



**As competências dos contabilistas certificados requeridas pelos empregadores: uma análise a partir dos anúncios divulgados no linkedin**

**Chartered accountants skills required by employers: an analysis based on advertisements published on linkedin**

Alexandra Domingos<sup>1</sup>

Fábio Henrique Ferreira de Albuquerque<sup>2</sup>

Ridney Cláver<sup>3</sup>

**Resumo**

As exigências impostas aos profissionais de Contabilidade são crescentes e desafiadoras, conduzindo à necessidade de maior exigência de competências por parte das entidades empregadoras. Atualmente, para enfrentar os novos desafios decorrentes da globalização, torna-se cada vez mais relevante que os profissionais desenvolvam não apenas as competências técnicas (*hard skills*), mas também as relacionais (*soft skills*). Este artigo centra-se na análise das competências requeridas aos Contabilistas certificados através dos anúncios publicados pelas entidades empregadoras na rede social LinkedIn. A opção pelo LinkedIn é justificada pela disseminação e fortalecimento desta rede social como fonte de recrutamento e seleção de pessoal. Com base em técnicas estatísticas não paramétricas, nomeadamente o teste de Wilcoxon, foi possível concluir que, como primeiro critério de seleção, as *hard skills* continuam a ter um papel mais preponderante. No âmbito das *soft skills*, destacam-se as competências instrumentais, ao passo que as competências informáticas e o domínio de um

---

<sup>1</sup> Ph.D. em Gestão pela Universidade Lusíada de Lisboa, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa (SCAL), Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), Av. Miguel Bombarda, 20, 1069-035 Lisboa, Portugal. E-mail: [amrodrigues@iscal.ipl.pt](mailto:amrodrigues@iscal.ipl.pt) Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5521-8221>

<sup>2</sup> Doutor em Economia Financeira e Contabilidade, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa (ISCAL), Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), Av. Miguel Bombarda, 20, 1069-035 Lisboa, Portugal. E-mail: [fhalbuquerque@iscal.ipl.pt](mailto:fhalbuquerque@iscal.ipl.pt) Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8877-9634>

<sup>3</sup> Mestrando em Contabilidade, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa (ISCAL), Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), Av. Miguel Bombarda, 20, 1069-035 Lisboa, Portugal. E-mail: [ridney18@hotmail.com](mailto:ridney18@hotmail.com)

segundo idioma como requisito eliminatório ganham cada vez maior destaque no conjunto das *hard skills*.

**Palavras-chave:** Competências. Contabilistas Certificados. *Hard skills*. LinkedIn. *Soft skills*.

### **Abstract**

The requirements imposed on accounting professionals are growing and challenging, leading to the need for greater demand for skills on the part of employers. Currently, to face the new challenges arising from globalization, it is becoming more and more relevant that professionals develop not only technical skills (hard skills), but also relational skills (soft skills). This article focuses on the analysis of the skills required of chartered accountants through advertisements published by employers on the social network LinkedIn. The option for LinkedIn is justified by the dissemination and strengthening of this social network as a source of recruitment and selection of staff. Based on non-parametric statistical techniques, namely the Wilcoxon test, it was possible to conclude that, as the first selection criterion, hard skills continue to play an important role. As regards the soft skills, instrumental skills stand out, while computer proficiencies and mastery of a second language as an eliminatory requirement are increasingly highlighted in the set of hard skills.

**Keywords:** Skills. Chartered Accountants. *Hard skills*. LinkedIn. *Soft skills*.

### **Introdução**

Atualmente, espera-se que os contabilistas detenham, para além das competências técnicas, outras competências de cariz mais genérico como intelectuais, pessoais, interpessoais e organizacionais. Estas competências profissionais fazem parte de um conjunto de capacidades exigidas pelos contabilistas profissionais para demonstrar competência (IFAC, 2011).

As mudanças económicas e sociais ocorridas em Portugal nos últimos anos, obrigaram a que as organizações se reestruturassem e atualizassem. Desta forma, o papel que os profissionais de Contabilidade exerciam nas mesmas passou do mero fornecedor de informação financeira a um papel de analista, passando a desempenhar um papel determinante na sustentabilidade e crescimento das organizações (Francisco, 2019; Vicente, 2013).

Para ser capaz de fazer face a todas as novas exigências, a literatura reconhece que os profissionais de Contabilidade devem possuir outras competências para além das técnicas da

profissão, para afirmar a sua relevância nas organizações empresariais modernas (Domingos, 2017; Dwaase *et al.*, 2020; Dzurainin *et al.*, 2018; Oda & Oke, 2018; Suleman, 2016).

De acordo com Suleman (2016), existe um vasto consenso sobre a necessidade de competências relacionais, nomeadamente as interpessoais, as de comunicação e de trabalho em equipa. No entanto, as evidências apresentam pouco consenso sobre quais as competências que realmente promovem a empregabilidade, procedendo à distinção de dois grandes tipos de competências: competências relacionais, também designadas de competências genéricas ou *soft skills* e competências de carácter mais técnico, denominadas de *hard skills*.

Devido à importância que as novas tecnologias assumem, hoje em dia, em muitos setores do mercado de trabalho, as denominadas *Information Technology (IT) skills* são muito procuradas pelos empregadores (Suleman, 2016). Paralelamente aos fatores como o avanço das tecnologias de informação, as novas estratégias de gestão e um novo foco na qualidade e no atendimento ao cliente têm sido frequentemente referidos como os impulsionadores da mudança nas funções do profissional de Contabilidade (Cunha *et al.*, 2019; Dzurainin *et al.*, 2018; Francisco, 2019; IFAC, 2011; Oda & Oke, 2018).

Assim, e a partir da revisão de literatura efetuada, este estudo pretende dar resposta às seguintes questões de investigação:

1. Na procura de contabilistas certificados através do LinkedIn, os empregadores procuram profissionais que possuam, de forma equiparável, quer competências relacionais (*soft skills*), quer competências técnicas (*hard skills*)?
2. Quais são as competências relacionais (*soft skills*) e as competências técnicas (*hard skills*) que se destacam entre as procuradas por tais empregadores?

Como tal, identifica-se como pertinente analisar se existem diferenças significativas entre as competências procuradas (*soft e hard skills*) nos anúncios de emprego destinados aos contabilistas certificados. Em termos mais específicos, o estudo terá como objetivo identificar, numa primeira fase, e comparar, na fase seguinte, as competências requeridas aos contabilistas certificados por parte das entidades empregadoras.

A justificação para este tema prende-se, assim, com a necessária mudança de postura esperada do profissional em Contabilidade, de apenas mero responsável pela escrituração dos factos que alteram o património das entidades para um parceiro efetivo na tomada de decisão, numa época em que as mudanças e os avanços ocorridos modificaram a rotina e os processos contabilísticos realizados. A relevância do tema proposto pode ser essencialmente justificada pelas seguintes razões:

1. A identificação das competências continua a ser um tema atual, pela sua constante evolução;

2. Pela sua pertinência, uma vez que aborda os requisitos necessários ao profissional de Contabilidade na era digital e numa época de mudanças significativas na profissão, em Portugal; e
3. São inexistentes os estudos desenvolvidos a nível nacional que abordam as competências dos profissionais de Contabilidade na perspetiva das necessidades do mercado de trabalho nesta área.

Sobre o último ponto, em particular, destaca-se ainda o facto de tal análise recorrer à rede social LinkedIn, quer como fonte utilizada pelas empresas para o recrutamento e seleção de pessoal, quer como fonte de promoção da empregabilidade por parte dos profissionais de Contabilidade.

O próximo capítulo deste artigo apresenta o enquadramento teórico relacionado com o tema e os objetivos definidos para o estudo, seguindo-se um capítulo dedicado às linhas metodológicas propostas e os resultados esperados da investigação.

## Referencial Teórico

### 2.1 Contextualização do Conceito de Competência

O conceito de competência tem vindo a ser objeto de variadas definições e interpretações, mudando de sentido de acordo com o domínio em que é utilizado e o âmbito a que se refere (Rouco & Sarmiento, 2012). As primeiras referências à definição de competência surgiram no contexto da teoria do Capital Humano, em que para esta as competências são sinónimo de mais educação. Contudo, foi o psicólogo americano Robert White (1959, *cit. in* Le Deist & Winterton, 2005: 31) quem começou por introduzir o termo na discussão científica e académica. White define a competência como uma interação eficaz entre o indivíduo e o ambiente, alegando que existe uma componente motivadora que adiciona a esta competência algo mais do que a própria capacidade de um indivíduo (Le Deist & Winterton, 2005). De acordo com este autor, existe uma ampla discussão criada em torno do conceito de competência evidenciando a existência de alguma confusão sobre a mesma. Segundo os autores, as competências podem ser definidas de acordo com três abordagens: a abordagem multidisciplinar ou holística; a abordagem “behaviorista” ou comportamental (americana) e; a abordagem funcional (inglesa).

A abordagem multidimensional ou holística é a que é feita pelas ciências sociais, sobretudo a Psicologia, a Sociologia e a Economia. Esta abordagem refere que a competência está centrada nos comportamentos individuais e nas exigências organizacionais referindo-se,

assim, às competências requeridas pelos empregadores, que servirão para desempenhar determinada tarefa num dado emprego (Le Deist & Winterton, 2005; Rouco & Sarmiento, 2012). Neste estudo, é esta a abordagem adotada, uma vez que se pretende identificar quais as competências requeridas à função do profissional de Contabilidade.

A abordagem behaviorista ou comportamental está assente na valorização dos aspetos observáveis da competência (desempenho/comportamento diretamente observável). Ou seja, de acordo com esta perspetiva, existe uma competência quando se demonstra e manifesta através de um comportamento que seja suscetível de ser diretamente observado e medido. Esta abordagem fundamenta-se na teoria de McClelland (1973), que considerava a competência como uma característica subjacente ao indivíduo, casualmente relacionada com um desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação (Le Deist & Winterton, 2005).

A partir dos anos 1990, autores de origem europeia, nomeadamente Le Boterf *et al.* (1995), indicam que a associação da competência vai para além da acumulação de saberes, estendendo-se às concretizações dos indivíduos e à mobilização desses saberes em situações concretas. O argumento utilizado por quem defende esta abordagem, conhecida por funcional (inglesa), é o de que pouco adianta as pessoas deterem características pessoais ou traços que sugiram um elevado desempenho se, na realidade e na prática, não conseguem concretizar esse desempenho. De facto, há pessoas que podem possuir a capacidade e o potencial para obter elevados desempenhos em determinadas atividades, mas que, por várias razões, na prática e perante situações concretas, não os demonstram, ou seja, dispõem das capacidades e do potencial, mas não das competências necessárias (Le Deist & Winterton, 2005).

Na área da Contabilidade, a competência profissional é a capacidade de demonstrar as suas competências técnicas e profissionais necessárias, valores, ética e atitudes a níveis suficientes de aptidão para cumprir o papel de um contabilista profissional, de forma que atenda às necessidades e expectativas dos empregadores, clientes, colegas e público em geral (ACCA, 2017).

Para a IFAC (2011), a competência é definida como a capacidade de desempenhar um papel obedecendo a um determinado padrão de referência. Para demonstrar a sua competência, um contabilista deve possuir o conhecimento e a qualificação profissional necessários, além de valores e atitudes éticas.

Verifica-se assim que, de acordo com a revisão da literatura efetuada, o conceito de competência não é um conceito recente. Atualmente, as competências são uma ferramenta eficaz para as organizações, nomeadamente, pela possibilidade de estimular e gerir o potencial humano e consequentemente o êxito organizacional.

## 2.2 Competências Profissionais Inerentes ao Contabilista

A maior exigência da profissão, a pressão por parte dos recrutadores, dos clientes e dos *stakeholders*, impõe que os profissionais de Contabilidade tenham de deter conhecimentos de outras áreas para além da Contabilidade, desenvolvendo competências mais gerais (Dwaase *et al.*, 2020; Domingos, 2017), especialmente, a nível tecnológico (Dzurandin *et al.*, 2018; Francisco, 2019; Oda & Oke, 2018).

Existem diversos organismos que identificam o papel do contabilista. O *International Federation of Accountants* (IFAC, 2017) menciona que, entre outras, o profissional de Contabilidade deve: preparar, analisar e reportar informação financeira e não financeira, importante e representativa; fazer parte integrante da tomada de decisão; e, participar na formulação e implementação das estratégias organizacionais.

Segundo Vicente (2013), tem havido um esforço das associações profissionais na promoção da Contabilidade e na exigência no conhecimento pretendido. Atualmente, em Portugal, as funções e responsabilidades do contabilista certificado estão, reguladas no artigo 10º do Capítulo I do Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), aprovado pela Lei n.º 139/2015, de 7 de setembro: executar a contabilidade, assumir a responsabilidade pela regularidade técnica nas áreas contabilística e fiscal, efetuar consultoria nessas áreas, assinar demonstrações financeiras e declarações fiscais e intervir no processo e no procedimento tributário em representação das entidades por cuja contabilidade são responsáveis.

Para garantir a competência profissional e o adequado exercício da profissão dos contabilistas certificados, o art.º 6.º do Código Deontológico dos Contabilistas Certificados (anexo II da Lei n.º 139/2015, de 7 de setembro) refere que estes devem: (a) de maneira contínua e atualizada desenvolver e fomentar os seus conhecimentos e qualificações técnicas, assim como as dos seus colaboradores; (b) planear e supervisionar a execução de qualquer tarefa pela qual sejam responsáveis, bem como avaliar a qualidade do trabalho realizado; (c) empregar os meios técnicos apropriados ao desempenho completo da sua atividade; e (d) socorrer-se ou sugerir o recurso a assessoria técnica adequada, sempre que tal seja indispensável.

Internacionalmente, a IFAC, através do *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), organismo de normalização independente, cria normas na área da educação profissional de Contabilidade, as quais estabelecem competências e capacidades profissionais técnicas, valores, ética e atitudes. Através das suas atividades, o IAESB melhora a educação, desenvolvendo e implementando *International Education Standards* (IES), que

estabelecem os requisitos sobre o desenvolvimento de competências nas diferentes fases de aprendizagem dos candidatos a contabilistas e dos atuais profissionais, (IFAC, 2017).

Concretamente no que respeita à aprendizagem dos candidatos a contabilistas, a IES 2 – *Initial Professional Development – Technical Competence*, realça as competências técnicas; a IES 3 – *Initial Professional Development – Professional Skills*, estabelece as competências que os profissionais de Contabilidade necessitam para atuarem na área de forma qualificada, prescrevendo o conteúdo do conhecimento e a combinação de competências profissionais que os candidatos a profissionais de Contabilidade devem obter durante o desenvolvimento inicial da carreira. Vigente a partir de 2005, a IES 3, aprovada pelo IAESB (2014) agrupa as competências em 4 grandes grupos (Quadro 1).

Competência	Descrição	Resultados da aprendizagem
Intelectual	ere-se à capacidade do profissional de Contabilidade para resolver problemas, tomar decisões e exercer o seu julgamento profissional.	Permite que o profissional resolva problemas, tome decisões e chegue a conclusões bem fundamentadas.
Interpessoal e de comunicação	Referem-se à capacidade do profissional de Contabilidade para trabalhar e interagir eficazmente com os outros.	Permite ao profissional comunicar e transmitir informações de forma clara, trabalhar com profissionais de outras áreas e minimizar ou resolver eventuais conflitos e problemas.
Pessoal	Refere-se às atitudes pessoais e ao comportamento do profissional de Contabilidade.	Compreende a autodisciplina, autorreflexão, gestão do tempo e dos recursos para alcançar os compromissos profissionais.
Organizacional	Refere-se à capacidade do profissional de Contabilidade para trabalhar de forma eficaz numa organização ou dentro dela, de forma a obter os melhores resultados ou desfechos com os recursos disponíveis.	Está relacionada com a capacidade do profissional de Contabilidade realizar tarefas de acordo com as práticas estabelecidas, desenvolver o trabalho tendo em conta os padrões de qualidade da organização e aplicar ferramentas e tecnologias apropriadas para aumentar a eficiência e a eficácia da tomada de decisão.

**Quadro 1. Competências profissionais.**

Fonte: Adaptado da IES 3 (IAESB, 2014).

Ainda no mesmo âmbito, a IES 4 – *Initial Professional Development – Professional Values, Ethics, and Attitudes* destaca que um candidato a contabilista deve ter conhecimento dos valores e atitudes éticas relacionadas com a profissão.

Desta forma, para a IFAC (2011), o denominado *Professional Accountant in Business* (PAIB), para ser bem-sucedido irá aplicar diversos recursos analíticos, incluindo a análise estratégica, a avaliação da concorrência, o *benchmarking*, a análise de rácios, a análise estatística e a avaliação de risco, sendo igualmente obrigatório o seguimento de uma série de princípios fundamentais de Contabilidade de Gestão. Além disso, deverá ainda possuir um

grau elevado de compreensão do negócio, do ambiente em que a empresa opera e do ambiente competitivo, aliada à integridade e à ética profissional irrepreensível para que a gestão possa confiar nos seus relatórios, conclusões e recomendações.

Além destas características, a IFAC (2011) menciona que o PAIB deverá ter boa capacidade de comunicação, pois, segundo este organismo, comunicar de forma eficaz e inovadora é essencial para apresentar análises e recomendações, as quais vão influenciar as decisões. Em resposta à evolução das expectativas da sociedade, dos mercados financeiros e das organizações, o posicionamento que o PAIB deve visar é um dos grandes objetivos a atingir pela IFAC, como forma de promover e contribuir para a valorização deste profissional nas organizações em que colabora (IFAC, 2011).

### 2.3 Evolução do Perfil de Competências do Contabilista

Há dez anos, Jones (2010) defendia que os profissionais de Contabilidade estão mais envolvidos do que antes em consultoria e serviços de consultoria de negócios, devido à crescente procura de informações financeiras e não-financeiras. O autor argumentou que os profissionais de Contabilidade não estão circunscritos apenas aos departamentos de Contabilidade, sendo cada vez mais procurados para realizar trabalho de consultoria, significando, que estes profissionais deveriam possuir conhecimento quer do contexto global e do ambiente económico em que a empresa se insere, quer do funcionamento interno das organizações e das posições dos diversos *stakeholders*, quer ainda sobre o uso das TI e da forma como as empresas atuam e aplicam os conceitos éticos inerentes à profissão. Ainda segundo o mesmo autor, na sociedade globalizada atual, o profissional de Contabilidade é parte integrante de uma equipa, ambiente em que as capacidades de comunicação, a análise crítica e analítica, o trabalho em grupo, as capacidades interpessoais, a flexibilidade, a iniciativa, a criatividade e a inovação são bastante valorizadas.

De acordo com Neves *et al.* (2015), para além dos conhecimentos técnicos, o colaborador de uma organização necessita reunir um conjunto de competências genéricas de carácter pessoal e interpessoal, que o capacite a defrontar e a ultrapassar a diversidade de situações e oportunidades profissionais com que é confrontado diariamente. Além destas, sublinham que o indivíduo deve dominar uma panóplia de competências instrumentais para adaptar-se à diversidade das situações e das oportunidades profissionais com que vai sendo confrontado.

Em recente estudo efetuado por Aryanti e Adhariani (2020), as expectativas de 51 empregadores relativamente às competências e conhecimentos necessários para ingressar no

mercado de trabalho passam pela ética no trabalho, pelo trabalho em equipa e pela gestão do tempo.

Odia e Oke (2018) referiram que os principais motores da mudança no papel dos profissionais de Contabilidade são a tecnologia, a globalização e a competição. Tendo a revolução tecnológica das últimas décadas feito com que as empresas começassem a utilizar programas informáticos para a agregação e tratamento de bases de dados, estas começaram a requerer que os contabilistas fossem dotados de conhecimentos de gestão de base de dados e de sistemas de informação (Dzuranin *et al.*, 2018). Se há alguns anos a análise da informação e de todos os procedimentos contabilísticos eram registados e arquivados em papel, atualmente, uma grande parte destes procedimentos passaram a ser informáticos, obrigando as empresas a utilizarem aplicações que agrupam bases de dados para prepararem a informação contabilística dos seus clientes. Desta forma, a literatura indica que os empregadores procuram competências ao nível das TI (Francisco, 2019), particularmente o conhecimento do Excel, Windows e *software* de processamento de texto (Aryanti & Adhariani, 2020; Dzuranin *et al.*, 2018), mostrando como a revolução tecnológica veio mudar os métodos de trabalho das empresas e dos profissionais de Contabilidade (Cunha *et al.*, 2019).

Para além disso, de acordo com Birt *et al.* (2018), a inteligência artificial possibilitará que as empresas criem robôs que desempenhem funções de cálculo e de análise de dados, afirmando que a revolução tecnológica em conjunto com a maior relevância das competências comportamentais, como é o caso do julgamento profissional e a inteligência emocional, irá gerar novos desafios para a profissão do contabilista.

Recentemente, o estudo de Dwaase *et al.* (2020) revelou que, além das competências técnicas e funcionais nesta área, também são cada vez mais necessárias as competências pessoais, intelectuais e analíticas, competências ligadas às TI, competências de comunicação, competências de gestão organizacional e de negócios. Os autores argumentam, também, que os profissionais de Contabilidade devem possuir competências sociais para estarem bem posicionados e funcionar de forma eficaz, contribuindo para o atingir dos objetivos organizacionais.

#### **2.4. A Oferta e a Procura de Emprego na Área da Contabilidade**

Jodie e Yigitbasioglu (2019) argumentaram que a teoria da legitimidade desempenha um papel crítico, mencionando que a divulgação de informações sobre competências

contabilísticas depende consideravelmente de fatores como a necessidade de legitimar as práticas contabilísticas para a comunidade e satisfazer as suas expectativas.

De acordo com Ding *et al.* (2020), a procura de competências contabilísticas tem de corresponder à oferta para atingir um impacto significativo numa organização. Este argumento é fortemente apoiado pela teoria da assimetria da informação, que enfatiza a necessidade de ter informação e competências iguais entre diferentes profissionais de Contabilidade. As disparidades entre a procura e a oferta criam uma grande desvantagem entre as partes que se espera que beneficiem das competências contabilísticas.

Diferentes aspetos da Contabilidade, como a preparação da informação financeira e o controlo de gestão, requerem competências técnicas. Atualmente, os profissionais de Contabilidade divulgam nas redes sociais vários tipos de competências. No entanto, a relevância e aplicabilidade destas competências variam significativamente devido a vários fatores, onde se incluem o ambiente financeiro, da educação e da competência individual (Dimaz *et al.*, 2019).

De acordo com Guo *et al.* (2020), as qualificações profissionais deste tipo de profissionais motivam significativamente as diferenças nas competências divulgadas. Por exemplo, o nível de formação alcançado influencia a capacidade destes profissionais quanto à execução das diferentes funções e responsabilidades no seu local de trabalho (Alattar *et al.*, 2009). Como tal, muitas organizações consideram prioritárias as qualificações profissionais dos indivíduos durante o emprego.

De acordo com Guillamón *et al.* (2016), os jovens profissionais de Contabilidade são menos propensos a divulgar valores profissionais em relação aos adultos. Verifica-se, também, que o género é um fator diferenciador no que respeita à divulgação de competências. As profissionais de Contabilidade do género feminino foram identificadas como possuindo excelentes competências contabilísticas em comparação com os profissionais do género masculino (Ramírez *et al.*, 2020).

De acordo com Bui e Porter (2010), as empresas de pequena e média dimensão procuram e valorizam as competências técnicas dos candidatos, enquanto as empresas de grande dimensão valorizam mais as competências comportamentais, o pensamento crítico, a proatividade, as competências de comunicação nas suas diversas formas e o espírito visionário técnicos que recrutam.

Domingos (2017) entrevistou especialistas de empresas recrutadoras de diplomados em Contabilidade, em Portugal, tendo verificado que 90% dos entrevistados consideraram que o domínio da linguagem técnica contabilística é uma competência essencial para o desempenho da atividade profissional. Na mesma linha de raciocínio encontra-se a capacidade

para preparar e saber a ligação entre as demonstrações financeiras (80%), ou seja, os conhecimentos específicos na área. Relativamente às competências gerais, os inquiridos destacaram o trabalho em equipa, a capacidade de aprendizagem contínua e a análise de qualquer tipo de informação.

O próximo capítulo dedica-se à apresentação das linhas metodológicas e à definição das hipóteses propostas para este estudo.

### **Metodologia e Hipóteses**

A recolha de dados foi efetuada através da análise de conteúdo da informação disponível nos anúncios de emprego divulgados no LinkedIn.

À medida que aumenta a competição por talentos qualificados, as organizações precisam entender onde concentrar os seus recursos para atrair o melhor talento possível. O uso das redes sociais está a crescer diariamente e a sua utilização no processo de recrutamento parece ter crescido exponencialmente. O recrutamento através de redes sociais, como é o caso do LinkedIn, é já uma prática bastante comum, sendo importante a gestão de perfis de maneira a destacar valências. O LinkedIn causa 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).

Conectar profissionais de todo o mundo, tornando-os mais produtivos e bem-sucedidos é a missão que o LinkedIn apresenta (LinkedIn, 2021). Esta rede é usada para manter uma lista de contactos da área de trabalho ou de interesse profissional, que são denominadas de “conexões”.

Segundo Villeda e McCamey (2019), o recrutamento da era moderna consiste principalmente na Internet, a qual a partir de 2012 se tornou a fonte número um para recrutamento. Os autores referem, também, que mais de 90% dos empregadores usam as *Social Networking Sites* (SNS) para fins de triagem e 97% dos recrutadores usam o LinkedIn para fins de contratação. As redes sociais permitem, assim, segundo os autores, que os empregadores prevejam o desempenho dos futuros colaboradores, tendo como vantagem poder antecipar quem estão a contratar.

O LinkedIn funciona como uma ferramenta “caça-talentos” que permite ligar profissionais e empresas, garantindo uma interação imediata com as entidades e as suas ofertas de trabalho, ao mesmo tempo que permite divulgar artigos ou publicações que evidencia a experiência desenvolvida na área, destacando características pessoais e profissionais (Dekay, 2009).

A apresentação das redes profissionais assemelha-se, assim, a um currículo *online*, que mostra os factos mais relevantes, sobretudo a respeito da formação académica, descrição das funções desempenhadas nos cargos profissionais anteriores e atuais, idiomas e outras experiências. O facto de as redes sociais permitirem um acesso a uma vasta lista de candidatos associado ao facto de possibilitarem esse acesso a um custo cada vez menor transformam as redes sociais em ferramentas valiosas, apresentando uma vantagem competitiva para atingir o propósito do recrutamento, quando é efetuado com eficácia (Koch *et al.*, 2018).

Para a realização do estudo, foram selecionados os anúncios publicados pelas entidades para o preenchimento da função de contabilista certificado nas cidades de Lisboa e Porto, durante os meses de abril e maio de 2021. Da referida seleção resultou um total de 61 anúncios analisados.

Para dar resposta às questões de investigação propostas neste estudo, identificadas na introdução deste artigo, e tendo em conta a revisão de literatura efetuada, foram definidas as seguintes hipóteses (H):

**H1.** Não se identificam diferenças significativas entre o nível de competências relacionais (*soft skills*) e de competências técnicas (*hard skills*) requeridas pelos empregadores que procuram contabilistas certificados através do LinkedIn (designadamente, Dwaase *et al.*, 2020; Neves *et al.*, 2015).

**H2.** No âmbito das competências relacionais (*soft skills*), as competências instrumentais são as mais requeridas pelos empregadores que procuram contabilistas certificados através do LinkedIn (designadamente, Domingos, 2017; Dwaase *et al.*, 2020; Suleman, 2016).

**H3.** No âmbito das competências técnicas (*hard skills*), assumem igual importância, a par das funções clássicas dos contabilistas certificados, as competências informáticas (designadamente, Aryanti & Adhariani, 2020; Francisco, 2019; Oda & Oke, 2018; Suleman, 2016).

Para a análise das competências relacionais (*soft skills*) e das competências técnicas (*hard skills*), foi identificado um conjunto de 34 e 7 itens, respetivamente, que integram as referidas competências, à luz da literatura sobre o tema.

As competências relacionais (*soft skills*) foram subdivididas em três grupos: competências instrumentais (composto por 9 itens: S1 a S9), competências interpessoais (composto por 8 itens: S10 a S17) e competências sistémicas (composto por 17 itens: S18 a S34). A divisão destas competências em três grupos foi adaptada do inquérito utilizado no projeto Tunning (González e Wagenaar, 2008), as quais foram validadas através do processo

de consulta a empregadores, a diplomados (entre três e cinco anos) e a docentes, a nível europeu.

As competências técnicas (*hard skills*), por sua vez, foram classificadas em apenas dois grupos: competências técnicas principais (composto por 3 itens: H1 a H3) e competências técnicas secundárias (composto por 4 itens: H4 a H7). Os itens que integram os referidos agrupamentos podem ser individualmente identificados nas tabelas que se apresentam no próximo capítulo (análise e discussão dos resultados), nas Tabelas 1 a 5.

Os agrupamentos anteriormente mencionados foram calculados através de índices, instrumento frequentemente utilizado em estudos que abarcam distintos temas na área da Contabilidade, com destaque para os estudos sobre níveis de divulgação (designadamente, Ali *et al.*, 2004; Busco *et al.*, 2020; Street & Gray, 2002). A metodologia tem subjacente a utilização de uma pontuação dicotómica, com a atribuição do valor “1” quando o item é divulgado, e o valor “0” em caso contrário. Cada um dos índices foi, então, construído em consonância com o descrito na fórmula 3.1.

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

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, será utilizado, como técnica estatística, o teste de Wilcoxon, um teste não paramétrico que, conseqüentemente, não pressupõe a normalidade da distribuição. Trata-se de um teste aplicável a amostras relacionadas ou a uma mesma amostra para dados em diferentes momentos ou cenários. No presente estudo, o referido teste será utilizado para a comparação dos distintos índices propostos, tendo por base uma mesma população ou amostra (as entidades recrutadoras). O teste não analisa os dados extraídos diretamente, mas sim os valores obtidos após a ordenação (*ranks*), tendo por base três constatações prévias: empates, aumentos e diminuições.

Os 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%. O tratamento estatístico foi efetuado com recurso ao programa informático *IBM SPSS Statistics*, versão 27.

Previamente à realização de tais testes, cumpre referir que os índices foram normalizados através do método “mínimo-máximo”, o que permite tornar os distintos índices

mais comparáveis, atendendo a que podem apresentar denominadores substancialmente diferentes. A título de exemplo, sem a normalização, o valor máximo obtido em duas observações para o índice que integra a totalidade dos itens relativos às competências relacionais (*soft skills*), composto por 34 itens, é de 0,35. Com a normalização, estes valores passam a 1, que se apresenta mais comparável com o mesmo valor obtido para quatro observações relativamente ao índice que integra a totalidade dos itens relativos às competências técnicas (*hard skills*). Cumpre observar que, neste último caso, o impacto da normalização sobre os valores originais foi nulo, na medida em que este índice integra apenas 7 itens e, conseqüentemente, com maior probabilidade o índice não normalizado atinge a unidade.

O próximo capítulo dedica-se à análise e discussão dos resultados obtidos neste estudo, tendo por base as linhas metodológicas definidas neste capítulo.

## Análise e Discussão dos Resultados

### 4.1 Análise dos Resultados

Os 61 anúncios analisados neste estudo são provenientes de 48 distintas entidades, tendo sido agrupados para efeitos de realização de análises acessórias, nomeadamente análise de frequências relativas, da seguinte forma:

- **Grupo 1 (G1)**, composto por anúncios publicados por entidades de recrutamento e seleção do pessoal, num total de 30 anúncios (cerca de metade) provenientes de 17 entidades distintas;
- Anúncios publicados por outras entidades, subdivididos, por sua vez, nos seguintes grupos: **Grupo 2 (G2)**, composto por entidades da área de prestação de serviços de contabilidade e consultoria de gestão (12 entidades e anúncios); **Grupo 3 (G3)**, composto por entidades dos setores do comércio, indústria e serviços não ligados à área tecnológica (8 entidades e anúncios); e **Grupo 4 (G4)**, composto por entidades ligadas à área tecnológica (11 entidades e anúncios).

Nas tabelas 1 a 6 as frequências para os grupos já referidos, bem como para o total da amostra, foram identificadas em quatro tons de azul, do mais claro ao mais escuro, em função dos valores obtidos, nomeadamente até 25% (inclusive), entre 25% e 50% (inclusive), entre 50% e 75% (inclusive) e mais de 75%.

A Tabela 1 apresenta as frequências obtidas relativamente às competências relacionais (*soft skills*) classificadas como instrumentais, identificadas por item (S1 a S9) e para o índice

normalizado computado (ISS\_1) este grupo. Destacam-se, neste conjunto, os itens S2 (capacidade de organização), S7 (conhecimento de um segundo idioma, como requisito não eliminatório) e S1 (capacidade de análise), seguindo-se a estes o S5 (cultura geral). O item S1 ganha relevo entre os recrutadores de áreas não tecnológica (G3), ao passo que o S2 é a competência mais referida pelos recrutadores ligados às entidades prestadoras de serviço na área da contabilidade e consultoria de gestão (G2). Em termos médios, cerca de 50% das competências instrumentais são mencionadas pelos recrutadores nos anúncios analisados.

	G1	G2	G3	G4	T
S1 ▪ Capacidade de análise	43%	50%	88%	45%	52%
S2 ▪ Capacidade de organização	53%	75%	50%	55%	58%
S3 ▪ Capacidades tecnológicas básicas	0%	0%	0%	0%	0%
S4 ▪ Capacidade para tomar decisões	0%	8%	0%	0%	2%
S5 ▪ Cultura geral	37%	42%	13%	45%	37%
S6 ▪ Compromisso ético	20%	17%	0%	0%	13%
S7 ▪ Conhecimento de um segundo idioma (não eliminatório)	60%	33%	63%	55%	55%
S8 ▪ Capacidade para resolver problemas	7%	17%	13%	9%	10%
S9 ▪ Capacidade de síntese	3%	0%	0%	0%	2%
ISS_1: Competências instrumentais	47%	50%	53%	49%	49%

**Tabela 1. Frequência das *soft skills* relativas às competências instrumentais**

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A Tabela 2 apresenta as frequências obtidas relativamente às competências relacionais (*soft skills*) classificadas como interpessoais, identificadas por item (S10 a S17) e para o índice normalizado computado para este grupo (ISS\_2). Destacam-se, neste conjunto, os itens S10 (capacidade de trabalhar em grupo) e o S12 (capacidade de trabalhar em equipa interdisciplinar), não ultrapassando, em qualquer caso, um terço das competências requeridas neste grupo. Destaque-se, no entanto, a relevância deste item na perspectiva das entidades prestadoras de serviço na área da contabilidade e consultoria de gestão (G2), com 58% destas entidades a identificar esta competência. Globalmente, verifica-se que 20% das competências interpessoais são referidas, em média, nos anúncios analisados.

	G1	G2	G3	G4	T
S10 ▪ Capacidade para trabalhar em grupo	30%	33%	38%	27%	32%
S11 ▪ Capacidade crítica	17%	17%	38%	0%	17%
S12 ▪ Capacidade para trabalhar numa equipa interdisciplinar	27%	58%	25%	9%	30%
S13 ▪ Compromisso ético	20%	17%	0%	0%	13%
S14 ▪ Aptidão para trabalhar em um contexto internacional	7%	0%	0%	36%	10%
S15 ▪ Capacidade de cooperação	17%	33%	25%	18%	22%
S16 ▪ Capacidade de comunicar com especialistas de outras áreas	10%	0%	0%	0%	5%
S17 ▪ Capacidade autocrítica	0%	0%	0%	0%	0%
ISS_2: Competências interpessoais	21%	26%	21%	15%	21%

**Tabela 2. Frequência das *soft skills* relativas às competências interpessoais**

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A Tabela 3 apresenta as frequências obtidas relativamente às competências relacionais (*soft skills*) classificadas como sistémicas, identificadas por item (S18 a S34) e para o índice normalizado computado para este grupo (ISS\_3).

	G1	G2	G3	G4	T
S18 ▪ Capacidade para colocar o conhecimento em prática	7%	8%	0%	0%	5%
S19 ▪ Capacidade de adaptação a novas situações	7%	0%	13%	9%	7%
S20 ▪ Capacidade para trabalhar a informação	27%	33%	38%	36%	32%
S21 ▪ Criatividade (capacidade de conceber novas ideias)	3%	0%	0%	0%	2%
S22 ▪ Capacidades de investigação	10%	0%	0%	9%	7%
S23 ▪ Valorização da diversidade e do multiculturalismo	0%	0%	0%	0%	0%
S24 ▪ Compreensão das culturas e dos costumes de outros países	3%	8%	0%	0%	3%
S25 ▪ Capacidade para aprender	3%	0%	0%	0%	2%
S26 ▪ Preocupação com a qualidade	0%	0%	0%	0%	0%
S27 ▪ Capacidade de trabalhar autonomamente	23%	17%	50%	0%	22%
S28 ▪ Vontade de vencer	3%	8%	0%	0%	3%
S29 ▪ Iniciativa	10%	33%	38%	0%	17%
S30 ▪ Liderança	10%	0%	25%	9%	10%
S31 ▪ Capacidade de construção e gestão de projetos	3%	0%	13%	0%	3%
S32 ▪ Gestão de pessoas	7%	8%	13%	0%	7%
S33 ▪ Capacidade de planificação	13%	8%	25%	0%	12%
S34 ▪ Espírito empreendedor	3%	0%	0%	0%	2%
ISS_3: Competências sistémicas	27%	25%	43%	13%	26%

**Tabela 3. Frequência das *soft skills* relativas às competências sistémicas**

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme visível na Tabela 3, o item S20 (capacidade para trabalhar a informação) é o único item que atinge cerca de um terço das frequências relativas. Segue-se o item S27 (capacidade de trabalhar autonomamente), com cerca de 22%, sendo, no entanto, de destacar o facto que cerca de metade dos recrutadores de entidades não ligadas às áreas tecnológicas (G3) solicitam esta competência nos anúncios publicados. No global, 25% das competências sistémicas são referidas, em média, pelos recrutadores.

A Tabela 4 apresenta, por sua vez, as frequências obtidas relativamente às competências técnicas (*hard skills*) classificadas como principais para efeitos deste estudo,

identificadas por item (H1 a H3) e para o índice normalizado computado para este grupo (IHS\_1).

	G1	G2	G3	G4	T
H1 ▪ Tarefas relativas às obrigações e declarações fiscais	80%	67%	38%	73%	72%
H2 ▪ Tarefas de suporte à preparação de demonstrações financeiras	70%	92%	100%	82%	82%
H3 ▪ Análise às demonstrações financeiras	50%	42%	50%	45%	48%
IHS_1: Principais	67%	67%	63%	67%	66%

**Tabela 4. Frequência das *hard skills* relativas às competências principais**

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os itens H1 (tarefas relativas às obrigações e declarações fiscais), a constar em 72% dos anúncios analisados, e H2 (tarefas de suporte à preparação de demonstrações financeiras), identificado, por sua vez, em 82%, destacam-se mais decisivamente neste grupo, apesar de o item H3 (análise às demonstrações financeiras) atingir valores próximos dos 50%. Importa mencionar que o item H2 (H3) foi referenciado por todas as (metade das) entidades prestadoras de serviços nas áreas da contabilidade e consultoria de gestão (G2). Em termos globais, dois terços das competências principais foram solicitadas, em média, nos anúncios objeto de análise neste estudo.

A Tabela 5 apresenta as frequências obtidas relativamente às competências técnicas (*hard skills*) classificadas como secundárias para efeitos deste estudo, identificadas por item (H4 a H7) e para o índice normalizado computado para este grupo (IHS\_2). Todos os itens integrantes deste grupo representam competências procuradas pelos recrutadores em cerca de dois terços dos anúncios analisados, que incluem o domínio de uma língua estrangeira como requisito obrigatório (H5), domínio do Excel (H4) e de um *software* de gestão/Contabilidade (H7). A exceção fica por conta do item H6 (domínio de outras ferramentas do pacote Microsoft Office), com apenas 30% das solicitações observadas nos anúncios para as competências técnicas secundárias. Com isso, as competências secundárias têm a sua importância global relativa fixada, em termos médios, em 66%, isto é, cerca de 10 pontos percentuais abaixo das competências técnicas principais.

	G1	G2	G3	G4	T
H4 ▪ Domínio do Excel	63%	67%	50%	73%	65%
H5 - Língua estrangeira como requisito obrigatório	73%	42%	75%	73%	68%
H6 ▪ Domínio de outras ferramentas do pacote Microsoft Office	20%	50%	50%	18%	30%
H7 - Domínio de <i>software</i> de gestão/Contabilidade	63%	67%	63%	64%	65%
IHS_2: Secundárias	55%	56%	59%	57%	56%

**Tabela 5. Frequência das *hard skills* relativas às competências secundárias**

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na sequência, a Tabela 6 sintetiza os valores obtidos para os índices globais normalizados relativos às competências relacionais (*soft skills*: IT\_SS) e técnicas (*hard skills*: IT\_HS). Observa-se, a partir destes dados, uma preponderância de cerca de 20 pontos percentuais das competências técnicas (com 61%) face às competências relacionais (42%). Cumpre destacar, ainda, que os anúncios dos recrutadores de entidades não ligadas às áreas tecnológicas (G3) mencionam, em média, cerca de metade das competências relacionais objeto de análise neste estudo.

	G1	G2	G3	G4	T
<b>IT_SS: Total</b>	41%	44%	50%	33%	42%
<b>IT_HS: Total</b>	61%	61%	61%	62%	61%

**Tabela 6. Frequência das *soft skills* e das *hard skills***

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A Tabela 7, por fim, apresenta os resultados obtidos com base no teste não paramétrico de Wilcoxon, os quais corroboram globalmente a análise anteriormente efetuada a partir das frequências relativas. Em síntese, no conjunto das competências relacionais (*soft skills*) são as competências instrumentais (ISS\_1) as que ganham destaque, apresentando diferenças estatisticamente significativas face aos valores obtidos para os restantes índices no âmbito deste conjunto de competências (nomeadamente, o ISS\_2 e o ISS\_3). No conjunto das competências técnicas (*hard skills*), observam-se diferenças entre os índices que agrupam as competências técnicas principais (IHS\_1) das secundárias (IHS\_2). Contudo, tais diferenças são menos expressivas do que as observadas para os grupos de índices relacionais que entram na comparação com as competências instrumentais (nomeadamente, ISS\_1 *versus* ISS\_2 ou ISS\_3).

		Postos			Estatística do teste	
		N	Posto médio	Soma de Classificações	Z	Significância Sig. (2 extremidades)
ISS_2 - ISS_1	Classificações Negativas	49 <sup>a</sup>	32,64	1599,5	-5,398 <sup>b</sup>	0
	Classificações Positivas	10 <sup>b</sup>	17,05	170,5		
	Empates	2 <sup>c</sup>				
	Total	61				
ISS_3 - ISS_1	Classificações Negativas	39 <sup>d</sup>	24,1	940	-4,838 <sup>b</sup>	0
	Classificações Positivas	6 <sup>e</sup>	15,83	95		
	Empates	16 <sup>f</sup>				
	Total	61				
ISS_3 - ISS_2	Classificações Negativas	22 <sup>g</sup>	24,48	538,5	-1,372 <sup>c</sup>	0,17
	Classificações Positivas	30 <sup>h</sup>	27,98	839,5		
	Empates	9 <sup>i</sup>				
	Total	61				
IHS_2 - IHS_1	Classificações Negativas	14 <sup>j</sup>	23,21	325	-2,163 <sup>b</sup>	0,031
	Classificações Positivas	46 <sup>k</sup>	32,72	1505		
	Empates	1 <sup>l</sup>				
	Total	61				
IT_HS - IT_SS	Classificações Negativas	34 <sup>m</sup>	31,25	1062,5	-4,346 <sup>c</sup>	0
	Classificações Positivas	22 <sup>n</sup>	24,25	533,5		
	Empates	5 <sup>o</sup>				
	Total	61				

**Tabela 7. Teste de Wilcoxon aos índices das competências**

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Por fim, e ainda com base na Tabela 7, observa-se que a diferença entre os índices totais das competências relacionais (*soft skills*) e técnicas (*hard skills*) apresenta-se significativa à luz dos resultados deste teste.

## 4.2 Discussão dos Resultados

Com base nos resultados anteriormente apresentados, verifica-se que existem diferenças nas competências requeridas pelos recrutadores, com uma maior divulgação das *hard skills* face às *soft skills*, de modo que a H1 vê-se rejeitada. Assim, e embora a revisão da literatura aponte para um crescimento da importância das *soft skills* (Birt *et al.*, 2018; Dwaase *et al.*, 2020; Francisco, 2019; Suleman, 2016), constata-se, face aos resultados obtidos, que as *hard skills* são consideradas como prioritárias numa primeira triagem para os recrutadores à procura de contabilistas certificados. Acresce, ainda, outras possíveis justificações para os resultados obtidos que não estão a ser consideradas neste estudo, designadamente a dimensão das empresas recrutadoras (Bui & Porter, 2010) e o ambiente financeiro, a educação e a competência individual (Dimaz *et al.*, 2019).

Na análise aos resultados entre as *soft skills* divulgadas, sobressaem as competências instrumentais, o que está em linha com o referido, designadamente, por Neves *et al.* (2015), na medida em que o indivíduo deve dominar uma panóplia de competências instrumentais

para que consiga adaptar-se à diversidade das situações e das oportunidades profissionais com que vai sendo confrontado. Como tal, a H2 não se vê rejeitada. A predominância do item S1 (capacidade de análise) no contexto do grupo em que se insere, que surge em 88% dos anúncios analisados, vai ao encontro da revisão da literatura efetuada, que a destaca como uma das principais competências requeridas pelos recrutadores da área (Domingos, 2017; Dwaase *et al.*, 2020; Jones, 2010).

No âmbito das *hard skills*, o domínio de uma segunda língua, apesar de predominante nas competências técnicas secundárias requeridas (68% dos casos analisados), é acompanhado pelas competências informáticas, em particular, o domínio do Excel e de *softwares* específicos de gestão/Contabilidade (com 65% deste item identificado nos anúncios). Estes resultados estão em linha com a literatura sobre o tema, que destaca uma mudança no papel do profissional de Contabilidade (Aryanti & Adhariani, 2020; Francisco, 2019; Suleman, 2016). Contudo, não foram encontradas evidências suficientes que confirmem que tais competências, embora igualmente relevantes, assumam o mesmo grau de importância das restantes competências técnicas (identificadas, neste estudo, como principais). Assim, a H3 vê-se apenas parcialmente rejeitada, ao menos no sentido em que foi proposta. Por outro lado, os resultados obtidos acrescentam o domínio de uma segunda língua como requisito obrigatório como uma competência técnica secundária que, tal como as competências informáticas não deve ser descurada.

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

### **Conclusões, Limitações e Perspetivas Futuras**

Os resultados obtidos neste estudo permitiram concluir que, como primeiro critério de seleção, as *hard skills* continuam a ter um papel mais preponderante. No âmbito das *soft skills*, destacam-se as competências instrumentais, ao passo que as competências informáticas e o domínio de um segundo idioma como requisito eliminatório, com destaque para a língua inglesa (67% dos casos), ganham cada vez maior destaque no conjunto das *hard skills*. Adicionalmente, o domínio de um segundo idioma como requisito não eliminatório apresenta-se, do mesmo modo, como uma das *soft skill* instrumentais mais referenciadas pelos recrutadores, o que demonstra a importância dos conhecimentos de outras línguas para os contabilistas certificados na atualidade.

A principal limitação deste estudo diz respeito ao facto de a informação sobre as competências requeridas pelos recrutadores ser recolhida, exclusivamente, a partir dos

anúncios de emprego divulgados por estes. Como tal, não são identificadas eventuais competências que possam estar omissas em tais anúncios, nomeadamente quando os recrutadores esperam identificá-las apenas nas fases subsequentes do processo. O maior detalhe das *soft skills*, por comparação às *hard skills*, tendo em conta as referências extraídas da literatura sobre o tema, também pode ser indicado como uma limitação, na medida em que dificulta a análise. Adicionalmente, a divergência observada no enquadramento das referidas competências obriga ao exercício de algum juízo de valor, ampliando o âmbito de subjetividade em estudos desta natureza.

Futuros desenvolvimentos deste estudo podem passar pela análise das competências dos contabilistas certificados, designadamente através de um questionário a ser encaminhado a estes profissionais com página ativa no LinkedIn. Com base nas respostas obtidas, poder-se-ão realizar análises que permitam comparar as competências requeridas pelos recrutadores com as competências detidas pelos profissionais, fazendo uso, adicionalmente, dos dados demográficos dos respondentes (idade, género, experiência profissional geral e na área da contabilidade, em particular, entre outros) para análises mais detalhadas, suportadas na literatura sobre o tema.

Em síntese, os dados recolhidos permitirão identificar as competências dos contabilistas certificados que ganham destaque, quer na perspetiva dos empregadores, quer na perspetiva dos profissionais desta área, permitindo analisar as potenciais diferenças observáveis entre estes, o que, conseqüentemente, resultará na obtenção de resposta à questão de investigação proposta para este estudo, assim como a materialização dos seus contributos.

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 entidades, 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

- Alattar, J. M., Kouhy, R., & Innes, J. (2009). Management accounting information in micro enterprises in Gaza. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 5(1), 81-107. <https://doi.org/10.1108/18325910910932223>

- Ali, M. J., Ahmed, K., & Henry, D. (2004). Disclosure compliance with national accounting. *Accounting and Business Research*, 34(3), 183-199. <https://doi.org/10.1080/00014788.2004.9729963>
- 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>
- Association of Chartered Certified Accountants. (2017). *The Race for Relevance: Technology Opportunities for the Finance Function*, London: ACCA. <https://www.accaglobal.com/vn/en/professional-insights/technology/The-race-for-relevance.html>
- Birt, B., Wells, P., Kavanagh, M., Robb, A., & Bir, P. (2018). ICT Skills Development: Issues For The Accounting Profession. *Accounting Education Insights (IAESB)*. <https://www.ifac.org/publications-resources/accounting-education-insights-ict-skills-development>
- Bui, B., & Porter, B. (2010). The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study. *Accounting Education: An International Journal*, 19(1), 23–50. <https://doi.org/10.1080/09639280902875556>
- Busco, C., Consolandi, C., Eccles, R. G., & 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/10.1111/jacf.12411>
- Cunha, T., Martins, H., & Carvalho, A. (2019). *Evolução da Profissão de Contabilista: O Desenvolvimento Tecnológico e a Aquisição de Competências*. Comunicação apresentada no XVII Congresso Internacional de Contabilidade e Auditoria – A Contabilidade na Era Digital. 7 e 8 de novembro de 2019, Porto. [https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xvii\\_cica//finais\\_site/178.pdf](https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xvii_cica//finais_site/178.pdf)
- DeKay, S. (2009). Are Business-Oriented Social Networking Web Sites Useful Resources for Locating Passive Jobseekers? Results of a Recent Study. *Business Communication Quarterly*, 72(1), 101-105. <https://www.learntechlib.org/p/106139/>
- Ding, R., Zhou, H., & Li, Y. (2020). Social media, financial reporting opacity, and return comovement: Evidence from Seeking Alpha. *Journal of Financial Markets*, 50(100511).
- 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, Universidade Lusíada de Lisboa, Lisboa. [http://dspace.lis.ulusiada.pt/bitstream/11067/3709/1/dg\\_alexandra\\_domingos\\_tese.pdf](http://dspace.lis.ulusiada.pt/bitstream/11067/3709/1/dg_alexandra_domingos_tese.pdf)
- Dzuranin, A., Jones, J., & Olvera, R. (2018). Infusing data analytics into the accounting curriculum: A framework and insights from faculty. *Journal of Accounting Education*, 43, 24–39. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2018.03.004>
- Dwaase, D., Awotwe, E., & Smith, E. (2020). Skills Requirements of the Professional Accountant in a Changing Work Environment. *Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(12), Series 7, 12-17. <https://doi.org/10.9790/0837-2512071217>

- Francisco, T. (2019). O impacto da utilização das tecnologias de informação e comunicação no exercício da profissão de contabilista certificado: a perceção dos contabilistas certificados do distrito de Leiria. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/4637/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20-%20Tiago%20Francisco.pdf>
- Guillamón, M.D., Ríos, A.M., Gesuele, B., & Metallo, C. (2016). Factors influencing social media use in local governments: The Case of Italy and Spain. *Government Information Quarterly*, 33(3), 460-471. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2016.06.005>
- [Guo, Y., Fan, D., & Zhang, X.](#) (2020). Social media-based customer service and firm reputation. *International Journal of Operations & Production Management*, 40(5), 575-601. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-04-2019-0315>
- International Accounting Education Standards Board (2019). International Education Standard 4 - Initial Professional Development – Professional Values, Ethics, and Attitudes (Revised). <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-4-Professional-values-ethics-attitudes.pdf>
- International Accounting Education Standards Board (IAESB). (2019). IES 2 – Initial Professional Development – Technical Competence (Revised). <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-2-Technical-Competence.pdf>
- International Accounting Education Standards Board (2014). International Education Standard 3 - Initial Professional Development – Professional Skills (Revised). [https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-\(Revised\)\\_0.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-(Revised)_0.pdf)
- International Federation of Accountants. (2017). Handbook of International Education Pronouncements 2017 Edition. <https://www.ifac.org/publications-resources/2017-handbook-international-education-pronouncements>
- International Federation of Accountants. (2011). *Competent and versatile*. <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Competent-and-Versatile-full-length.pdf>
- Jodie, M., & 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). <https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.04.002>
- Jones, A. (2010). Generic attributes in accounting: The significance of the disciplinary context. *Accounting Education*, 19(1), 5-21. <https://doi.org/10.1080/09639280902875523>
- Koch, T., Gerber, C., & de Klerk, J., J. (2018). The impact of social media on recruitment: Are you LinkedIn? *SA Journal of Human Resource Management*, 16. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.861>
- 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). <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2020/13-2/14>
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46. <http://dx.doi.org/10.1080/1367886042000338227>

- Lei nº. 139/2015, de 7 de setembro. Diário da República nº. 174/2015 - I Série. Lisboa: Assembleia da República.
- LinkedIn. (2021). *Sobre o LinkedIn*. Obtido de LinkedIn: <https://about.linkedin.com/pt-br>
- Neves, J. G., Garrido, M., & Simões, E. (2015). *Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais: Teoria e prática*. Edições Sílabo.
- 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>
- 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>
- Ramananda, D., & Atahau, A. (2020). Corporate social disclosure through social media: an exploratory study. *Journal of Applied Accounting Research*, 21(2), 265-281. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2018-0189>
- Ramírez, Y., Tejada, Á., & Sánchez, M.P. (2020). Determinants of online intellectual capital disclosure by Spanish local governments. *Journal of Intellectual Capital*, 23(2), 249-289. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2020-0086>
- Rouco, J., & Sarmiento, M. (2012). Diferentes abordagens sobre o conceito de competência. *Proelium – Revista Científica da Academia Militar*, Série VII (2), 7-29.
- Street, D., & Gray, S. (2002). Factors influencing the extent of corporate compliance compliance with International Accounting Standards: summary of a research monograph. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 11(1), 51-76. [https://doi.org/10.1016/S1061-9518\(02\)00054-X](https://doi.org/10.1016/S1061-9518(02)00054-X)
- Suleman, F. (2016). Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 228, 169–74. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.025>.
- Vicente, C. (2013). A profissão de contabilista em Portugal: evidência empírica em alunos e profissionais. Tese de Doutoramento. ISCTE-IUL, Lisboa. [https://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/5385/1/Capa\\_Celia\\_Vicente-dps%20defesa.pdf](https://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/5385/1/Capa_Celia_Vicente-dps%20defesa.pdf)
- 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>

Submetido em: 01.03.2023

Aceito em: 04.04.2023