de conhecimento, mas com enquadramentos muito distintos ao nível do seu acesso e regulação profissional. Os fatores que influenciam as suas carreiras têm origens diversas, de carácter estrutural, mas também individual, no sentido em que a sua vida, enquadramento socioeconómico, experiência profissional, ambições e expectativas criam uma determinada visão sobre os fatores estruturais, acontecimentos ocorridos e identidade profissional.

Os profissionais enfrentam necessidades de adaptação no decurso das suas carreiras, as quais podem ou não conseguir colmatar. As fronteiras de carreiras, neste estudo e assumindo a sua existência, são abordadas no sentido da sua eventual permeabilidade em contexto de mobilidade, não dependendo única e exclusivamente da sua natureza, mas também da capacidade dos profissionais, enquanto agentes promotores da sua carreira, de negociarem e implementarem estratégias com vista a atingir os objetivos pretendidos. Estes objetivos são mutáveis e as decisões com base na identidade profissional também. Ainda assim, considera-se relevante ter igualmente em consideração as tendências do mercado de trabalho, tendo em conta relatos de Direções Empresariais com experiência neste âmbito, com vista a capacitar os profissionais de uma progressão no sentido da sustentabilidade de carreira.

Palavras-chave: Fatores Estruturais, Fatores Individuais, Carreira, Contabilistas Certificados, Analistas Financeiros

Abstract

In the current labour market, specifically in Portugal, the country is facing a low unemployment rate where professional opportunities arise in the finance sector, being relevant to focus on professional careers, reason why the study object of this investigation are the careers of Certified Accountants and Financial Analysts, the latter outside of banking and financial market fields. These are occupations that share the same knowledge, however, contrast in terms of access and professional regulation. The factors that influence their careers came from different causes, structural factors, but also individual ones, in the sense that life, socioeconomic background, professional experience, ambitions and expectations generate a specific perspective of structural factors, occurred events and professional identity.

Professionals face adaptation needs during ongoing careers paths, the ones may or may not be able to fill. The careers boundaries, in this investigation and assuming their existence, are approached in the sense of possible permeability in the mobility context and not only depending on their nature, but also professional's skills as promoters of their own careers and their ability to negotiate and to deploy strategies to achieve the established goals. These goals are changeable as the decisions based in professional identity. Nevertheless, is also important highlight the market trends shared by experienced Business Directors in this field, in order to empower these professionals to make progress in a sustainable career way.

Keywords: Structural factors, Individual factors, Career, Certified Accountants, Financial Analysts

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Introdução	1
Parte I – Enquadramento teórico: conceito de Carreira e noção de Fatores Estruturais e Individuais	
Capítulo 1. Definição e Modelos Teóricos sobre Carreiras, Padrões de Carreira e Profissionalismo	3
1.1 Definição e Modelos Teóricos sobre Carreiras	3
1.2 Sociologia das Profissões e Sustentabilidade das Carreiras	4
Capítulo 2. Fatores Estruturais e Individuais e sua relação com Fronteiras de Carreiras e Identidade Profissional	9
2.1 Definição de Fatores Estruturais e Fronteiras de Carreira	9
2.2 Fatores Individuais e Identidade profissional	11
2.3 Fatores Estruturais & Fatores Individuais	13
Parte II – Fatores de influência sobre as Carreiras dos Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros em Portugal na atualidade e no setor privado	
Capítulo 3. Modelo de Análise	15
Capítulo 4. Metodologia	17
Capítulo 5. Análise e Discussão dos Resultados	19
Capítulo 6. Conclusão	31
Fontes	37
Referências Bibliográficas	39
Anexos	43
Anexo A - Diagrama Teórico: Processo de construção da identidade ocupacional na transição de carreira (Courtois et al., 2025)	43
Anexo B - Guião de entrevista aplicado aos Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros	44
Anexo C - Guião de entrevista aplicado às Direções Empresariais (Perspetiva Empresarial)	46
Anexo D - Consentimento Informado	48
Anexo E - Percurso Académico e Profissional dos Entrevistados	50
Anexo F - Diagrama de acesso à profissão de Contabilista Certificado (OCC)	55
Anexo G - Árvore de codificação por entrevista (códigos identificados)	56
	ix

Índice de Quadros e Figuras

Índice de Quadros

Quadro 4.1 Caracterização da amostra (Sexo, Idade, Grau Académico, Profissão Atual, Setor de Atividade e Anos de Experiência Profissional) _____ 18

Índice de Figuras

Figura 3.1 Modelo de Análise orientador do presente estudo _____ 16

Glossário de siglas

AF – Analista Financeiro(a)

CC – Contabilista Certificado(a)

PE – Perspetiva Empresarial (relatos das Direções Financeiras Empresariais entrevistadas)

GPF`s – Global Professional Service Firms (Faulconbridge & Muzio, 2011)

Big4 – Referência às quatro maiores Consultoras (Empresas) a nível mundial

OCC – Ordem dos Contabilistas Certificados

Introdução

Segundo o *European Employment Services*, no que diz respeito a ofertas de emprego por profissão oferecida na Europa, comparativamente aos demais, são os especialistas em finanças e contabilidade o grupo profissional que lidera a tabela com um total de 92 408 ofertas de emprego disponíveis¹. As referidas ofertas de emprego consistem num conjunto de oportunidades enviadas por 31 países e pela Comissão Europeia a este portal (Eures, 2025).

Portugal, especificamente, neste momento, encontra-se com uma taxa de desemprego considerada baixa: 5,9%, segundo dados do 2º Trimestre de 2025 (INE, 2025), além de se assistir a um crescente investimento internacional “O investimento direto estrangeiro (IDE) em Portugal atingiu níveis históricos em 2024, com um aumento de 19% face ao ano anterior (...)” (Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, 2025). Neste sentido, considera-se relevante compreender o emprego, nomeadamente, as áreas com mais oportunidades profissionais e suas dinâmicas, as quais são também estimuladas por investimento estrangeiro, assumindo a sua relação com a criação de postos de trabalho, o que permite a leitura sobre investimento em determinadas áreas de conhecimento por consequência. Assim sendo, o atual cenário descrito sugere condições pertinentes para analisar as carreiras dentro de um contexto de empregabilidade, nomeadamente a carreira de profissionais da área financeira, por serem carreiras com perspectivas de desenvolvimento, face às oportunidades profissionais existentes.

O termo carreira tem vindo a ser entendido de diferentes perspetivas, nomeadamente individual e empresarial (Gunz, 1989). Nesta investigação, prevalece a perspetiva do indivíduo e suas opções face a constrangimentos de carácter estrutural, mas também intrínsecos às suas características particulares, contexto socioeconómico e de emprego.

Este trabalho apresenta, em primeiro lugar, enquadramento e fundamentação teórica relativamente ao termo carreiras, fatores estruturais e individuais, correlacionando com teorias sobre fronteiras de carreira, identidade profissional e sustentabilidade de carreira. Posteriormente, é feita a análise e discussão dos resultados, consubstanciando-se nos resultados de entrevistas realizadas a profissionais da área, mas também a direções empresariais. Estas últimas acrescentam a sua perspetiva sobre as tendências de mercado, mas também sugerem ações no sentido da sustentabilidade de carreira, segundo a sua leitura e enquadramento. Esta secção, relativa à análise de resultados, adiciona, ainda, o enquadramento legal pertinente para este estudo, bem como análise de dados estatísticos. Por último, concluem-se as perceções e respetivos impactos que ambos os

¹ À data da consulta dos dados: 25 de outubro de 2025.

grupos de fatores têm sobre as carreiras destes profissionais, identificando algumas sugestões de ação a ter em conta.

Os profissionais da área financeira, nesta investigação, consistem em Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros, estes últimos fora do contexto da banca, a fim de comparar os fatores de influência referidos entre duas profissões da mesma área de conhecimento, mas com processos de regulamentação e acesso distintos.

A relação de influência descrita entre fatores e carreiras de profissionais, multiplicada por características particulares, as quais conduzem a constelações únicas de pensamento e ação (McAlpine et al., 2021) e contextos estruturais é naturalmente complexa. Não obstante, seguindo a evolução da investigação científica na área das carreiras, no sentido do entendimento e utilidade da adaptação e desenvolvimento constantes dos profissionais com vista à sustentabilidade das carreiras, sugerem-se um conjunto de ações, nomeadamente por contributo empresarial, que podem facilitar a gestão das fronteiras de carreira e dificuldades adstritas à prática laboral.

Definição e Modelos Teóricos sobre Carreiras, Padrões de Carreira e Profissionalismo

1.1. Definição e Modelos Teóricos sobre Carreiras

Nos países industrializados o conceito de carreira profissional surge após a segunda guerra mundial e foi associado a um processo de controlo hierárquico exercido pelas empresas e em linha com a matriz taylorista. No entanto, o desenvolvimento das teorias de motivação e a própria Escola de Relações Humanas acabou por trazer uma rutura deste pressuposto (Almeida et al., 2000). O significado atual do termo carreiras consiste numa progressão meritocrática ascendente que define identidades profissionais (Young and Collin, 2000, como citado em Farrugia, 2020). É um conceito sociológico utilizado para explorar a relação entre a identidade individual e a vida social e coletiva em geral, compreendendo as identidades específicas formadas através das experiências de trabalho (Farrugia, 2020). Segundo Kalleberg e Mouw (2018), existem três conceções de carreiras: uma delas diz respeito a tudo o que está relacionado com o trabalho que uma pessoa desenvolve durante a sua vida ativa; uma segunda ideia afirma que carreira é a ligação a uma organização ou profissão e, por último, uma terceira perspetiva que assume as carreiras como sequências de trabalho ou padrões de movimento dentro e entre organizações e profissões. Estas últimas analisadas através da mobilidade num determinado empregador ou mudanças entre empregadores em movimentos ascendentes ou descendentes (Kalleberg & Mouw, 2018).

Gunz (1989) utiliza dois níveis de análise no que concerne a gestão de carreiras: a de nível organizacional e a de nível individual. No entanto, Evetts (1992) menciona uma terceira proposta de análise baseada na conexão entre ações e sistema. A primeira dimensão proposta por Gunz (1989), refere-se a carreiras na qualidade de estruturas e mapas, consistindo em processos pelos quais as organizações se renovam. As estruturas de carreiras, que em algumas profissões são formalizadas ao nível nacional, consistem na interligação de postos de trabalho e funções a diferentes níveis e escalas salariais que formam “escadas” de promoção de carreira para os trabalhadores. Aqui o sentido de progresso e promoção está intimamente relacionado com o conceito de carreira no âmbito organizacional, pois os trabalhadores ao desenvolverem as suas carreiras para atingirem promoções, estão, em simultâneo, a servir as necessidades da organização. No que diz respeito aos mapas de carreira, embora também dentro de uma análise organizacional, os trabalhadores são considerados unidades com escolhas individualizadas, que seguem determinada direção de carreira.

Esta análise, por comparação, pode ajudar a definir padrões e caminhos de carreira de “sucesso” para atingir um determinado objetivo de carreira. No entanto, existem várias críticas inerentes a esta análise de nível organizacional, nomeadamente, que a assunção de padrões pode levar a uma análise redutora de “carreiras normais” e “carreiras anormais”, além de considerar que todas as unidades de trabalhadores referidas desejam promoções à luz das estruturas definidas, no sentido de atingirem responsabilidades de gestão, por exemplo, e também não prevê a esfera do trabalho não remunerado. Uma outra crítica diz respeito ao facto de, nesta análise organizacional, a maior parte da investigação assumir que os indivíduos produzem uma racionalização constante sobre planeamento, movimentos, avaliação e ponderação face aos seus objetivos de carreira, o que não contempla fatores como surgimento de oportunidades, sorte ou coincidências, por exemplo (Evetts, 1992). No mesmo artigo, encontramos também a caracterização da dimensão individual, a qual corresponde à segunda categorização de Gunz (1989). Esta consiste no nível de análise em que as carreiras constituem uma série de escolhas e negociações face a determinados constrangimentos e oportunidades que vão surgindo ao longo da vida. Nesta análise o indivíduo é visto como aquele que constrói a sua carreira, tendo em conta o conceito de carreira subjetiva e estratégia de carreira. A carreira subjetiva está relacionada com a “história de vida” e experiências individuais, as quais envolvem o mapeamento do histórico profissional, as suas ambições e intenções individuais, bem como as respetivas perceções sobre os acontecimentos e suas causas no seu percurso profissional decorrido. A estratégia de carreira refere-se à forma como os indivíduos negoceiam e gerem constrangimentos externos formais e informais e como se adaptam e se ajustam aos mesmos (Evetts, 1992). Por último, o contributo de Evetts (1992) no seguimento das duas dimensões anteriormente explicitadas, surge da necessidade de relacionar estrutura e ação (Homans 1964 & Dawe 1970, como citado em Evetts, 1992). As estruturas e sistemas têm propriedades que podem entrar em conflito com as intenções dos indivíduos, pelo que estes têm um conjunto de escolhas limitadas. Os indivíduos podem seguir ou não a estrutura e caminhos definidos pelas organizações, no entanto, a sua ação futura é sempre limitada pelo sistema num contexto específico. Por outro lado, determinados grupos com intenções comuns podem exercer influência e determinar a mudança na sequência dos eventos (Evetts, 1992).

1.2. Sociologia das Profissões e Sustentabilidade das Carreiras

Ao falarmos de profissões é fundamental compreender o conceito de profissionalismo caracterizado pelos seguintes atributos centrais: o conhecimento especializado, a autonomia técnica, enquadramento normativo de execução, status e rendimentos associados (Gorman & Sandefur, 2011). Corresponde, também, ao surgimento das primeiras formas de carreira, consubstanciando-se na institucionalização do saber, que emergiu para tornar as carreiras individuais invulneráveis às

instabilidades do emprego capitalista (Abbott, 1988). É ainda um modo de regulação, onde os membros de uma determinada ocupação profissional detêm controlo sobre a definição, desempenho e avaliação do seu trabalho (Rosemary Crompton, 1990 como citado em Kirkpatrick et al., 2021), facilitando determinados graus de autorregulação profissional em dois domínios. Primeiro, sobre o controlo da oferta de trabalho especializado, através de certificações ou licenças, com o propósito de estabelecer fronteiras no mercado de trabalho que limitam a concorrência. E em segundo lugar, o próprio processo de regulação de padrões de competência, conduta ética e gestão de práticas inadequadas (Abel, 1989 como citado em Kirkpatrick et al., 2021).

Abbott (1988), teoriza precisamente sobre padrões de carreira. Este autor afirma que cada profissão tem carreiras típicas e que existem padrões oficiais e padrões não oficiais, bem como os estatutos distintos associados. Com o intuito de diferenciar estatutos de carreiras, o autor utiliza a variável formação, afirmando que maior estatuto está diretamente relacionado com períodos de formação mais longos. Salienta, também, que a estrutura da linha geral de carreira gera efeitos no sistema de profissões em que se insere (Abbott, 1988), por exemplo, se houver demasiados profissionais experientes em comparação com profissionais menos experientes. No entanto, também absorve as dinâmicas estruturais, nomeadamente, alterações na própria regulação profissional, ao nível do seu acesso, por exemplo, pois pode permitir maior ou menor capacidade para se renovar. A mudança na estrutura de carreira tem um efeito estimulador no meio onde se insere, no entanto, não impacta os limites e características da sua própria jurisdição, ou seja, esta mantém-se, mas afeta a relação entre a profissão e as flutuações do sistema onde se estabelece e desenvolve (Abbott, 1988). Este autor chama ainda a atenção para um fenómeno de impacto considerável para o futuro de determinadas profissões: a rigidez demográfica. Um cenário em que a dimensão atual de uma profissão e os mecanismos reprodutivos desta impedem a sua expansão ou contração rápidas, com impactos consideráveis, por exemplo, na migração de modos e práticas profissionais. A duração e natureza das carreiras formalmente estruturadas são o aspeto central desta análise, bem como a relação entre rigidez demográfica e tempo de resposta à mudança, principalmente quando os percursos de formação associados a uma profissão são longos. Profissões mais permeáveis lidam mais facilmente com as flutuações da procura, pela flexibilidade na idade de recrutamento e duração da formação (Abbott, 1988).

Enquanto que, por exemplo, a carreira dos Contabilistas Certificados por ser fortemente regulada tem um padrão tendencialmente definido, principalmente ao nível do seu acesso (em Portugal) e com mecanismos reprodutivos menos flexíveis, outros profissionais da área financeira podem ter vários padrões não oficiais (Abbott, 1988), pertencendo à categoria de profissões mais permeáveis e adaptáveis às necessidades do mercado, as quais podem, inclusive, partir de outras ocupações.

No entanto, também os percursos profissionais desempenham um importante papel na rede de conexões interprofissionais (Abbott, 1988). A constituição da rede de contactos profissionais é uma forma de comportamento orientado para atingir determinado objetivo, dentro e fora de uma organização, cultivando relações interpessoais que suportam o desenvolvimento de carreira (Baruch, 2015).

Também o país onde a carreira se desenvolve tem um impacto considerável na sua manutenção e desenvolvimento, pelo seu próprio sistema legal, educacional, direitos humanos, entre outros aspetos estruturantes (Baruch, 2015). No entanto, outros fatores ou fenómenos globais também influenciam o nível nacional, como por exemplo, questões geopolíticas. Dickmann & Baruch (2011), acrescentam, ainda, que os movimentos de carreira podem envolver, para além de uma mudança de trabalho e de organização, também uma mudança de setor ou mudança geográfica, seja esta local, nacional ou global (Dickmann & Baruch, 2011).

A literatura revela que existe uma proliferação crescente de novas formas de trabalho especializado, face a outras profissões consideradas bem-estabelecidas como é o caso da área do direito, medicina e contabilidade, o que nos remete para o conceito de profissionalismo e seu monopólio, práticas restritas e autorregulação. Por outro lado, outras profissões, também de conhecimento intensivo, são expectáveis de ser bem-sucedidas através da inovação, empreendedorismo e envolvimento ativo com os mercados (Muzio et al., 2011), sugerindo a crise do profissionalismo e afirmando novas configurações organizacionais empreendedoras e de gestão (Brock et al., 1999; Dent & Whitehead, 2002 como citado em Muzio et al., 2011). Estas últimas são vistas como formas emergentes de profissionalização empresarial, dependentes da implementação de uma orientação para o mercado, além da pertença e patrocínio de grandes organizações que dominam a produção e entrega de determinados serviços especializados (Muzio et al., 2011). A profissionalização é tradicionalmente entendida como o resultado de um projeto profissional sistematizado (Larson, 1977 como citado em Muzio et al., 2011), um fenómeno pertinente no âmbito dos padrões não oficiais de carreira (Abbott, 1988). São os setores e estruturas de trabalho os principais impulsionadores dos projetos de profissionalização entendidos como estratégia ocupacional, existindo uma necessidade constante de reavaliação das competências. Nomeadamente, competências transferíveis e conhecimentos do setor muitas vezes associados a conhecimentos adquiridos da prática laboral e legitimados também pela apropriação tecnológica e metodológica (Muzio et al., 2011).

O antigo contrato psicológico de mútuo compromisso, que criava a segurança no emprego mudou (Rousseau, 1996; Herriot & Pemberton, 1995 como citado em Baruch, 2015). Esta segurança era baseada numa troca de expectativas na medida em que o trabalhador acreditava que poderia entregar a sua força de trabalho e, em troca, receber contrapartidas e o mesmo acontecia com o empregador.

No entanto, a segurança foi substituída por incerteza. A investigação sociológica salienta também, a este propósito, a crise do Estado de Providência (Almeida et al., 2000). Atualmente, os sistemas de carreiras são mais dinâmicos a vários níveis e influenciados por vários fatores como: aumento da população a nível mundial, alterações e emergência de novas profissões, declínio de outras, alterações nas relações de emprego, bem como nos setores de atividade (Baruch, 2015). A dimensão temporal das carreiras está a ser ameaçada pela imprevisibilidade da vida social e pelo mercado de trabalho em rápida mutação (Sennett, 1998 como citado em Farrugia, 2020). Os indivíduos no quotidiano das suas ações são simultaneamente constrangidos ou capacitados nas suas experiências e compreensões relativamente às estruturas de ascensão (Gunz, 1989, como citado em Evetts, 1992). Dada a dinâmica dos sistemas de carreiras atuais, nomeadamente espoletados pelos fatores mencionados anteriormente e considerando a volatilidade das mesmas, estas enfrentam constrangimentos no seu desenvolvimento e coloca-se a questão da sua sustentabilidade e de como se adaptam às adversidades e mantêm a direção ou manutenção de carreira desejada.

Os indivíduos, as organizações e a sociedade coexistem e interagem no sentido do equilíbrio e estabilidade, através de uma contínua adaptação e evolução, esta possível através da manutenção das relações e das aprendizagens dela resultantes. A sustentabilidade das carreiras não se baseia em estabilidade apenas, mas sim na sua capacidade de ajustamento e desenvolvimento, sendo partes integrantes de um ambiente de trabalho em constante mutação (Baruch, 2015).

A teoria das carreiras sustentáveis consiste na primeira geração teórica sobre carreiras, baseando-se na orientação das *Protean Careers*, em que o indivíduo tem a capacidade de evoluir ao nível de aquisição de conhecimentos e competências num ambiente de trabalho em constante mudança e com a finalidade última de permanecer empregável. Estes profissionais valorizam a liberdade e o conhecimento em busca de recompensas intrínsecas consequentes do seu trabalho (Hall, 1976 como citado em Sullivan & Baruch, 2009). Um estudo recente demonstrou que a orientação de *Protean Careers* está positivamente relacionada com a sustentabilidade das carreiras, através do desenvolvimento de competências e da aprendizagem ao longo da vida para atingir a empregabilidade percebida, esta por meio da qual a proatividade no desenvolvimento de competências e aprendizagem ao longo da vida conduzem à sustentabilidade das carreiras (Nimmi et al., 2024).

Fatores Estruturais e Individuais e sua relação com Fronteiras de Carreiras e Identidade Profissional

2.1 Definição de Fatores Estruturais e Fronteiras de Carreira

Embora no âmbito das carreiras as definições associadas e a distinção entre Fatores Estruturais e Individuais estejam subjacentes, existe um conjunto e enumeração de elementos que podem ser analisados separadamente, ainda que em sincronia com o anteriormente exposto. Poderá definir-se fatores estruturais como: *“variáveis de natureza estrutural ou societal que oferecem um enquadramento de natureza macro aos processos de produção de identidades, compreendendo, para tal, a influência objetiva da evolução das culturas, das economias, dos sistemas de emprego e formação, do sistema de relações industriais e da estratificação dos mercados de trabalho nacionais, na estruturação identitária”* (Laske, 2001 como citado em Coelho, 2007, p. 120). Iremos utilizar o conceito de Fatores Estruturais em relação ao estudo das carreiras dos profissionais da área financeira em Portugal, considerando a sua capacidade no sentido da mobilidade e desenvolvimento, nomeadamente pela delimitação imposta por agentes económicos, organizacionais, políticos e jurisdicionais ou de competição sistémica com outras profissões. Esta noção de Fatores Estruturais alicerçados a fronteiras estruturais (fronteiras de carreira) é a análise oposta ao conceito de “Carreiras sem Fronteiras” (Inkson et al., 2012). No entanto, o conceito de carreiras sem fronteiras surgiu inicialmente de uma perspetiva de delimitação, mas os estudos posteriores acrescentaram uma noção mais ampla do conceito e também críticas associadas, assumindo que será necessário em cada contexto perceber também a direção de carreira desejada, sua causa (voluntária ou involuntária) ou mesmo a sua origem, por exemplo, se é relativa ao próprio ou de carácter organizacional (Sullivan & Baruch, 2009). A análise de Fatores Estruturais é, no fundo, o desdobramento da investigação às fronteiras de carreira, no sentido de perceber o seu nível de permeabilidade, possibilidade de serem ultrapassadas e do seu respetivo impacto nos atores individuais (Inkson et al., 2012). Neste sentido, está implícita também a negociação entre os atores individuais e os elementos bloqueadores (Inkson et al., 2012), relativos a mobilidade.

Vários autores defendem que o estudo das fronteiras de carreira consiste em perceber a estrutura social, conseqüente de, por exemplo, delimitações entre profissões ou processos de avaliação que permitem uma transição, como a realização de exames por determinadas instituições (Abbott, 1995 e Gunz et al. 2007, como citado em Inkson et al., 2012), como é o caso do acesso à Ordem dos Contabilistas Certificados em Portugal.

Este exemplo consiste numa regulação profissional pertinente nesta investigação, entendendo regulação profissional como mecanismo de controlo e acesso à profissão e definição das suas práticas, dando lugar a organizações associativas relevantes que representam os profissionais com certificações e códigos deontológicos afetos dentro de um determinado contexto regulamentar consequente de legislação nacional e internacional (Gonçalves, 2006).

Esta análise das fronteiras de carreira, centrais para a formação de carreiras, têm a sua origem na Escola de Chicago (Inkson et al., 2012). Estas fronteiras têm propriedades ao nível de permeabilidade, reversibilidade e tempo de transição (Glaser & Strauss, 1967, como citado em Inkson et al., 2012). Constrangimentos consequentes de normas culturais, mobilidade geográfica e legislação podem encorajar ou desencorajar a flexibilidade neste contexto (Hall e las Heras, 2009, como citado em Inkson et al., 2012). Gunz e Mayrhofer (2010) sugeriram que as fronteiras atuam de três formas diferentes sobre as carreiras (Gunz & Mayrhofer, 2010 como citado em Inkson et al., 2012):

"They constrain careers by restricting the kinds of changes people can make in their working lives; they enable careers by structuring status passages (Glaser & Strauss, 1971, como citado em Inkson et al., 2012, p. 333); and they punctuate careers by providing the markers that help people structure their working lives as they move through the many rites of passage that they encounter (van Genneep, 1960/1909, como citado em Inkson et al., 2012, p. 333).

Cheng & Park (2020) revelam ainda que a própria rigidez das fronteiras na rede ocupacional está a alterar-se no sentido da mobilidade. Os fatores que podem estar na base destas alterações da permeabilidade das fronteiras na mobilidade são: mudanças tecnológicas; exigência de habilitações técnicas; polarização do emprego; aumento do trabalho precário e declínio dos sindicatos. Se relacionarmos estratégia de carreira, explicitada anteriormente, com a noção de fatores estruturais e fronteiras de carreira, é possível compreender que, determinados grupos têm que, por vezes, fazer alterações na sua “rota” de carreira, o que influencia a sua progressão. Entidades como sindicatos, associações profissionais ou partidos políticos, por exemplo, podem ter impacto na redefinição tanto das estruturas de carreira como nos sistemas em que estas se inserem. Na maioria dos casos, interações e negociações de carácter económico, representações de empregadores e entidades governamentais e seus compromissos ou acordos e respetiva operacionalização impacta na interpretação, explicação e direção das experiências de carreira. Também modificações administrativas e acordos de gestão; expansão ou contração dos mercados; procura e oferta da força de trabalho afetam as organizações, implicando necessidades de ajustamento nas suas estruturas internas de promoção. Não obstante, também a ideologia política vigente ou majoritária afeta tanto o âmbito organizacional público e privado neste sentido (Evetts, 1992). Os próprios profissionais, clientes ou beneficiários, Estados e universidades ao nível nacional, desempenham um importante papel no estabelecimento e regulação das ocupações profissionais.

Estes influenciam o quotidiano das suas práticas, entendimento de tarefas, responsabilidades e padrões de ética (Burrage et al 1990, como citado em Faulconbridge & Muzio, 2011).

No entanto, é impossível não referir o impacto da globalização neste sentido, uma vez que, de forma crescente, esta redesenha as profissões a nível funcional e estratégico. O plano nacional já não é a única escala que controla a configuração das profissões. Exemplo deste facto são as GPF's - *Global Professional Service Firms* (Faulconbridge & Muzio, 2011), como as *Big4*, as quatro maiores consultoras a nível mundial (exemplo: PWC – *PricewaterhouseCoopers* e *Deloitte*). Estas são organizações que procuram desenvolver a nível global modelos de negócio que vão além dos limites nacionais, representando um meio para a comunhão e interação entre diferentes realidades nacionais e profissionais, redefinindo os mecanismos de controlo de produção. No entanto, esta coexistência cria tensões entre o local e o global, pois os processos, padrões e prioridades das GPF's podem pôr em causa as normas nacionais e regular como os serviços são produzidos, comercializados e consumidos (Faulconbridge & Muzio, 2011). Nesta investigação é demonstrada a pertinência das GPF's na carreira dos profissionais da área financeira, nomeadamente pela sua experiência profissional efetiva nestas organizações (ver Anexo E).

2.2 Fatores Individuais e Identidade profissional

As fronteiras de carreira podem também ter um carácter subjetivo, correspondendo a fronteiras socialmente criadas (Inkson et al., 2012). Compreender como as pessoas formam fronteiras de carreira nas suas mentes pode fornecer informação sobre outros fenómenos, como, por exemplo, se o seu locus de controlo é interno ou externo relativamente aos seus percursos de carreira (Rotter, 1966, como citado em Inkson et al., 2012). Um estudo de Rodrigues et al. (2016) indica que as pessoas procuram gerir as fronteiras de carreira de acordo com os seus valores e objetivos e que isso as motiva a ultrapassar ou não ultrapassar determinadas fronteiras de carreira. Também os seus desejos por determinados padrões de carreira, sejam estes no sentido da mobilidade ou estabilidade, dependem da sua habilidade para negociar no próprio conjunto de condições de transição. Elas são levadas a construir fronteiras de carreira (subjetivas) tendo em conta dimensões como capacidade e permeabilidade, considerando que as fronteiras são dinâmicas e variam de acordo com a fase e pressão exercida por vários fatores, como família e contexto social. Não obstante, neste estudo, prevalecem as fronteiras de carreira factuais e relacionadas com Fatores Estruturais (ver subcapítulo 2.1), pois, independentemente das perceções individuais, a própria gestão favorável das fronteiras de carreira depende de condições económicas e sociais favoráveis (Rodrigues et al., 2016). Esta relação sublinha, ainda, a influência dos fatores estruturais sobre os fatores individuais no desenvolvimento e orientação das carreiras profissionais ao longo das quais os indivíduos são forçados a fazer escolhas.

A questão da formação da identidade é também indissociável deste conceito de fatores individuais, alguns dos quais subjetivos, que por norma se consubstanciam em percepções do próprio. A presente dissertação, ao nível de fatores individuais, salienta as representações do indivíduo e motivações associadas. Por exemplo, considerar que um contabilista só tem legitimidade profissional caso seja Contabilista Certificado. No entanto, neste estudo, também foram consideradas as características objetivas e individuais dos profissionais, considerando, adicionalmente, os fatores externos e estruturais que moldam o seu percurso ao longo do tempo, como oportunidades profissionais. A própria dimensão de tempo e mudança é fundamental no contexto de fatores individuais, tanto objetivos como subjetivos, na medida em que as experiências de aprendizagem prévias e motivações conduzem a constelações únicas de pensamento e ação individuais (McAlpine et al., 2021). Além de que existe, ainda, um aspeto de carreira subjetiva, no sentido em que esta se baseia numa série de escolhas e negociações face a constrangimentos enfrentados que cria um histórico profissional (Evetts, 1992). Situar trabalho e carreira no sentido amplo do curso da vida é absolutamente central neste sentido (Levinson, 1986 como citado em McAlpine et al., 2021) e significa que as decisões relacionadas com trabalho são produzidas em relação às intenções e experiências de vida. A intencionalidade varia de acordo com o esforço individual, este influenciado por fatores estruturais interligados e em constante transformação (McAlpine et al., 2021). As Identidades profissionais relacionam-se também com valores conectados e experiência do próprio (Farrugia, 2019, como citado em Farrugia, 2020). A identidade profissional relaciona-se com as particularidades das trajetórias profissionais individuais, considerando o seu histórico. A visão da psicologia sobre os indivíduos nesta matéria, enquanto sujeitos autónomos, embora questionada, corresponde a uma abordagem que abre espaço para a capacidade destes em negociar as suas posições identitárias e, assim, desenvolver as suas carreiras (LaPointe, 2010). No entanto, as interpretações do próprio indivíduo também se alteram, tendo em conta as experiências biográficas no contexto de emprego e desemprego (Farrugia, 2020).

Na sua análise sobre as identidades profissionais Dubar (1997) afirma que existe uma dualidade entre identidade para si e identidade para o outro, uma vez que a percepção do “meu eu” é transmitida pelo outro, mas existe um fator incerteza associado, na medida em que colocar-me na posição “do outro” será sempre uma percepção e nunca uma visão “em espelho”. A própria comunicação é, inclusive, ajustada nesta dualidade de percepções e também constitui o veículo de informação para compreender como o “eu” é percebido pelo outro. Neste plano, a identidade é construída, pode não coincidir e é o *“resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições”* (Dubar, 1997, p.105). A própria noção de identidade relaciona-se com as trajetórias sociais, sendo que a trajetória individual, objetivamente, diz respeito a uma sequência de posições ao longo da vida, determinadas por categorias institucionais (como escolares e

profissionais) e subjetivamente consubstancia-se no relato biográfico na primeira pessoa (Dubar, 1998).

No contexto de transição na esfera profissional, os indivíduos enfrentam desafios no que diz respeito a reestabelecer ou redefinir a sua identidade (aspiracional e esperada), mantendo a sua identidade ocupacional e utilizando estratégias para estabelecer ou desvanecer os limites entre a sua identidade profissional anterior e a emergente (Courtois et al., 2025). O Diagrama desta Teoria (ver Anexo A) ilustra estes conceitos e a dinâmica entre Identidade Aspiracional e Profissional, as quais influenciam a Identidade Ocupacional, também resultado da Identidade Esperada de acordo com a conceptualização de Courtois et al. (2025). Nesta confluência o processo de trabalho identitário consiste no processo pelo qual os indivíduos refletem e negociam entre múltiplas identidades. Esta é uma proposta teórica no contexto de transição de carreira, a qual tem impacto na construção da identidade na esfera profissional. Neste artigo de Courtois et al. (2025) o objeto de estudo foi um conjunto de Contabilistas e profissionais da área do Direito numa fase de transição de carreira para funções de antifraude e refere que a experiência profissional anterior exerce influência sobre as suas perceções sobre a profissão atual (Courtois et al., 2025). A *“incapacidade de delinear um limite claro entre a identidade profissional atual e a identidade ocupacional emergente, em simultâneo com a necessidade contínua de responder às exigências organizacionais, torna os indivíduos sem opção senão desvanecer os limites entre essas identidades”* (Courtois et al., 2025, p.16). A construção da identidade ocupacional é um processo complexo e influenciado pela combinação e competição entre identidades profissionais, esperadas e aspiracionais (Courtois et al., 2025).

Neste sentido *“a identidade traduz um sentido subjetivo configurado por um senso de individualidade, singularidade e continuidade no espaço e no tempo, por outro, a identidade confere um sentido de similitude, de proximidade e de partilha de características comuns a um grupo ou coletivo social”* (Coelho, 2007, p. 104). Assim sendo, a componente e *“transação subjetiva, donde resulta o processo biográfico, coloca em relação a necessidade de salvaguardar uma parte das identificações anteriores e o desejo de construir novas identidades no futuro”* (Coelho, 2007, p. 129).

2.3 Fatores Estruturais & Fatores Individuais

As estruturas de oportunidades de carreira representam, nomeadamente, o conhecimento individual, passível de ser incorreto ou incompleto. As próprias possibilidades de planos de ação reduzem a estrutura de oportunidades, na medida em que vários fatores da vida individual, como valores pessoais e família, influenciam as opções de carreira. A interação entre a noção de estrutural e individual baseia-se nas experiências individuais, bem como nas ações que correm em contextos de constrangimentos estruturais, nomeadamente nas organizações, através de regulamentos, procedimentos e práticas

situadas em determinados contextos societal e económicos nacionais e internacionais (McAlpine et al., 2021). No entanto, no âmbito dos Fatores Estruturais, a influência do panorama atual sobre a carreira não se limita ao enquadramento das estruturas organizacionais, mas também a modelos de trabalho flexíveis e por vezes precários (Farrugia, 2020), por exemplo.

As carreiras podem ser analisadas com foco no seu conhecimento, mais do que um conjunto de tarefas e responsabilidades bem definidas, e opções tomadas pelo indivíduo *versus* negociações exigidas face a constrangimentos relativos a mobilidade (fronteiras de carreira). Os obstáculos que as carreiras enfrentam têm origens diversas, nomeadamente de carácter macro e, portanto, consubstanciam-se em imposições institucionais, também empresariais, mas não se limitando às estruturas de ascensão organizacionais definidas.

Por outro lado, os Fatores Individuais podem ser analisados com base em processos identitários, os quais dizem respeito às perceções do indivíduo e experiências factuais da sua vida, nomeadamente por influência do seu histórico, o qual pode potenciar ou limitar a sua transformação ou desenvolvimento num determinado contexto temporal, político e geográfico. A própria identidade profissional pode requerer, com maior ou menor frequência, uma redefinição das ambições profissionais, face à mutação de perceções e contextos ao longo da vida.

Neste sentido, referindo o exposto anteriormente e sua aplicabilidade ao presente estudo, por razões teóricas (ver Capítulo 3), foram selecionados profissionais da área financeira, mais concretamente Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros, para analisar de que forma os fatores estruturais e individuais influenciam as suas carreiras na atualidade e no contexto privado e como estes os percebem e se ajustam, compreendendo o acesso e regulação das profissões. Embora ambas as profissões referidas detenham disciplinas base comuns têm tanto desafios de carreira comuns como diferenciados, principalmente pelos pressupostos relacionados à sua natureza funcional e normativa.

Considerando o enquadramento teórico e os objetivos desta investigação (ver Capítulo 3), ao nível de Fatores Estruturais pertinentes a destacar (dimensões de análise), salienta-se o mercado de trabalho, onde as carreiras se desenvolvem e se destaca o conceito de sustentabilidade de carreira, no sentido da necessidade de adaptação contínua; a própria regulação profissional que estrutura as condições e termos da sua prática e jurisdição, mas também o sistema de ensino, o qual pode condicionar o início de carreira, por exemplo, no sentido da sua perceção ou transição para o mercado de trabalho. Relativamente a Fatores Individuais, a análise anterior incide tanto em informações factuais, nomeadamente a própria experiência profissional. No entanto, sobre a própria experiência profissional pode recair também um olhar do próprio de carácter subjetivo, relacionado com processos identitários e considerando as ambições e expectativas referidas anteriormente, enquanto papel relevante nas ações sobre a estrutura de oportunidades percebidas, não sendo ignorada transversalmente a situação socioeconómica do agente promotor de carreira.

Modelo de Análise

Esta investigação é orientada pela seguinte pergunta de partida: *Como é que os fatores estruturais e individuais influenciam a carreira dos profissionais da área financeira em Portugal e na atualidade?*

Associada à questão orientadora estabeleceram-se os seguintes objetivos: identificar os fatores estruturais e individuais com impacto relevante nas carreiras de profissionais da área financeira; compreender o acesso e desenvolvimento das carreiras dos Contabilistas Certificados e dos Analistas Financeiros (estes últimos fora do contexto da banca e dos mercados financeiros) na atualidade, em Portugal e no setor privado; Identificar as principais consequências que ambos os grupos de fatores têm nestas carreiras; sinalizar as suas perceções face à influência dos dois grupos de fatores nas suas carreiras e identificar estratégias para aumentar a sustentabilidade de carreira. Em suma, o propósito desta investigação consiste em aprofundar como é que os fatores estruturais e individuais restringem ou definem as carreiras destes profissionais em Portugal, na atualidade e no contexto do setor privado, desde o seu acesso à contínua necessidade de adaptação, esta forçada por fatores externos que intersejam com as próprias características, contexto e desejos individuais.

A escolha destas duas profissões entre os demais profissionais a exercer atividade em Portugal e no setor privado, tem por base razões teóricas, uma vez que o objetivo é identificar quais e como os fatores estruturais e individuais influenciam as carreiras de profissões da área financeira com elevada procura no mercado, entre autorreguladas e não autorreguladas, respetivas diferenças e especificidades. Neste sentido, verificou-se pertinente fazer a análise e comparação de duas profissões da mesma área, mas com acessos, estrutura e processos de regulação e monitorização distintos.

Tendo em conta a revisão de literatura e o quadro teórico relevante para esta investigação, bem como os objetivos anteriormente enumerados, a Figura 3.1 representa o Modelo de Análise orientador do presente estudo. Todas as setas representadas indicam um sentido de influência ou de renovação no caso das setas totalmente circulares. Os fatores estruturais pertinentes neste estudo são: o mercado de trabalho, a regulação profissional e o sistema de ensino, os quais exercem influência sobre as carreiras profissionais, sobre o conjunto de fatores individuais e criam ou alteram fronteiras de carreiras, permeáveis (linha tracejada) ou não permeáveis (linha contínua). O mercado de trabalho é o sistema principal onde as carreiras profissionais se desenvolvem (procura e oferta de emprego), influenciando estas por motivos diversos, como relações profissionais, oportunidades, níveis de empregabilidade, setores de atividade, influência de condições económicas e políticas nacionais e internacionais, constrangimentos ambientais, influência de grandes organizações, alterações tecnológicas, entre outras. A regulação profissional é o conceito relacionado concretamente com a profissão, desde o seu acesso à sua manutenção. O sistema de ensino, influenciado por diretrizes

nacionais e internacionais é fundamental também, a fim de se perceber a capacitação dos futuros profissionais ao nível de competências, mas também de transição para o mercado de trabalho.

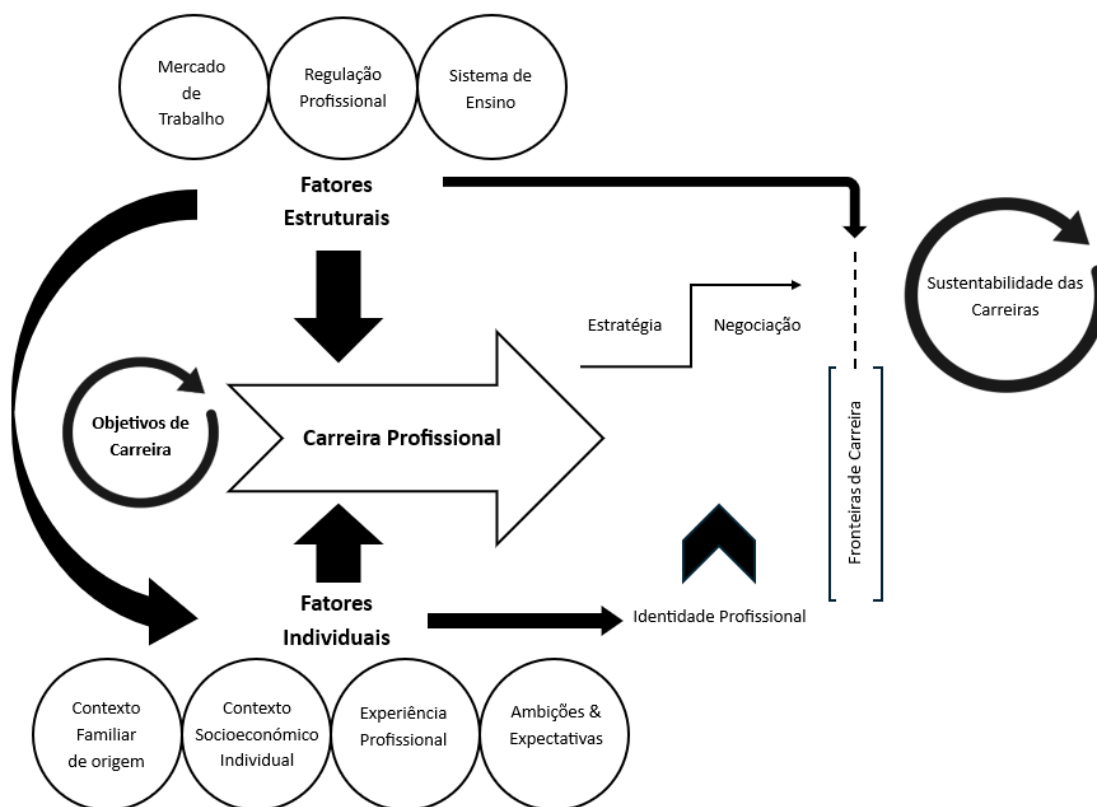


Figura 3.1 Modelo de Análise orientador do presente estudo

No que aos fatores individuais diz respeito enumeramos: o contexto familiar de origem, no sentido da sua influência sobre as escolhas e percepções do indivíduo, por exemplo; o contexto socioeconómico individual; a própria experiência profissional, tendo em conta, nomeadamente, setores de atividade, segurança no emprego, as próprias vivências que tiveram em cada momento e as ambições e expectativas do próprio, que se podem materializar em objetivos específicos, nomeadamente procura pelo reconhecimento. O conjunto de fatores individuais influenciam a identidade profissional, também consolidada através da leitura do próprio sobre os fatores estruturais e a qual vai conduzir a determinadas escolhas sobre estratégia e negociação face a elementos bloqueadores. Assim sendo, os fatores individuais distinguem-se entre fatores subjetivos, como é o caso das ambições e expectativas e factuais como a experiência profissional. A seta “Carreiras Profissionais” representa o desenvolvimento destas ao longo do tempo, seguidas de uma reformulação constante de objetivos de carreira que renovam a sua orientação. No entanto, a capacidade dos profissionais ultrapassarem determinados constrangimentos (sustentabilidade de carreira) requer ajustamento a contextos voláteis e influenciados por múltiplos fatores que aumentam a probabilidade de entrar em conflito com objetivos individuais.

Metodologia

A metodologia aplicada no presente estudo foi desenhada no sentido de aprofundar cada um dos fatores referidos no capítulo anterior. Nesta investigação recorreu-se a uma metodologia qualitativa, pertinente num contexto onde se pretende uma análise em profundidade e não em larga escala. Um dos objetivos da presente dissertação é compreender as representações sociais dos profissionais, dar voz aos entrevistados e interpretar significados e conceitos históricos e culturais (Ragin, 1994), uma vez que os objetivos do presente estudo (ver capítulo 3) se baseiam no impacto de um conjunto de fatores sobre carreiras específicas. Ambas as profissões mencionadas têm níveis de regulação profissional distintos. Os Contabilistas Certificados assumem responsabilidades funcionais ao nível da contabilidade, fiscalidade, intervenção no procedimento tributário, respetivas ações de consultoria, assinatura de demonstrações financeiras e declarações fiscais (Rijo, 2015) inscritos em Ordem profissional. Segundo a Classificação Portuguesa das Profissões de 2010, tanto a profissão de Contabilista como a de Analistas Financeiros são mencionadas na categoria de Especialistas em finanças e contabilidade (código 241). As responsabilidades e tarefas adstritas ao Analistas Financeiros (código 2413), no mesmo documento, referem-se à análise da informação financeira e de dados para fins diversos, nomeadamente, para previsões sobre o negócio e suporte a tomadas de decisão sobre investimento; recomendações sobre estes; determinação de preços e preparação de planos de ação afetos (Instituto Nacional de Estatística, 2011).

O enquadramento teórico pertinente para este estudo teve por base a consulta de artigos científicos e livros na área das carreiras e da sociologia das profissões, fundamentalmente, além de consulta de dados estatísticos, fontes normativas e sites de entidades relevantes nesta temática, como é exemplo a Ordem dos Contabilistas Certificados.

A fim de compreender o grau de influência dos fatores estruturais e individuais e perceções sobre estas carreiras (conteúdo subjetivo), dada a amostra reduzida e a necessidade de análise em profundidade, mais promissora num contexto de proximidade, foram recolhidos relatos dos profissionais na primeira pessoa, a fim de obter informação relativa aos fatores previamente identificados. Mas também se considerou relevante cruzar essa informação com a perspetiva empresarial (termo utilizado para representar os resultados obtidos das entrevistas realizadas a Direções Empresariais) e observar pontos de concordância e influência, identificando as problemáticas de ambas as partes, segundo as suas leituras, face a determinado histórico e contexto presente. Para o efeito, ao nível de instrumento metodológico, foram realizadas 13 entrevistas semi-diretivas (ver Anexos B e C), incluindo questões estruturadas para garantir uma resposta às questões de investigação previstas e simultaneamente abrir espaço para o entrevistado partilhar os seus pensamentos e linha

de raciocínio (Albarelo, 1997). A entrevista nesta investigação é igualmente pertinente, uma vez que, pela sua natureza de proximidade também é fonte de expressão direta da experiência individual (Silverman, 2015). Dos 13 entrevistados, 5 são Contabilistas Certificados (2 do sexo feminino e 3 do sexo masculino) com idades compreendidas entre os 34 e os 62 anos e entre 14 e 35 anos de experiência profissional. Foram igualmente entrevistados 5 Analistas Financeiros (apenas um do sexo masculino), com idades compreendidas entre os 33 e 49 anos de idade, com um mínimo de 9 anos de experiência profissional e máximo de 25 anos. Adicionando 3 entrevistas com indivíduos com responsabilidades de Direção em diferentes setores, a fim de considerar também as perspetivas empresariais, suas opiniões e recomendações, admitindo os seus interesses particulares. Todos os entrevistados trabalham atualmente em Portugal e no setor privado. Quadro 4.1 Caracterização da amostra (Sexo, Idade, Grau Académico, Profissão Atual, Setor de Atividade e Anos de Experiência Profissional)

Código	Categoria	Sexo	Idade	Grau Académico	Profissão Atual	Setor de Atividade (Setor Privado)	Anos de Experiência Profissional
CC1	Contabilista Certificado	Feminino	34	Mestrado	Contabilista Sénior	Farmacêutica	14
CC2	Contabilista Certificado	Masculino	53	Mestrado	Diretor Financeiro	Saúde	31
CC3	Contabilista Certificado	Masculino	62	Licenciatura	Consultor	Ordem Profissional	35
CC4	Contabilista Certificado	Masculino	57	Licenciatura	Técnico de Contabilidade	Audiovisuais	33
CC5	Contabilista Certificado	Feminino	52	Licenciatura	Contabilista Certificada	Indústria	23
AF1	Analista Financeiro	Masculino	43	Licenciatura	Técnico de Análise	Educação	17
AF2	Analista Financeiro	Feminino	33	Pós-Graduação	Controller Financeiro	Comércio por Grosso	9
AF3	Analista Financeiro	Feminino	33	Mestrado	Corporate Controller	Indústria	10
AF4	Analista Financeiro	Feminino	44	Pós-Graduação	Head of Controller	Retalho	21
AF5	Analista Financeiro	Feminino	49	Pós-Graduação	Accounting Specialist & Controller	Farmacêutica	25
PE1	Empresa	Masculino	42	Licenciatura	Diretor Financeiro	Setor da Água	19
PE2	Empresa	Feminino	33	Pós-Graduação	Diretora de Controlling	Retalho	11
PE3	Empresa	Feminino	44	Mestrado	Shared Services General Manager	Centro de Serviços Partilhados - Farmacêutica	22

A amostra foi “acidental”, constituída por profissionais disponíveis a participar no estudo (Coutinho, 2023), após abordagem via *Linkedin*. Esta abordagem foi possível, devido a uma posição de vantagem da investigadora, devido a experiência profissional na área da consultoria e recrutamento na área financeira. A motivação teórica para esta investigação traduz-se num contacto diário com Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros, os quais procuram informação de mercado ou uma mudança profissional. Mas também acesso a contactos empresariais que recorrem à empresa de consultoria onde a investigadora exerce funções. Se por um lado é uma vantagem na construção da amostra e na disponibilização da informação, por outro, esteve inerente um cuidado constante para evitar uma eventual tendência de enviesamento e proximidade. A fim de minimizar consequências negativas da relação profissional descrita, toda a informação disponível para este estudo teve origem nas entrevistas realizadas, rejeitando ideias pré-definidas ou outros registos resultantes de atividade profissional. A análise de conteúdo das entrevistas foi realizada no software MAXQDA (ver Anexo G), utilizando uma árvore de codificação com base no modelo de análise. Posteriormente, foi realizada uma análise indutiva, através dos resultados empíricos obtidos, a fim de criar fundamentações com base nos dados recolhidos (Silverman, 2015).

Análise e Discussão dos Resultados

Os resultados e respetiva discussão são apresentados por fatores: estruturais e individuais, como representado no modelo de análise (Figura 3.1). No entanto, pelas suas características intrínsecas, relativas aos profissionais entrevistados, os fatores individuais encontram-se agrupados.

Mercado de Trabalho

As carreiras dos profissionais estão sujeitas às interações entre oferta e procura, conseqüentes de necessidades organizacionais, contextos económico e político, entre outros fatores. Todos os entrevistados da Perspetiva Empresarial (relatos de Direções Financeiras) partilharam que as suas empresas têm vagas tanto na área da contabilidade como na área de análise financeira, o que está em linha com a evidência estatística partilhada anteriormente. PE3: *“Com que frequência têm recrutado contabilistas e analistas? Eu diria dois por mês. (...) É o interesse do mercado a transferir estas tarefas para Lisboa, devido (...) aos skillset que conseguimos encontrar em Portugal”*. PE2: *“Com que frequência têm recrutado contabilistas certificados e analistas financeiros / controllers? Controllers no meu caso, anualmente”*. No entanto, todos os dez profissionais entrevistados demonstraram experiências distintas, no que diz respeito à identificação de oportunidades profissionais ao longo da sua carreira. Nomeadamente, pelo facto de terem entrado no mercado de trabalho em fases diferentes ou por terem ou não passado por momentos mais ou menos conturbados, destacando o fator idade. No entanto, a maioria dos Contabilistas Certificados (4/5) referiu a importância da interação com outros profissionais não só para adquirir conhecimentos, mas também para identificar oportunidades profissionais. Por outro lado, no caso dos Analistas Financeiros, a maioria (4/5), referiu que as oportunidades profissionais a que tiveram acesso estão maioritariamente relacionadas com as empresas para as quais trabalharam, dando enfoque ao mercado de trabalho interno. A Perspetiva Empresarial, revela também esta realidade, principalmente ao nível da mobilidade interna. PE1: *“Começámos há pouco tempo a promover essa mobilidade interna”*; PE2: *“Tem havido sim (...) inclusive na área de controlo de gestão (Análise Financeira), existiu mobilidade interna de loja para o departamento controlo de gestão”*. Adicionalmente, todos os Analistas Financeiros referiram que tiveram acesso às oportunidades profissionais por via de candidatura (interna ou externa), enquanto apenas dois Contabilistas Certificados referiram acesso a oportunidades profissionais por esta via, inclusive, três referiram a via dos convites profissionais, especificamente. Os Analistas Financeiros pela liberdade e não determinação do acesso à sua profissão e carácter não regulador do seu exercício (fora do contexto da banca e mercados financeiros) detêm vários mecanismos de acesso à profissão e diferentes formas de produção da sua atividade. Estes partilham as características de projetos de

profissionalização, influenciados pelos setores e estruturas de trabalho, onde se assiste a conhecimentos adquiridos da prática laboral, os quais são legitimados pela apropriação tecnológica (Muzio et al., 2011). Inclusive, nas entrevistas a estes profissionais, de facto, foram partilhadas preocupações mais alinhadas com a estratégia empresarial, com as práticas profissionais dependentes desta, com o mercado de trabalho interno, o investimento e apropriação tecnológica, mas também com maior tendência para o conhecimento fragmentado e consequente sentido de ambiguidade face ao seu posicionamento na organização, devido à falta de especialização (evidenciado de seguida no âmbito da regulação profissional).

Os Contabilistas Certificados foram os únicos profissionais que partilharam experiências de desemprego. A CC5 resultou de um contexto de crise económica (2012) e o CC4 após um acordo consequente de um plano de reestruturação empresarial (2005). Assim sendo, concluiu-se que, apesar de ser uma ocupação com maiores mecanismos de controlo e delimitação do grupo profissional, este grupo demonstrou evidências de os mecanismos de controlo e delimitação não oferecerem suficiente proteção para impedir situações de instabilidade ou precariedade. Por outro lado, a revisão de literatura refere uma flexibilização no acesso à carreira de Contabilistas Certificados por diretrizes internacionais, tornando o acesso à profissão um pouco mais facilitado e que está a ser percecionado pelos profissionais. CC2: *“há um conjunto de dificuldades (...) criadas para o exercício da profissão que pretendem no fundo salvaguardar esse estatuto do profissional. Nos outros países isso não acontece tanto (...) É tudo um bocadinho mais leve. Eu sei que houve iniciativa política (...) de retirar esse ónus, sobretudo do ponto de vista fiscal, em que não precisávamos de ter um contabilista certificado para submeter as contas e isso...foi muito mal recebido na Ordem”*.

Exemplo da distinção entre Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros relativamente a situações de desemprego foi clara e pode ser ilustrada através desta partilha: a AF3 respondeu à pergunta “O que é que considera que tenha sido o mais fácil e o mais difícil do seu percurso profissional?” que “o mais fácil acho que foi encontrar trabalho, nunca senti dificuldade”. Não obstante, é importante referir também que a AF3 que fez esta afirmação tem 33 anos de idade e iniciou a sua carreira profissional em 2015 e os Contabilistas Certificados que partilharam experiências de desemprego têm 52 e 57 anos de idade, o que corresponde a 23 e 33 anos de experiência profissional, respetivamente. A maior permanência no mercado implica também uma maior probabilidade de assistir a mais flutuações de mercado ou até mesmo crises económicas com impacto no desemprego, como as situações referidas anteriormente. Adicionalmente, a média de idades dos Contabilistas Certificados entrevistados é superior à dos Analistas Financeiros nesta amostra: 51,4 anos *versus* 40,4 anos, respetivamente (ver Quadro 4.1). No entanto, na construção da amostra para esta investigação, foi difícil identificar Contabilistas Certificados a exercer funções com idades aproximadas à média verificada nos Analistas Financeiros. PE1: *“Notei que as pessoas que apareciam já tinham alguma faixa*

etária. Digamos todos de 40 anos para cima (...) para a função que estávamos a pedir (contabilidade) não havia muitos CV's de pessoas mais novas interessadas".

A fim compreender a evolução sociodemográfica dos Contabilistas Certificados foi analisado um período de 10 anos, entre 2014 e 2024, relativamente a indicadores como: número de membros ativos, percentagem de membros do sexo feminino e masculino, média de idades e percentagem de membros ativos com idade inferior a 30 anos. Pese embora, entre 2022 e 2024 tenha havido um aumento de membros ativos na Ordem dos Contabilistas Certificados, de 67 535 para 69 338, pode dizer-se que se trata de uma recuperação e não de um aumento efetivo tendo em conta o histórico, pois em 2014 a referida Ordem contava com 71 825 membros. Inclusive, no ano seguinte, embora com menos 260 membros, pode ler-se no documento onde esta informação é disponibilizada, que esta entidade é “a maior organização de regulação profissional existente em Portugal” (Ordem dos Contabilistas Certificados, 2015, p. 5). A percentagem de membros do sexo feminino entre 2015 (dados disponíveis apenas a partir desta data) e 2024 aumentaram de 52% para 55% e o sexo masculino decresceu de 48% para 45%, no mesmo período.

Relativamente à média de idades, esta análise permitiu concluir que os membros abaixo dos 30 anos de idade apresentam percentagens residuais. A proporção desta faixa etária apenas é salientada nos Relatórios e Contas entre 2019 a 2024. Anteriormente, apenas é feita uma ilustração que não permite obter informação percentual. No entanto, por exemplo, no relatório de 2015, verifica-se que a divisão das faixas etárias incluía uma categoria para menos de 25 anos de idade, que nos relatórios seguintes foi suprimida, o que sugere valores residuais e pertinentes de serem agregados numa categoria de “menos de 30 anos” (Ordem dos Contabilistas Certificados, 2024 - 2015). A média de idades dos Contabilistas Certificados tem vindo a aumentar, sendo que em 2016 a média de idades era de 48 anos e em 2024 de 52 anos (Ordem dos Contabilistas Certificados, 2024 - 2015), esta última relativamente próxima à média de idade dos Contabilistas Certificados nesta amostra - 51,4 anos. Apesar da média de idades dos Contabilistas Certificados ter vindo a aumentar e a percentagem dos membros com menos de 30 anos ser residual, este último indicador tem vindo a aumentar. Entre 2015 e 2023 esta percentagem esteve entre 2,6% e 2,8%, sendo o seu valor mais elevado em 2019 com 3%, ou seja, variações não muito significativas com um máximo de 0,4 pontos percentuais. No entanto, de 2023 (2,8%) para 2024 (4,4%) o aumento foi de 1,6 pontos percentuais, o que corresponde ao maior aumento no período de 10 anos analisado (Ordem dos Contabilistas Certificados, 2024 - 2015). Este ano de 2024 também corresponde ao ano em que entrou em vigor a simplificação no acesso a profissões reguladas por diretrizes da União Europeia, pelo que os dados sugerem uma resposta positiva da população mais jovem a estas medidas, ainda que não esteja a ser suficiente para reverter a tendência do aumento da média de idades destes profissionais, sentida também aquando a

construção da amostra para esta investigação e pela Perspetiva Empresarial em processos de recrutamento na área, como exemplificado anteriormente.

A Perspetiva Empresarial enumerou, ainda, um conjunto de alterações estruturais no mercado de trabalho: maior preocupação com a dimensão ambiental e social (PE1: *“Está a dar-se muita importância à parte social e ambiental, cada vez mais os bancos para darem financiamento procuram saber o é que as empresas estão a fazer na parte ambiental e social”*); exigência de maior rapidez no processamento e entrega de informação (PE1: *“noto que pedem cada vez mais informação e é sempre tudo para ontem, parece que as pessoas vivem mais num modo fast and furious”*); profissionais mais exigentes e empresas com desafios ao nível de conciliação entre a vida pessoal e profissional (PE2: *“Eu acho que as próprias necessidades individuais das pessoas e de como definem o que é que é o trabalho na vida delas tem feito com que tudo altere. Work-life balance (...) pessoas mais dedicadas às suas vidas pessoais e não tanto às profissionais”*); necessidade de adaptação a ferramentas de análise de dados e inteligência artificial (PE3: *“utilização inteligente das ferramentas modernas para o apoio mais adequado e pertinente”*) e necessidade de aumentar a implementação de processos de controlo de risco, devido ao aumento da digitalização (PE3: *“Quais acredita que vão ser os principais fenómenos no futuro que vão acontecer na carreira dos contabilistas e dos controllers? (...) artificial intelligence, como é que podemos utilizar tais ferramentas para facilitar o day-to-day job. E tudo o que está relacionado com fraude e controlo, mais controlos, controlo do risco, devido também à digitalização, à mundialização dos exchanges, mais exposure”*).

Regulação Profissional

Em 1995, a criação da Associação dos Técnicos Oficiais de Contas veio reconhecer oficialmente esta profissão em Portugal (Saraiva & Gabriel, 2019, como citado em Cunha & Saraiva, 2023). Atualmente, em Portugal, o Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados está previsto no Decreto-Lei nº 452/99, de 05 de novembro – Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados, cuja versão mais recente é a Lei n.º 68/2023, de 07 de dezembro, que entrou em vigor a 01 de março de 2024 e corresponde a uma simplificação no acesso a profissões reguladas por diretrizes da União Europeia (Estatuto Da Ordem Dos Contabilistas Certificados e Código Deontológico Dos Contabilistas Certificados, 2024). O Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados, para além de um conteúdo vasto que tutela a profissão, refere, nomeadamente, um conjunto de requisitos exigidos para o exercício da mesma. O nº1 do Artigo 9º menciona que “A atribuição do título profissional de contabilista certificado, o seu uso e o exercício dos atos expressamente reservados pela lei aos contabilistas certificados, nos termos do artigo 30.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, dependem de inscrição na Ordem” (Estatuto Da Ordem Dos Contabilistas Certificados e Código Deontológico Dos Contabilistas Certificados, 2024, p. 11). As condições de inscrição na Ordem, por sua vez, estão

previstas no nº1 do Artigo 16º, que para além de referir questões de idoneidade, possível incompatibilidade prevista e incapacidade no exercício da profissão, preveem também as habilitações académicas exigidas no Artigo 17º; a frequência de estágio profissional ou curricular ou formação, bem como, adicionalmente, a obtenção de aprovação em exame final a organizar e realizar pela Ordem (Estatuto Da Ordem Dos Contabilistas Certificados e Código Deontológico Dos Contabilistas Certificados, 2024). O diagrama disponível atualmente no site da Ordem dos Contabilistas Certificados (ver Anexo F) contempla três opções para obtenção do estatuto de Contabilista Certificado, evidenciando que a aprovação em prova escrita ou provas escritas é condição fundamental.

Não obstante, para além de toda a regulamentação existente no sentido do acesso à carreira de Contabilistas Certificados, também o próprio exercício da profissão é regido por um conjunto de normas definidas. No contexto português, o Contabilistas Certificados deve exercer a sua atividade tendo em conta o Sistema de Normalização Contabilística, cujo Decreto-Lei n.º 158/2009 o aprova e revoga o anterior Plano Oficial de Contabilidade. O Sistema de Normalização Contabilística consiste, essencialmente, tal como referido no respetivo diploma, no conjunto de normas contabilísticas e de relato financeiro, os quais foram adaptados a partir de normas internacionais de contabilidade da União Europeia. Neste sentido, não só o acesso à profissão como o enquadramento normativo da prática profissional é influenciada recentemente por diretrizes internacionais. Adicionalmente, existem disposições legais a nível disciplinar aplicáveis aos Contabilistas Certificados em situações de dolo ou negligência. As sanções disciplinares estão previstas no Artigo 86º do Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados e consistem nas seguintes alíneas: a) Advertência; b) Multa; c) Suspensão até três anos e d) Expulsão (Estatuto Da Ordem Dos Contabilistas Certificados e Código Deontológico Dos Contabilistas Certificados, 2024). Inclusive, no âmbito da responsabilidade disciplinar, o nº3 do Artigo 79º prevê ainda que o cancelamento da inscrição não faz cessar a responsabilidade disciplinar por infrações praticadas até essa data (Estatuto Da Ordem Dos Contabilistas Certificados e Código Deontológico Dos Contabilistas Certificados, 2024). De um modo geral, estes profissionais podem incorrer ainda em responsabilidade tributária, penal, contraordenacional, civil e laboral (Rijo, 2015).

Neste sentido, poderemos afirmar que a profissão de Contabilista Certificado é fortemente regulada no seu acesso, monitorização da atividade e em possíveis consequências resultantes de infrações negligentes ou dolosas. Assim sendo, existem fatores estruturais claramente identificados que delimitam o acesso a esta carreira e o próprio desenvolvimento onde a mesma possa ter lugar, sendo pouco flexível a este nível, uma vez que está dependente de legislação e regulamentos afetos. No entanto, a maioria dos Contabilistas Certificados entrevistados (3/5) valoriza o estatuto, organização e legitimação da Ordem. CC1: “É uma ordem que nos oferece e que nos providencia muitos materiais que são importantes para nós”.

Relativamente aos Analistas Financeiros, “enquanto prática profissional, a análise financeira corresponde a realidades diversas e de fronteiras permeáveis” (Silva, 2019, p.3), no sentido em que a própria atividade em que se consubstancia também faz parte da prática profissional de outras ocupações (Silva, 2019). No entanto, o raciocínio inverso, em relação aos Contabilistas Certificados, não se verifica, dado o seu elevado grau de autorregulação com práticas mais uniformizadas. Por outro lado, a profissão de Analista Financeiro pode criar também um papel indefinido para quem o executa. AF3: “(...) por muito que uma pessoa se tentasse adaptar não conseguíamos ter uma visão que pudéssemos dar esses *insights* necessários a quem decidisse”. AF2: “(...) acabo por não ser especialista em nada, mas tento agarrar um bocadinho nos conceitos, na formação e na experiência que tenho para agarrar processos a nível financeiro”. Esta noção de conhecimento fragmentado é, inclusive, uma barreira ao desenvolvimento profissional. PE3: “*são muito especialistas numa área do processo, muito segmentada. E há menos pessoas que têm uma visão end to end do processo. Então temos às vezes que contar com o potencial dos recursos a desenvolver*”.

No caso dos Analistas Financeiros, não existe uma correspondência direta entre formação e profissão, embora necessitem de um conjunto de conhecimentos de nível académico que podem encontrar numa pluralidade de cursos de nível superior da área financeira (Silva, 2019). Por outro lado, e ao contrário dos Contabilistas Certificados, o início da sua carreira não é tão restritivo, pelo que os fatores estruturais relativos ao sistema de ensino e respetivo enquadramento legal não limitam de forma determinante o acesso à carreira, podendo, inclusive, evoluir a partir de outras profissões. AF5: “*(...) a melhor opção que tomei altura (...) foi quando mudei da parte de tesouraria (contabilidade) para o controlo de gestão (análise financeira), internamente*”.

Ao longo das entrevistas ambos os grupos de profissionais referiram as novas tecnologias como um elemento crucial da prática laboral, no entanto, com perspetivas distintas, pois na perspetiva dos Contabilistas Certificados existe um reconhecimento da mais-valia da automatização de processos, por exemplo, e do seu resultado ao nível de minimizar a probabilidade de erro e aumentar a capacidade de entrega e qualidade do trabalho, tendo em vista o cumprimento de prazos e requisitos legais. CC1: “*há coisas que a gente faz e que vai deixar de fazer, mas depois há outras que tem que fazer. E daí acho que isso não é uma coisa finita, não tem à vista...não me assusta de todo.*” CC2: “E pronto, eu acho que as tecnologias vieram libertar as pessoas para pensarem mais.” CC4: “*há aqui uma parte (...) que é a parte de pensar as alternativas.*” CC5: “*é tudo tão automático, as faturas (...) mas cada vez mais eu acho que estamos a ser ultrapassados. Não é num curto espaço de tempo, mas acho que daqui a uns anos somos apenas alguém que só está lá a ver se está tudo bem (...) e o resto está tudo automaticamente feito*”.

Na perspetiva dos Analistas Financeiros, relativamente ao avanço tecnológico, mais do que um reconhecimento e relato da importância, existe também uma preocupação em adquirir

conhecimentos nesse sentido, o qual é demonstrado nos seus investimentos em formação, e de fazer parte da mudança com vista à eficiência. AF1: “Gostava de aprender (...) Power BI.” AF2: “o facto de eu ter-me tentado sempre minimamente manter atualizada e desenvolver o meu conhecimento ajudou-me muito (...) porque se calhar 95% do meu trabalho é Excel” AF3: *“partiu de um colega a ideia de fazer um curso de Excel avançado (...) foi super útil (...) ele apresentou ao nosso chefe e foi para o departamento todo.”* AF4: *“Aquilo que antes demorava ou poderia demorar uma série de tempo a analisar, hoje em dia quem dominar as ferramentas (...) acaba por ter uma vida mais facilitada”.*

Sistema de Ensino

As principais dificuldades sentidas pelos Contabilistas Certificados, relativamente ao sistema de ensino, dizem respeito a uma perceção de conteúdos muito teóricos, os quais dificultam o aluno a desenvolver pensamento crítico, não se adequando às exigências do mercado de trabalho em geral, pelo que pode dificultar a mobilidade para determinadas funções. CC5: “Continuo a achar que o sistema de ensino é muito teórico” CC2: “o pensamento crítico não é uma das preocupações do ensino”.

Na perspetiva dos Analistas Financeiros, a grande maioria também considera o desajuste entre os conteúdos programáticos e a realidade empresarial, dificultando a sua adaptação às primeiras responsabilidades profissionais, mas acrescenta também a falta de apoio em momentos decisivos para o aluno, como a transição do ensino superior para o mercado de trabalho, principalmente fora dos grandes centros urbanos. AF2: *“acho que falta comunicar (...) fora da grande cidade de Lisboa.”*

Ao nível da sua formação enquanto vantagem competitiva, os Contabilistas Certificados referiram um ensino exigente, inclusive, em comparação com outros países e a possibilidade de haver um enquadramento legal que facilite a conciliação entre estudo e trabalho para acelerar o processo de aprendizagem, principalmente numa fase inicial de carreira. No entanto, a vantagem competitiva na perspetiva dos Analistas Financeiros é entendida de uma outra forma. CC2: *“Dava muitas explicações a alunos e, portanto, eu conheço mais ou menos bem os programas nesta área. Então, quer da Nova, quer da Católica, quer do ISEG (...) conheço mais ou menos bem os programas. Eles não são diferentes (...) atualmente, o que se estuda nos Estados Unidos, no Reino Unido, em Portugal, é tudo a mesma coisa. (...) Eu acho que Portugal tem, se calhar, uma responsabilização maior no aluno, ou seja, o aluno tem de ser responsável (...) era bastante exigente”.*

Três em cinco dos Analistas Financeiros entrevistados referiram que os estágios durante os estudos académicos são uma estratégia importante e que o investimento em formação académica trará um retorno positivo ao nível de reconhecimento no mercado de trabalho. Uma outra estratégia apontada por uma Analista Financeira, foi, inclusive, optar por cursos mais genéricos, como a

Licenciatura em Gestão, para permitir ao aluno ter contacto com diferentes conteúdos programáticos para compreender de forma aplicada a especialização com a qual mais se identifica. AF3: “mas acho que fazia bem (...) haver aí a obrigatoriedade ou a exigência de haver um estágio.” AF4: “*até há uma coisa que eu acho que poderá colmatar e bem (...) que é o estágio de verão.*” AF3: “lá está, eu escolhi gestão por ser mais abrangente e porque se calhar não conhecia bem as várias áreas”.

No que diz respeito a identificar profissionais mais jovens na área da contabilidade, para além da análise anterior com base em Relatórios da Ordem dos Contabilistas Certificados, através dos dados disponíveis na Direção Geral do Ensino Superior, constata-se que as vagas em 2025 em cursos superiores são consideravelmente mais elevadas nas áreas da Gestão e Gestão de Empresas, a qual é a formação académica mais comum dos Analistas Financeiros (ver Anexo E), mas também em Negócio e Comércio, do que nas áreas de Contabilidade e Fiscalidade. Somando as vagas disponíveis dos dois grupos referidos, em 2025 foram abertas 1526 vagas para cursos de Contabilidade e Fiscalidade e 5459 vagas nas áreas da Gestão, ou seja, as vagas em cursos de contabilidade e fiscalidade são cerca de 28% das vagas da área da gestão (Direção-Geral do Ensino Superior, 2025). Se em 2025 houve consideravelmente mais vagas no ensino superior nas áreas da Gestão em comparação com as áreas de Contabilidade e Fiscalidade, pode estar a potenciar-se a renovação de Analistas Financeiros, pois embora seja uma área que tendencialmente gera mais saídas profissionais, na análise da amostra, os Contabilistas Certificados são maioritariamente licenciados em Economia e Contabilidade e formação posterior, maioritariamente, de carácter não académico (analisado nesta amostra), principalmente pela necessidade descrita e constante de formação técnica específica (custo de oportunidade), nomeadamente, fomentada pela Ordem dos Contabilistas Certificados. A Perspetiva Empresarial refere, por outro lado, a importância da formação académica base na área da Contabilidade, especificamente, independentemente da carreira em análise financeira ou contabilidade. PE3: “obviamente gostamos de formação académica clássica das escolas de contabilidade, porque isso dá um *framework* muito tangível.”

Fatores Individuais

Ambos os grupos de profissionais da amostra acabaram por demonstrar que, de alguma forma, as suas referências sociais e familiares podem ter conduzido à escolha de uma destas áreas. Tanto os Contabilistas Certificados (3/5) como os Analistas Financeiros (3/5) partilharam, maioritariamente, ainda que de forma não muito expressiva, influência da rede de sociabilidades sobre a escolha da área da sua formação. CC5: “O meu pai era empregado de escritório, mas tinha uma valência muito forte em termos de contabilidade.” AF1: “Sim, a minha mãe é economista e a minha irmã também foi para Gestão”.

Ao nível da situação socioeconómica individual todos os profissionais de uma forma geral partilharam maioritariamente experiências de estabilidade, nomeadamente, relativo à segurança no emprego, em que 4/5 dos Contabilistas Certificados celebraram sempre contratos sem termo, bem como 5/5 dos Analistas Financeiros. Inclusive, foram referidas experiências de rendimentos acima da média. CC3: “era muito bem remunerado, mesmo muito bem remunerado.” AF5: “Dei um salto qualitativo muito grande, não só em termos de salário, mas em termos de condições extra também”. No entanto, especificamente, dois profissionais, ambos do sexo feminino, partilharam dificuldades em progredir salarialmente (CC4 e AF2). Ainda assim, por comparação, foi o grupo dos Contabilistas Certificados que referiu mais situações de instabilidade: contratos de prestação de serviços; experiências de desemprego; dependência financeira; necessidade de manter duplos rendimentos (por conta de outrem e por via de trabalho independente); escolhas profissionais motivadas por questões salariais e não concretização de objetivo de reforma antecipada. CC3: *“Antes da ordem muitas vezes eram mesmo contratos de prestação de serviço (...) Uma questão mais de desafio, uma questão de projeto ou mais salarial? Mais salarial”* CC5: “E depois estive desempregada à volta de 10 meses.” CC4: *“acabar com as empresas que eu tenho aqui... para ter espaço à noite para dar aulas, que é uma coisa que eu gostava. (...) O meu objetivo era chegar aos 55 anos e reformar-me, mas não consegui. (...) chego a casa e faço contabilidade, que é uma coisa que queria fazer cada vez menos... mas pronto, não consigo”*. No entanto, também a profissão de Contabilista Certificado, no relato dos próprios, é mais propensa ao trabalho independente o que pode traduzir-se numa maior instabilidade e não propriamente num enfraquecimento da regulação profissional da profissão.

Ao nível de experiência e formação académica ambos os grupos de profissionais partilham características semelhantes entre si (ver Anexo E). Os Contabilistas Certificados ou são licenciados em Contabilidade ou Economia e apenas 2/5 investiram num Mestrado ou Pós-Graduação. No caso dos Analistas Financeiros, 4/5 são licenciados nas áreas de Gestão e apenas um na área de Economia, embora este último detenha um Mestrado em Gestão também. Adicionalmente, é claro que são os Analistas Financeiros entrevistados, por comparação aos Contabilistas Certificados entrevistados, os profissionais que mais investem em formação no ensino superior, principalmente na área de controlo de gestão, com vista a adquirir ferramentas concretas e práticas mais próximas às responsabilidades e tarefas de um *Financial Controller*².

Os Contabilistas Certificados entrevistados investem em formação ao longo da vida, mas não de carácter académico, maioritariamente, e direcionando as suas necessidades de formação de acordo com as alterações vigentes em legislação, por exemplo, e por sugestão e disponibilização de recursos

² As entrevistas realizadas permitiram concluir que o setor privado, principalmente empresas multinacionais, designam por *Financial Controller* ou *Controller* a profissão de Analista Financeiro, por comparação à descrição referida na Classificação Portuguesa das Profissões 2010 (Instituto Nacional de Estatística, 2011).

por parte da Ordem, tal como mencionado por todos os Contabilistas Certificados entrevistados. No entanto, nesta comparação, coloca-se a questão se o fator idade não poderá ser potenciador desta prevalência, em detrimento da variável profissão.

A Perspetiva Empresarial também refere a importância e necessidade de formação constante, mas tanto para Contabilistas Certificados como para Analistas Financeiros. PE1: *“Todos os anos (...) o Orçamento de Estado tem leis novas (...) E temos de estar todos os anos a ler e a estudar (...) Esta área exige muita formação”* PE2: *“Conhecimentos de contabilidade, acho que são relevantes mesmo na parte de controlo de gestão (Análise Financeira) (...) E Data Analyst também é bastante relevante.”* PE3: *“hoje temos uma obrigação de formação (legislação laboral), mas acho que o apoio à formação certificada (por parte de organismos públicos / políticas públicas) ajudava bastante, porque dava valor reconhecido aos profissionais, que logo podem traduzir-se em valores salariais”*.

Existe ainda uma semelhança entre os dois grupos de profissionais que consiste em experiências efetivas na área de consultoria, quer num contexto de uma Big4 (GPF's), auditoria, sociedades de revisores oficiais de contas ou através de gabinetes de contabilidade. Dos cinco Contabilistas Certificados, três detêm estas experiências de carreira. O CC1 em contexto Big4, CC3 em consultoria em contexto público e CC5 em gabinetes de contabilidade. O AF1 para além de uma experiência numa Sociedade de Revisores Oficiais de Contas tem também experiência numa empresa Big4, tal como o AF3 e AF4, semelhantes quando analisamos o percurso profissional da Perspetiva Empresarial também. As experiências nestes setores foram descritas várias vezes como benéficas. CC1: *“foi uma excelente experiência profissional”* CC3: *“e tive muitos trabalhos de consultoria”*

AF3: *“Quais considera que tenham sido as suas melhores opções profissionais? Ir para a auditoria, porque foi uma escola enorme (...) acho que é incrível. Principalmente, passar por todos os processos de contagens, de perceber como é que a empresa funciona (...) Foi mesmo uma opção ótima para começar”*. O que é sublinhado também pela PE3: *“Muito alinhado quando vamos para perfis um pouco mais séniores ou têm formação nas Big4”*.

As ambições e expectativas comuns de Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros baseiam-se no reconhecimento. Todos os Contabilistas Certificados o referiram explicitamente e 3/5 dos Analistas Financeiros. As restantes referências relativas a objetivos profissionais divergem um pouco. As ambições de Contabilistas Certificados são mais centradas em si: qualidade do trabalho realizado; adquirir mais conhecimento e experiências; valorização individual e sensação de felicidade a trabalhar. CC1: *“é uma coisa que me faz também motivar (...) mostrar aquilo que sei, aquilo que valho. Também obviamente ser recompensada (...) em termos de incentivos, de evolução de carreira claro.”* CC5: *“acho que atingi o meu sucesso profissional (...) ninguém é substituível, mas vai custar a substituir-me”*. Os Analistas Financeiros introduzem outros objetivos menos centrados em si e mais relacionados com o contributo para a estratégia da empresa: bom ambiente de trabalho (3/5); tornar a equipa com a qual

trabalham mais independente e tornar os processos de trabalho mais eficientes, fundamentalmente. AF5: *“Não tenho nenhuma intenção de chegar a um cargo de CFO, CEO ou whatever, não é bem essa a minha... eu gosto muito de aportar valor para a cadeia da empresa da forma mais indireta, ou seja, daquela maneira de ajudar com os processos de trabalho, com a evolução deles”*.

A Perspetiva Empresarial partilhou também sugestões a serem aplicadas ao nível individual, tanto ao nível de investimento em conhecimentos, como referido anteriormente; formação e atualização constantes; análise de dados; utilização de ferramentas de inteligência artificial; automatização de processos; aproximação à estratégia empresarial e, inclusive, domínio de idiomas (PE3: *“A primeira são os language skills, porque ainda precisamos de pessoas que falem a língua de maneira nativa, quando for possível”*), mas também referiu outros aspetos, de cariz comportamental. No sentido de ultrapassar eficazmente algumas dificuldades, como cumprimento de prazos (fator stress associado); repetição do calendário de tarefas; conciliação entre a vida pessoal e profissional; influência internacional (por vezes, falta de autonomia local); rotatividade nas empresas; ferramentas e metodologias desadequadas às necessidades e também estruturas empresariais que não respondem eficazmente aos desejos de crescimento dos trabalhadores, é recomendado aos profissionais da área financeira terem em consideração algumas práticas. Nomeadamente, processos de auto-revisão do trabalho; atenção ao detalhe; comunicação clara e transparente; capacidade de adaptação, rejeitando resistência à mudança; espírito de iniciativa; resiliência; mais investimento em cada uma das experiências e, por último, algo referido por todos os entrevistados da Perspetiva Empresarial, capacidade de reconhecer os próprios erros ou limitações com vista a um processo de identificação de necessidades e de formação mais facilitado.

Conclusão

Esta investigação pretende contribuir para o avanço do conhecimento relacionado com os fatores de influência sobre as carreiras, mais concretamente de Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros em Portugal e no setor privado, entendendo estruturas de carreira como resultado das estratégias individuais, considerando conexões entre ações e sistema (Evetts, 1992). A pertinência de compreender os fatores de influência deve-se ao facto de as carreiras constituírem uma série de escolhas e negociações face a determinados constrangimentos e oportunidades que vão surgindo ao longo da vida (Evetts, 1992). Adicionalmente, por razões teóricas, considerou-se relevante perceber a referida relação de influência entre duas profissões da mesma área de conhecimento, mas com níveis de regulação distintos e ambas procuradas no mercado de trabalho atual. Os Contabilistas Certificados constituem um grupo profissional que é tradicionalmente sujeito à investigação no âmbito da sociologia das profissões e como exemplo do conceito de profissionalismo (Muzio et al., 2011). O acesso e desenvolvimento desta carreira é particularmente idêntico, tendo em conta o forte enquadramento legislativo e institucional que caracteriza a sua regulação profissional, embora se tenha vindo a assistir a uma flexibilização do acesso por diretrizes internacionais, o que tem potenciado, sugerido pelos dados recolhidos, maior percentagem de acesso à profissão por faixas etárias mais jovens, embora não o suficiente para reverter o avanço da idade média destes profissionais. Os Analistas Financeiros, constituem uma prática profissional de fronteiras permeáveis (Silva, 2019), partilhando características comuns a projetos de profissionalização, influenciados pelos setores e estruturas de trabalho, onde se assiste a conhecimentos adquiridos da prática laboral, competências transferíveis e os quais são legitimados pela apropriação tecnológica (Muzio et al., 2011). No entanto, empiricamente, verificou-se que este contexto gera sentimentos relacionados a um papel profissional indefinido em alguns Analistas Financeiros.

Por fatores estruturais entende-se o conjunto daqueles que influenciam os fatores individuais e que criam fronteiras de carreiras, as quais podem ser mais ou menos permeáveis, mas que implicam sempre um ajustamento ou processo de negociação por parte do indivíduo, assumindo a sua racionalização sobre as condições de passagem. Quando os profissionais ao dirigirem a sua carreira encontram elementos bloqueadores e se ajustam no sentido de os ultrapassarem estão a investir na sustentabilidade das suas carreiras, uma vez que sustentabilidade, neste contexto, diz respeito à capacidade de ajustamento, desenvolvimento e de serem partes integrantes de um ambiente de trabalho em constante mutação (Baruch, 2015).

Os fatores estruturais com impacto relevante nas carreiras de Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros são o Mercado de Trabalho, a Regulação Profissional e o Sistema de Ensino,

enquanto que os fatores individuais se subdividem entre objetivos e subjetivos. Sobre fatores individuais, numa perspetiva subjetiva, analisou-se perceções sobre acontecimentos relevantes, ambições e expectativas, que cumulativamente ao histórico profissional e contexto pessoal criam uma determinada identidade profissional e decisões sobre a manutenção e investimento de carreira, podendo ou não significar negociação e estratégia para ultrapassar fronteiras de carreira. Além dos fatores estruturais e individuais, cuja análise considera a revisão da literatura, entrevistas e alguns dados estatísticos, acrescentou-se também uma perspetiva empresarial, ou seja, a visão e sugestões das Direções Empresariais entrevistadas sobre como os indivíduos se podem ajustar com vista à sustentabilidade da sua carreira e ao atingimento de objetivos profissionais, principalmente quando a influência dos fatores identificados força a uma negociação com elementos bloqueadores (Inkson et al., 2012), mas também a sua perceção das principais tendências de mercado.

A Perspetiva Empresarial partilhou a existência de oportunidades profissionais em ambas as áreas, pelo que o mercado de trabalho, também através destes exemplos, permite o acesso e desenvolvimento das carreiras de Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros. No entanto, o acesso às oportunidades foi descrito de forma diferente em cada um dos grupos profissionais. A Perspetiva Empresarial descreveu ainda a sua visão sobre tendências recentes no mercado de trabalho: investimento internacional fruto do reconhecimento dos profissionais em Portugal (resultando pontualmente em falta de autonomia local e dependência externa); aumento das suas oportunidades internas; preocupações ao nível ambiental e social; desafios sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional (maioritariamente por exigência dos profissionais) e necessidade de adaptação às ferramentas de análise de dados, sistemas operativos e inteligência artificial com vista à otimização e eficiência dos processos, mas também para permitir responder mais rapidamente às variadas solicitações de informação sobre o negócio e controlo do risco e fraude, em virtude da maior digitalização de processos. No contexto do mercado de trabalho atual é importante referir que estas são preocupações e fenómenos pertinentes num contexto de 5,9% de taxa de desemprego – dados do 2º Trimestre de 2025 (INE, 2025), considerada uma taxa de desemprego baixa.

Os Contabilistas Certificados são maioritariamente licenciados em Economia e Contabilidade e formação posterior de carácter não académico, maioritariamente (analisado nesta amostra), principalmente pela necessidade descrita e constante de formação técnica específica (custo de oportunidade), nomeadamente, fomentada pela Ordem dos Contabilistas Certificados. Por outro lado, os Analistas Financeiros entrevistados detêm formação superior nas áreas da Gestão, Gestão de Empresas e, por comparação aos Contabilistas Certificados, mais investimento posterior em Mestrados e Pós Graduações (ver Anexo E). Ainda sobre o Sistema de Ensino, tanto Contabilistas Certificados, como Analistas Financeiros referiram que é demasiado teórico e que não está alinhado com as exigências do mercado de trabalho, dificultando esta transição. Para ultrapassar esta

dificuldade ao nível da mobilidade, os Contabilistas Certificados sugerem iniciar a atividade profissional em paralelo com a formação superior e os Analistas Financeiros sugerem Licenciatura nas áreas da Gestão, por serem menos específicas e dando espaço para uma compreensão inicial sobre a melhor especialização a investir, mas também optar por ingressar em estágios de verão. Já a Perspetiva Empresarial salienta a formação académica em Contabilidade, especificamente, uma mais-valia para as carreiras dos profissionais da área financeira, independentemente de se desenvolverem no sentido da Contabilidade ou Análise Financeira, acreditando que se trata de uma formação essencial para o exercício de responsabilidades nesta área de conhecimento. No entanto, no âmbito do ensino superior, em 2025, verificou-se mais vagas em cursos de Gestão do que em Contabilidade ou Fiscalidade.

Verificou-se ainda que a situação socioeconómica de ambos os profissionais é tendencialmente estável, embora, no caso dos Analistas Financeiros, exceto a dificuldade de uma profissional do sexo feminino em progredir salarialmente, é consideravelmente positiva em vários fatores: contratos sem termo; facilidade em identificar oportunidades profissionais, quer através de mobilidade interna, quer via candidatura; aumentos salariais associados à passagem da área da contabilidade para a área de análise financeira, entre outros. No caso dos Contabilistas Certificados, verificaram-se algumas experiências de desemprego, embora não recentes e também situações pontuais de instabilidade, sugerindo, inclusive pela opinião dos próprios, que é uma profissão sugestiva para trabalho independente, ficando algo dependentes de duplo rendimento e de projetos ou trabalhos intermitentes, o que não coloca diretamente em causa a proteção e fechamento característico da sua regulação profissional. Verifica-se, também, que nos dois grupos profissionais a experiência em contexto Big4 / Consultoria é uma realidade, além de uma perceção de experiência positiva e enriquecedora daí resultante, também sublinhada pela Perspetiva Empresarial.

As ambições e expectativas entre estes profissionais são tendencialmente distintas, enquanto que Contabilistas Certificados detêm objetivos mais centrados em si e no seu mérito, Analistas Financeiros sublinham motivações e orientações em linha com características de projetos de profissionalização, ou seja, focados na estratégia empresarial e seu contributo. Ainda que ambas as profissões aspirem ao reconhecimento do seu trabalho em geral, não foi possível concluir que isso corresponda exatamente a progressão de carreira no sentido ascendente.

Foram vários os fatores de influência sobre as carreiras de Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros destacados nesta investigação e desafios específicos afetos a cada uma das profissões, como cumprimento de prazos desafiantes ou ferramentas tecnológicas que não acompanham as necessidades operacionais. No entanto, a Perspetiva Empresarial emitiu algumas opiniões sobre ações para minimizar o impacto negativo que estas realidades possam ter nos profissionais, salientando o investimento em formação ao longo da vida, idealmente apoiada por iniciativas políticas ou parcerias

público-privadas; capacidade de adaptação e iniciativa, tendencialmente em linha com teorias de primeira e segunda geração referidas anteriormente: *Protean Careers* e Carreiras Sustentáveis (Nimmi et al., 2024).

Recuperando explicitamente os objetivos propostos para esta investigação, foi possível identificar os fatores estruturais e individuais com impacto relevante nas carreiras de profissionais da área financeira, tendo teoricamente como empiricamente salientado o mercado de trabalho, a regulação profissional e o sistema de ensino no grupo de fatores estruturais e o contexto familiar de origem, contexto socioeconómico individual, as experiências profissionais e ambições e expectativas, estes últimos quadro correspondentes a fatores individuais objetivos e subjetivos. Foi também possível detalhar o acesso e desenvolvimento das Carreiras dos Contabilistas Certificados, no entanto, relativamente aos Analistas Financeiros, não foram identificadas carreiras típicas (Abbott, 1988). Relativamente às principais consequências que ambos os grupos de fatores têm nestas carreiras, é importante analisar separadamente. O Mercado de Trabalho acaba por ditar as oportunidades e o acesso às mesmas, mas também é importante compreender a sua caracterização em cada momento, pois as tendências e flutuações irão ser mais ou menos propensas a determinados objetivos de cada profissão. No entanto, nesta investigação foram identificadas oportunidades profissionais para ambas as profissões; investimento internacional com retorno positivo, segundo a partilha da Perspetiva Empresarial; acesso a oportunidades de formas distintas entre profissionais, como o caso da prevalência dos contactos profissionais nos Contabilistas Certificados e a via da candidatura no caso dos Analistas Financeiros; a constituição do próprio mercado, como é exemplo a média de idades e que coloca questões ao nível de possível rigidez demográfica (Abbott, 1988), no caso dos Contabilistas Certificados. No âmbito da Regulação Profissional, desde o acesso ao desenvolvimento, a profissão de Contabilista Certificado é totalmente condicionada, quer por alterações legislativas, quer por oportunidades de formação e orientação profissional. Embora, relativamente ao acesso esteja a ser um pouco mais flexibilizado. Os Analistas Financeiros neste sentido e por terem “fronteiras permeáveis” (Silva, 2019, p.3) dependem apenas de formação base e oportunidades que permitam o desenvolvimento de carreira neste sentido, sugerindo, pelas características evidenciadas empiricamente, que é uma profissão que se assemelha a projetos de profissionalização (Muzio et al., 2011). O Sistema de Ensino foi caracterizado como fundamentalmente teórico que, por consequência, pode condicionar o acesso a determinadas oportunidades empresariais, principalmente, tendo em conta uma perceção de falta de apoio na transição para o mercado de trabalho. Não obstante, também a formação superior é valorizada e entendida como vantagem competitiva no mercado de trabalho, tanto para Analistas Financeiros, como para Contabilistas Certificados.

As consequências dos fatores individuais sobre as carreiras dependem das características individuais, sugerindo que a família tem tendencialmente influência sobre a área e carreira a seguir. O

contexto socioeconómico do próprio, poderá ditar as escolhas profissionais, como é o caso dos Contabilistas Certificados na opção de duplos rendimentos (por conta de outrem e por conta própria) ou dos Analistas Financeiros, demonstrando situações favoráveis ao nível de rendimentos e estabilidade e que não referem interesse em cargos superiores; uma relação causal entre a função anterior e a emergente, nomeadamente no caso dos Analistas Financeiros no acesso a oportunidades internas e tendência generalizada para percursos profissionais nas Big4, para além de ambições e expectativas diferentes tendo em conta a profissão, tal como referido anteriormente.

Foi possível concluir também que, dependendo das suas perceções sobre os fatores identificados os profissionais tendencialmente identificam estratégias com vista à sustentabilidade de carreira, sendo as ações conexas a esses objetivos, as quais também dependem da sua identidade profissional.

Reconhece-se neste estudo algumas limitações, nomeadamente, a impossibilidade de comparar grupos homogêneos ao nível de idade e formação, por exemplo.

Sugere-se investigação futura nesta área com uma amostra mais alargada que compare ambos os grupos de profissionais com características sociodemográficas equivalentes, ou seja, grupos com a mesma idade, número de anos de experiência e formação, a fim de retirar eventuais dúvidas acerca de efeitos externos como crises financeiras ou realidades tecnológicas distintas, criando resultados generalizáveis. Outros aspetos relevantes, que foram subtilmente evidenciados, mas não fortemente conclusivos neste estudo e que podem ser pertinentes em futuros estudos, são questões relacionadas com o interesse profissional nas áreas de análise financeira em detrimento de contabilidade e fiscalidade, mas também a sua respetiva relação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, inclusive, e que eventualmente esteja a ter impacto em investimento em formação, eventualmente por falta de tempo para o efeito.

Adicionalmente, recomenda-se, ainda, compreender a tendência sugerida nesta investigação no sentido de haver mais investimento em formação académica por parte de Analistas Financeiros e se a ou as origens desta tendência, como hipóteses, possam ter por base o fator profissão, o fator idade, tendências ou acontecimentos relevantes no mercado de trabalho ou o sistema de ensino.

Fontes

Decreto-Lei nº 452/99 de 05 de novembro. Diário da República n.º 258/1999, Série I-A de 1999-11-05, páginas 7669 – 7682. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/452-1999-693823>

Decreto-Lei n.º 158/2009 de 13 de julho. Diário da República n.º 133/2009, Série I de 2009-07-13, páginas 4375 – 4384. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/158-2009-492428>

Lei n.º 68/2023 de 07 de dezembro. Diário da República n.º 236/2023, Série I de 2023-12-07, páginas 30 – 55. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/68-2023-225397114>

Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro. Diário da República n.º 7/2013, Série I de 2013-01-10, páginas 117 – 128. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/2-2013-588802>

Referências Bibliográficas

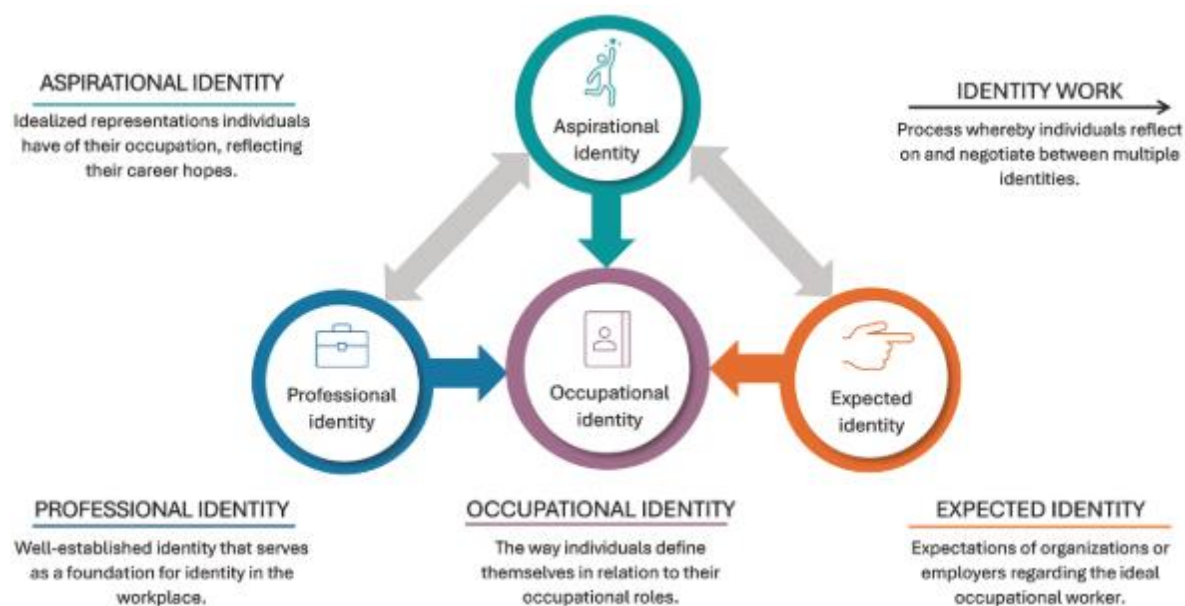
- Abbott, A. (1988). *The system of professions: an essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (2025, outubro). *Investimento estrangeiro em Portugal sobe 19%*. <https://www.portugalglobal.pt/noticias/2025/fevereiro/investimento-estrangeiro-em-portugal-sobe-19/> (data de consulta: 25 de Outubro de 2025)
- Albarello, L., Digneffe, F., Hiernaux, J. P., Maroy, C., Ruquoy, D., & Saint-Georges, P. D. (1997). *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*. Gradiva.
- Almeida, A. J., Marques, M. A., Alves, N. (2000). Carreiras Profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho? *IV Congresso Português de Sociologia*, 1-10. <http://hdl.handle.net/10400.26/4190>
- Baruch, Y. (2015). Organizational and labor markets as career ecosystem. Em De Vos, A. & Van der Heijden, B. I. (Eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp. 364–380). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00029>
- Cheng, S., & Park, B. (2020). Flows and Boundaries: A Network Approach to Studying Occupational Mobility in the Labor Market. *American Journal of Sociology*, 126 (3), 577–631. DOI: 10.1086/712406
- Coelho, J. V. P. (2007). *Da Experiência da Mudança: Identificação e adaptação, em contexto de reestruturação*. [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1294>
- Courtois, C., Picard, C.-F., & Gendron, Y. (2025) Spotlight on identity construction among professionals transitioning to an emerging occupation. *Journal of Professions and Organization*, 12(1), joae016. <https://doi.org/10.1093/jpo/joae016>
- Coutinho, C. P. (2023). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática* (2ª Edição). Almedina.
- Cunha, A. F. G., & Saraiva, H. I. B. (2023). Paralelismo entre o ensino da contabilidade e a evolução da profissão de contabilista em Portugal – Séculos XX e XXI. *De Computis: Revista Española de Historia de la Contabilidad*, 20(1), 45-73. DOI:10.26784/issn.1886-1881.20.1.8035
- Dickmann, M., & Baruch, Y. (2011). *Global Careers*. Routledge. <https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9780203842751&type=googlepdf>
- Direção-Geral do Ensino Superior (2025, outubro). *Índice por Instituição e Curso*. <https://www.dges.gov.pt/guias/indest.asp?reg=21> (data de consulta: outubro de 2025)
- Dubar, C. (1997). *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. Porto Editora
- Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, 19, 13-30. <https://doi.org/10.1590/S0101-73301998000100002>
- European Employment Services (2025, outubro). *Estatísticas de ofertas de emprego. Por profissão oferecida*. https://eures.europa.eu/eures-services/eures-portal-statistics/job-vacancy-statistics_pt#por-profiss%C3%A3o-oferecida (data de consulta: 25 de outubro de 2025)
- Evetts, J. (1992). Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change. *Sociology*, 26(1), 1–21. <https://doi.org/10.1177/0038038592026001002>
- Farrugia, D. (2020). Youth, Work and ‘Career’ as a Way of Talking about the Self. *Work, Employment and Society*, 35(5), 856-871. <https://doi.org/10.1177/0950017020947576>
- Faulconbridge, J. R., & Muzio, D. (2011). Professions in a globalizing world: Towards a transnational sociology of the professions. *International Sociology*, 27(1), 136-152. <https://doi.org/10.1177/0268580911423059>
- Gonçalves, C. M. (2006). Profissões e mercados: notas de reflexão. *Forum Sociológico*, (15/16), 15–32. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/65771>

- Gorman, E. H., & Sandefur, R. L. (2011). "Golden age," Quiescence, and Revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-based work. *Work and Occupations*, 38(3), 275–302. <https://doi.org/10.1177/0730888411417565>
- Gunz, H. (1989). The dual meaning of managerial careers: Organizational and individual levels of analysis. *Journal of Management Studies*, 26(3), 225-250. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1989.tb00726.x>
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization studies*, 33(3), 323-340. <https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- Instituto Nacional de Estatística (2011). Classificação Portuguesa das Profissões 2010. I. P. *Instituto Nacional de Estatística*, 1-485 https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt
- Instituto Nacional de Estatística (2025, outubro). *Estatísticas do Emprego* https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquess&DESTAQUESdest_boui=706224046&DESTAQUESmodo=2 (data de consulta: 25 de outubro de 2025)
- Kalleberg, A. L., & Mouw, T. (2018). Occupations, organizations, and intragenerational career mobility. *Annual Review of Sociology*, 44(1), 283-303. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073117-041249>
- Kirkpatrick, I., Aulakh, S., & Muzio, D. (2021). The evolution of professionalism as a mode of regulation: Evidence from the United States. *Work, Employment and Society*, 37(3), 685-702. <https://doi.org/10.1177/09500170211035297>
- LaPointe, K. (2010a). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.003>
- McAlpine, L., Skakni, I., & Inouye, K. (2021). Phd careers beyond the traditional: integrating individual and structural factors for a richer account. *European Journal of Higher Education*, 11(4), 365–385. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1870242>
- Muzio, D., Hodgson, D., Faulconbridge, J., Beaverstock, J., Hall, S. (2011). Towards corporate professionalization: The case of project management, management consultancy and executive search. *Current Sociology*, 59(4), 443-464. <https://doi.org/10.1177/0011392111402587>
- Nimmi, P. M., Cabral, C., Thrasyvoulou, G., Mariani, M. G., Petruzzello, G. (2024). The impact of protean career on career sustainability: Mediating effect of perceived employability. *Australian Journal of Career Development*, 33(2), 154-165. <https://doi.org/10.1177/10384162241264192>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2024). *Estatuto Da Ordem Dos Contabilistas Certificados e Código Deontológico Dos Contabilistas Certificados*. <https://occ.pt/pt-pt/ordem/enquadramento-0>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2024). *Relatório e Contas 2024*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2023). *Relatório e Contas 2023*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2022). *Relatório e Contas 2022*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2021). *Relatório e Contas 2021*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2020). *Relatório e Contas 2020*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2019). *Relatório e Contas 2019*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2018). *Relatório e Contas 2018*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2017). *Relatório e Contas 2017*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>

- Ordem dos Contabilistas Certificados (2016). *Relatório e Contas 2016*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2015). *Relatório e Contas 2015*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2014). *Relatório e Contas 2014*. <https://www.occ.pt/pt-pt/relatorios-e-planos>
- Ragin, C. C. (1994). *Constructing social research: The unity and diversity of method*. Pine Forge Press.
- Rijo, C. (2015). *A responsabilidade dos contabilistas certificados no exercício da sua atividade profissional: a responsabilidade tributária* [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/10945>
- Rodrigues, R., Guest, D., & Budjanovcanin, A. (2016). Bounded or boundaryless? An empirical investigation of career boundaries and boundary crossing. *Work, Employment and Society*, 30(4), 669-686. <https://doi.org/10.1177/0950017015570726>
- Silva, A. (2019). *Institucionalização e culturas de expertise em análise financeira em Portugal* [Tese de doutoramento, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/18887>
- Silverman, D. (2015). *Interpreting Qualitative Data* (5 Ed.). SAGE Publishing.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Avances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

Anexos

Anexo A – Diagrama Teórico: Processo de construção da identidade ocupacional na transição de carreira (Courtois et al., 2025)



Anexo B – Guião de entrevista aplicado aos Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros

No contexto de pesquisa para dissertação de Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade no ISCTE, em Lisboa, sobre os Fatores Estruturais e Individuais que influenciam a carreira dos profissionais da área financeira em Portugal e no privado, serão realizadas entrevistas a Contabilistas Certificados, Analistas Financeiros e Empresas. Esta entrevista consiste num conjunto de questões relativas ao acesso, percurso profissional, desenvolvimento e perspetivas de carreira dos profissionais desta área.

Iremos garantir a confidencialidade dos seus dados no seguimento do previsto no *Consentimento Informado* assinado anteriormente.

Solicito, por favor, a sua autorização para a gravação (áudio) desta entrevista.

Agradecemos a sua colaboração.

Data:	
Local:	
Género:	
Idade:	
Formação académica:	
Situação profissional:	
Profissão:	
Setor de atividade atual:	
Anos de experiência profissional:	

1. Acesso e Percurso Profissional

1.1 Descreva, por favor, o seu percurso académico e profissional, mencionando outras formações, instituições, entidades empregadoras e funções exercidas.

	Cursos	Instituições	Tipo de Organização	Funções exercidas	Tipo de Contrato	Reconhecimento (salarial, em relação à função, etc.)	Como surgiu?/ Porque saiu?	Contexto socioeconómico	Conexões interprofissionais (quando aplicável)
Percurso Académico									
Formações									
Percurso Profissional									

1.2 Quais os principais fatores que estiveram na origem da escolha da sua formação inicial?

1.3 Há alguém do seu no grupo de sociabilidades que exerce ou exerceu atividade nesta área? (Se sim, isso de alguma forma teve alguma importância para si?)

1.4 Qual a sua opinião sobre o sistema de ensino e formação na sua área? E sobre os regulamentos vigentes? Sugeriria alguma mudança? Quais e Porquê?

1.5 Alteraria alguma coisa deste seu percurso? Porquê?

2. Desenvolvimento de Carreira

2.1 O que considera que tenha sido o mais fácil e o mais difícil no seu percurso profissional?

2.2 Quais considera que tenham sido as suas melhores opções profissionais?

2.3 Quais os principais momentos que sentiu necessidade de se adaptar a um novo contexto? Porquê? Como contornou essas situações?

2.4 Qual o impacto das novas tecnologias como ferramentas de trabalho na sua carreira?

2.5 Tendo em conta a sua experiência, quais as fases (ou a fase) que tiveram mais impacto na sua carreira? Porquê?

3. Perspetivas de Carreira

3.1 Como se identifica enquanto profissional?

3.2 Quais os seus principais objetivos profissionais e como tenciona alcançá-los?

3.3 Identifica algum elemento bloqueador tendo em conta os seus objetivos profissionais? Qual / Quais? Porquê?

3.4 Acredita que a sua carreira possa estar ameaçada por outra profissão ou área de conhecimento?

3.5 O que é para si sucesso profissional?

3.6 Como completaria a seguinte frase: Atingiria o sucesso profissional se ou quando...

Anexo C – Guião de entrevista aplicado às Direções Empresariais (Perspetiva Empresarial)

No contexto de pesquisa para dissertação de Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade no ISCTE, em Lisboa, sobre os Fatores Estruturais e Individuais que influenciam a carreira dos profissionais da área financeira em Portugal na atualidade e no privado, serão realizadas entrevistas a Contabilistas Certificados, Analistas Financeiros e Empresas.

Esta entrevista consiste num conjunto de questões que visam avaliar a perspetiva empresarial face aos fatores estruturais e individuais que podem deter influência sobre a carreira de profissionais da área financeira.

Iremos garantir a confidencialidade dos seus dados no seguimento do previsto no Consentimento Informado assinado anteriormente.

Solicito, por favor, a sua autorização para a gravação (áudio) desta entrevista.

Agradecemos a sua colaboração.

Data:	
Local:	
Género:	
Idade:	
Formação académica:	
Profissão:	
Setor de atividade atual:	
Anos de experiência profissional:	

1. Recrutamento

1.1 Descreva o processo de recrutamento e seleção na sua empresa.

1.2 Com que frequência tem recrutado Contabilistas Certificados e Analistas Financeiros?

1.3 A que se deve essa necessidade de profissionais nesta área?

1.4 Quais têm sido as principais dificuldades sentidas?

1.5 De uma forma geral, quais são as principais ambições ou características dos candidatos nesta área que diminuem as suas probabilidades de serem selecionados?

1.6 E quais são as principais competências transversais que levam à sua seleção?

2. Avaliação de Desempenho & Processos Internos

2.1 Descreva o processo de avaliação de desempenho na sua empresa.

2.2 Alteraria alguma etapa ou procedimento? Porquê?

2.3 Quais as competências que mais valoriza em profissionais da área financeira (Contabilistas Certificados & Analistas Financeiros)? Porquê?

2.4 Quais as competências comportamentais mais procuradas na sua empresa? Porquê?

2.5 Quais as mais difíceis de identificar?

2.6 Quais as formações ou certificações que considera mais importantes para profissionais desta área?

Competências	Mais Valorizadas	Mais Raras
Contabilistas Certificados		
Analistas Financeiros		

2.7 Na sua opinião, quais são as principais dificuldades sentidas pelos profissionais da área financeira?

2.8 Através da sua experiência, consegue indicar como poderiam superar essas dificuldades?

2.9 Quais os recursos internos disponíveis na sua empresa para ajudar os profissionais a desenvolver as suas competências?

3. Atração & Retenção de Talento

3.1 Quais os mecanismos internos da sua empresa no que diz respeito a atração e retenção de talento?

3.2 Quais têm sido as principais dificuldades sentidas em atrair e reter talento nesta área? Porquê?

3.3 Como tem sido a evolução destes profissionais dentro da sua organização (mobilidade interna e progressão)?

3.4 Tem conhecimento sobre a evolução profissional dos profissionais desta área depois de saírem da empresa da qual faz parte? Quais os percursos mais comuns após a saída?

3.5 Ao nível de políticas públicas o que acredita que poderia ser feito para ajudar os profissionais desta área a investirem e desenvolverem as principais competências requeridas pelo mercado de trabalho?

4. Perspetivas futuras

4.1 Quais identifica que tenham sido as principais alterações das áreas financeiras empresariais?

4.2 Quais identifica que sejam as principais alterações de mercado com impacto no recrutamento e carreira dos profissionais da área financeira em Portugal?

4.3 Quais acredita que serão os principais fenómenos com impacto futuro nas carreiras de Contabilistas Certificados e Analistas financeiros? Porquê?

4.4 Como podem estes profissionais se antecipar ao nível de desenvolvimento e investimento de competências, a fim de se manterem aptos a uma adaptação constante das necessidades do mercado de trabalho atual?

Anexo D – Consentimento Informado

CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**.

O estudo tem por objetivo identificar os fatores estruturais e individuais com impacto relevante nas carreiras de profissionais da área financeira. A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência e consiste em responder a um conjunto de questões em contexto de entrevista (duração aproximada de 60 minutos).

O Iscte é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento previsto no âmbito do art. 9º, nº2, alínea a) do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

O estudo é realizado por Cláudia Bastos - claudia_sofia_bastos@iscte-iul.pt - que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, a eliminação ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

A participação neste estudo é **confidencial**. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O Iscte garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais.

Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado.

Os seus dados pessoais serão conservados por um período de 5 anos e irá proceder-se à sua pseudonimização, a qual consiste na substituição de identificadores por códigos, com conservação da chave de reidentificação em local seguro e com acesso restrito, garantindo-se o seu anonimato nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino, fins académicos, comunicação em encontros ou publicações científicas, verificação metodológica ou auditoria. Após este período, os seus dados serão eliminados de forma irreversível.

Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

O Iscte não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais.

O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim ☐ Não ☐

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo E – Percurso Académico e Profissional dos Entrevistados

Contabilistas Certificados Código		CC1	CC2	CC3	CC4	CC5
Inscrição na Ordem		+1ano	+25 anos	+25 anos	+30 anos	+25 anos
Formação Académica	Curso	Licenciatura em Economia	Licenciatura em Contabilidade e Administração	Licenciatura em Economia	Bacharelato em Contabilidade	Licenciatura em Contabilidade e Administração
	Localização	Porto	Lisboa	Lisboa	Lisboa	Aveiro
	Curso	Mestrado em Finanças	Pós-Graduação em Gestão		Licenciatura em Gestão de Empresas	
	Localização	Porto	Lisboa		Lisboa	
	Curso		Mestrado em Finanças			
	Localização		Lisboa			
Formação Profissional Relevante	Curso	Especialização Software SAP	MBA em Estratégia Empresarial	Formação em Análise Financeira	Ferramentas Informáticas	Excel Avançado
	Localização	N/A	Coimbra	Lisboa	Lisboa	N/A
Experiência Profissional (mais recente abaixo)	Setor	Associação para o Desenvolvimento	Indústria (I)	Seguros	Indústria	Profissional Independente
	Profissão	Analista de Projetos	Analista Financeiro	Estágio	Técnico Administrativo	Contabilista
	Duração	+3 anos	+5 anos			+7 anos
	Localização	Tomar	Lisboa			Lisboa
	Setor	Banca (I)	Retalho	Entidade Pública	Audiovisuais	Gabinete de Contabilidade
	Profissão	Estágio	Analista Financeiro	Consultoria	Analista Financeiro	Contabilista

	Duração	-6 Meses	-3 anos		+10 anos	+7 anos
	Localização	Porto	Lisboa	Internacional	Lisboa	
	Setor	Consultoria Big4 (I)	Indústria	Investigação	Produtora	Indústria
	Profissão	Consultora Sénior	Analista Financeiro	Adjunto de Direção	Técnico de Contabilidade	Responsável Administrativa Financeira
	Duração	-4 anos	+6 anos	+3 anos	-20 anos	
	Localização	Porto	Lisboa	Lisboa	Experiência também como profissional independente há mais de 25 anos	
	Setor	Serviços Partilhados (I)	Indústria	Exploração & Comércio (I)		Indústria
	Profissão	Técnica de Contabilidade	Diretor Financeiro	Consultor		Contabilista Certificada
	Duração	-3 anos	+6 anos			+3 anos
	Localização	Santarém	Leiria	Internacional		Aveiro
	Setor	Farmacêutica (I)	Serviços Partilhados (I)	Ordem Profissional		
	Profissão	Contabilista Sénior	Diretor Financeiro	Contabilista Certificado / Consultor		
	Duração	-2 anos	-3 anos	+25 anos		
	Localização	Lisboa	Leiria	Lisboa		
	Setor		Saúde			
	Profissão		Diretor Financeiro			
	Duração		-1 ano			
	Localização		Leiria			

Nota: A localização corresponde ao Distrito do local de trabalho; até últimas 6 experiências relevantes; último cargo da experiência em determinada entidade. Elaboração própria. (I) = Presença internacional

Analistas Financeiros Código		AF1	AF2	AF3	AF4	AF5
Experiência Profissional (Anos)		17 anos	9 anos	10 anos	21 anos	25 anos
Formação Académica	Curso	Licenciatura em Gestão e Administração Pública	Licenciatura em Gestão de Empresas	Licenciatura em Economia	Licenciatura em Gestão	Licenciatura em Gestão de Empresas
	Localização	Coimbra	Lisboa / Santarém	Lisboa	Lisboa	Lisboa
	Curso		Pós-Graduação em Controlo Gestão e Performance	Mestrado em Gestão	Pós-Graduação em Controlo de Gestão	Pós-Graduação em Finanças e Controlo Empresarial
	Localização		Lisboa	Lisboa	Lisboa	Lisboa
					Pós-Graduação em Gestão de Projetos	
					Lisboa	
		Pós-Graduação em Liderança e Gestão de Talento				
		Lisboa				
Formação Profissional Relevante	Curso	Especialização em Auditoria Financeira e Controlo Interno		Excel Avançado		
	Localização	Coimbra				
	Curso	Excel Avançado				
	Localização	Coimbra				
	Setor	Sociedade de Revisores Oficiais de Contas	Produção e Comercialização Alimentar	Consultoria Big4 (I)	Sociedade de Revisores Oficiais de Contas	Indústria e Comercialização (I)
	Profissão	Auditor Financeiro	Controller Financeiro	Auditora Financeira	Auditora Financeira	Analista Financeira

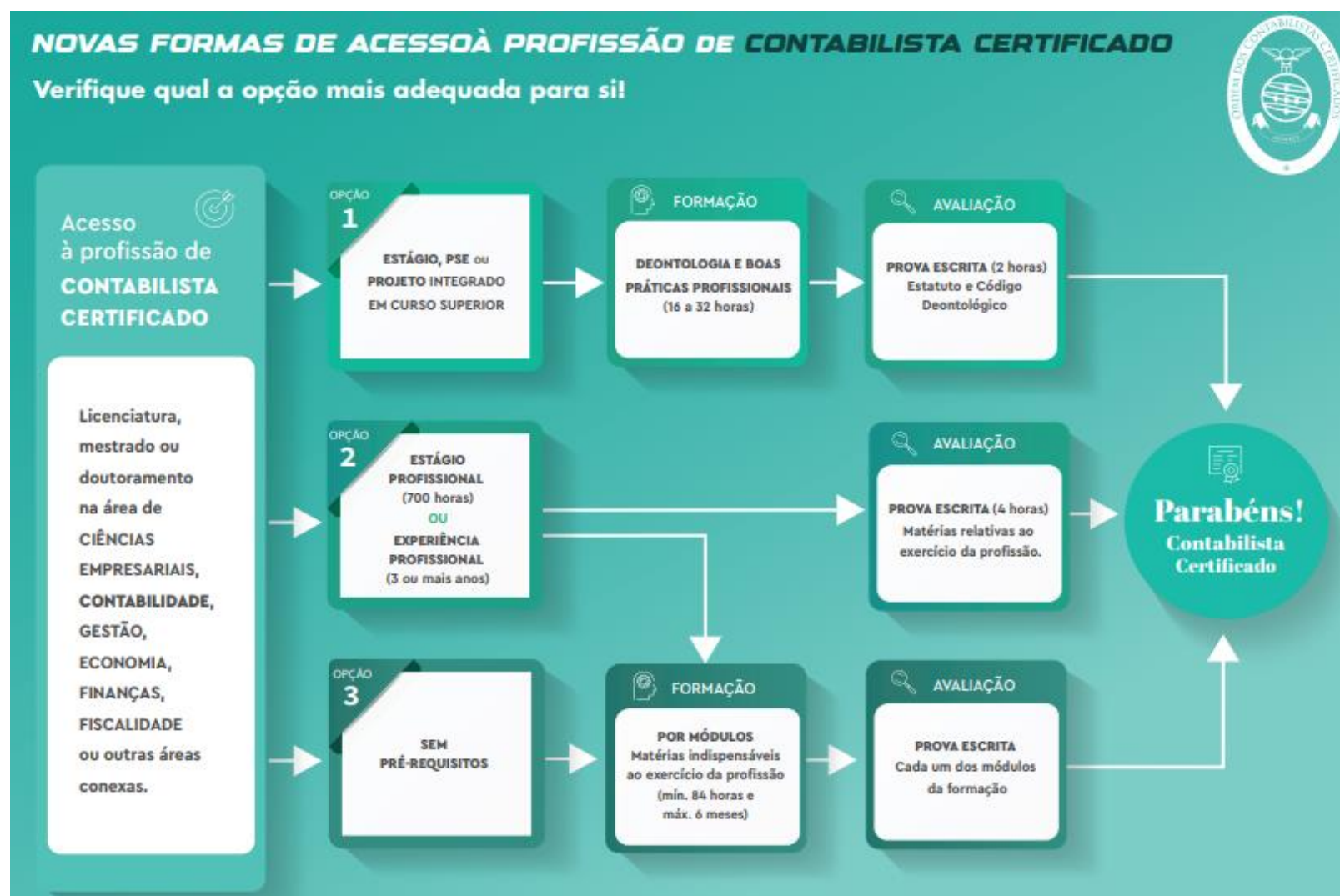
Experiência Profissional (mais recente abaixo)	Duração	-3 anos	-10 anos	+2 anos	-4 anos	+20 anos
	Localização	Lisboa	Torres Vedras	Lisboa	Lisboa	Lisboa
	Setor	Consultoria Big4 (I)		Banca (I)	Publicidade (I)	Farmacêutica
	Profissão	Auditor Financeiro		Analista Financeira	Analista Financeira	Analista Financeira
	Duração	-2 anos		-4 anos	+5 anos	+1 ano
	Localização	Internacional		Lisboa	Lisboa	Lisboa
	Setor	Petrolífera (I)		Telecomunicações (I)	Retalho (I)	Retalho
	Profissão	Contabilidade & Análise Financeira		Analista Financeira de Projeto	Head of Controller	Analista Financeira
	Duração	+12 anos		+3 anos	+10 anos	-1 ano
	Localização	Lisboa		Lisboa	Lisboa	Lisboa
	Setor	Construção Civil		Indústria (I)		Farmacêutica (I)
	Profissão	Analista Financeiro		Corporate Controller		Accounting Specialist & Controller
	Duração	-1 ano		+1 ano		-1 ano
	Localização	Coimbra		Leiria		Lisboa
	Setor	Educação (I)				
	Profissão	Técnico de Análise				
	Duração	+1 ano				
	Localização	Lisboa				

Nota: A localização corresponde ao Distrito do local de trabalho; até últimas 6 experiências relevantes; último cargo da experiência em determinada entidade. Elaboração própria. (I) = Presença internacional

Direções Empresariais (Perspetiva Empresarial) código	PE1	PE2	PE3
Formação Académica (último grau académico)	Licenciatura em Administração e Controlo Financeiro	Licenciatura em Gestão Pós-Graduação em Contabilidade	Mestrado em Gestão – Especialidade em Análise Financeira
Anos de Experiência Profissional	19	11	22
Profissão Atual	Diretor Financeiro	Diretora de Controlling	Shared Services General Manager
Setor de Atividade Atual	Setor da Água (I)	Retalho (I)	Farmacêutica (I)
Experiências Anteriores - Setores	Consultora de Contabilidade	Consultoria Big4 (I)	Mobilidade e Transportes (I)
	Gestão de capital de Risco		Tecnologia & Entretenimento (I)
	Sociedade de Revisores Oficiais de Contas		Retalho (I)
	Consultoria Big4 (I)		Indústria
Outras informações	Contabilista Certificado inscrito na Ordem (ativo)	Em processo para inscrição na Ordem dos Contabilistas Certificados	Experiência internacional

Nota: A localização corresponde ao Distrito do local de trabalho; até últimas 6 experiências relevantes; último cargo da experiência em determinada entidade. Elaboração própria. (I) = Presença internacional

Anexo F – Diagrama de acesso à profissão de Contabilista Certificado (OCC)



Fonte: Ordem dos Contabilistas Certificados. (2024, Abril). As três vias de acesso à profissão. <https://occ.pt/pt-pt/noticias/tres-vias-de-acesso-profissao>

G – Árvore de codificação por entrevista (códigos identificados)

Entrevista	Código	Nº Códigos
AF1	Estratégia & Negociação	11
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Estruturais > FE_Outros	
	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
	Fronteiras de Carreira	
	Perceções	
AF2	Estratégia & Negociação	9
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
	Fronteiras de Carreira	
	Perceções	
AF3	Estratégia & Negociação	10
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	

Entrevista	Código	Nº Códigos
CC1	Estratégia & Negociação	10
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Estruturais > FE_Outros	
	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
	Fronteiras de Carreira	
	Perceções	
CC2	Estratégia & Negociação	11
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Estruturais > FE_Outros	
	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
	Fronteiras de Carreira	
	Perceções	
CC3	Estratégia & Negociação	11

	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
	Fronteiras de Carreira	
	Percepções	
AF4	Estratégia & Negociação	10
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
AF5	Estratégia & Negociação	9
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	

	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Estruturais > FE_Outros	
	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
CC4	Fronteiras de Carreira	10
	Percepções	
	Estratégia & Negociação	
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Estruturais > FE_Outros	
	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
CC5	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	10
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
	Fronteiras de Carreira	
	Percepções	
	Estratégia & Negociação	
	Fatores Estruturais > FE_Mercado de Trabalho	
	Fatores Estruturais > FE_Regulação Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Ambições & Expectativas	
	Fatores Individuais > FI_Contexto Social	

	Fronteiras de Carreira	
	Perceções	

	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Experiência Profissional > FI_Identidade Profissional	
	Fatores Individuais > FI_Situação socioeconómica	
	Fronteiras de Carreira	
	Perceções	

Nota: Foram criados um total de 16 códigos, sendo que 5 única e exclusivamente aplicáveis à Perspetiva Empresarial.

Árvore de codificação para Analistas Financeiros & Contabilistas Certificados: ver exemplo de AF1.

Árvore de codificação para Perspetiva Empresarial: ver exemplo de PE2 na página seguinte.

PE1	Perspetiva Empresarial_Mercado de Trabalho	4
	Perspetiva Empresarial_Regulação Profissional	
	Perspetiva Empresarial_Fatores Individuais	
	Perspetiva Empresarial_Fronteiras	
PE2	Perspetiva Empresarial_Mercado de Trabalho	5
	Perspetiva Empresarial_Regulação Profissional	
	Perspetiva Empresarial_Sistema de Ensino	
	Perspetiva Empresarial_Fatores Individuais	
	Perspetiva Empresarial_Fronteiras	
PE3	Perspetiva Empresarial_Mercado de Trabalho	5
	Perspetiva Empresarial_Regulação Profissional	
	Perspetiva Empresarial_Sistema de Ensino	
	Perspetiva Empresarial_Fatores Individuais	
	Perspetiva Empresarial_Fronteiras	