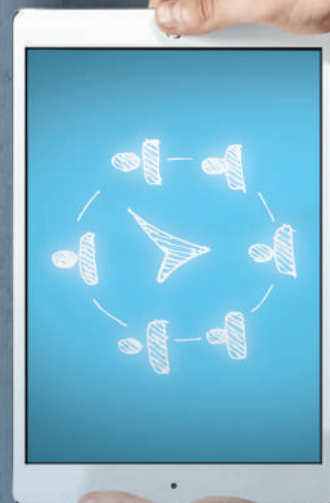


ABRACICON

Publicação Trimestral da Academia
Brasileira de Ciências Contábeis

SABER



Custos aplicados ao setor público: a percepção de gestores de uma instituição federal de ensino

Por Tatiane Hlatchuk Stolf e Kátia Regina Hopfer

Academia

Abracicon: solenidade de posse dos novos acadêmicos

Exclusiva Abracicon

Teoria da Divulgação: um estudo com as empresas beneficiadas com os incentivos promovidos pela Lei do Bem

Perfil

Lucilene Viana

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS ESCRITÓRIOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO INTERIOR DE SERGIPE

Resumo: O objetivo do presente estudo é verificar a inserção de Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado contábil do interior de Sergipe. Sabe-se que tais cidadãos constituem uma parcela da população historicamente esquecida, ao mesmo tempo que a profissão contábil está em constante crescimento. Assim, é relevante verificar se há espaço para portadores de deficiência neste mercado. Para o alcance do desiderato da pesquisa adotou-se uma metodologia qualitativa, aplicando-se um questionário aberto com proprietários de escritório contábil localizados no agreste e sertão do Estado de Sergipe. Os principais resultados apontam que os respondentes estavam em sua maioria abertos para inserir profissionais PcD nas atividades contábeis, acreditando que a deficiência física demandaria um menor número de adaptações no escritório. Os entrevistados se mostraram preocupados na contratação de pessoas com outras limitações pois seria necessário um ajustamento maior na estrutura organizacional sendo que as instituições poderiam não estar preparadas para isto. Espera-se que este estudo possa promover empatia entre empregadores da área contábil para com estes novos profissionais que estão, aos poucos, se inserindo no mercado. Ao mesmo tempo é esperado que os órgãos de classe criem campanhas para promover uma conscientização entre os profissionais contábeis sobre a integração de PcD no ambiente de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O contexto atual do mercado de trabalho exige que o profissional esteja a todo tempo atento às mudanças, quer nas legislações, nas práticas empresariais, na tecnologia, etc. No entanto, as diversas demandas sociais também afetam o novo perfil dos candidatos, sendo que uma dessas reivindicações está relacionada com a inserção de Pessoas com Deficiência (PcD) no âmbito laborativo.

A limitação dessas pessoas é definida segundo o Decreto n.º 3298/1999, em seu Art. 3º como: “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Esses cidadãos antes não eram vistos com potencial de trabalho, no entanto, essa nova perspectiva social tem levado instituições públicas e privadas a refletirem sobre o novo desafio de agregar essas pessoas que historicamente estavam esquecidas e excluídas (CARVALHO, 2007).

Porém, contratar PcD é um ato que ajuda não apenas do ponto de vista econômico, gerando empregos, por exemplo, mas principalmente na valorização do ser humano, na dignificação destes indivíduos, promovendo suas habilidades e competências. Dentro dessa perspectiva, sabe-se que o mercado contábil vive em constante expansão, pois o surgimento de novos sistemas, plataformas, obrigações fiscais, faz com que as empresas demandem muito mais a prestação dos serviços dos profissionais da contabilidade, o que pode gerar uma maior empregabilidade neste setor (ITO, 2018).

Por isso, torna-se relevante verificar como está a inserção de PcD nesse mercado.

Diante do exposto, o objetivo desta pesquisa é verificar a inserção de PcD no mercado contábil do interior de Sergipe, cuja localidade foi escolhida por conveniência de acesso. Espera-se, com isso, conscientizar cada vez mais empregadores sobre a possibilidade de admissão desses profissionais. Assim, por meio de uma pesquisa de campo, será possível responder ao seguinte questionamento: Como está a inserção de Pessoas com Deficiência nos escritórios contábeis do interior de Sergipe? Esta pesquisa será útil para a academia, visto que há falta de literatura sobre o tema focado na área contábil. Ao mesmo tempo, discute o papel social da contabilidade, conscientizando empregadores do ramo a perceberem esse novo perfil de profissionais que está adentrando ao mercado.

O estudo está subdividido em cinco seções, sendo esta uma introdução apresentando o contexto da pesquisa, seu problema e objetivo. A seguir será discutida a questão da contratação de pessoas com deficiência, suas implicações legais e gerenciais. A terceira seção apresenta a metodologia empregada para realização da pesquisa. Em seguida, são apresentados os resultados do estudo, na quarta seção. E a quinta parte finaliza o trabalho com as conclusões alcançadas.

2 CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com o Decreto n.º 3.298/1999, deficiência é “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1999). O Art. 4º do mesmo regulamento categoriza as deficiências em: física, auditiva, visual, mental e múltipla. Com a crescente demanda social por inserção desses indivíduos, surgem regulamentos que procuram traçar diretrizes sobre a contratação de profissionais portadores de deficiência nas organizações.

Representativa neste aspecto é a Lei n.º 8.213, de 1991, que estabelece a quantidade mínima de PcD que devem ser contratadas tendo em vista o número de funcionários da empresa. A legislação supracitada aponta que devem ser obedecidos os seguintes percentuais:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1.000 funcionários..... 4%

Sabe-se que, conforme levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência (BRASIL; 2016). Com isso entende-se que existe um vasto campo de pessoas que precisam ser inseridas no mercado profissional.

No que tange à contratação de PcD, Anache (1997) já dizia que o emprego se é relevante no processo de adaptação e inclusão dessas pessoas na sociedade. No entanto, empregadores tendem a não ter uma noção completa sobre a capacidade de trabalho desses indivíduos (CARREIRA, 1997, p. 24), o que pode levar a uma dificuldade na contratação dessas pessoas (CARVALHO, 2007). Mas, Cândido e Salles (2014) aconselham que, ao contratar um PcD, o gestor deve ter em mente suas competências e habilidades, ou seja, nada tão diferente do que seria analisado em uma contratação corriqueira. Ainda se destaca que, apesar da legislação brasileira que exige a contratação de PcD ser avançada, ela ainda é falha em sua aplicação, pois requer toda uma mudança não só no comportamento da comunidade, mas também nas adaptações físicas das empresas, para que haja um ambiente propício para a entrada das pessoas que possuem alguma deficiência (BOTINI; 2002), o que pode acarretar em custos que as organizações não estejam dispostas a incorrer.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foi realizada uma pesquisa exploratória, descritiva e qualitativa para alcance do objetivo proposto no presente trabalho. Os dados foram obtidos através de entrevistas com questionários abertos. O instrumento de coleta de dados foi avaliado por dois doutores em educação, que propuseram alterações as quais foram acatadas para uma melhor apresentação do formulário.

Com o questionário validado procedeu-se à coleta de dados entre os meses de julho e agosto de 2018, onde foram entrevistados oito proprietários de escritório, conforme a disponibilidade de acesso aos mesmos. As entrevistas foram gravadas em um aplicativo de áudio de um smartphone e transcritas para o Word. No momento da entrevista foi entregue um termo de compromisso de sigilo e ética para com o nome dos contadores e empresas participantes da pesquisa. Tal termo foi assinado pelos pesquisadores, que se comprometeram a não divulgar informações pessoais dos entrevistados. O Quadro 1 apresenta as questões abordadas no questionário.

Os dados obtidos por meio das respostas foram estudados com base na técnica de análise de conteúdo. Esta metodologia consiste na análise, interpretação,

inferência e exploração do material, ao mesmo tempo que compara os dados das entrevistas com a literatura sobre o tema, visando alcançar uma conclusão para o problema proposto trazendo uma maior compreensão sobre o tema abordado (BARDIN; 2004). Utilizou-se também a técnica de nuvem de palavras, para melhor visualizar termos recorrentes e assim categorizar de forma mais eficiente as colaborações esperadas.

Estas foram elaboradas por meio de um site online. Com estas etapas foi possível alcançar o objetivo proposto na pesquisa, cujos resultados são apresentados e discutidos a seguir.

4 RESULTADOS

Todos os oito escritórios entrevistados estavam situados no interior do Estado de Sergipe, mais especificamente nas regiões do agreste e sertão. A instituição com maior tempo de funcionamento estava no mercado há 37 anos até o momento de realização da pesquisa. Mas, havia uma instituição que estava no seu primeiro ano de funcionamento. Destacou-se que um dos escritórios tinha tido um dos sócios que era PcD, mas este já havia se aposentado. Outra instituição já teve em seu quadro de funcionários um empregado portador de deficiência, mas que não estava mais na empresa por ter conseguido outra oportunidade de trabalho.

As demais organizações nunca tinham contratado PcD. Questionou-se se aos entrevistados se como proprietários de escritório eles contrariam uma pessoa com deficiência. Evidenciou-se que a maioria respondeu positivamente. A Figura 1 apresenta as palavras que ficaram em destaque para esta primeira pergunta.

Verificou-se um destaque para as expressões “sim”, “contratária”, as quais evidenciam a abertura dos respondentes para contratar deficientes, palavra também em realce sob as expressões “deficiente” ou “deficiência”.

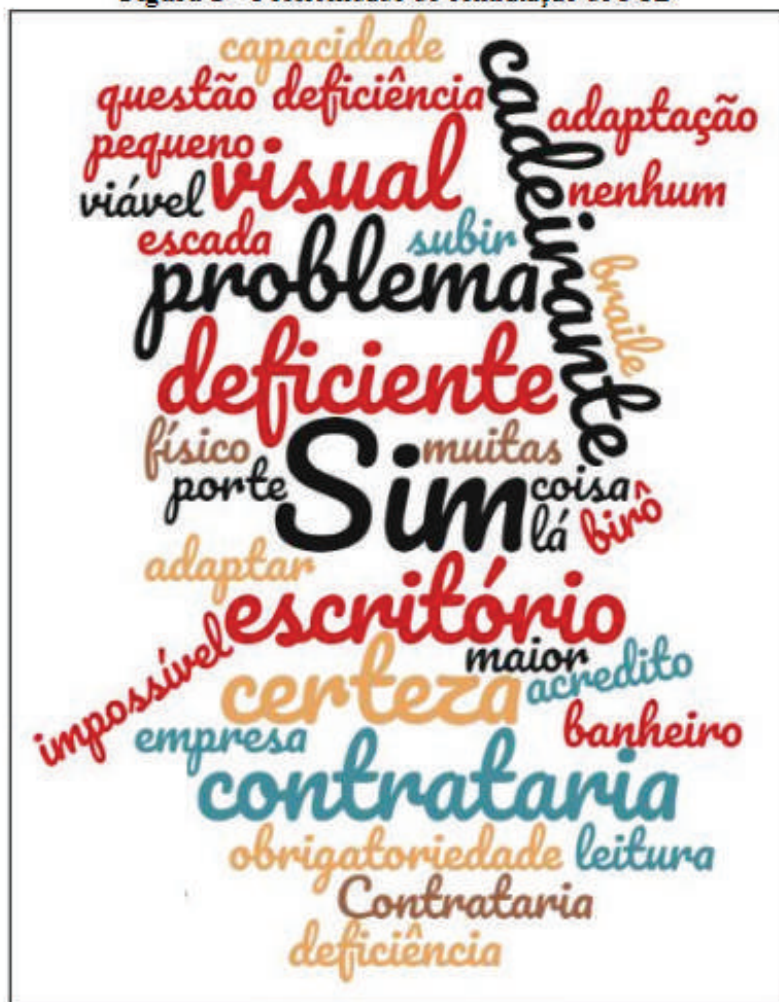
Ênfase também para a palavra “cadeirante”, citada em algumas falas como um tipo de limitação que não teria tantos problemas na ‘adaptação’, quesito este comentado na fala dos entrevistados. Esta adequação por parte do ‘escritório’ (palavra também em relevo) pode ser exemplificada nos termos ‘escada’, ‘subir’, ‘banheiro’, que também estavam em evidência, os quais demonstram cômodos, móveis e situações que necessitariam de ajustamento. Por outro lado, na percepção dos respondentes, a deficiência visual exigiria uma maior mudança na estrutura organizacional. Apenas um escritório destacou que não contrataria, sendo que só o faria se houvesse uma obrigatoriedade em lei, tal como é transcrito a seguir:

Quadro 1 – Resumo do questionário.

Temática	Questionamentos
Possibilidade de contratação	Como proprietário de escritório contábil você contrataria um profissional PcD? Se <u>não</u> , quais os motivos? Se <u>sim</u> , aceitaria contratar um PcD com que tipo de deficiência e para quais atividades?
Remuneração	A remuneração para um profissional PcD seria a mesma de um funcionário sem deficiência?
Investiduras de PcD no mercado de trabalho	Algum PcD já procurou o escritório para deixar currículo? Se <u>sim</u> , você o contratou? Se <u>não</u> , por que não fez a contratação?
Preparação do PcD para o exercício da profissão	Você acredita que os PcD ingressam no mercado de trabalho tão preparados quantos os não deficientes?

Fonte: Elaboração própria.

Figura 1 – Possibilidade de contratação de PCD



Fonte: Dados da Pesquisa

"Sem a obrigatoriedade, acredito que não, por conta do porte da empresa que teria que se adaptar a muitas coisas. Por exemplo, nesse escritório não tem banheiro lá em baixo, seria impossível um deficiente físico subir a escada." Acredito que só se for um caso extremo. Sobre isso, Baptista et al. (2012) evidenciaram que a contratação de PcD não deveria ser motivada apenas para o cumprir a legislação ou por ser uma atitude politicamente correta, mas, sim, pelo entendimento que esse indivíduo pode ser capaz de trabalhar, tal como qualquer outro.

Destaca-se ainda, sobre essa pergunta que um dos escritórios deixou claro que não contrataria caso a deficiência fosse

mental. Este fato é comprovado também no estudo de Felizardo et al. (2016), pois, segundo o autor, há uma ideia de que estes indivíduos não são tão capazes de exercer atividades profissionais. Transcreve-se a seguir o comentário do entrevistado.(...) dependendo da deficiência, desde que não seja mental e declarada não tem problema nenhum. Em seguida, foram questionadas quais deficiências seriam aceitas e para quais atividades. Foi percebida uma certa dificuldade em contratar surdos, deficientes visuais e mentais, pois, segundo os respondentes, exigiria uma adaptação maior da empresa. Resultado semelhante foi encontrado no estudo de Silva et al. (2016), sendo que realizado no ramo da construção civil.

No entanto, os respondentes do presente trabalho mostraram uma certa abertura para contratação de cadeirantes. Sobre as atividades que poderiam ser exercidas, os respondentes estavam abertos, em sua maioria, para delegar qualquer atividade contábil, sem diferenciação por conta da deficiência. A Figura 2 mostra quais as expressões em destaque na resposta dos respondentes. Destaque novamente para a palavra 'cadeirante', denotando que esta seria uma limitação que facilmente se encaixaria no 'escritório' palavra também bastante citada, principalmente no que se refere à estrutura física. A palavra 'atividade' também foi comentada, sempre destacando que as funções exercidas seriam as mesmas que a dos demais funcionários. Percebe-se ainda

“Resultado semelhante foi encontrado no estudo de Silva et al. (2016), sendo que realizado no ramo da construção civil. No entanto, os respondentes do presente trabalho mostraram uma certa abertura para contratação de cadeirantes.”

que a expressão 'digitação' foi bastante recorrente, pois os entrevistados compreendem que a parte contábil não requer tanto esforço físico, pois é executada, em sua maioria, por meio do computador, no uso dos sistemas de informações. No entanto, ainda assim, na visão dos respondentes, haveria algumas deficiências que demandariam mais ajustes por parte da empresa, tal como transcrito a seguir.

"Como o trabalho aqui, pelo menos no escritório, ele é mais em frente ao computador, um cadeirante ele facilmente poderia usar um computador."

Uma pessoa que fosse surda, mas que soubesse utilizar o sistema, por exemplo. Só que nesse caso entrariam as condições que eu teria que oferecer para essa pessoa. Por exemplo, eu teria que saber LIBRAS para poder me comunicar com ela, até porque eu vou precisar me comunicar com ela. No caso de um cadeirante, eu

teria que oferecer um espaço adequado, acessível para que essa pessoa possa se locomover tranquilamente, assim como uma pessoa que não seja cadeirante.

Para um deficiente visual acredito "que teria que adequar um computador para essa pessoa, então poderia sim também contratar, dando todas as condições que eu acho que para um deficiente visual seria essencial. No mínimo um computador que tivesse um software que falasse, se comunicasse com ele para poder executar as atividades e assim o permitir trabalhar."

Em seguida, foi perguntado se a remuneração seria a mesma. Para esta indagação, todos os entrevistados responderam positivamente. Destaca-se que este comportamento está alinhado ao que traz o Art. 7º, inciso 31 da Constituição Federal de 1988, que estabelece a proibição da discriminação no que diz respeito a

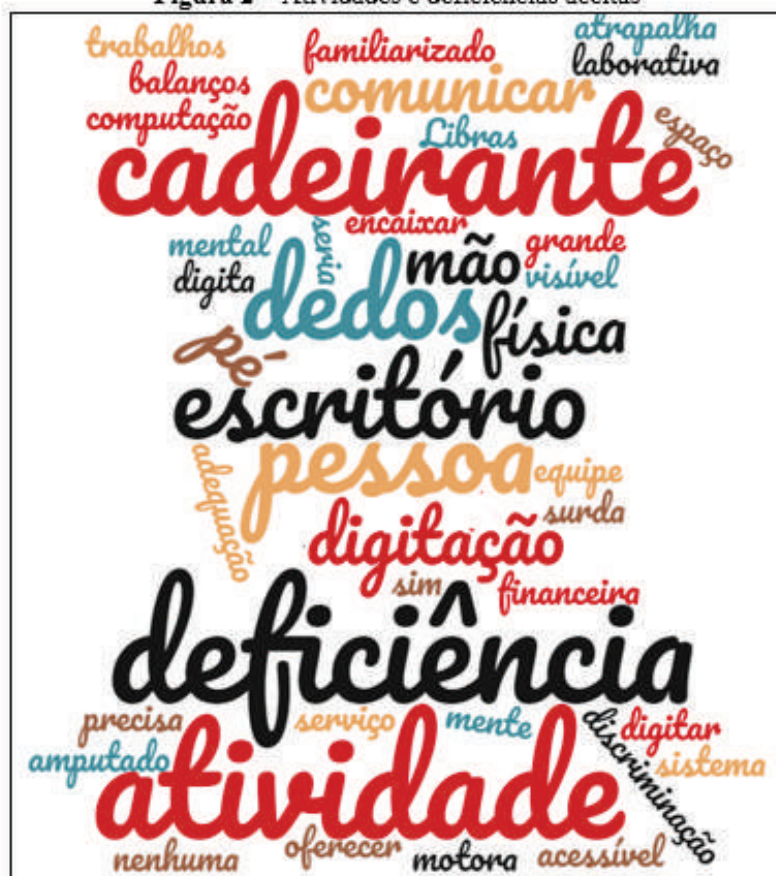
salários ou contratação de pessoas com deficiência. Salienta-se que nenhum dos respondentes conhecia tal determinação. Logo após foi questionado se a empresa tinha recebido algum currículo de PcD. Apenas um escritório tinha recebido currículos de pessoas com deficiência, sendo que houve a contratação de um, que já não fazia mais parte do quadro de funcionários da empresa por ter conseguido uma outra oportunidade, e outros currículos recebidos não se encaixavam no perfil da organização. Um outro escritório, tal como já comentado, evidenciou que tinha em seu quadro de sócios um PcD, os demais nunca tinham recebido currículos de deficientes. Nota-se então uma baixa investidora por parte de PcD no mercado contábil dessa região.

Por fim, foi questionado se os respondentes acreditavam que os profissionais PcD ingressam no mercado tão bem preparados quanto aqueles que não possuem deficiência. As respostas destacadas evidenciam que esses empregadores acreditam, em sua maioria, que a pessoa com deficiência ingressa com as aptidões necessárias e que isto se dá pelo fato destes indivíduos se dedicarem ainda mais por uma questão de superação. A Figura 3 apresenta as principais palavras citadas na resposta. Novamente a palavra 'deficiência' é destacada, pois os respondentes sempre fazem referência à 'pessoa' que possui tais limitações. A expressão 'dedicando' é enfatizada, pois os entrevistados acreditam que tais indivíduos buscam, sim, uma qualificação. A seguir é transcrita a fala de um dos respondentes que resume bem este aspecto.

"Sim, sim com certeza. Porque eu acho que as vezes até acabam se dedicando até mais que as outras pessoas, devido a sua deficiência. Eles buscam se aprimorar mais para ter mais chance como é difícil pra eles, às vezes não são aceitos. Eu acho que isso faz com que acabem se dedicando mais para ver se consegue aquela vaga tão almejada por eles. É isso que eu penso."

Apenas um entrevistado apresentou uma percepção diferente sobre este aspecto,

Figura 2 – Atividades e deficiências aceitas



Fonte: Dados da Pesquisa

pois em sua opinião profissionais PcD não possuem as mesmas oportunidades de preparação e capacitação que as pessoas sem deficiência, tal como transcrito a seguir:

"Eu acredito que não. Eles não têm o acesso que a pessoa sem deficiência tem. Por isso eu acredito que eles não estejam tão preparados quanto, mas isso não quer dizer que não possam se preparar." Complementa-se isto ao fato de duas expressões terem sido destacadas, conforme ilustrado na figura 'políticas' e 'públicas'. Isso se dá, pois os respondentes acreditam que é necessário um olhar governamental para estimular e dar oportunidades para que o profissional PcD se qualifique, tal como é apontado na fala transcrita a seguir:

"Não. Eu acredito que parte de dois princípios: às vezes a própria pessoa se restringe e se acomoda naquela condição dela e não busca seu melhoramento profissional e pessoal, ou então parte também das políticas públicas de não ter tanto auxílio quanto necessário, porque fazer com que grandes empresas coloquem pessoas com deficiência em seu quadro de pessoal é um avanço, mas não é tudo, precisa de mais. Precisa de escolas que atendam crianças, adolescentes com deficiência.

A gente precisa de mais, muito mais incentivo. Então, tanto as pessoas, quanto o governo, as políticas públicas precisam ter mais essa consciência." Com isso, entende-se que os proprietários de escritório da região investigada mostram-se abertos para contratação de PcD, fazendo algumas restrições principalmente no que se refere ao tipo de deficiência, pois estes se preocupam com a questão das adaptações que precisariam ser realizadas, principalmente do ponto de vista da estrutura física.

Machado et al. (2014) constatou que é justamente essa uma das maiores dificuldades que as empresas, de uma forma geral, apresentam na contratação de PcD. Com o alcance do objetivo da pesquisa alcançado, segue-se para a seção de con-

clusão da pesquisa, em que os principais resultados são resumidos, são direcionados estudos futuros, bem como destacadas as principais limitações da presente pesquisa.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi verificar a inserção de PcD no mercado contábil do interior de Sergipe. Para o alcance dela, adotou-se uma abordagem qualitativa, com entrevistas realizadas por meio de um questionário aberto.

A maior parte dos respondentes estava aberta à contratação de pessoas com deficiência, colocando apenas algumas restrições para deficientes mentais, visuais e adutivos, pois, segundo os entrevistados, exigiria uma maior adaptação da estrutu-

ra da empresa. Notou-se uma maior abertura para os deficientes físicos, principalmente os cadeirantes. Ao mesmo tempo, foi percebido que há pouca investidora de PcD no mercado de trabalho contábil, visto que a maioria dos entrevistados informou que nunca recebeu um currículo de profissionais com tais características.

O estudo tem suas limitações, pois abrangeu uma área geográfica limitada, ao mesmo tempo que a pesquisa qualitativa não permite uma generalização dos dados. Mas, entende-se que os resultados apontados fornecem uma reflexão sobre uma realidade existente, bem como podem despertar empresários do ramo contábil a se conscientizarem sobre a alocação de PcD em suas entidades. Espera-se também que órgãos da classe contábil possam olhar para os resultados do pre-

Figura 3 – Capacitação do PCD



Fonte: Dados da pesquisa.

sente estudo e criarem mecanismos de promoção para discussão da inserção de pessoas com deficiência, criando políticas de incentivo e valorização desses profissionais.

Como sugestão para pesquisas futuras, destaca-se a aplicação deste questionário em outras regiões para comparação dos resultados, bem como a criação de instrumentos de coleta para análise quantitativa, divulgando para um número maior de respondentes e assim obter dados de maior abrangência.

REFERÊNCIAS

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Integração, Brasília, v.7, n.18,, p. 4-8, 1997.

BAPTISTA, I.P.C; RAMOS, P.D.A; SOUZA, R.R; SILVA, C.E. A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas. IX Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Resende, Rio de Janeiro, 30 de outubro a 01 de novembro de 2012.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. 3. ed. rev. e atual. Lisboa: Ed. 70, 2004.

BOTINI, J. Deficiência e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do SENAC. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm > acesso em 25/05/2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> acesso em: 25/05/2018.

CÂNDIDO; F.; SALLES; M. 3 razões para contratar pessoas com deficiência. Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios. Publicado em: 27/05/2014. Disponível em: < <https://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/05/3-razoes-para-contratar-pessoas-com-deficiencia.html> > acesso em: 24/07/2018.

CARREIRA, D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MAN-

TOAN, M. T. E. (org.). A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memonn, 1997. p. 95-114.

CARVALHO; M.N. A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: Um Estudo Sobre As Relações entre Concepções de Deficiência, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. Doutorado em Administração (Tese) Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2007a.

FELIZARDO, P.S.D; RONCHI, F.S; ROBAINA, G.A.R; PAIVA, E.C.C. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). Revista FAE, volume 1, edição especial, páginas 159-176, 2016.

GOVERNO DO BRASIL. Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Publicado em: 27/09/2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> acesso em 05/06/2018.

ITO; V. Segunda fase do eSocial marca novo ciclo de crescimento na contabilidade. In: Conselho Federal de Contabilidade (Online) Publicado em 11 de julho de 2018. Disponível em: < <https://cfc.org.br/noticias/segunda-fase-do-esocial-marca-novo-ciclo-de-crescimento-na-contabilidade/> > Acesso em 17 de dezembro de 2012.

MACHADO, J.R; FRANCO, C; MUNHÃO, E.E; FARIA, S.M. A pessoa com deficiência física e o mercado de trabalho: estudo empírico no município de tangará da Serra-MT, dos afiliados da Astandef e empresas inseridas no regime de cotas conforme lei 8.213/91. Revista UNIMAT de contabilidade, v. 3, n. 5, p. 131-158, 2014.

SILVA, P.M.M; NETO, M.P.R; BRITO, L.M.P; BARRETO, L.K.S; GURGEL, F.F. Os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência em organizações da construção civil. Anais do Congresso Internacional de Administração. Natal, Rio Grande do Norte, 13 a 16 de setembro.



Gabriel Santos de Jesus

Graduando em ciências contábeis pela Universidade Federal de Sergipe



Vitor de Souza Santos

Graduando em ciências contábeis pela Universidade Federal de Sergipe



Dionei de Souza Lessa

Mestra em Ciências Contábeis pelo Centro de Pesquisa e Pós-graduação Visconde de Cairu. Professora Adjunta da Universidade Federal de Sergipe, campus de Itabaiana.



Nadielli Maria dos Santos Galvão

Mestra em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Pernambuco. Professora Assistente da Universidade Federal de Sergipe, campus de Itabaiana. Membro Acadêmico da Academia Sergipana de Ciências Contábeis.