

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



ISCAL

AS COMPETÊNCIAS DOS CONTABILISTAS
CERTIFICADOS EXIGIDAS PELOS
EMPREGADORES: UMA ANÁLISE A PARTIR
DE ANÚNCIOS DIVULGADOS NO
LINKEDIN

Ridney Sandro da Silvério Cláver

Lisboa, março de 2024

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA

AS COMPETÊNCIAS DOS CONTABILISTAS
CERTIFICADOS EXIGIDAS PELOS
EMPREGADORES: UMA ANÁLISE A PARTIR
DE ANÚNCIOS DIVULGADOS NO
LINKEDIN

Ridney Sandro da Silvério Cláver

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Alexandra Domingos e coorientação do Professor Doutor Fábio Albuquerque, professores da área departamental de Contabilidade e Auditoria.

Constituição do Júri:

Presidente: Professora Doutora Ana Dias

Arguente: Professora Doutora Célia Vicente

Vogal: Professora Doutora Alexandra Domingos

L i s b o a , m a r ç o d e 2 0 2 4

Declaro ser o autor desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido (no seu todo ou qualquer das suas partes) a outra instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas. Mais acrescento que tenho consciência que o plágio – a utilização de elementos alheios sem referência ao seu autor – constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação

Agradecimentos

A vida é feita de desafios e, neste trabalho acadêmico, não posso deixar de agradecer a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização e conclusão desta etapa.

Assim sendo, começo por agradecer a Deus por conceder-me este momento. Um agradecimento especial, a ti Jéssica minha mulher, por toda a força, o teu sacrifício e ajuda em todos os momentos desta caminhada. Ao meu amado filho Zion, pela motivação de continuar em frente. À restante família que está sempre comigo, principalmente a minha mãe, pelo apoio e a confiança incondicional.

Aos meus orientadores Professora Doutora Alexandra Domingos e Professor Doutor Fábio Henrique Ferreira de Albuquerque pela dedicação e apoio incansável que tiveram e paciência para a realização desta dissertação. Seus conhecimentos, críticas, disponibilidade e incentivo contribuíram para se alcançar o resultado pretendido. Muito obrigado!

Por fim, o meu profundo agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização desta dissertação, motivando-me a não desistir.

Muito obrigado!

Resumo

As frequentes mudanças contextuais em que se desenvolve a profissão de contabilista certificado, bem como o surgimento de novas plataformas de recrutamento, justifica a contínua reanálise das competências exigidas pelo mercado de trabalho. Para atingir este objetivo, foi adotada uma metodologia exploratória e quantitativa, com a utilização de dados extraídos da rede social profissional *LinkedIn*. Foram analisados 161 anúncios de emprego, publicados entre abril de 2021 e agosto de 2022. As competências exigidas pelos empregadores foram classificadas entre *hard skills* e *soft skills*. A presente investigação teve por objetivo analisar as competências exigidas pelos empregadores, através da plataforma *LinkedIn*, no processo de recrutamento de contabilistas certificados em Portugal. Os resultados obtidos identificam que as *hard skills* continuam a ter um papel mais preponderante no contexto da profissão de contabilista certificado, com destaque para as competências relativas a um segundo idioma, tarefas subjacentes à preparação das demonstrações financeiras e competências informáticas. Relativamente às *soft skills*, destacam-se as competências instrumentais, sobretudo em matérias ligadas à capacidade de análise e síntese, organização e planeamento e comunicação oral e escrita na língua materna. Foram identificadas, ainda, diferenças significativas em função do setor de atividade dos empregadores. Esta investigação visa contribuir para o fornecimento de informações às instituições de ensino superior, visando promover a convergência entre as competências desenvolvidas e as exigidas pelo mercado de trabalho.

Palavras-chave: competências; *LinkedIn*; contabilistas certificados; *hard skills*; *soft skills*.

Abstract

The frequent contextual changes in which the profession of certified accountant develops, as well as the advent of new recruitment platforms, justify a continuous re-analysis of the skills applicable to the job market. An exploratory and quantitative methodology was used to achieve this objective using data from the professional social network LinkedIn. In the period from April 2021 to August 2022, 161 job advertisements were analyzed. Skills were divided into hard skills and soft skills. The aim of this research was to analyze the skills required by employers, through the LinkedIn platform, in the recruitment process for certified accountants in Portugal. The results show that hard skills continue to play a more prominent role in the certified accountant profession, especially skills related to a second language, tasks related to the preparation of financial statements and computer skills. Regarding soft skills, instrumental skills stand out, especially in matters related to analysis and synthesis, organization and planning, and oral and written communication in the native language. Significant differences were also identified according to the employers' sector of activity. This research aims to contribute to the provision of information to higher education institutions, promoting convergence between specialized skills and labor market obligations.

Keywords: skills; LinkedIn; chartered accountants; hard skills; soft skills.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS	IX
LISTA DE SIGLAS	X
1. INTRODUÇÃO.....	1
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	5
2.1 Conceito e classificação de competências: <i>soft skills</i> e <i>hard skills</i>	5
2.2 Evolução do perfil de competências do contabilista	9
2.3 As competências sinalizadas em anúncios de empregos <i>online</i>	14
3. HIPÓTESES E METODOLOGIA	17
3.1 Hipóteses	17
3.2 Metodologia	21
4. ANÁLISE DE RESULTADOS	26
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	44
6. CONCLUSÕES	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 2.1 - Classificação das <i>soft skills</i> de acordo ao Projeto <i>Tuning</i>	8
Tabela 3.1 - Itens classificados como <i>soft skills</i>	22
Tabela 3.2 - Itens classificados como <i>hard skills</i>	23
Tabela 4.1 - Anúncios por setor de atividade económica.....	26
Tabela 4.2 - Índices das <i>soft skills</i> por categoria e grupos de análise.....	27
Tabela 4.3 - Frequência das <i>soft skills</i> por grupos de análise.....	28
Tabela 4.4 - Índices das <i>hard skills</i> por categoria e agrupamento.....	29
Tabela 4.5 - Frequência das <i>hard skills</i> por grupos de análise.....	30
Tabela 4.6 - Teste de Wilcoxon, amostra total	30
Tabela 4.7 - Teste de Wilcoxon, excluindo o G1	32
Tabela 4.8 - Teste de Wilcoxon para o G1	33
Tabela 4.9 - Teste de Kruskal-Wallis	34
Tabela 4.10 - Teste de Mann-Whitney, todos, exceto G1, <i>versus</i> G1.....	36
Tabela 4.11 - Teste de Mann-Whitney, G1 <i>versus</i> G2	37
Tabela 4.12 - Teste de Mann-Whitney, G1 <i>versus</i> G3	38
Tabela 4.13 - Teste de Mann-Whitney, G1 <i>versus</i> G4	39
Tabela 4.14 - Teste de Mann-Whitney, G2 <i>versus</i> G3	40
Tabela 4.15 - Teste de Mann-Whitney, G2 <i>versus</i> G4	41
Tabela 4.16 - Teste de Mann-Whitney, G3 <i>versus</i> G4	42

LISTA DE SIGLAS

CPA	<i>Chartered Professional Accountants</i>
EUA	<i>Estados Unidos da América</i>
IAESB	<i>International Accounting Education Standards Board</i>
IES	<i>International Education Standards</i>
IFAC	<i>International Federation of Accountants</i>
IT	<i>Information Technology</i>
SNS	<i>Social Networking Sites</i>

1. INTRODUÇÃO

Tradicionalmente, o papel do profissional de Contabilidade tem sido frequentemente limitado à prestação de informações fiscais e financeiras (Losi et al., 2022). Ao longo dos anos, os investigadores têm vindo a reconhecer que o papel de contabilista mudou, argumentando a necessidade desses profissionais desempenharem um papel determinante na sustentabilidade e crescimento das organizações (Vicente, 2013). Simultaneamente, fatores como o avanço das tecnologias de informação, as novas estratégias de gestão e um novo enfoque na qualidade e no atendimento ao cliente têm sido frequentemente mencionados como impulsionadores da mudança nas funções do profissional de Contabilidade (Dzuranin et al., 2018; IFAC, 2011; Odia & Oke, 2018).

Este enquadramento reflete a importância estratégica da profissão nas organizações modernas, destacando que os profissionais da área devem adquirir competências adicionais para afirmar a sua relevância (Dwaase et al., 2020), incluindo competências em tecnologia, as quais são altamente valorizadas na área da Contabilidade (Tan & Laswad, 2018).

A literatura reconhece que os profissionais de Contabilidade devem possuir competências além das técnicas da profissão, a fim de afirmar a sua relevância nas organizações empresariais modernas (Domingos, 2017; Dwaase et al., 2020; Dzuranin et al., 2018; Odia & Oke, 2018; Suleman, 2016). A crescente transformação digital tem alterado as competências e qualidades pessoais que os contabilistas devem possuir para atender às novas exigências (Carvalho & Almeida, 2022; Tsiligiris & Bowyer, 2021). De acordo com Jackson et al. (2022) e Uwizeyemungu et al. (2020), a disseminação das tecnologias de informação nas empresas torna imprescindível o desenvolvimento de competências avançadas em tecnologias de informação.

Após a implementação de novas tecnologias, as *Information Technology (IT) skills* tornaram-se altamente valorizadas pelos empregadores (Suleman, 2016). À medida que as perceções de mercado e negócios evoluem, surgem novas estratégias nos processos de recrutamento e seleção das empresas, resultando em maior competitividade e dinamismo na procura de competências alinhadas com as expectativas de mercado (Dolce et al., 2020). Nesse sentido, a utilização de plataformas digitais tem-se tornado cada vez mais comum na procura e recrutamento de profissionais, especialmente na área de Contabilidade. De acordo com Villeda e McCamey (2019), as redes sociais permitem aos empregadores antecipar o

desempenho dos futuros colaboradores, sendo que 97% destes utilizam o *LinkedIn* para fins de contratação.

De acordo com Suleman (2016), é consensual a necessidade de desenvolvimento de competências relacionais, designadamente as competências interpessoais, comunicação e de trabalho em equipa. No entanto, as evidências apresentam pouco consenso sobre quais competências realmente promovem a empregabilidade, destacando-se dois grandes tipos de competências: competências relacionais, também conhecidas como competências instrumentais ou *soft skills* (Dolce et al., 2020) e as competências de natureza mais técnica, denominadas de *hard skills* (Chaplin, 2017). Embora sejam importantes para o desempenho de funções de liderança nos negócios, atualmente o desenvolvimento de *hard skills* parece não ser suficiente para enfrentar de forma eficaz os desafios do mercado de trabalho (Dolce et al., 2020), considerando a evolução dos modelos de negócio e a forma como os eventos patrimoniais são acompanhados.

De acordo com Al Mallak et al. (2020) e McDonald e Korber (2023), os empregadores têm expressado preocupações contínuas em relação ao conjunto de competências dos diplomados em Contabilidade nesta área. De acordo com os autores, estudos realizados sobre as competências dos diplomados em Contabilidade em países como os Estados Unidos da América (EUA), Austrália, Reino Unido e Nova Zelândia, têm evidenciado que os programas de Contabilidade não estão a atender às necessidades dos empregadores e dos licenciados no que diz respeito ao desenvolvimento de competências instrumentais. Contudo, espera-se que os futuros profissionais possuam um perfil mais orientado para a tecnologia e com competências mais transversais (Carvalho & Almeida, 2022).

Para os vários *stakeholders* (empregadores, educadores e estudantes) há uma concordância geral: os estudantes não estão a receber uma formação adequada nas competências instrumentais necessárias (Al Mallak et al., 2020). Além disso, estudos como o de Dolce et al. (2020) mostram que empregadores e educadores possuem perspetivas diferentes sobre as competências que os licenciados em Contabilidade devem possuir. Os autores concluíram que os empregadores dão prioridade ao desenvolvimento de *soft skills* em vez das *hard skills* e os educadores priorizam as *hard skills*. A capacidade de utilizar e analisar dados, refletir sobre os mesmos e exercer um pensamento autónomo são algumas das competências fundamentais e necessárias para o desempenho das atividades profissionais de Contabilidade (Cockcroft & Russel, 2018).

Deste modo, o presente estudo desenvolveu a seguinte questão de investigação: quais são as competências que as organizações procuram ao contratar contabilistas certificados? De forma a dar resposta à referida questão, o objetivo principal desta pesquisa é analisar as diferenças entre as *soft skills* e as *hard skills* solicitadas pelos empregadores, nos anúncios de emprego publicados no *LinkedIn*, destinados a contabilistas certificados. Nesse sentido, foi analisado o conteúdo de 161 anúncios de emprego, entre abril de 2021 e agosto de 2022, seguindo a abordagem de estudos anteriores (Uwizeyemungu et al., 2020; Tan & Laswad, 2018). A escolha do *LinkedIn* justifica-se pelo seu crescimento exponencial e pelo seu papel cada vez mais importante na comunicação digital e no recrutamento e seleção de pessoal (Chiang & Suen, 2015; Hosain & Liu, 2020a); Zide, 2014).

A justificação para a escolha deste tema prende-se com a necessidade de desenvolver uma abordagem alinhada com os requisitos do mercado para os profissionais de Contabilidade. Esta evolução transforma o papel desses profissionais, que vão além da mera escrituração dos factos que afetam o património das organizações, tornando-se parceiros efetivos na tomada de decisões. Num contexto de mudanças e avanços que modificam os processos contabilísticos, a relevância deste estudo é fundamentada pelas seguintes razões:

1. A identificação das competências continua a ser um tema atual devido à sua constante evolução;
2. O atual contexto aborda os requisitos necessários ao profissional de Contabilidade na era digital e num período de mudanças significativas na profissão, tanto em Portugal como no resto do mundo;
3. A nível nacional, são escassos os estudos recentes que abordam as competências dos profissionais de Contabilidade de acordo com as necessidades do mercado de trabalho nesta área;
4. A evolução da economia e a maior utilização de novas tecnologias de informação alteraram as necessidades do mercado de trabalho, exigindo uma rápida circulação de informações e partilha de dados para aumentar a eficiência das organizações;
5. A oferta educativa do ensino superior procura cada vez mais adequar a conceção dos currículos às necessidades das organizações empregadoras.

Desta forma, este estudo visa contribuir para o entendimento das competências necessárias para os profissionais de Contabilidade, a fim de melhor preparar os futuros contabilistas para

os desafios do mercado de trabalho atual. A escassez de estudos existentes na literatura ressalta a necessidade de realizar uma análise de conteúdo das competências presentes nos anúncios de emprego. Desta forma, esta pesquisa apresenta-se pertinente e contribui para o contexto da literatura sobre o tema. Além disso, os resultados obtidos nesta investigação são úteis para a criação ou modificação dos conteúdos curriculares dos programas das instituições de ensino superior, visando o desenvolvimento das competências exigidas e promovendo, assim, uma maior adequação às necessidades atuais do mercado de trabalho.

A presente dissertação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro capítulo (Introdução) aborda a relevância da escolha do tema, o objeto e os objetivos da investigação, bem como uma breve descrição da problemática relacionada com as competências necessárias ao profissional de Contabilidade. O segundo capítulo (Enquadramento teórico) fornece uma contextualização teórica sobre o perfil de competências exigido para o desempenho da profissão, discutindo o conceito de competência e a classificação entre *soft skills* e *hard skills*. O capítulo também explora a utilização do *LinkedIn* como uma ferramenta indispensável no recrutamento na área da Contabilidade. O terceiro capítulo (Hipóteses e metodologia) descreve a metodologia utilizada, apresenta as hipóteses e define a amostra do estudo além de detalhar os métodos estatísticos utilizados para validar as hipóteses. No quarto capítulo (Apresentação e discussão dos resultados), são apresentados os resultados obtidos e discutidos em relação às evidências encontradas, estabelecendo comparações com o enquadramento teórico para responder às questões de investigação. Por fim, o último capítulo apresenta as principais conclusões do estudo, discute as implicações para a academia e para a prática empresarial, faz recomendações, menciona as limitações da pesquisa e propõe desafios para investigações futuras.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O objetivo deste capítulo é apresentar o referencial teórico que fundamenta e compreende o tema abordado nesta dissertação. Para alcançar esse objetivo, o capítulo está organizado em três secções. A primeira secção efetua um breve enquadramento do conceito de competência e das várias classificações de competências encontradas na literatura. A segunda secção contextualiza a evolução do perfil de competências necessárias para os contabilistas, nos tempos atuais. Por fim, a terceira secção aborda o recrutamento na área da Contabilidade, com foco na rede social profissional *LinkedIn*.

2.1 Conceito e classificação de competências: *soft skills* e *hard skills*

O conceito de competência, originado do latim *competentia* e derivado de *competere*, refere-se à capacidade de uma pessoa para analisar, resolver e realizar determinadas tarefas com capacidade, aptidão e idoneidade. As mudanças impulsionadas pelo recurso intensivo de novas tecnologias de informação, têm provocado alterações na organização das estruturas de trabalho em todas as atividades, o que faz surgir a necessidade de revisitar e compreender a evolução do conceito de competências (Bressler & Spence, 2019; Thuan et al., 2022).

O conceito de competência tem evoluído ao longo do tempo. De acordo com Bals et al. (2019), existem três abordagens para definir competências: abordagem multidisciplinar ou holística, abordagem comportamental (americana) e abordagem funcional (inglesa). A abordagem multidimensional ou holística, que é utilizada nesta investigação, baseia-se nas ciências sociais, principalmente a Psicologia, a Sociologia e a Economia (Kulik et al., 2020). Esta abordagem considera que as competências estão centradas nos comportamentos individuais e nas exigências organizacionais, referindo-se às competências necessárias aos empregadores para desempenhar determinadas tarefas específicas, dependendo das funções ou responsabilidades (Kondalkar, 2020). Por outro lado, a abordagem comportamental valoriza os aspetos observáveis da competência, ou seja, o desempenho/comportamento diretamente observável. Nesta perspetiva, considera-se que uma competência é demonstrada e manifestada através de comportamentos que podem ser diretamente observados e medidos. Esta abordagem fundamenta-se na teoria de McClelland, que concebe a competência como uma característica subjacente ao indivíduo, relacionada causalmente com um desempenho superior e motivação na realização de tarefas ou em situações específicas (Mulang, 2021).

Segundo Kulik et al. (2020), no início da década de 1990, a concepção de competência envolvia a acumulação de conhecimentos, estendendo-se à aplicação desses conhecimentos em situações práticas. Defensores desta abordagem, conhecida como funcional (inglesa), argumentam que a importância atribuída às características pessoais ou traços que sugerem um alto desempenho deve ser reduzida, uma vez que, na prática, nem sempre esse desempenho se concretiza.

Dentro do contexto da Contabilidade, a competência profissional baseia-se na capacidade de demonstrar as competências técnicas e profissionais, valores, ética e atitudes necessárias através de um nível satisfatório de proficiência, a fim de cumprir as tarefas profissionais e atender às expectativas dos empregadores, clientes, colegas e público em geral (Borgonovo et al., 2019). Desta forma, através do exercício do julgamento e da competência profissional, os contabilistas apoiam a tomada de decisão dos gestores de negócios, promovem a confiança na sociedade e contribuem para a estabilidade e o crescimento econômico (Borgonovo et al., 2019). Com base neste pressuposto, embora o conhecimento técnico seja essencial, não é suficiente diante dos desafios complexos que permeiam o papel profissional da Contabilidade, na sociedade atual.

A literatura classifica as competências em diferentes contextos, geralmente agrupando-as em dois tipos: *hard skills* e *soft skills* (Matteson et al., 2016). As *hard skills* representam as competências técnicas que um profissional possui, adquiridas através do seu percurso profissional ou através do conhecimento adquirido em instituições acadêmicas. Estas competências permitem ao profissional desempenhar a sua função com base em conhecimentos técnicos específicos da sua área, atendendo às expectativas e ao perfil esperado para a sua função (Wikle & Fagin, 2014).

No entanto, a competitividade requer que as *hard skills* não sejam suficientes para garantir o sucesso no trabalho, destacando-se, assim, a importância das *soft skills*, que englobam as qualidades interpessoais e de relacionamento dos indivíduos (Vasanthakumari, 2019), assim como a sua capacidade de adaptação a processos inovadores. As *soft skills* são competências intangíveis e não técnicas, específicas da personalidade individual, que determinam as capacidades de alguém como líder, facilitador, mediador e negociador (Robles, 2012). De acordo com Matturo et al. (2019), as *soft skills* são o resultado da combinação de competências, atitudes, práticas e traços de personalidade que permitem ao indivíduo desempenhar as suas tarefas de forma otimizada e influenciam a maneira como ele se

comporta e interage com os outros. Os autores identificam quatro elementos fundamentais que caracterizam as *soft skills*: aptidões, atitudes, hábitos e traços de personalidade. As aptidões estão relacionadas às competências necessárias para desenvolver uma atividade ou ocupação, relacionadas à formação ou outras qualificações do indivíduo, enquanto as atitudes referem-se à predisposição ou tendência de responder de forma positiva ou negativa a determinada ideia, objeto, pessoa ou situação. Já os hábitos são padrões de comportamento adquiridos, assimilados ao invés de inatos, seguidos regularmente até se tornarem quase involuntários, enquanto os traços ou características de personalidade expressam os padrões distintivos de pensamentos, sentimentos e comportamentos dos indivíduos. Nesse sentido, o autor destaca algumas das principais *soft skills*, tais como a comunicação, liderança, negociação, gestão de conflitos e motivação.

As *soft skills* são compostas por um conjunto de competências não cognitivas essenciais, com destaque para a inteligência emocional do indivíduo, que são fundamentais para aprender e desempenhar com sucesso uma função profissional (Dolce et al., 2020). Essas competências são consideradas como atributos pessoais que potencializam as interações sociais, o desempenho no trabalho e as perspectivas de carreira dos contabilistas (Al Mallak et al., 2020). Reconhece-se que as *soft skills* são cruciais para ajudar os contabilistas a alcançarem sucesso nas suas atividades profissionais (Tsiligiris & Bowyer, 2021).

O projeto *Tuning, Educational Structures in Europe*, coordenado pela Universidade de Deusto (Espanha) e apoiado pela Comissão Europeia, criado em 2000, baseou-se numa metodologia para redesenhar, desenvolver, implementar e avaliar programas para cada ciclo de estudo do ensino superior, considerando a competência como a capacidade demonstrada pelo sujeito para concluir uma tarefa ou uma avaliação (Melnyk, 2017). Segundo o projeto, as competências são diferenciadas em dois tipos: competências relacionadas a uma área disciplinar (*subject-area related*), que são específicas de um campo de estudo, conferindo-lhe identidade e consistência, e as competências instrumentais ou transversais, comuns a todos os cursos. O objetivo principal do Projeto foi definir uma lista de competências compatível com o Processo de Bolonha, a fim de estabelecer um termo de comparação com as competências mais valorizadas por diferentes universidades em todo o mundo, levando em consideração os currículos existentes nos países de língua inglesa (Reino Unido, EUA, Austrália) na Europa em geral e no Japão.

A Tabela 2.1 apresenta a classificação das competências instrumentais ou transversais, que serviu de base para o projeto e que foi adotada nesta dissertação.

Tabela 2.1 - Classificação das soft skills de acordo ao Projeto Tuning

INSTRUMENTAIS
Capacidade de análise
Capacidade de organização e planeamento
Capacidade para tomar decisões
Capacidade para trabalhar a informação
Capacidades tecnológicas básicas
Comunicação oral e escrita na língua materna
Conhecimento básicos de profissão
Conhecimento de um segundo idioma
Conhecimento geral de base
Solução de problemas
INTERPESSOAIS
Aptidão para trabalhar em um contexto internacional
Capacidade de comunicar com especialistas das diferentes áreas
Capacidade para trabalhar numa equipa interdisciplinar
Competências interpessoais
Compromisso ético
Sentido crítico e autocrítico
Trabalho em equipa
Valorização da diversidade e do multiculturalismo
SISTÉMICAS
Capacidade de adaptação a novas situações
Capacidade de construção e gestão de projetos
Capacidade de trabalhar autonomamente
Capacidade para aprender
Capacidade para colocar o conhecimento em prática
Capacidades de investigação
Compreensão das culturas e dos costumes de outros países
Cultura geral
Espírito empreendedor e iniciativa
Liderança
Orientação para a qualidade
Vontade de vencer

Fonte: Adaptado de González e Wagenaar (2008, p. 31-32).

A nível internacional, a importância do desenvolvimento de competências é evidente em organizações como o *International Federation of Accountants* (IFAC). Para esta organização, a competência profissional reflete a capacidade de desempenhar um papel de

acordo com um padrão definido, exigindo o conhecimento de princípios, normas, conceitos, factos e procedimentos que, em essência, requerem a integração e aplicação de competências técnicas, aptidões profissionais, valores, ética e atitudes profissionais. O *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), órgão normativo do IFAC responsável por estabelecer padrões para a educação profissional em Contabilidade, fortalece a profissão contabilística através do desenvolvimento e aprimoramento da educação na área. Através das *International Education Standards* (IES), são prescritas as competências que os profissionais de Contabilidade devem desenvolver ao longo da sua formação, incluindo competências técnicas, profissionais, valores, ética e atitudes profissionais (IAESB, 2019). Estas normas beneficiam não apenas os membros da IFAC, mas também outras entidades interessadas na educação contabilística, como universidades, organizações, órgãos reguladores, autoridades governamentais, contabilistas e académicos (IAESB, 2019).

No contexto da formação profissional em Contabilidade, a IES 2 – *Initial Professional Development – Technical Competence* estabelece as competências técnicas que os profissionais de Contabilidade devem adquirir até ao final da sua formação. Essas competências incluem conhecimentos em Contabilidade Financeira, Contabilidade de Gestão, Finanças, Auditoria e Seguros, Governança, Tecnologias de informação, Economia, Tributação, Estratégia, Leis comerciais e Ambiente Organizacional. Por sua vez, a IES 3 – *Initial Professional Development – Professional Skills* define as competências profissionais em quatro categorias: (i) intelectual, (ii) interpessoal e comunicação), (iii) pessoal e (iv) gestão organizacional. Além disso, a IES 4 *Initial Professional Development-Professional Values, Ethics, and Attitudes (Revised)* estabelece os valores éticos e atitudes profissionais que devem ser desenvolvidos durante a formação do profissional de Contabilidade.

A próxima secção abordará a literatura relacionada com a evolução do perfil de competências do profissional de Contabilidade até aos tempos atuais.

2.2 Evolução do perfil de competências do contabilista

As mudanças económicas e sociais ocorridas em Portugal nos últimos anos, resultaram na necessidade de reformulação e reestruturação das organizações. Como resultado, o papel dos profissionais de Contabilidade nessas organizações evoluiu, passando de meros fornecedores de informação financeira, para analistas que garantem a sustentabilidade e o crescimento das organizações (Vicente, 2013).

No contexto corporativo, tanto em setores com fins lucrativos como sem fins lucrativos, a Contabilidade desempenha funções estratégicas, de controlo e prestação de contas. Envolve considerações de responsabilidade financeira e não financeira, mediando o ajuste e os diálogos entre diversos *stakeholders*. Nessa perspetiva, a Contabilidade representa uma prática técnica, social e moral, preocupada com a utilização sustentável dos recursos e com uma prestação de contas adequada aos *stakeholders*, visando o florescimento das organizações, das pessoas e do meio ambiente (Carnegie et al., 2020).

A maior exigência da profissão, juntamente com a pressão das organizações empregadoras, clientes e *stakeholders*, implica que os profissionais de Contabilidade adquiram conhecimentos em diversas áreas e desenvolvam competências gerais (Carvalho & Almeida, 2022; Dahal, 2019; Domingos, 2017; Dwaase et al., 2020; Jackson et al., 2022), competências tecnológicas (Carvalho & Almeida, 2022; Dzurainin et al., 2018; Oda & Oke, 2018; McBride & Philippou, 2021; Santonastaso & Macchioni, 2022); competências organizacionais e empresariais (Tsiligiris & Bowyer, 2021) e competências sociais (Asonitou, 2021).

Além disso, a revolução tecnológica exige competências específicas na utilização de ferramentas informáticas (Cockcroft & Russel, 2018), cujo uso frequente tem provocado alterações profundas na execução de tarefas e na forma como as empresas reestruturam os seus processos de trabalho (Moll & Yigitbasioglu, 2019; Mosteanu & Faccia, 2020). Em qualquer área de especialização, os profissionais atuais precisam de mobilizar competências para utilizar *software* específico (McBride & Philippou, 2021; Mosteanu & Faccia, 2020), e a evolução dessas ferramentas requer uma atualização contínua.

Desta forma, os profissionais da área da Contabilidade devem desenvolver não apenas competências técnicas, mas também um conjunto de capacidades cognitivas e sociais, ou seja, competências instrumentais, a fim de aplicar o conhecimento específico no local de trabalho (Tsiligiris & Bowyer, 2021). Também Neves et al. (2015) destacam que o indivíduo deve dominar uma panóplia de competências instrumentais mais específicas para adaptar-se à multiplicidade das situações e das oportunidades profissionais com que vai sendo confrontado.

Estudos anteriores têm investigado a questão da identificação das competências e conhecimentos exigidos pela indústria contabilística, com base na perceção de estudantes, académicos e empregadores (Maali & Al-Attar, 2020; O'Shea et al., 2022). Tanto os

estudantes como as organizações empregadoras percebem a importância das *soft skills* (Dolce et al., 2020). Nesse sentido, Maali e Al-Attar (2020) defendem a análise e reorganização dos currículos dos cursos de Contabilidade, de modo a atender às necessidades do mercado de trabalho e desenvolver as competências exigidas pelas organizações empregadoras, preparando os diplomados para a quarta revolução industrial (Tsiligiris & Bowyer, 2021). Aryanti e Adhariani (2020) destacam a importância da reorganização dos planos curriculares, uma vez que os estudantes demonstram um domínio das *hard skills*, mas apresentam lacunas nas *soft skills* relacionadas a competências interpessoais, trabalho em equipa, capacidade de comunicação e criatividade, que são atributos de personalidade destacados pelos empregadores. Os autores enfatizam a relevância da inteligência emocional como um fator crucial para que os recém-licenciados possam ingressar nas “*Big Four*”, enquanto as organizações de menor dimensão priorizam as competências interpessoais dos candidatos.

No que diz respeito às principais *hard skills* procuradas pelos empregadores, destacam-se diversas áreas de competência. Entre elas, a competência de escrita e tradução (Qadir et al., 2021), bem como a capacidade de elaborar documentos de forma eficiente. Além disso, é valorizado o domínio do cálculo e do raciocínio analítico, assim como o conhecimento em inteligência artificial (Qasim & Kharbat, 2020) e conhecimentos informáticos (Moll & Yigibasioglu, 2019), incluindo a utilização de equipamentos (Birt et al., 2018). Além disso, são valorizadas competências em otimização e maximização de recursos (Kroon et al., 2021), bem como competências em gestão de operações e de pessoas (Oosthuizen et al., 2021).

No que respeita às competências específicas, um estudo realizado por Domingos (2017) com especialistas de empresas recrutadoras de diplomados em Contabilidade, em Portugal, revelou que 90% dos entrevistados consideraram o domínio da linguagem técnica contabilística como uma competência essencial para o desempenho profissional. Da mesma forma, destaca-se a importância da capacidade para preparar e compreender a relação entre as demonstrações financeiras (80%), ou seja, o conhecimento específico da área (Qasim & Kharbat, 2020). No mesmo estudo, em relação às competências gerais, os entrevistados destacaram a relevância do trabalho em equipa, da capacidade de aprendizagem contínua e da análise de informações de diferentes naturezas como fatores-chave de diferenciação. De acordo com Dolce et al. (2020), o mercado de trabalho, na área da Contabilidade, atualmente,

valoriza mais as *soft skills* do que as competências técnicas, pois os empregadores reconhecem que, em geral, estas competências são adquiridas ao longo do percurso académico e que eventuais lacunas podem ser preenchidas mais facilmente durante o exercício da profissão.

As *soft skills* são amplamente reconhecidas como essenciais pelos empregadores, uma vez que representam capacidades comunicativas, trabalho em equipa, flexibilidade e adaptabilidade, fundamentais para o desempenho eficaz de um trabalho, cargo ou função (Vasanthakumari, 2019).

A revisão da literatura revela que uma das *soft skills* mais exigidas e valorizadas é a capacidade de comunicação (Carvalho & Almeida, 2022; Dolce et al., 2020; Dwaase et al., 2020; Maali & Al-Attar, 2020; O'Shea et al., 2022; Tsiligiris & Bowyer, 2021; Uwizeyemungu et al., 2020), sendo considerada a competência transversal mais valiosa para atender às novas exigências da profissão (Carvalho & Almeida, 2022). Além disso, destaca-se a capacidade de resolução de problemas, (Dolce et al., 2020; Maali & Al-Attar, 2020; Tsiligiris & Bowyer, 2021; Uwizeyemungu et al., 2020), o trabalho em equipa (Carvalho & Almeida, 2022; Dolce et al., 2020; O'Shea et al., 2022; Uwizeyemungu et al., 2020), o relacionamento interpessoal (O'Shea et al., 2022), a capacidade de adaptação a novos contextos (Carvalho & Almeida, 2022) e o pensamento crítico (Oesterreich & Teuteberg, 2019; Tsiligiris & Bowyer, 2021).

Com a evolução da sociedade atual, além das competências anteriormente mencionadas, tornou-se cada vez mais importante a capacidade de comunicar em várias línguas, especialmente em inglês, devido à proliferação de fontes de informação e disseminação do conhecimento. Atualmente, a capacidade de comunicar em uma ou mais línguas estrangeiras é uma competência de extrema importância. Portanto, é fundamental que os profissionais de Contabilidade demonstrem capacidade de compreensão e expressão oral/escrita em outros idiomas (Dolce et al., 2020).

Por outro lado, a revolução tecnológica das últimas décadas promoveu a adoção de tecnologias de informação pelas empresas, devido à necessidade de recolha e tratamento de bases de dados. Este contexto resultou na necessidade de fornecer formação aos profissionais de Contabilidade, a fim de garantir a atualização dos seus conhecimentos de gestão de base de dados e de sistemas de informação (Dzurainin et al., 2018). No passado, a análise de informações e procedimentos contabilísticos envolvia o uso de vários registos em papel e

arquivo de documentos, enquanto atualmente a maioria desses procedimentos se tornou digital, exigindo que as empresas utilizem aplicações que agrupem bases de dados para preparar as informações contabilísticas dos seus clientes.

O desenvolvimento e a revolução tecnológica exigem, então, competências específicas na utilização de recursos informáticos (Cockcroft & Russel, 2018), que têm impacto significativo nas tarefas diárias e têm levado as empresas a reformularem os seus processos de trabalho (Moll & Yigitbasioglu, 2019; Mosteanu & Faccia, 2020). Em qualquer área de especialização, os profissionais contemporâneos precisam, atualmente, de saber utilizar *softwares* específicos (Mcbride & Philippou, 2021; Mosteanu & Faccia, 2020), cuja evolução requer uma constante atualização permanente de conhecimentos.

É evidente que o rápido desenvolvimento da tecnologia, a globalização, a facilidade de comunicação através da Internet e as mudanças nas normas e regulamentações profissionais transformaram o trabalho diário dos profissionais de Contabilidade (Kroon et al., 2021). Neste sentido, Tsiligiris e Bowyer (2021) destacaram a necessidade de desenvolver competências digitais entre os contabilistas, desde a literacia básica em tecnologias de informação até à análise de dados e programação. Segundo os autores, no futuro, o exercício das funções contabilísticas exigirá a capacidade de compreender as tecnologias digitais num contexto mais amplo dos negócios, indo além das funções contabilísticas propriamente ditas. Portanto, os profissionais de Contabilidade têm cada vez mais a necessidade de lidar e utilizar sistemas de informação (Qasim & Karbat, 2020; Rebele & Pierre, 2019).

A literatura também destaca a procura por competências em tecnologias de informação por parte dos empregadores, especialmente o domínio do *Excel*, *Windows* e *software* de processamento de texto (Dzuranin et al., 2018), e a utilização de bases de dados (Mcbride & Phillipou, 2022). Além disso, é enfatizado que o profissional de Contabilidade deve possuir conhecimentos aritméticos, ou seja, ser capaz de ler e analisar dados numéricos para aplicá-los em diferentes contextos. Nesse sentido, é importante adotar práticas de alfabetização digital, que garantam capacidades para selecionar, utilizar e aproveitar adequadamente a tecnologia para lidar com diversas tarefas e problemas; interpretar e utilizar dados de forma informada; e gerir informações, ou seja, recuperar, interpretar, avaliar e utilizar adequadamente informações em diferentes formatos digitais e analógicos (Jackson et al., 2020).

A secção seguinte abordará a questão das competências atualmente exigidas em anúncios de emprego, no *LinkedIn*.

2.3 As competências sinalizadas em anúncios de empregos *online*

No início do século XXI, o surgimento e a popularização das plataformas de emprego facilitaram o acesso a diversas oportunidades, resultando em redução de custos na operacionalização dessas atividades. Nesse contexto, o *LinkedIn* tem consolidado a sua posição no mercado, tornando-se uma fonte de informação relevante para as necessidades dos empregadores na área da Contabilidade (Marin & Nilă, 2021; Ruparel et al., 2023; Santonastaso & Macchioni, 2022).

A utilização do *LinkedIn* para procura, oferta de emprego e recrutamento tem crescido nos últimos anos, com tendência de continuidade (Kluemper & Rosen, 2009). O *LinkedIn* é uma rede social *online*, estabelecida em 2003, que permite a construção de relacionamentos profissionais. Esta rede pode ser utilizada como substituto de currículo ou como apoio ao processo de recrutamento tradicional, possibilitando uma tomada de decisão mais informada (Zide et al., 2014).

Através desta rede social profissional, é possível identificar talentos, uma vez que os profissionais podem estabelecer um contacto mais próximo com as empresas, (Chiang & Suen, 2015; Hosain & Liu, 2020b; Koch et al., 2018; Marin & Nilă, 2021; Pisano et al., 2017; Zide et al., 2014), garantindo uma interação imediata com as organizações e as suas oportunidades de trabalho.

A apresentação das redes profissionais assemelha-se a um currículo *online*, exibindo informações relevantes, principalmente relacionadas à formação académica, descrição das funções desempenhadas em cargos anteriores e atuais, idiomas e outras experiências. O facto de as redes sociais oferecerem acesso a uma ampla lista de candidatos, juntamente com o custo cada vez menor, tornam-nas ferramentas valiosas, proporcionando uma vantagem competitiva para atingir os objetivos das atividades de recrutamento (Koch et al., 2018). O *LinkedIn* provocou mudanças significativas na comunicação empresarial e nas relações com investidores, alterando os métodos pelos quais as empresas se envolvem em diálogo e interagem com os seus *stakeholders* (Pisano et al., 2017).

Segundo Villeda e McCamey (2019), o recrutamento na era moderna baseia-se principalmente na utilização da Internet como principal ferramenta de trabalho, tornando-se a fonte mais eficaz para as atividades de recrutamento a partir de 2012. Os autores também destacam que mais de 90% dos empregadores usam as *Social Networking Sites* (SNS) para fins de triagem e 97% dos empregadores utilizam o *LinkedIn* para contratação. De acordo com os autores, as redes sociais permitem aos empregadores prever o desempenho dos futuros colaboradores, oferecendo a vantagem de antecipar quem estão a contratar. Além do *LinkedIn*, outras plataformas como *CareerBuilder*, *Xing*, *Naukri.com*, *Indeed* e *Monster.com* também têm contribuído para o recrutamento.

Os anúncios de emprego fornecem um sinal sobre o conjunto de competências procuradas no mercado (Brooks et al., 2018; Tan & Laswad, 2018). Segundo os autores, a análise dos anúncios de emprego para identificar o perfil de competências desejado pelas organizações, é uma abordagem amplamente utilizada em várias pesquisas.

Um estudo anterior, conduzido por Tan e Laswad (2018), baseado nas diretrizes da IES 3, ao longo de 1 ano, analisou as competências exigidas para a contratação de contabilistas, com base nos anúncios de emprego publicados no *site* de empregos *on-line*, www.seek.co.nz, na Austrália e Nova Zelândia. Os resultados obtidos revelaram as 13 competências mais procuradas, que incluíam: (1) colaboração com colegas, (2) apresentação, discussão e defesa de pontos de vista, (3) atitude positiva, (4) competências em tecnologias de informação, (5) cumprimento de prazos, (6) compreensão de dinâmicas de grupo, (7) liderança, (8) pensamento e ação independentes, (9) pensamento estratégico, (10) atento observação e atenção, (11) análise, raciocínio e formulação de questões, (12) flexibilidade e (13) resolução de problemas e construção de argumentos. Os empregadores australianos destacaram a capacidade de trabalho em equipa como a competência mais importante, apesar de outros estudos destacarem a importância da capacidade de comunicação. Além disso, as competências pessoais também foram altamente valorizadas pelos empregadores da Austrália e Nova Zelândia, durante o período de julho de 2015 a junho de 2016. Estes resultados sugerem que as competências interpessoais e pessoais são altamente procuradas pelos empregadores da região.

Uwizeyemungu et al. (2020) realizaram uma análise dos requisitos estabelecidos pelos anúncios de emprego *online* com base na estrutura de competências recomendada pelo *Chartered Professional Accountants* (CPA) Canadá. Através de uma análise de conteúdo

dos anúncios de emprego publicados no *site* “Indeed”, entre 2016 e 2017, que é líder em anúncios de emprego em todo o mundo e no Canadá, os autores identificaram três perfis de competências exigidos pelo mercado: (i) elaboração de relatórios financeiros, (ii) agressividade fiscal e (iii) perfil de gestão de desempenho. Os autores também observaram uma convergência parcial entre as competências exigidas pelo mercado de trabalho e o padrão de formação proposto pelo CPA.

No que se refere à identificação das competências técnicas mais valorizadas pelas organizações no recrutamento de contabilistas, Uwizeyemungu et al. (2020) constataram que a competência “Pacote *Microsoft Office* ou equivalente” foi a mais mencionada em todos os anúncios (80,7%), seguida da competência “preparação de relatórios financeiros” (75,4%) e da competência “gestão do desempenho organizacional” (56,7%). Em relação às sete categorias de competências técnicas (incluindo a categoria de tecnologias de informação), a categoria “Contabilidade de gestão” destacou-se como uma das mais exigidas.

Também os estudos de Verma et al. (2019) e Brooks et al. (2018) recorreram à análise de conteúdo para identificar as competências mencionadas em anúncios de emprego *online*. Brooks et al. (2018) examinaram as competências exigidas para cargos na área de segurança de sistemas de informação, com o objetivo de compreender as expectativas de emprego e destacar questões relevantes para a gestão curricular. Já Verma et al. (2019) investigaram as competências necessárias para as profissões de analista de negócios, analista de inteligência de negócios, analista de dados e cientista de dados. Ambos os estudos destacaram a importância da tomada de decisão, organização, comunicação e gestão de dados estruturados em todas as categorias. Além disso, foi observado que a capacidade de trabalho em equipa foi a competência mais valorizada na área de sistemas de informação.

3. HIPÓTESES E METODOLOGIA

Este capítulo encontra-se dividido em duas partes. A primeira identifica as hipóteses propostas para o desenvolvimento do estudo, de acordo com os objetivos inicialmente propostos. A segunda, por seu turno, dedica-se à apresentação das linhas metodológicas subjacentes ao presente estudo, incluindo os procedimentos utilizados para a seleção da amostra, recolha e técnicas estatísticas propostas para o tratamento dos dados.

3.1 Hipóteses

Atualmente, o crescimento acentuado da competitividade do mercado de trabalho na procura e retenção de talentos qualificados implica que as organizações precisem de identificar onde concentrar os seus recursos para atrair o melhor talento possível (Rabbi et al., 2015). Nesse sentido, a progressiva utilização das redes sociais para diferentes finalidades políticas, económicas e sociais promoveu também a sua utilização enquanto recurso fundamental no processo de recrutamento das organizações, amplificando a sua rede de procura e seleção de candidatos e potenciais talentos (Koch et al., 2018). Ainda segundo Koch et al. (2018), a gestão de talentos nas empresas constitui uma atividade estratégica, cujo desenvolvimento tecnológico permitiu a identificação de candidatos de uma forma mais célere e com uma redução de custos significativa.

A prática de recrutamento através de redes sociais, como é o caso do *LinkedIn*, é já uma prática bastante comum, pelo que a gestão de perfis por parte dos candidatos constitui um fator diferenciador não só na apresentação dos diversos profissionais, mas também como forma de destaque das suas principais valências (Hosain & Liu, 2020a). Como tal, a utilização do *LinkedIn* provoca mudanças significativas na comunicação empresarial e nas relações com investidores, gerando mudanças relevantes nos métodos pelos quais as empresas desenvolvem o diálogo e interagem com os *stakeholders* (Pisano et al., 2017).

Assim, a conexão entre profissionais a nível global, promove um aumento da produtividade e o sucesso nas relações interpessoais, sendo esta a principal missão que o *LinkedIn* apresenta (*LinkedIn*, 2021). Como tal, esta rede social é utilizada de forma a manter uma lista de contactos da área de trabalho ou de interesse profissional, designadamente através de “conexões”.

Segundo Villeda e McCamey (2019), o recrutamento da era moderna consiste principalmente na utilização Internet, permitindo que os empregadores analisem o perfil dos futuros colaboradores, tendo como principal vantagem poder antecipar o tipo de colaborador que estão a contratar considerando as necessidades das vagas que disponibilizam. De acordo com os autores, mais de 90% dos empregadores dinamizavam anúncios criados através dos SNS para fins de triagem e 97% dos empregadores usavam o *LinkedIn* para fins de contratação a nível mundial já em 2012, sendo, portanto, a principal fonte utilizada para o efeito.

As redes sociais profissionais, como é o caso do *LinkedIn*, assemelham-se a um currículo *online*, que destaca os factos mais relevantes, sobretudo a respeito da formação académica, descrição das funções desempenhadas nos cargos profissionais anteriores e atuais, idiomas e outras experiências. Consequentemente, o facto de as redes sociais promoverem um acesso a uma vasta lista de candidatos, associado à redução de custos operacionais, permite que as mesmas se destaquem enquanto ferramentas valiosas, apresentando uma vantagem competitiva no processo do recrutamento, quando efetuado com eficácia (Koch et al., 2018).

Adicionalmente, Tan e Laswad (2018) referem que os anúncios de emprego são indicadores de acesso rápido e fidedigno, cuja orientação a curto e médio prazo permitem uma pesquisa relativa às competências necessárias nos locais de trabalho. Além disso, a utilização de anúncios de emprego, como uma forma de obtenção de dados secundários, oferece oportunidades para efetuar análises das competências solicitadas pelos potenciais empregadores, através do seu conteúdo, bem como analisar a evolução dos dados ao longo do tempo (Brooks et al., 2018).

Não obstante, apesar da existência de alguns estudos nesse âmbito (designadamente, Tan & Laswad, 2018; Uwizeyemungu et al., 2020; Verma et al., 2019), ainda é incipiente a literatura na área da Contabilidade que se dedique à análise das ofertas apresentadas no *LinkedIn* por parte dos empregadores na perspetiva da identificação de tendências mais recentes, no que respeita às competências por estes requeridas. Adicionalmente, a literatura destaca a existência de pouco consenso relativamente ao conjunto de competências que promovem, com maior intensidade, a empregabilidade (Uwizeyemungu et al., 2020).

Neste sentido, o aumento da competitividade dos mercados implica o desenvolvimento dos profissionais nas organizações empresariais modernas (Vasanthakumari, 2019). Como tal, destaca-se a relevância não apenas do desenvolvimento das suas *hard skills*, mas também a

necessidade de desenvolver as suas competências intelectuais e analíticas, assim como a comunicação e colaboração organizacional (*soft skills*), essenciais no desempenho de funções de gestão do negócio (Dwaase et al., 2020). A procura de talentos por parte das entidades empregadoras demonstra, na atualidade, um relativo equilíbrio entre estas duas tipologias (Tan & Laswad, 2018; Uwizeyemungu et al., 2020; Vasanthakumari, 2019). Assim, assumindo a relevância dos diferentes tipos de *soft skills* e *hard skills* dos profissionais de Contabilidade, identificada na literatura sobre o tema, a primeira hipótese foi formulada nos seguintes termos:

- **Hipótese 1.** Não se identificam diferenças significativas entre as *soft skills* e as *hard skills* requeridas pelos empregadores que procuram contabilistas certificados através do *LinkedIn*.

Não obstante a hipótese anteriormente formulada, o desenvolvimento tecnológico acentuado, o fenómeno da globalização, as diferentes linguagens e a amplificação do conhecimento, refletem alguns dos principais fatores de mudança nas funções contabilísticas da atualidade, cuja capacidade de adaptação a novas realidades exigem a utilização de competências instrumentais, bem como as relações interpessoais que permitem promover a colaboração entre equipas multidisciplinares (Odia & Oke, 2018).

Atualmente, a necessidade de assegurar um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo implica a capacidade de relacionar os fatores sociais, as necessidades dos clientes e adaptação às novas tecnologias através de um pensamento crítico orientado para a resolução de problemas e tomada de decisão, de forma a considerar as diversas dimensões de gestão de negócios (Al Mallak et al., 2020).

Assim, a literatura reforça a importância da relação entre as competências de comunicação, a organização e a cooperação em grupo, enquanto competências relevantes na perspetiva das entidades empregadoras no âmbito das *soft skills* (Matturo et al., 2019). Adicionalmente, os desafios relativos à realidade atual das funções de contabilidade apontam para a necessidade do desenvolvimento da capacidade de planeamento e análise constante, sendo imprescindível o desenvolvimento e a maturidade das aptidões instrumentais para o sucesso profissional (González & Wagenaar, 2008; Tsiligiris & Bowyer, 2021). Consequentemente, a segunda hipótese de investigação, associada especificamente às *soft skills*, foi formulada nos seguintes termos:

- **Hipótese 2.** No âmbito das *soft skills*, as competências instrumentais são as mais requeridas pelos empregadores que procuram contabilistas certificados através do *LinkedIn*.

Não obstante o desenvolvimento tecnológico, o qual tem conduzido à necessidade do desenvolvimento de competências relacionadas com as tecnologias de informação e de gestão do negócio de forma a dar resposta aos desafios atuais (Dwaase et al., 2020), a relevância da capacidade de execução no âmbito das funções de Contabilidade ainda resulta dos métodos tradicionais relativos ao domínio de ferramentas de gestão e análise de dados (Wikle & Fagin, 2014).

Assim, e no que diz respeito às *hard skills*, a necessidade de apresentação de resultados mais imediatos conduz, por vezes, à exigência de utilização de ferramentas, técnicas e metodologias de trabalho mais tradicionais, as quais permitem mensurar os objetivos dos profissionais de forma evidente, promovendo uma integração mais rápida e melhorar a colaboração nas áreas de Contabilidade (Dahal, 2019). Adicionalmente, a necessidade de desenvolvimento de valências específicas dos profissionais de contabilidade, com o propósito de aumentar a eficiência na execução de funções no curto prazo, requer que o mercado de trabalho esteja orientado para o reconhecimento de *hard skills* mais diretamente relacionadas com o desempenho específico de tais funções (Carvalho & Almeida, 2022).

Essa tendência de mercado, que também se relaciona com a frequente exigência de maior experiência profissional prévia dos candidatos por parte dos empregadores da área de Consultoria e Contabilidade, bem como uma maior importância da formação específica para o desenvolvimento das competências e aptidões técnicas necessárias à função de contabilista certificado, conduziu à formulação da terceira hipótese de estudo nos seguintes termos:

- **Hipótese 3.** No âmbito das *hard skills*, as competências técnicas principais são as mais requeridas pelos empregadores que procuram contabilistas certificados através do *LinkedIn*.

A próxima secção dedica-se à apresentação das linhas metodológicas propostas para a condução deste estudo.

3.2 Metodologia

Para aferir sobre as competências mais valorizadas pelo mercado de trabalho, o presente estudo permitiu realizar uma análise de conteúdo aos anúncios de emprego existentes na rede social profissional *LinkedIn*, à semelhança de estudos anteriores (Tan & Laswad, 2018; Uwizeyemungu et al., 2020; Verma et al., 2019), tendo-se utilizado as seguintes classificações de pesquisa durante o período entre abril de 2021 e agosto de 2022:

- **Cargo:** contabilista certificado;
- **Tipo de vaga:** tempo integral;
- **Localidade:** Lisboa e Porto;
- **Setor de atividade:** recrutamento e seleção de pessoal; contabilidade, consultoria e prestação de serviços; comércio e indústria; tecnologias.

Ao fim do processo de seleção, os dados para este estudo foram obtidos a partir da identificação e análise de 161 anúncios provenientes de 97 entidades distintas, tendo sido eliminados os anúncios duplicados de forma a assegurar um conjunto de dados válido e confiável, à luz dos critérios de seleção propostos. Posteriormente, procedeu-se à análise das *soft skills* na área de contabilidade a partir do estudo de Gonzalez e Wagenaar (2008), onde o desempenho de tais funções implica o desenvolvimento de competências de acordo com as capacidades cognitivas e comportamentais dos indivíduos. A referida abordagem sublinha a importância da iniciativa e o envolvimento na liderança e gestão operacional, representando uma fonte de vantagem competitiva no mercado laboral.

Assim, e para a análise das *soft skills*, foi selecionado um conjunto de 27 itens (S1 a S27) que integram as referidas competências, considerando o modelo de 30 itens apresentado por González e Wagenaar (2008), à luz do inquérito utilizado no projeto *Tuning*. A opção por este modelo é justificada pelo facto de o inquérito ter sido já objeto de prévia validação, através do processo de consulta a empregadores, diplomados (entre três e cinco anos) e docentes a nível europeu (González & Wagenaar, 2008). Por fim, os 27 itens foram subdivididos nos três grupos (competências instrumentais, interpessoais e sistémicas) propostos no projeto *Tuning* (González & Wagenaar, 2008), nomeadamente:

- **Competências instrumentais** (composto por 7 itens: S1 a S7);
- **Competências interpessoais** (composto por 8 itens: S8 a S15);
- **Competências sistémicas** (composto por 12 itens: S16 a S27).

Cumprir referir que a exclusão de três itens, proposta neste estudo, nomeadamente o “domínio dos conhecimentos básicos da profissão”, os “conhecimentos de uma segunda língua” e os “conhecimentos básicos de informática” do âmbito de análise das *soft skills* integrantes das competências instrumentais no projeto *Tuning*, foi motivada pelo facto de que tais elementos são habitualmente requeridos, no contexto da profissão de contabilista, como *hard skills*, evitando-se, assim, o eventual efeito de dupla contagem.

A Tabela 3.1 apresenta o conjunto de itens que integram as referidas *soft skills* objeto de análise neste estudo.

Tabela 3.1 - Itens classificados como *soft skills*

Item	Descrição
S1	Capacidade de análise e síntese
S2	Capacidade de organização e planeamento
S3	Conhecimentos gerais básicos
S4	Comunicação oral e escrita na língua materna
S5	Capacidade de gestão da informação (capacidade de compilar e analisar a informação proveniente de diferentes fontes)
S6	Capacidade de resolução de problemas
S7	Capacidade de tomar decisões
S8	Capacidade de crítica e autocritica
S9	Capacidade de trabalho em equipa
S10	Competências interpessoais
S11	Capacidade para trabalhar numa equipa interdisciplinar
S12	Capacidade de comunicar com especialistas em outras áreas
S13	Valorização da diversidade e da multiculturalidade
S14	Capacidade de trabalhar em contexto internacional
S15	Compromisso ético
S16	Capacidade de colocar o conhecimento em prática
S17	Capacidades de investigação
S18	Capacidade para aprender
S19	Capacidade de adaptação a novas situações
S20	Capacidade de geração de novas ideias (criatividade)
S21	Liderança
S22	Compreensão das culturas e dos costumes de outros países
S23	Capacidade de trabalhar autonomamente
S24	Conceção e gestão de projetos
S25	Iniciativa e espírito empreendedor
S26	Preocupação com a qualidade
S27	Vontade de vencer

No que diz respeito às *hard skills*, não foi identificada na literatura a existência de categorias específicas para este efeito no âmbito da Contabilidade. Assim, a classificação proposta para este estudo não recorreu a qualquer classificação prévia, tendo por base, distintamente do efetuado para as *soft skills*, a observação direta da análise das competências técnicas requeridas aos profissionais de Contabilidade por parte dos empregadores, a partir dos anúncios selecionados para a amostra deste estudo. Como itens de competência técnica, foram selecionados aqueles que se relacionam diretamente com a necessidade de valências para o desempenho e execução de tarefas mais específicas e diretamente ligadas ao exercício da profissão, conforme defende Altarawneh (2016). Desse processo de observação, sete itens foram identificados, tendo sido posteriormente subdivididos em dois grupos, nomeadamente em competências técnicas principais e secundárias, em função da sua ligação mais direta ou de suporte às funções tradicionalmente atribuídas aos profissionais de Contabilidade, respetivamente (ver, designadamente, Domingos, 2017), identificados nas linhas seguintes:

- **Competências técnicas principais** (composto por 3 itens: HS1 a HS3);
- **Competências técnicas secundárias** (composto por 4 itens: HS4 a HS7);

A Tabela 3.2 apresenta o conjunto de itens que integram as referidas *hard skills* objeto de análise neste estudo.

Tabela 3.2 - Itens classificados como *hard skills*

Item	Descrição
HS1	Tarefas relativas às obrigações e declarações fiscais
HS2	Tarefas de suporte à preparação das demonstrações financeiras
HS3	Análise às demonstrações financeiras
HS4	Conhecimentos de, pelo menos, uma língua estrangeira
HS5	Domínio de <i>Excel</i>
HS6	Domínio de outras ferramentas do pacote <i>Microsoft Office</i> e/ou de informática em geral (<i>softwares</i> não especificados)
HS7	Domínio de <i>software</i> de Gestão/Contabilidade

Na sequência da classificação anteriormente proposta, os itens das *hard skills* e *soft skills* identificados foram objeto de sintetização através da criação de índices por grupos ou categorias. Este procedimento é frequentemente utilizado em distintos estudos sobre variados temas na área da contabilidade, com destaque para os estudos sobre níveis de divulgação (Busco et al., 2020; Krismiaji & Surifah, 2020; Nicolescu & Vărzaru, 2020). A referida metodologia considera a utilização de uma pontuação dicotómica, com a atribuição

do valor “1” quando o item é divulgado e o valor “0”, no caso oposto. A construção dos índices teve por base a Fórmula 3.1 apresentada a seguir.

$$\sum_{j=1}^n \frac{e_j}{n} \quad (3.1)$$

Onde:

e_j = Elemento de divulgação j em análise do índice

n = Pontuação máxima dos itens analisados do índice

Para a análise das hipóteses propostas, foram utilizados, como técnica estatística, os testes não paramétricos de Wilcoxon, Kruskal-Wallis e de Mann-Whitney, para além da estatística descritiva prévia que os complementa. De acordo com Dolce et al. (2020), a utilização dos testes não paramétricos tem como vantagem o facto de não pressuporem a normalidade da distribuição. Os resultados dos referidos testes serão analisados a partir de um nível de significância assintótica (bilateral) máximo de 0,05, avaliado pela estatística do teste, para um nível de confiança de 95%, sendo que o tratamento estatístico do presente estudo foi efetuado com recurso ao *software* IBM SPSS *Statistics*, precedido da recolha, classificação e respetiva codificação realizados através do *Microsoft Excel*.

O teste de Wilcoxon é aplicável a amostras relacionadas ou a uma mesma amostra para dados em diferentes momentos ou contextos, identificando potenciais discrepâncias na amostra em observação (Domingos et al. 2023). Ainda de acordo com estes autores, o teste de Wilcoxon não permite analisar diretamente os dados extraídos, mas, sim, os valores obtidos após a ordenação (*ranks*), tendo por base três constatações prévias: empates, aumentos e diminuições. Consequentemente, o teste de Wilcoxon será utilizado no presente estudo para efetuar uma análise de potenciais diferenças entre os diversos índices propostos, tendo por base uma mesma população ou amostra (empregadores).

Por sua vez, o teste de Kruskal-Wallis é aplicável a múltiplas amostras independentes (Cahyadi et al., 2019). É utilizado para verificar se os grupos provêm da mesma população, sendo uma extensão do teste U de Mann-Whitney para três ou mais grupos. O referido teste será utilizado para analisar as diferenças para cada um dos índices propostos entre os quatro grupos de empregadores em análise, tendo como objetivo analisar a existência de diferenças significativas entre os grupos.

Por último, foi ainda utilizado o teste U de Mann-Whitney. O teste é aplicado a duas amostras independentes para a verificação da sua heterogeneidade, partindo-se da premissa da independência das observações (Guimarães, 2008). O teste será utilizado para a análise de diferenças entre cada um dos índices propostos para os distintos grupos de empregadores em análise, agrupados dois a dois, tendo um objetivo similar ao do prosseguido pelo Kruskal-Wallis, permitindo, no entanto, uma análise mais detalhada das diferenças entre os grupos analisados.

Previamente à aplicação dos referidos testes, os índices relacionados com *hard skills* e *soft skills* foram sujeitos a um processo de normalização, de modo a torná-los comparáveis entre si, utilizando o método "mínimo-máximo" (Field, 2009). A título de exemplo, sem a normalização, o valor máximo obtido para o índice que integra a totalidade dos itens relativos às *soft skills*, composto por 27 itens, seria de 0,70. Através da normalização, esse resultado assume o valor "1", que se apresenta potencialmente mais comparável com os resultados obtidos para o índice que integra a totalidade dos itens relativos às *hard skills*, para o qual, com maior probabilidade, este índice na sua forma não normalizada atinge a unidade e, conseqüentemente, o impacto da normalização é mais reduzido.

Na sequência da apresentação das hipóteses e linhas metodológicas propostas para este estudo, o próximo capítulo dedica-se à análise e apresentação dos resultados obtidos.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

O presente capítulo tem por objetivo analisar os resultados obtidos à luz da metodologia definida no capítulo precedente.

A Tabela 4.1 apresenta os anúncios recolhidos por setor de atividade económica dos empregadores.

Tabela 4.1 - Anúncios por setor de atividade económica.

Grupo	Atividade	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
1	Recrutamento e seleção	69	42,85%
2	Contabilidade e consultoria	51	31,67%
3	Comércio e indústria	18	11,18 %
4	Tecnologia	23	14,28%
Total		161	100%

Pela análise da tabela anterior, é possível verificar a prevalência das empresas de recrutamento e seleção, as quais representam cerca de 43% da amostra, seguidas das empresas prestadoras de serviços de contabilidade e consultoria, que representam aproximadamente 32%.

De entre os 161 anúncios analisados, foram identificadas 97 entidades distintas, as quais foram agrupadas, em função do setor de atividade económica, para as análises subsequentes, de acordo com a seguinte distribuição:

- **Grupo 1 (G1)** - composto por 25 entidades do setor de recrutamento e seleção do pessoal, totalizando 69 anúncios;
- **Grupo 2 (G2)** - composto por 42 entidades do setor de prestação de serviços de contabilidade e consultoria, totalizando 51 anúncios;
- **Grupo 3 (G3)** - composto por 15 entidades do setor do comércio, indústria e serviços não ligados à área tecnológica, totalizando 18 anúncios;
- **Grupo 4 (G4)** - composto por 15 entidades do setor da tecnologia, totalizando 23 anúncios.

A Tabela 4.2 apresenta os valores identificados para os índices relativamente às distintas tipologias de competências integrantes das *soft skills*, para o total e em função dos agrupamentos propostos anteriormente.

Tabela 4.2 - Índices das *soft skills* por categoria e grupos de análise.

Descrição	G1	G2	G3	G4	T
ISS1: Competências instrumentais	30%	30%	31%	31%	32%
ISS2: Competências interpessoais	17%	17%	20%	21%	21%
ISS3: Competências sistémicas	11%	11%	13%	14%	15%
ISST: Total	20%	20%	22%	22%	23%

Através da análise da Tabela 4.2, verifica-se que o índice para o total das *soft skills* situa-se nos 23%. Por categoria, destacam-se as competências instrumentais, com cerca de 32%. A análise por agrupamento não identifica diferenças relevantes quer para o total, quer pelas distintas categorias de *soft skills*.

A Tabela 4.3 detalha, por sua vez, as frequências observadas para os distintos itens incluídos das competências relativas às *soft skills* por grupos de análise.

Com base na Tabela 4.3 verifica-se uma preponderância dos itens S1 (capacidade de análise e síntese), S2 (capacidade de organização e planeamento) e S4 (comunicação oral e escrita na língua materna), integrantes das competências instrumentais, identificados em mais de 40% das observações. Por grupos de análise, observa-se que os itens S1 e S2 são particularmente exigidos pelas entidades dos setores de prestação de serviços de contabilidade e consultoria (G2) e do comércio, indústria e serviços não ligados à tecnologia (G3).

No âmbito das competências interpessoais, destacam-se os itens S8 (capacidade de crítica e autocrítica), S9 (capacidade de trabalho em equipa) e S11 (capacidade para trabalhar numa equipa interdisciplinar), observados em mais de 20% dos casos (com o máximo de 33% para o S9). Nos três casos, estão em causa competências exigidas com menor frequência por parte das empresas da área do recrutamento e seleção de pessoal (G1), opostamente ao que globalmente se verifica relativamente às entidades ligadas às tecnologias (G4).

Por fim, os itens relativos às competências sistémicas não ultrapassam os 20%, aproximando-se deste limiar, no entanto, os itens S23 (capacidade de trabalhar autonomamente) e S25 (iniciativa e espírito empreendedor). Tais competências são

igualmente menos exigidas pelas empresas da área do recrutamento e seleção de pessoal (G1), com destaque para o S23, e mais frequentemente identificadas pelas entidades do setor do comércio, indústria e serviços não ligados à tecnologia (G3).

Tabela 4.3 - Frequência das *soft skills* por grupos de análise.

Descrição	G1	G2	G3	G4	T
S1: Capacidade de análise e síntese	39%	55%	56%	43%	47%
S2: Capacidade de organização e planeamento	39%	63%	39%	43%	47%
S3: Conhecimentos gerais básicos	20%	10%	6%	26%	16%
S4: Comunicação oral e escrita na língua materna	45%	37%	39%	43%	42%
S5: Capacidade de gestão da informação (capacidade de compilar e analisar a informação proveniente de diferentes fontes)	22%	20%	22%	30%	22%
S6: Capacidade de resolução de problemas	16%	20%	17%	13%	17%
S7: Capacidade de tomar decisões	0%	6%	6%	4%	3%
S8: Capacidade de crítica e autocrítica	14%	27%	22%	26%	21%
S9: Capacidade de trabalho em equipa	30%	33%	39%	35%	33%
S10: Competências interpessoais	13%	22%	11%	26%	17%
S11: Capacidade para trabalhar numa equipa interdisciplinar	17%	20%	22%	26%	20%
S12: Capacidade de comunicar com especialistas em outras áreas	7%	2%	0%	22%	7%
S13: Valorização da diversidade e da multiculturalidade	1%	6%	0%	0%	2%
S14: Capacidade de trabalhar em contexto internacional	10%	4%	6%	43%	12%
S15: Compromisso ético	10%	20%	6%	0%	11%
S16: Capacidade de colocar o conhecimento em prática	4%	16%	6%	22%	11%
S17: Capacidades de investigação	4%	4%	6%	9%	5%
S18: Capacidade para aprender	7%	20%	0%	13%	11%
S19: Capacidade de adaptação a novas situações	10%	6%	11%	17%	10%
S20: Capacidade de geração de novas ideias (criatividade)	1%	4%	6%	9%	4%
S21: Liderança	9%	8%	17%	22%	11%

Descrição	G1	G2	G3	G4	T
S22: Compreensão das culturas e dos costumes de outros países	6%	2%	0%	0%	3%
S23: Capacidade de trabalhar autonomamente	13%	18%	39%	22%	19%
S24: Conceção e gestão de projetos	14%	18%	17%	9%	15%
S25: Iniciativa e espírito empreendedor	16%	20%	22%	17%	18%
S26: Preocupação com a qualidade	1%	6%	0%	0%	2%
S27: Vontade de vencer	3%	12%	11%	9%	7%

A Tabela 4.4 apresenta os valores identificados para os índices relativamente às distintas tipologias de competências integrantes das *hard skills*, para o total e em função dos agrupamentos propostos anteriormente.

Tabela 4.4 - Índices das *hard skills* por categoria e agrupamento.

Descrição	G1	G2	G3	G4	T
IHS1: Competências técnicas principais	71%	71%	70%	72%	65%
IHS2: Competências técnicas secundárias	58%	58%	59%	59%	59%
IHST: Total	64%	64%	64%	65%	62%

Tendo em conta os dados da Tabela 4.4 verifica-se que o índice para o total das *hard skills* situa-se nos 62%. Por categoria, destacam-se as competências técnicas principais, com cerca de 65%, embora não se afastando significativamente das competências técnicas secundárias. Uma vez mais, não se identificam diferenças significativas em função dos agrupamentos propostos, para cada categoria e total de *hard skills*.

A Tabela 4.5 detalha, por sua vez, as frequências observadas para os distintos itens integrantes das competências relativas às *hard skills* por grupos de análise.

De acordo com os valores observados na Tabela 4.5, observa-se que as *hard skills* relativas às competências principais HS1 (tarefas relativas às obrigações e declarações fiscais) e HS2 (tarefas de suporte à preparação das demonstrações financeiras) são as mais exigidas nesse âmbito, com mais de 70% das observações. Por grupos, destacam-se as empresas de recrutamento e seleção de pessoal (G1), a que se seguem às empresas prestadoras de serviços de contabilidade e consultoria (G2), em claro contraste com as entidades dos restantes setores.

Relativamente às competências secundárias, destaca-se o HS4 (conhecimento de, pelo menos, uma língua estrangeira), com mais de 80% das observações a exigirem esta competência, a que se segue o HS7 (domínio de um *software* de Gestão/Contabilidade), com cerca de dois terços (66%) dos casos. Destacam-se, pela mesma ordem, os grupos representativos dos setores anteriormente referidos.

Tabela 4.5 - Frequência das *hard skills* por grupos de análise.

Descrição	G1	G2	G3	G4	T
HS1: Tarefas relativas às obrigações e declarações fiscais	84%	48%	16%	19%	71%
HS2: Tarefas de suporte à preparação das demonstrações financeiras	75%	55%	20%	26%	76%
HS3: Análise às demonstrações financeiras	55%	26%	13%	19%	48%
HS4: Conhecimentos de, pelo menos, uma língua estrangeira	86%	52%	23%	29%	81%
HS5: Domínio de <i>Excel</i>	57%	32%	12%	20%	52%
HS6: Domínio de outras ferramentas do pacote <i>Microsoft Office</i> e/ou de informática em geral (<i>softwares</i> não especificados)	26%	33%	10%	16%	37%
HS7: Domínio de <i>software</i> de Gestão/Contabilidade	65%	52%	19%	17%	66%

A Tabela 4.6 apresenta os resultados obtidos com base no teste não paramétrico de Wilcoxon, realizado para a identificação de potenciais diferenças significativas entre os índices relativos às distintas tipologias de competências integrantes *soft skills* e *hard skills*, tendo em consideração a totalidade da amostra.

Tabela 4.6 - Teste de Wilcoxon, amostra total

		Postos			Estatística de teste ^q	
		N	Posto Médio	Soma de Classificações	Z	Sig.
ISS2 - ISS1	Classificações Negativas	76 ^a	61,26	4655,50	-5,104 ^f	0,000
	Classificações Positivas	33 ^b	40,59	1339,50		
	Empates	52 ^c				
	Total	161				
ISS3 - ISS2	Classificações Negativas	80 ^d	65,95	5276,00	-3,500 ^r	0,000
	Classificações Positivas	44 ^e	56,23	2474,00		
	Empates	37 ^f				
	Total	161				

		Postos			Estatística de teste ^q	
		N	Posto Médio	Soma de Classificações	Z	Sig.
ISS3 - ISS1	Classificações Negativas	107 ^g	73,61	7876,50	-7,458 ^r	0,000
	Classificações Positivas	27 ^h	43,28	1168,50		
	Empates	27 ⁱ				
	Total	161				
IHS2 - IHS1	Classificações Negativas	88 ^j	79,44	6990,50	-2,169 ^r	0,030
	Classificações Positivas	64 ^k	72,46	4637,50		
	Empates	9 ^l				
	Total	161				
IHST - ISST	Classificações Negativas	13 ^m	37,50	487,50	-10,184 ^s	0,000
	Classificações Positivas	148 ⁿ	84,82	12553,50		
	Empates	0 ^o				
	Total	161				

a. ISS2 < ISS1; b. ISS2 > ISS1; c. ISS2 = ISS1; d. ISS3 < ISS2; e. ISS3 > ISS2; f. ISS3 = ISS2; g. ISS3 < ISS1; h. ISS3 > ISS1; i. ISS3 = ISS1; j. IHS2 < IHS1; k. IHS2 > IHS1; l. IHS2 = IHS1; m. IHST < ISST; n. IHST > ISST; o. IHST = ISST; q. Teste de Classificações Assinadas por Wilcoxon; r. Com base em postos positivos; s. Com base em postos negativos.

Com base na Tabela 4.6, e considerando os níveis de significância do teste, identificam-se diferenças significativas entre os índices relativos às distintas competências integrantes quer das *soft skills*, quer das *hard skills*, embora menos fortalecida nesse último caso (nível de significância a 5%). A mesma conclusão é obtida relativamente à comparação entre o índice total relativo às *soft skills* e o mesmo indicador relativo às *hard skills*.

A Tabela 4.7 apresenta, por seu turno, os resultados obtidos para o mesmo teste e conjunto de dados, excluindo, no entanto, as entidades do setor de recrutamento e seleção de pessoal (G1).

Os dados da Tabela 4.7, que não considera os dados relativos às empresas de recrutamento e seleção de pessoal (G1), permite obter conclusões similares às identificadas para a amostra total, à exceção das diferenças significativas anteriormente observadas entre as competências integrantes das *hard skills*.

Tabela 4.7 - Teste de Wilcoxon, excluindo o G1

		Postos ^a			Estatística de teste ^q	
		N	Posto Médio	Soma de Classificações	Z	Sig.
ISS2 - ISS1	Classificações Negativas	40 ^b	35,69	1427,50	-3,517 ^r	0,000
	Classificações Positivas	21 ^c	22,07	463,50		
	Empates	31 ^d				
	Total	92				
ISS3 - ISS2	Classificações Negativas	47 ^e	42,31	1988,50	-2,727 ^r	0,006
	Classificações Positivas	29 ^f	32,33	937,50		
	Empates	16 ^g				
	Total	92				
ISS3 - ISS1	Classificações Negativas	58 ^h	42,21	2448,00	-5,106 ^r	0,000
	Classificações Positivas	18 ⁱ	26,56	478,00		
	Empates	16 ^j				
	Total	92				
IHS2 - IHS1	Classificações Negativas	49 ^k	39,99	1959,50	-,580 ^r	0,562
	Classificações Positivas	36 ^l	47,10	1695,50		
	Empates	7 ^m				
	Total	92				
IHST - ISST	Classificações Negativas	9 ⁿ	30,78	277,00	-7,252 ^s	0,000
	Classificações Positivas	83 ^o	48,20	4001,00		
	Empates	0 ^p				
	Total	92				

a. Rec₋ = 0; b. ISS2 < ISS1; c. ISS2 > ISS1; d. ISS2 = ISS1; e. ISS3 < ISS2; f. ISS3 > ISS2; g. ISS3 = ISS2; h. ISS3 < ISS1; i. ISS3 > ISS1; j. ISS3 = ISS1; k. IHS2 < IHS1; l. IHS2 > IHS1; m. IHS2 = IHS1; n. IHST < ISST; o. IHST > ISST; p. IHST = ISST; q. Teste de Classificações Assinadas por Wilcoxon; r. Com base em postos positivos; s. Com base em postos negativos.

Por fim, a Tabela 4.8 apresenta os resultados obtidos para o mesmo teste e conjunto de dados, considerando, exclusivamente, as entidades do setor de recrutamento e seleção de pessoal (G1).

Tabela 4.8 - Teste de Wilcoxon para o G1

		Postos ^a			Estatística de teste ^q	
		N	Posto Médio	Soma de Classificações	Z	Sig.
ISS2 - ISS1	Classificações Negativas	36 ^b	26,38	949,50	-3,789 ^r	0,000
	Classificações Positivas	12 ^c	18,88	226,50		
	Empates	21 ^d				
	Total	69				
ISS3 - ISS2	Classificações Negativas	33 ^e	24,56	810,50	-2,288 ^r	0,022
	Classificações Positivas	15 ^f	24,37	365,50		
	Empates	21 ^g				
	Total	69				
ISS3 - ISS1	Classificações Negativas	49 ^h	32,20	1578,00	-5,604 ^r	0,000
	Classificações Positivas	9 ⁱ	14,78	133,00		
	Empates	11 ^j				
	Total	69				
IHS2 - IHS1	Classificações Negativas	39 ^k	40,50	1582,00	-,2,788 ^r	0,005
	Classificações Positivas	28 ^l	24,86	696,00		
	Empates	2 ^m				
	Total	69				
IHST - ISST	Classificações Negativas	4 ⁿ	5,25	21,00	-7,096 ^s	0,000
	Classificações Positivas	65 ^o	36,83	2394,00		
	Empates	0 ^p				
	Total	69				

a. Rec_Testes de Classificações Assinadas por Wilcoxon; r. Com base em postos positivos; s. Com base em postos negativos.

Os resultados apresentados na Tabela 4.8 identificam, tal como o observado para o total da amostra, diferenças significativas em todos os casos. Não obstante, tais diferenças são aparentemente menos expressivas na comparação entre as competências interpessoais e

sistêmicas integrantes das *soft skills*, assim como, de modo menos pronunciado, entre as competências técnicas principais e secundárias, no âmbito das *hard skills*.

A Tabela 4.9 apresenta os resultados obtidos para o teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis, que permite identificar potenciais diferenças significativas, para cada um dos índices integrantes das competências relativas às *soft skills* e *hard skills*, entre os quatro grupos analisados neste estudo.

Tabela 4.9 - Teste de Kruskal-Wallis

	Postos			Estatística de teste ^{a,b}		
	_Grupo	N	Posto médio	H de Kruskal-Wallis	Df	Sig.
ISS1	1	69	77,78	0,990	3	0,804
	2	51	84,24			
	3	18	77,58			
	4	23	86,15			
	Total	161				
ISS2	1	69	74,04	6,271	3	0,099
	2	51	84,52			
	3	18	74,31			
	4	23	99,33			
	Total	161				
ISS3	1	69	76,73	1,348	3	0,718
	2	51	85,79			
	3	18	84,28			
	4	23	80,61			
	Total	161				
ISST	1	69	74,72	3,336	3	0,343
	2	51	84,75			
	3	18	78,44			
	4	23	93,52			
	Total	161				
IHS1	1	69	89,57	5,059	3	0,168
	2	51	71,61			
	3	18	77,50			

	Postos			Estatística de teste ^{a,b}		
	Grupo	N	Posto médio	H de Kruskal-Wallis	Df	Sig.
	4	23	78,85			
	Total	161				
	1	69	80,31			
	2	51	78,60			
	3	18	83,36			
IHS2	4	23	86,54	0,559	3	0,906
	Total	161				
	1	69	87,48			
	2	51	71,14			
	3	18	78,67			
	4	23	85,26			
	IHST	Total	161			

a. Teste Kruskal Wallis; b. Variável de Agrupamento: Grupo

Os dados identificados na Tabela 4.9 permitem constatar que, no contexto de cada índice, não existem diferenças significativas entre os grupos analisados, conforme previamente identificado com base na análise prévia de frequências. Ressalve-se apenas, nesse contexto, embora a um nível de significância de 10%, diferenças potencialmente mais relevantes entre os grupos no que diz respeito às competências interpessoais, integrantes das *soft skills*.

O teste não paramétrico de Mann-Whitney, por sua vez, permite comparar diferenças significativas entre cada um dos vários índices relativos às competências integrantes das *soft skills* e *hard skills*, tendo em conta, dois a dois, os distintos grupos (quatro) propostos. Permite, conseqüentemente, uma análise mais detalhada das diferenças entre os grupos do que aquela proposta pelo teste de Kruskal-Wallis.

A Tabela 4.10 apresenta, assim, os resultados da análise efetuada para a comparação entre a amostra total, excluindo entidades do setor de recrutamento e seleção de pessoal (G1), e este último grupo em específico.

Tabela 4.10 - Teste de Mann-Whitney, todos, exceto G1, *versus* G1.

	Grupo_	Postos			Z	Sig.
		N	Posto médio	Soma de Classificações		
ISS1	Todos, exceto 2	92	83,41	7674,00	-0,773	0,439
	2	69	77,78	5367,00		
	Total	161				
ISS2	Todos, exceto 2	92	86,22	7932,50	-1,713	0,087
	2	69	74,04	5108,50		
	Total	161				
ISS3	Todos, exceto 2	92	84,20	7746,50	-1,063	0,288
	2	69	76,73	5294,50		
	Total	161				
ISST	Todos, exceto 2	92	85,71	7885,00	-1,489	0,137
	2	69	74,72	5156,00		
	Total	161				
IHS1	Todos, exceto 2	92	74,57	6860,50	-2,130	0,033
	2	69	89,57	6180,50		
	Total	161				
IHS2	Todos, exceto 2	92	81,52	7499,50	-0,168	0,867
	2	69	80,31	5541,50		
	Total	161				
IHST	Todos, exceto 2	92	76,14	7005,00	-1,561	0,119
	2	69	87,48	6036,00		
	Total	161				

Os dados da Tabela 4.10 identificam diferenças potencialmente mais expressivas (a um nível de significância de 5%), entre os dois grupos analisados nesse âmbito, no que respeita às competências técnicas principais, integrantes das *hard skills*, de forma alinhada com o observado na análise das frequências anterior. Seguem-se as diferenças potencialmente observáveis relativamente às competências interpessoais, integrantes das *soft skills*, embora a um nível de significância de 10%.

A Tabela 4.11 apresenta, por sua vez, os resultados da análise efetuada entre as entidades do setor de recrutamento e seleção de pessoal (G1) *versus* entidades de prestação de serviços de contabilidade e consultoria (G2).

Tabela 4.11 - Teste de Mann-Whitney, G1 *versus* G2

	Grupo	Postos			Z	Sig.
		N	Posto médio	Soma de Classificações		
ISS1	1	69	58,40	4029,50	-0,785	0,432
	2	51	63,34	3230,50		
	Total	120				
ISS2	1	69	57,12	3941,50	-1,297	0,195
	2	51	65,07	3318,50		
	Total	120				
ISS3	1	69	57,55	3971,00	-1,145	0,252
	2	51	64,49	3289,00		
	Total	120				
ISST	1	69	57,33	3955,50	-1,170	0,242
	2	51	64,79	3304,50		
	Total	120				
IHS1	1	69	66,13	4563,00	-2,171	0,030
	2	51	52,88	2697,00		
	Total	120				
IHS2	1	69	61,07	4213,50	-0,215	0,830
	2	51	59,74	3046,50		
	Total	120				
IHST	1	69	65,82	4541,50	-1,998	0,046
	2	51	53,30	2718,50		
	Total	120				

Relativamente aos dois grupos em análise, os dados da Tabela 4.10 identificam diferenças potencialmente mais expressivas (a um nível de significância de 5%), uma vez mais, no que respeita às competências técnicas principais, integrantes das *hard skills*, refletindo-se, ainda, no índice total desta tipologia de competências.

Na sequência, a Tabela 4.12 apresenta os resultados da análise efetuada entre as entidades de recrutamento e seleção de pessoal (G1) *versus* entidades do setor do comércio, indústria e serviços, não ligadas ao setor das tecnologias (G3).

Tabela 4.12 - Teste de Mann-Whitney, G1 *versus* G3

	Grupo	N	Postos		Z	Sig.
			Posto médio	Soma de Classificações		
ISS1	1	69	44,04	3038,50	-0,027	0,979
	3	18	43,86	789,50		
	Total	87				
ISS2	1	69	43,99	3035,00	-0,011	0,991
	3	18	44,06	793,00		
	Total	87				
ISS3	1	69	43,14	2977,00	-0,660	0,509
	3	18	47,28	851,00		
	Total	87				
ISST	1	69	43,64	3011,00	-0,264	0,792
	3	18	45,39	817,00		
	Total	87				
IHS1	1	69	45,41	3133,00	-1,081	0,280
	3	18	38,61	695,00		
	Total	87				
IHS2	1	69	43,72	3017,00	-0,208	0,835
	3	18	45,06	811,00		
	Total	87				
IHST	1	69	45,00	3105,00	-0,747	0,455
	3	18	40,17	723,00		
	Total	87				

Os dados relativos à Tabela 4.12 não identificam diferenças significativas, entre os dois grupos em análise, relativamente a quaisquer dos índices integrantes das *soft skills* e *hard skills*.

A Tabela 4.13 apresenta, por seu turno, os resultados da análise efetuada entre as entidades de recrutamento e seleção de pessoal (G1) *versus* entidades ligadas ao setor das tecnologias (G4).

Tabela 4.13 - Teste de Mann-Whitney, G1 *versus* G4

	Grupo	N	Postos		Z	Sig.
			Posto médio	Soma de Classificações		
ISS1	1	69	45,35	3129,00	-0,464	0,464
	4	23	49,96	1149,00		
	Total	92				
ISS2	1	69	42,93	2962,00	-2,323	0,020
	4	23	57,22	1316,00		
	Total	92				
ISS3	1	69	46,04	3176,50	-0,308	0,758
	4	23	47,89	1101,50		
	Total	92				
ISST	1	69	43,76	3019,50	-1,717	0,086
	4	23	54,72	1258,50		
	Total	92				
IHS1	1	69	48,04	3314,50	-1,014	0,310
	4	23	41,89	963,50		
	Total	92				
IHS2	1	69	45,52	3141,00	-0,639	0,523
	4	23	49,43	1137,00		
	Total	92				
IHST	1	69	46,66	3219,50	-0,103	0,918
	4	23	46,02	1058,50		
	Total	92				

A comparação entre as entidades dois setores em análise, cujos resultados são apresentados na Tabela 4.13, permite identificar diferenças significativas relativamente ao índice que compila os itens relativos às competências interpessoais (a um nível de significância de 5%), integrante das *soft skills*, influenciando os resultados observados para o total deste índice, embora a um nível de significância já próximo dos 10%. Recorde-se que, à luz da análise de

frequência anteriormente apresentada, tais competências eram frequentemente menos requeridas pelas entidades de recrutamento e seleção de pessoal (G1).

A Tabela 4.14 apresenta os resultados da análise efetuada entre as entidades prestadoras de serviços de contabilidade e consultoria (G2) *versus* entidades ligadas à indústria, comércio e serviços em áreas não ligadas ao setor das tecnologias (G3).

Tabela 4.14 - Teste de Mann-Whitney, G2 *versus* G3

		Postos			Z	Sig.
		N	Posto médio	Soma de Classificações		
ISS1	2	51	35,75	1823,00	-0,530	0,596
	3	18	32,89	592,00		
	Total	69				
ISS2	2	51	36,13	1842,50	-0,819	0,413
	3	18	31,81	572,50		
	Total	69				
ISS3	2	51	35,17	1793,50	-0,122	0,903
	3	18	34,53	621,50		
	Total	69				
ISST	2	51	35,67	1819,00	-0,467	0,640
	3	18	33,11	596,00		
	Total	69				
IHS1	2	51	34,27	1748,00	-0,533	0,594
	3	18	37,06	667,00		
	Total	69				
IHS2	2	51	34,40	1754,50	-0,430	0,667
	3	18	36,69	660,50		
	Total	69				
IHST	2	51	34,19	1743,50	-0,581	0,561
	3	18	37,31	671,50		
	Total	69				

Entre os grupos identificados na Tabela 4.14, por sua vez, não se identificam diferenças significativas para quaisquer dos índices sob análise.

A Tabela 4.15 apresenta, no seguimento da anterior, os resultados da análise efetuada entre as entidades prestadoras de serviços de contabilidade e consultoria (G2) *versus* entidades ligadas à indústria, comércio e serviços em áreas não ligadas ao setor das tecnologias (G3).

Tabela 4.15 - Teste de Mann-Whitney, G2 *versus* G4

	Grupo	Postos			Z	Sig.
		N	Posto médio	Soma de Classificações		
ISS1	2	51	37,15	1894,50	-0,214	0,830
	4	23	38,28	880,50		
	Total	74				
ISS2	2	51	35,32	1801,50	-1,344	0,179
	4	23	42,33	973,50		
	Total	74				
ISS3	2	51	38,14	1945,00	-0,398	0,690
	4	23	36,09	830,00		
	Total	74				
ISST	2	51	36,28	1850,50	-0,729	0,466
	4	23	40,20	924,50		
	Total	74				
IHS1	2	51	36,45	1859,00	-0,654	0,513
	4	23	39,83	916,00		
	Total	74				
IHS2	2	51	36,46	1859,50	-0,638	0,523
	4	23	39,80	915,50		
	Total	74				
IHST	2	51	35,65	1818,00	-1,127	0,260
	4	23	41,61	957,00		
	Total	74				

Tal como o observado na comparação entre os grupos anteriores, também entre estes últimos, identificados na Tabela 4.15, não se identificam diferenças significativas para quaisquer dos índices sob análise.

A Tabela 4.16 apresenta, por fim, os resultados da análise efetuada entre as entidades ligadas à indústria, comércio e serviços em áreas não ligadas ao setor das tecnologias (G3) *versus* entidades ligadas à tecnologia (G4).

Tabela 4.16 - Teste de Mann-Whitney, G3 *versus* G4

	Grupo	Postos			Z	Sig.
		N	Posto médio	Soma de Classificações		
ISS1	3	18	19,83	357,00	-0,565	0,572
	4	23	21,91	504,00		
	Total	41				
ISS2	3	18	17,44	314,00	-1,742	0,081
	4	23	23,78	547,00		
	Total	41				
ISS3	3	18	21,47	386,50	-0,236	0,813
	4	23	20,63	474,50		
	Total	41				
ISST	3	18	18,94	341,00	-0,983	0,326
	4	23	22,61	520,00		
	Total	41				
IHS1	3	18	20,83	375,00	-0,084	0,933
	4	23	21,13	486,00		
	Total	41				
IHS2	3	18	20,61	371,00	-0,190	0,849
	4	23	21,30	490,00		
	Total	41				
IHST	3	18	20,19	363,50	-0,388	0,698
	4	23	21,63	497,50		
	Total	41				

A comparação entre os dois últimos grupos permite identificar diferenças significativas, embora a um nível de 10%, relativamente ao índice que compila os itens relativos às competências interpessoais integrante das *soft skills*. Importa ressaltar que tal constatação

foi igualmente identificada na comparação entre as entidades do setor de recrutamento e seleção de pessoal (G1) e as entidades do setor ligado às tecnologias (G4).

Na sequência dos resultados anteriormente apresentados, no capítulo seguinte serão discutidos os resultados obtidos no presente estudo.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo discute os resultados obtidos, à luz das hipóteses definidas e tendo por base a revisão de literatura previamente efetuada. Com a realização deste estudo, foi possível observar, com base no teste de Wilcoxon, a existência de diferenças significativas entre o conjunto de *hard skills* e as *soft skills* requeridas pelos empregadores que procuram contabilistas certificados através do *LinkedIn*, não sendo possível confirmar a primeira hipótese proposta. No âmbito das *soft skills*, observou-se que as competências instrumentais são as mais requeridas, sendo possível validar a segunda hipótese. Por fim, relativamente às *hard skills*, também foi possível validar que os empregadores continuam a priorizar as competências técnicas principais, o que suporta a terceira hipótese proposta.

Assim, e com base nos resultados anteriormente apresentados, verifica-se que existem diferenças entre as competências requeridas pelos empregadores, com uma ainda maior exigência das *hard skills* face às *soft skills*. Assim, e embora a revisão da literatura aponte para um crescimento da importância das *soft skills* (Birt et al., 2018; Dwaase et al., 2020; Dzurainin et al., 2018; Odiá & Oke, 2018; Suleman, 2016), constata-se, face aos resultados obtidos, que as *hard skills* mantêm-se como prioritárias na abordagem adotada pelos empregadores nas suas atividades de recrutamento e seleção de contabilistas certificados.

A partir do teste de Kruskal-Wallis, a análise global efetuada entre os grupos não permitiu identificar diferenças relevantes entre os índices integrantes das distintas competências integrantes das *soft skills* e das *hard skills*. Não obstante, a realização do teste de Mann-Whitney permitiu observar diferenças ainda significativas na comparação entre alguns dos grupos analisados.

Assim, pela análise aos resultados relativos às *soft skills* exigidas, as competências instrumentais merecem destaque, corroborando as conclusões de estudos nesta área que as identificam como as principais competências solicitadas pelos empregadores (Dolce et al., 2020; Domingos, 2017; Dwaase et al., 2020). Nesse âmbito, a capacidade de análise e síntese, organização e planeamento e comunicação oral e escrita na língua materna (Qadir et al., 2021) são particularmente exigidos, particularmente pelas entidades dos setores de prestação de serviços de contabilidade e consultoria e do comércio, indústria e serviços não ligados à tecnologia. As competências interpessoais, por seu turno, são exigidas mais frequentemente por entidades ligadas ao setor das tecnologias, inclusive por comparação às

outras entidades do setor do comércio, indústria e serviços. Por fim, as entidades do setor de recrutamento e seleção de pessoal apresentam, globalmente, menores exigências relativamente às *soft skills*.

Tal conclusão está em linha, assim, com Neves et al. (2015) e Tsiligiris e Bowyer (2021), que identificam a necessidade de os indivíduos dominarem um conjunto de competências instrumentais que os tornem capazes de assegurar uma adaptação harmoniosa relativamente à diversidade de situações e oportunidades profissionais com que vai sendo confrontado.

No âmbito das *hard skills*, o domínio de uma segunda língua, apesar de predominante nas competências técnicas secundárias exigidas (81% dos casos analisados), ao que se segue entre as competências técnicas principais os trabalhos subjacentes à preparação das demonstrações financeiras. Refira-se que as competências informáticas (com 66% deste item identificado nos anúncios) voltam a ganhar destaque no âmbito das competências técnicas secundárias. Nesse âmbito, as empresas de recrutamento e seleção de pessoal ganham particular destaque, sobretudo no que respeita às competências técnicas principais, ao que se seguem as empresas do setor mais diretamente ligado à atividade profissional de contabilista certificado. Estes resultados encontram-se relacionados com a literatura analisada, que destaca uma mudança no papel do profissional de Contabilidade (Aryanti & Adhariani, 2020; Suleman, 2016). No entanto, não foram encontradas evidências suficientes que permitam confirmar que tais competências, embora igualmente relevantes, assumam o mesmo grau de importância das restantes competências técnicas (identificadas, neste estudo, como principais).

Os resultados observados para a exigência do item HS7 (domínio de um *software* de Gestão/Contabilidade), como segunda *hard skill* mais procurada, corrobora estudos prévios (Carvalho & Almeida, 2022; Cockcroft & Russel, 2018; Tan & Laswad, 2018; Suleman, 2016) quanto ao facto de as *IT skills* serem altamente valorizadas pelos empregadores na área da Contabilidade. Embora os estudos de Aryanti e Adhariani (2020) e Dolce et al. (2020), terem concluído que o Excel é uma das competências mais procuradas pelas entidades empregadoras nesta área, o item HS5 (Domínio de *Excel*), foi apenas exigido por 52% da totalidade dos anúncios analisados.

O próximo capítulo apresenta por fim, as conclusões para futuros desenvolvimentos de estudos nesta linha de investigação.

6. CONCLUSÕES

A presente investigação teve por objetivo analisar as competências exigidas pelos empregadores, através da plataforma *LinkedIn*, no processo de recrutamento de contabilistas certificados em Portugal.

Os resultados obtidos identificam que as *hard skills* continuam a ter um papel mais preponderante no contexto da profissão de contabilista certificado, com destaque para as competências relativas a um segundo idioma, tarefas subjacentes à preparação das demonstrações financeiras e competências informáticas. Relativamente às *soft skills*, destacam-se as competências instrumentais, sobretudo em matérias ligadas à capacidade de análise e síntese, organização e planeamento e comunicação oral e escrita na língua materna. Foram identificadas, ainda, diferenças significativas em função do setor de atividade dos empregadores.

A principal limitação deste estudo diz respeito à subjetividade associada ao processo de recolha de informação que, por vezes, torna difícil o processo de identificação das competências exigidas, sobretudo em matérias relacionadas com as *soft skills*. Adicionalmente, a omissão de competências exigidas nos anúncios, isto é, competências exigidas apenas nas fases subsequentes do processo de recrutamento, representa um potencial fator de enviesamento dos resultados obtidos neste estudo. Por outro lado, pela observação dos resultados, fatores como a dimensão das empresas recrutadoras e o ambiente financeiro, a educação e a competência individual constituem algumas das variáveis que podem influenciar o contexto dos anúncios da amostra em estudo, podendo ter impacto nos resultados obtidos. Por fim, e no que respeita especificamente às entidades ligadas ao recrutamento e seleção de pessoal, importa salientar que tais entidades, via de regra, atuam em representação de distintos setores de atividade económica, cuja identificação, por razões de confidencialidade, não é possível através de um estudo desta natureza. Tal limitação foi parcialmente mitigada neste estudo através da identificação específica de entidades desta natureza.

Consequentemente, futuras investigações podem recorrer a outros métodos que permitam ultrapassar algumas destas limitações, nomeadamente através da utilização de entrevistas a potenciais empregadores. Outras características dos empregadores, omissas nos anúncios, podem ser igualmente utilizadas por futuros investigadores, nomeadamente a

dimensão da entidade. A comparação da realidade portuguesa com outros países poderia igualmente identificar a potencial diferença no perfil de recrutamento de contabilistas certificados em função de características locais, nomeadamente questões legais ou culturais subjacentes.

Espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir para que as Instituições de Ensino Superior reflitam sobre a necessidade de alinhamento entre as competências que correntemente os estudantes obtêm durante o seu percurso formativo e aquelas que são potencialmente mais valorizadas pelo mercado de trabalho, na atualidade. Desta reflexão poderá surgir a promoção de atividades ou mudanças curriculares por parte de tais organizações, para que os estudantes adquiram o conhecimento e competências necessárias para uma melhor integração no mercado de trabalho e, conseqüentemente, para o incremento do sucesso no desempenho da sua atividade profissional, sobretudo nos anos iniciais de ingresso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al Mallak, M. A., Tan, L. M., & Laswad, F. (2020). Generic skills in accounting education in Saudi Arabia: students' perceptions. *Asian Review of Accounting*, 28(3), 395-421. <https://doi.org/10.1108/ARA-02-2019-0044>
- Altarawneh, G. (2016). An empirical evaluation of accounting graduates' employability skills from Jordanian employers' perspective. *International Business Research*, 9(1), 55-65. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v9n1p55>
- Aryanti, D., & Adhariani, D. (2020). Students' Perceptions and Expectation Gap on the Skills and Knowledge of Accounting Graduates. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 649-657. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.649>
- Asonitou, S. (2021). Impediments and pressures to incorporate soft skills in Higher Education accounting studies. *Accounting Education*, 31(3), 243-272. <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1960871>
- Bals, L., Schulze, H., Kelly, S., & Stek, K. (2019). Purchasing and supply management (PSM) competencies: Current and future requirements. *Journal of purchasing and supply management*, 25(5), 100572.
- Birt, B., Wells, P., Kavanagh, M., Robb, A., & Bir, P. (2018). *ICT Skills Development: Issues For The Accounting Profession*. https://www.iaesb.org/_flysystem/azure-private/publications/files/IAESB-Accounting-Education-Insights-ICT-Skills-Issues-for-Accounting-Profession.pdf
- Borgonovo, A., Friedrich, B., & Wells, M. (2019). *International Development in Practice. Competency-Based Accounting Education, Training, and Certification. An Implementation Guide*. International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/846871568609139631/pdf/Competency-based-Accounting-Education-Training-and-Certification-An-Implementation-Guide.pdf>
- Bressler, L., & Pence, D. (2019). Skills Needed by New Accounting Graduates in a Rapidly Changing Technological Environment. *Journal of Organizational Psychology*, 19(2), 51-59. <https://doi.org/10.33423/jop.v19i2.2043>
- Brooks, N. G., Greer, T. H., & Morris, S. A. (2018). Information systems security job advertisement analysis: skills review and implications for information systems curriculum. *Journal of Education for Business*, 93(5), 213-221. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1446893>
- Busco, C., Consolandi, C., Eccles, R., & Sofra, E. (2020). A preliminary analysis of SASB reporting: Disclosure topics, financial relevance, and the financial intensity of ESG materiality. *Journal of Applied Corporate Finance*, 32(2), 117-125. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3548849>

- Carnegie, G., Parker, L., & Tsahuridu, E. (2020). *It's 2020: What is Accounting Today?* Australian Accounting Review - AAR, 00(00), 1-9. <https://eprints.gla.ac.uk/224075/2/224075.pdf>
- Carvalho, C., & Almeida, A. C. (2022). The Adequacy of Accounting Education in the Development of Transversal Skills Needed to Meet Market Demands. *Sustainability*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14105755>
- Cahyadi, D. D., Andayani, S., & Suryaningrum, D. H. (2019). Accounting students perceptions on factors affecting career choices. *Journal of Accounting and Strategic Finance (JASF)*, 2(2), 170-182. <https://doi.org/10.33005/jasf.v2i2.63>
- Chaplin, S. (2017). Accounting education and the prerequisite skills of accounting graduates: Are accounting firms' moving the boundaries? *Australian Accounting Review*, 27(1), 61–70. <https://doi.org/10.1111/auar.12146>
- Chiang, K., & Suen, H. (2015). Self-presentation and hiring recommendations in online communities: Lessons from LinkedIn. *Computers in Human Behavior*, 48, 516-524. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.02.017>
- Cockcroft, S., & Russell, M. (2018). Big data opportunities for accounting and finance practice and research. *Australian Accounting Review*, 28(3), 323-333. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/auar.12218#:~:text=https%3A%2Fdoi.org%2F10.1111%2Fauar.12218>
- Dahal, R. K. (2019). Changing role of management accounting in 21st Century. *Review of Public Administration and Management*, 7(3), 1-8. <https://www.walshmedicalmedia.com/open-access/changing-role-of-management-accounting-in-21st-century.pdf>
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2020). The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29 (1), 57-76. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>
- Domingos, A. (2017). *As competências gerais e específicas desenvolvidas nos cursos de Contabilidade do 1º ciclo do ensino superior em Portugal: percepções dos estudantes finalistas, dos docentes de Contabilidade e dos contabilistas certificados*. [Tese de Doutoramento não publicada]. Universidade Lusíada de Lisboa.
- Domingos, A., Albuquerque, F., & Cláver, R. (2023). As competências dos contabilistas certificados requeridas pelos empregadores: uma análise a partir dos anúncios divulgados no linkedin. *Revista De Gestão E Secretariado*, 14(4), 45166-4539. <http://doi.org/10.7769/gesec.v14i4.1916>
- Dwaase, D., Awotwe, E., & Smith, E. (2020). Skills Requirements of the Professional Accountant in a Changing Work Environment. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 25, 12-17. <http://dx.doi.org/10.9790/0837-2512071217>
- Dzuranin, A. C., Jones, J. R., & Olvera, R. M. (2018) Infusing data analytics into the accounting curriculum: A framework and insights from faculty. *Education*, 43, 24-39. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2018.03.004>
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando SPSS*. (2ª ed.). Artmed.
- Guimarães, B. R. P. (2008). *Métodos Quantitativos Estatísticos*. IESDE Brasil.

- González, J., & Wagenaar, R. (2008). *Tuning Educational Structures in Europe: Universities' contribution to the Bologna Process*. https://www.unideusto.org/tuningeu/wp-content/uploads/2023/05/ENGLISH_BROCHURE_FOR_WEBSITE.pdf
- Hosain, S., & Liu, P. (2020a). The role of social media on talent search and acquisition: Evidence from contemporary literature. *Journal of Intercultural Management*, 12(1), 92-137. <https://doi.org/10.2478/joim-2020-0034>
- Hosain, S., & Liu, P. (2020b). Recruitment through LinkedIn: Employers' perception regarding usability. *Asian Journal of Management*, 11(1), 54-60. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3740548
- IAESB. (2018). Proposed Revisions to IESs 2, 3, 4, and 8 – Information and Communications Technologies and Professional Skepticism. https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/IAESB-Exposure-Draft-Proposed-Revisions-IES-2-3-4-8.pdf
- IAESB – International Accounting Education Standard Board. (2019a). International Education Standard 2, Initial Professional Development – Technical Competence (Revised). https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/IAESB-IES-2-Technical-Competence.pdf
- IAESB – International Accounting Education Standard Board. (2019b). International Education Standard 3, Initial Professional Development – Professional Skills (Revised). <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-Professional-skills.pdf>
- IAESB – International Accounting Education Standard Board. (2019c). International Education Standard 4, Initial Professional Development – Professional Values, Ethics, and Attitudes (Revised). https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/IAESB-IES-4-Professional-values-ethics-attitudes.pdf
- IFAC. (2011). *Competent and Versatile: How Professional Accountants in Business Drive Sustainable Organizational Success*. IFAC. International Federation of Accountants. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/publications/competent-and-versatile-how-professional-accountants-business-drive-sustainable-success>
- IFAC. (2019). *Handbook of International Education Pronouncements (2019 Edition ed.)*. IFAC - International Federation of Accountants. https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/Handbook-of-International-Education-Standards-2019.pdf
- Jackson, D., Michelson, G., & Munir, R. (2022). Developing accountants for the future: New technology, skills, and the role of stakeholders. *Accounting Education*, 1-28. <https://doi.org/10.1080/09639284.2022.2057195>
- Jackson, D., Michelson, G., & Munir, R. (2020). The impact of technology on the desired skills of early career accountants. *CPA Australia*, 1(1), 1-34. <https://www.cpaaustralia.com.au/-/media/project/cpa/corporate/documents/tools-and-resources/business-management/the-impact-of-technology-on-the-desired-skills-of-early-career-accountants.pdf>

- Kluemper, D., & Rosen, P. (2009). Future employment selection methods: evaluating social networking web sites. *Journal of Managerial Psychology*, 24(6), 567-580. <https://doi.org/10.1108/02683940910974134>
- Koch, T., Gerber, C., & Klerk, J. (2018). The impact of social media on recruitment: Are you LinkedIn? *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.861>
- Kondalkar, V. G. (2020). *Organizational behaviour*. New Age International Publisher
- Krismiaji, K., & Surifah, S. (2020). Corporate governance, compliance level of IFRS disclosure and value relevance of accounting information—Indonesian evidence. *Journal of International Studies*, 13(2), 191-211. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2020/13-2/14>
- Kroon, N., Alves, M., & Martins, I. (2021) The Impacts of Emerging Technologies on Accountants' Role and Skills: Connecting to Open Innovation—A Systematic Literature Review. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 21(7), 163. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030163>
- Kulik, A. A., Lazareva, P. V., Ippolitova, N. V., Egorova, A. E., & Nedorezova, O. Y. (2020). Competency-based approach and competencies in higher education: a theoretical review. *Propósitos y representaciones*, 8(2), 38.
- LinkedIn. (2021). *Sobre o LinkedIn*. <https://about.linkedin.com/pt-br>
- Losi, H., Isaacson, E., & Boyle, D. M. (2022). Integrating Data Analytics into the Accounting Curriculum: Faculty Perceptions and Insights. *Issues in Accounting Education*, 37(4), 1-23. <https://doi.org/10.2308/ISSUES-2021-086>
- Maali, B., & Al-Attar, A. (2020). Accounting Curricula in Universities and Market Needs: The Jordanian Case. *SAGE Open*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244019899463>
- Marin, G., & Nilă, C. (2021). Branding in social media. Using LinkedIn in personal brand communication: A study on communications/marketing and recruitment/human resources specialists' perception. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100174, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100174>
- Matteson, M., Anderson, L., & Boyden, C. (2016). Soft Skills: A Phrase in Search of Meaning. *Libraries and the Academy*, 16(1), 71-88. <https://doi.org/10.1353/pla.2016.0009>
- Matturo, G., Raschetti, F., & Fontán, C. (2019). A Systematic Mapping Study on Soft Skills in Software Engineering. *JUCS - Journal of Universal Computer Science*, 25(1), 16-41. <https://doi.org/10.3217/jucs-025-01-0016>
- Mcbride, K., & Philippou, C. (2021). Big results require big ambitions: big data, data analytics and accounting in master's courses. *Accounting Research Journal*, 35(1), 71-100. <https://doi.org/10.1108/ARJ-04-2020-0077>
- McDonald, P., & Korber, M. (2023). Employer preferences for vocational over general education: evidence from an employer survey experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 83, 100756. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2022.100756>

- Melnyk, Y. B. (2017). Study of trends of students' demand for the formation of competences by higher educational institutions. *Science and Education*, 1(5), 128-134. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-5-22>
- Moll, J., & Yigitbasioglu, O. (2019). The role of internet-related technologies in shaping the work of accountants: new directions for accounting research. *The British Accounting Review*, 51(6), 100833. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.04.002>
- Mosteanu, N. R., & Faccia, A. (2020). Digital Systems and New Challenges of Financial Management – FinTech, XBRL, Blockchain and Cryptocurrencies. *Quality – Access to Success*, 21(174), 159-166. https://www.srac.ro/calitatea/en/arhiva/2020/QAS_Vol.21_No.174_Feb.2020.pdf
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Neves, J. G., Garrido, M. & Simões, E. (2015). *Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais: Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Nicolescu, M., & Vărzaru, A. (2020). *Ethics and disclosure of accounting, financial and social information within listed companies. Evidence from the Bucharest Stock Exchange*. In: R. Pamfilie, V. Dinu, L. Tăchiciu, D. Pleșea, C. Vasiliu eds. 6th BASIQ International Conference on New Trends in Sustainable Business and Consumption. Messina, Italy, 73-80. https://www.researchgate.net/profile/Bassel-Diab/publication/342124082_BASIQ_2020_Conference_proceedings/links/5ee37056458515814a583fe1/BASIQ-2020-Conference-proceedings.pdf
- Odia, J. O., & Oke, R. S. (2018). Change in management accountant roles: A comparative study of two public sector organizations in nigeria. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 4(3), 198-222. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/change-management-accountant-roles-comparative/docview/2111082436/se-2?accountid=208489>
- Oesterreich, T. D., & Teuteberg, F. (2019). The role of business analytics in the controllers and management accountants' competence profiles: An exploratory study on individual-level data. *Journal of accounting & organizational change*, 15(2), 330-356. <https://doi.org/10.1108/JAOC-10-2018-0097>
- Oosthuizen, H., De Lange, P., Wilmshurst, T., & Beatson, N. (2021). Teamwork in the accounting curriculum: stakeholder expectations, accounting students' value proposition, and instructors' guidance. *Accounting Education*, 30(2), 131-158. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1858321>
- O'Shea, M., Bowyer, D., & Ghalayini, G. (2022). Future Proofing Tomorrow's Accounting Graduates: Skills, Knowledge and Employability. *AABFJ*, 16(3), 55-72. <http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v16i3.05>
- Pisano, S., Lepore, L., & Lamboglia, R. (2017). Corporate disclosure of human capital via LinkedIn and ownership structure: An empirical analysis of European companies. *Journal of Intellectual Capital*, 18(1), 102-127. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2016-0016>

- Qadir, S. M., Bensen Bostanci, H., & Kurt, M. (2021). Writing Apprehension Among English as a Foreign Language Postgraduate Students. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211007121>
- Qasim, A., & Kharbat, F. F. (2020). Blockchain technology, business data analytics, and artificial intelligence: Use in the accounting profession and ideas for inclusion into the accounting curriculum. *Journal of emerging technologies in accounting*, 17(1), 107-117. <https://doi.org/10.2308/jeta-52649>
- Rabbi, F., Ahad, N., Kousar, T., & Ali, T. (2015). Talent management as a source of competitive advantage. *Journal of Asian business strategy*, 5(9), 208-214. <https://doi.org/10.18488/journal.1006/2015.5.9/1006.9.208.214>
- Rebele, J., & Pierre, E., (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71-79. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.07.002>
- Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Ruparel, N., Bhardwaj, S., Seth, H., & Choubisa, R. (2023). Systematic literature review of professional social media platforms: Development of a behavior adoption career development framework. *Journal of Business Research*, 156, 113482. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113482>
- Suleman, F. (2016). Employability skills of higher education graduates: little consensus on a much-discussed subject. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 228, 169-174. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.025>
- Tan, L.M., & Laswad, F. (2018). Professional skills required of accountants: What do job advertisements tell us? *Accounting Education*, 27, 403-432. <https://doi.org/10.1080/09639284.2018.1490189>
- Thuan, P. Q., Khuong, N. V., Anh, N. D. C., Hanh, N. T. X., Thi, V. H. A., Tram, T. N. B., & Han, C. G. (2022). The determinants of the usage of accounting information systems toward operational efficiency in industrial revolution 4.0: Evidence from an emerging economy. *Economies*, 10(4), 83-93. <https://doi.org/10.3390/economies10040083>
- Tsiligiris, V., & Bowyer, D. (2021). Exploring the impact of 4IR on skills and personal qualities for future accountants: a proposed conceptual framework for university accounting education. *Accounting Education*, 30(6), 621-649. <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1938616>
- Uwizeyemungu, S., Bertrand, J., & Poba-Nzaou, P. (2020). Patterns underlying required competencies for CPA professionals: a content and cluster analysis of job ads. *Accounting Education*, 29(2), 109-136. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1737157>
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in workplace World. *Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>

- Verma, A., Yurov, K. M., Lane, P. L., & Yurova, Y. V. (2019). An investigation of skill requirements for business and data analytics positions: A content analysis of job advertisements. *Journal of Education for Business*, 94(4), 243-250. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1520685>
- Vicente, C. (2013). *A profissão de contabilista em Portugal: evidência empírica em alunos e profissionais*. Tese de Doutoramento ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa.
- Villeda, M., & McCamey, R. (2019). Use of Social Networking Sites for Recruiting and Selecting in the Hiring Process. *International Business Research*, 12(3), 66-78. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n3p66>
- Wikle, T., & Fagin, T. (2014). Hard and soft skills in preparing GIS professionals: comparing perceptions of employers and educators. *Transactions in GIS*, 19(5), 641-652. <https://doi.org/10.1111/tgis.12126>
- Zide, J., Elman, B., & Shahani-Denning, C. (2014). LinkedIn and recruitment: how profiles differ across occupations. *Employee Relations*, 36(5), 583-604. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0086>