

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTROLADORIA E CONTABILIDADE**

JEFERSON UILIAN SILVA DA CONCEIÇÃO

**AS SOFT SKILLS NA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE:
UM PANORAMA DO CENÁRIO BRASILEIRO**

Porto Alegre

2024

JEFERSON UILIAN SILVA DA CONCEIÇÃO

**AS SOFT SKILLS NA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE: UM
PANORAMA DO CENÁRIO BRASILEIRO**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Everton da Silveira Farias

Porto Alegre

2024

CIP - Catalogação na Publicação

Conceição, Jeferson Uilian Silva da
As Soft Skills na atuação do profissional de
Contabilidade: um panorama do cenário brasileiro /
Jeferson Uilian Silva da Conceição. -- 2024.
126 f.
Orientador: Everton da Silveira Farias.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas,
Programa de Pós-Graduação em Controladoria e
Contabilidade, Porto Alegre, BR-RS, 2024.

1. Soft Skills. 2. Mercado de trabalho. 3.
Contabilidade. 4. Profissional de Contabilidade. I.
Farias, Everton da Silveira, orient. II. Título.

JEFERSON UILIAN SILVA DA CONCEIÇÃO

**AS SOFT SKILLS NA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE:
UM PANORAMA DO CENÁRIO BRASILEIRO**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade.

Aprovado em: Porto Alegre, 31 de outubro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Everton da Silveira Farias – Orientador
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Dra. Camila de Oliveira
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Prof. Dra. Mariana Manfroi da Silva Bonotto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Dr. Vinícius Halmenschlager
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

AGRADECIMENTOS

Quero registrar a minha imensa gratidão pela oportunidade de passar por este processo, período no qual me deparei com grandes desafios, muito maiores do que eu seria capaz de imaginar, desafios à saúde física e mental, desafios de organização, de tempo, transformações profissionais e inúmeros outros desafios que, nem por alto, eu teria condições de mensurar, mas que me fizeram crescer como ser humano.

A trajetória do mestrado me trouxe certezas sobre o que quero para a minha vida, me mostrou a cada dia a importância da família e dos amigos nos momentos de aperto, nas diversas vezes que pensei em desistir, onde uma conversa de acolhimento e incentivo me colocavam de volta no prumo. Portanto, deixo aqui o meu mais profundo agradecimento à minha companheira Fernanda, que segurou essa barra junto comigo e me apoiou incondicionalmente durante esse longo período, muito obrigado, Fernanda, te amo e agradeço pela paciência.

Agradeço também aos colegas da turma de 2022, que foram fundamentais nessa trajetória. Fica o meu agradecimento à Universidade Federal do Rio Grande Sul, essa grande instituição da qual tenho muito orgulho por ter feito parte, como aluno da graduação e pós-graduação, que, contando com pessoas de extrema competência e seriedade, entrega educação de excelência.

Por último, mas não menos importante, agradeço aos professores do PPGCONT-UFRGS que fazem um excelente trabalho e são grandes referências como seres humanos e como profissionais. Só tenho a agradecer por este rolê louco que foi o mestrado e desejar sucesso e saúde a todos aqueles que fizeram parte dessa trajetória comigo.

RESUMO

CONCEIÇÃO, J. U. S. *As Soft Skills na atuação do profissional de Contabilidade: um panorama do cenário brasileiro*. 2024. 123 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024.

No ambiente dinâmico em que os profissionais de contabilidade atuam, a tecnologia, o recente cenário da COVID-19, a adoção das IFRS e outros aspectos, criam um cenário de demanda por profissionais que entendam que saber se comunicar, trabalhar em equipe, resolver problemas de maneira eficaz e liderar equipes, são habilidades fundamentais. Este estudo busca analisar as *Soft Skills* mais importantes na visão de gestores e profissionais de contabilidade brasileiros, identificando àquelas consideradas mais relevantes por área da contabilidade. Por meio de uma revisão sistemática de literatura, o estudo identificou que *Soft Skills* relacionadas à comunicação, trabalho em equipe, pensamento crítico, visão de negócios, liderança, flexibilidade, valores éticos, proficiência em outros idiomas e tecnologia são as principais e se destacam em todas as áreas da Contabilidade. Na segunda etapa, uma *Survey* com 283 gestores e profissionais de contabilidade, das 5 regiões brasileiras, detectou diferenças na percepção dos níveis de importância e desenvolvimento das *Soft Skills*, para os gestores, o nível de desenvolvimento está aquém do esperado. As *Soft Skills* mais relevantes para os gestores são àquelas relacionadas às Habilidades de Trabalho em Grupo e Gerenciamento de Pressão e Tempo, enquanto para os profissionais, as Habilidades para Resolver Problemas e Tecnologia da Informação, são mais importantes. O estudo revelou que características pessoais e profissionais dos gestores como, idade, região do país, tempo de experiência e outras, não influenciam sua percepção de importância das *Soft Skills*. As 6 *Soft Skills* prioritárias para o mercado de trabalho brasileiro, são, leitura crítica, gestão e delegação de tarefas e responsabilidades, identificação e resolução de problemas, combinação de conhecimentos multidisciplinares, avaliação de dados e informações para tomada de decisões e o domínio de ferramentas tecnológicas. Como implicações práticas e contribuições acadêmicas, os resultados fornecem um resumo de *Soft Skills* importantes à demanda de mercado e oferecem subsídios ao reforço da formação de profissionais e estudantes.

Palavras-chave: Soft Skills. Mercado de trabalho. Contabilidade. Profissional de Contabilidade.

ABSTRACT

In the dynamic environment in which accounting professionals work, technology, the recent COVID-19 scenario, the adoption of IFRS and other aspects create a scenario of demand for professionals who understand that knowing how to communicate, work as a team, solve problems effectively and lead teams are fundamental skills. This study seeks to analyze the most important Soft Skills in the view of Brazilian managers and accounting professionals, identifying those considered most relevant by area of accounting. Through a systematic literature review, the study identified that Soft Skills related to communication, teamwork, critical thinking, business vision, leadership, flexibility, ethical values, proficiency in other languages and technology are the main ones and stand out in all areas of Accounting. In the second stage, a Survey with 283 managers and accounting professionals from the 5 Brazilian regions detected differences in the perception of the levels of importance and development of Soft Skills. For managers, the level of development is below expectations. The most relevant Soft Skills for managers are those related to Teamwork Skills and Time and Pressure Management, while for professionals, Problem-Solving Skills and Information Technology are more important. The study revealed that personal and professional characteristics of managers, such as age, region of the country, length of experience, and others, do not influence their perception of the importance of Soft Skills. The 6 priority Soft Skills for the Brazilian job market are critical reading, management and delegation of tasks and responsibilities, problem identification and resolution, combination of multidisciplinary knowledge, evaluation of data and information for decision-making, and mastery of technological tools. As practical implications and academic contributions, the results provide a summary of important Soft Skills for market demand and offer support for strengthening the training of professionals and students.

Keywords: Soft Skills. Labor Market. Accounting. Accounting Professionals.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Protocolo da revisão sistemática de literatura.....	27
Figura 2 – Mapa Estratégico.....	38
Figura 3 – Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Auditoria	44
Figura 4 – Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Gerencial.....	46
Figura 5 – Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Sistemas de Informação	48
Figura 6 – Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Financeira.....	50
Figura 7 – Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Perícia Contábil.....	51
Figura 8 – Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Tributária	52
Figura 9 – Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Pública	53
Figura 10 - Nuvem de Palavras – <i>Soft Skills</i> em Educação e Pesquisa Contábil.....	54
Figura 11 – <i>Soft Skills</i> prioritárias – Mapa estratégico geral.....	84
Figura 12 - <i>Soft Skills</i> prioritárias - Mapa estratégico com base na avaliação de gestores	91
Figura 13 - <i>Soft Skills</i> prioritárias - Mapa estratégico com base na avaliação dos profissionais	91
Figura 14 - <i>Soft Skills</i> prioritárias	101

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Áreas da Contabilidade, definição e resumo de atividades relacionadas	23
Quadro 2 – Artigos selecionados – Revisão Sistemática de Literatura.....	28
Quadro 3 – Categorização das <i>Soft Skills</i> – Mapa Estratégico	39
Quadro 4 – Nível de importância e desenvolvimento – Gestores	55
Quadro 5 - Ranking do nível de importância e desenvolvimento - Gestores	57
Quadro 6 – Nível de importância e desenvolvimento - Profissionais	60
Quadro 7 - Ranking importância e desenvolvimento – Profissionais	62
Quadro 8 - Importância do Grupo de <i>Soft Skills</i> - Avaliação de Gestores e Profissionais	64
Quadro 9 - Ranking de importância - Gestores X Profissionais.....	67
Quadro 10 - Desenvolvimento do Grupo de <i>Soft Skills</i> - Avaliação de Gestores e Profissionais	69
Quadro 11 - Ranking de desenvolvimento - Gestores X Profissionais	70
Quadro 12 - Avaliação dos gestores sobre habilidades de comunicação.....	74
Quadro 13 – Avaliação dos gestores sobre habilidades de trabalho em grupo.....	75
Quadro 14 - Avaliação dos gestores sobre habilidades para resolver problemas	77
Quadro 15 - Avaliação dos gestores sobre gerenciamento de pressão e tempo.....	78
Quadro 16 - Avaliação dos gestores sobre tecnologia da informação	81
Quadro 17 - Avaliação dos gestores sobre outras habilidades, valores e conhecimentos	82
Quadro 18 - Movimentos nos mapas estratégicos	92
Quadro 19 - Influência de características do gestor sobre a percepção de importância das <i>Soft Skills</i>	99
Quadro 20- <i>Soft Skills</i> prioritárias	101

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização dos participantes	33
Tabela 2 – Área de atuação.....	34
Tabela 3 – Região do país	34
Tabela 4 - Área de atuação	35
Tabela 5 - As 5 <i>Soft Skills</i> mais importantes – Gestores	96
Tabela 6 - As 5 <i>Soft Skills</i> mais importantes - Profissionais	97
Tabela 7 - <i>Soft Skills</i> menos importantes - Gestores	97
Tabela 8 - <i>Soft Skills</i> menos importantes - Profissionais.....	98
Tabela 9 - Principais divergências no ranking de importância.....	99

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2	OBJETIVOS	13
1.2.1	Objetivo Geral.....	13
1.2.2	Objetivos Específicos	13
1.3	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	14
1.4	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	O QUE SÃO <i>SOFT SKILLS</i> ?	16
2.2	<i>SOFT SKILLS</i> NA CONTABILIDADE.....	17
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
3.1	CLASSIFICAÇÃO METODOLÓGICA DO ESTUDO	25
3.1.1	Revisão Sistemática de Literatura	25
3.1.2	Questionário aplicado aos Profissionais	29
3.1.3	Técnica de análise de dados	35
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	40
4.1	REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA: <i>SOFT SKILLS</i> NO MERCADO DE TRABALHO DE CONTABILIDADE.	40
4.1.1	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Auditoria	41
4.1.2	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Gerencial.....	44
4.1.3	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Sistemas de Informação.....	46
4.1.4	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Financeira	49
4.1.5	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Perícia Contábil.....	50
4.1.6	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Tributária	51
4.1.7	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Contabilidade Pública.....	52
4.1.8	Percepções sobre as <i>Soft Skills</i> em Pesquisa e Educação Contábil	53
4.2	NÍVEL DE IMPORTÂNCIA E DESENVOLVIMENTO DAS <i>SOFT SKILLS</i>	55

4.3	COMO AS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS DOS GESTORES INFLUÊNCIAM NA PERCEPÇÃO DE IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS	73
4.4	AS SOFT SKILLS PRIORITÁRIAS - ANÁLISE DOS MAPAS ESTRATÉGICOS	.83
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	94
	REFERÊNCIAS.....	104
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE	113
	APÊNDICE B – RANKING DO NÍVEL DE IMPORTÂNCIA - GESTORES..	117
	APÊNDICE C – RANKING DO NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO - GESTORES.....	118
	APÊNDICE D – RANKING DO NÍVEL DE IMPORTÂNCIA PROFISSIONAIS	119
	APÊNDICE E – RANKING DO NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAIS	120
	APÊNDICE F – ARTIGOS SELECIONADOS – REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.....	123

1 INTRODUÇÃO

A profissão contábil, assim como outras profissões, mantém-se em constante evolução. Diversos fatores contribuem para estas mudanças, a exemplo da adoção das normas internacionais de contabilidade - *International Financial Reporting Standards* (IFRS), no Brasil, (Miranda; Lima; Souza, 2021), o uso da tecnologia que vem alterando a cadeia de informações contábeis (Liew *et al.*, 2022), gerando informações mais qualificadas em menor tempo (Petani; Ramirez; Gendron, 2021), e a pandemia de COVID-19, que impôs diversos desafios aos profissionais de contabilidade (Botes *et al.*, 2022).

À medida que essa combinação de fatores se consolida, cresce a demanda por profissionais contábeis que possuam habilidades além da técnica tradicional (Koc; Katanalp; Akbiyik, 2022). Assim, a necessidade de habilidades profissionais de caráter técnico, as chamadas *Hard Skills*, cede espaço a outras habilidades, denominadas *Soft Skills* (Dolce *et al.*, 2020), habilidades que vão além dos conhecimentos técnicos, as *Soft Skills* incluem traços de personalidade, atributos, atitudes, comportamento pessoal, habilidades cognitivas e outras habilidades não técnicas (Majid *et al.*, 2019; Tem; Kuroda; Tang, 2020).

Neste contexto, as inovações tecnológicas impulsionam a automação e a digitalização de processos na contabilidade, ferramentas como a *blockchain*, inteligência artificial (AI), *big data*, *robotic process automation* (RPA) e outras, vem se desenvolvendo com grande potencial (Reis *et al.*, 2018, Yigitbasioglu; Green; Cheung, 2022). Em função do uso de tecnologia, a contabilidade pode contar com informações mais qualificadas e menos tarefas repetitivas, assim, os profissionais podem se dedicar a trabalhos de maior valor agregado (Petani; Ramirez; Gendron, 2021) que demandam *Soft Skills* como comunicação, resolução de problemas e interpretação de dados (Fotoh; Lorentzon, 2021; Kokina *et al.*, 2020).

O período de isolamento ocasionado pela pandemia de COVID-19 foi outro fator que impulsionou a transformação da profissão contábil (Mutlu; Açıkgöz; Dalkiliç, 2022), onde os profissionais de contabilidade desempenharam papel crucial na resposta às demandas de seus clientes, ao mesmo tempo que foi necessária a adaptação aos ambientes de trabalho remoto, num cenário de total incerteza (Carungu; Di Pietra; Molinari, 2021). Frente a desafios como a dificuldade de comunicação e aumento de volume e alterações em processos de trabalho (Mutlu; Açıkgöz; Dalkiliç, 2022, Kaya, 2023), *Soft Skills* como a habilidade de trabalho em equipe, comunicação e empatia são bastante importantes aos profissionais, neste contexto (Alhawsawi, 2019).

A última década também foi significativamente impactada pela adoção das normas internacionais de contabilidade - *International Financial Reporting Standards* (IFRS), no Brasil, (Miranda; Lima; De Souza, 2021), o que submeteu os profissionais de contabilidade a um choque cultural e técnico, passando a uma posição de protagonismo, além da atuação tradicional, como também os desafios da comunicação passando a falar a mesma linguagem para todo o mundo, a adaptabilidade que exigiu constante atualização e rápida às novas regras, gestão de tempo, organização, entre outras *Soft Skills* que este processo exigiu dos profissionais de contabilidade.

Diante da evidente importância das *Soft Skills*, o debate sobre seus benefícios e estratégias de desenvolvimento no ensino de contabilidade vem sendo amplamente explorado pela literatura científica (Reginato *et al.*, 2022; Samkin; Keevy, 2019; Tsiligiris; Bowyer, 2021), no entanto, o desenvolvimento dessas habilidades em profissionais de contabilidade parece uma realidade que contrasta fortemente com os currículos universitários (Cunha *et al.*, 2022; Smith; Maguire; Han, 2018), pois a demanda por profissionais mais bem desenvolvidos em *Soft Skills*, é maior do que as universidades estão sendo capazes de entregar (De Villiers, 2021).

Alinhar o entendimento sobre a relevância e quais as *Soft Skills* mais importantes para a profissão contábil entre docentes, alunos e empregadores, é tarefa de grande utilidade (Cernusca, 2020; Oshea; Bowyer; Ghalayini, 2022). Neste sentido, alguns estudos têm ressaltado a lacuna existente entre as habilidades demandadas pelos empregadores, frente aquelas apresentadas pelos graduados em contabilidade, expondo a necessidade de alinhamento das expectativas entre profissionais, alunos e academia (Chaffer; Webb, 2017; Howcroft, 2017).

A discussão sobre as *Soft Skills* necessárias à profissão contábil também está presente entre as entidades profissionais de contabilidade, em diversos locais do planeta, como o *International Education Standards* (IES), *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), *Chartered Accountants Australia and New Zealand* (CAANZ) e CPA Australia, *American Institute of Certified Professional Accountants* (AICPA), *African Institute of Chartered Accountants* (SAICA) e *Accounting Association Pathways Commission* (Reino Unido), vêm empreendendo esforços para auxiliar nas políticas e estratégias que impulsionem o desenvolvimento de *Soft Skills* em profissionais de contabilidade, buscando orientar os departamentos dos cursos pertinentes, nas universidades de seus países (Dolce *et al.*, 2020; Koc; Katanalp; Akbiyik, 2022; Samkin; Keevy, 2019).

No mercado de trabalho, a expectativa dos empregadores sobre as *Soft Skills* esperadas dos recém formados é cada vez maior (Oshea; Bowyer; Ghalayini, 2022), no entanto, na opinião dos empregadores, é perceptível que os graduados em contabilidade não estão adequadamente preparados para o trabalho justamente pela ausência dessas características (Gunarathne; Senaratne; Herath, 2021). Os empregadores acreditam que estas habilidades, aliadas ao dia a dia de trabalho, são capazes de fornecer celeridade e qualidade na aprendizagem técnicas necessárias ao desempenho da profissão (Cernusca, 2020) sendo, então, consideradas como habilidades essenciais para os profissionais de contabilidade (Gunarathne; Senaratne; Herath, 2021).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Diante de um cenário dinâmico que envolve um ambiente de alta necessidade de desenvolvimento de habilidades profissionais no que tange o contexto tecnológico e social, surge a questão de pesquisa que norteia esse estudo: **Quais são as *Soft Skills* mais importantes na visão de gestores e profissionais de contabilidade brasileiros?**

1.2 OBJETIVOS

Para responder o problema de pesquisa citado anteriormente, na próxima seção serão abordados o objetivo geral e os objetivos específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar quais as *Soft Skills* mais importantes na visão de gestores e profissionais de contabilidade brasileiros, identificando àquelas consideradas mais relevantes para a profissão contábil.

1.2.2 Objetivos Específicos

A fim de alcançar o objetivo geral apresentado, a pesquisa possui os seguintes objetivos específicos:

- a) identificar as principais *Soft Skills* para cada uma das áreas da contabilidade, conforme a literatura científica;
- b) examinar a importância atribuída às *Soft Skills* e o nível de desenvolvimento dessas habilidades, conforme percebido por gestores e profissionais;
- c) avaliar como as características pessoais e profissionais dos gestores influenciam sua percepção das *Soft Skills*;
- d) apresentar as *Soft Skills* prioritárias para o mercado de trabalho contábil brasileiro.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

As últimas décadas foram marcadas pela crescente importância atribuída pela pesquisa científica às competências individuais e às *Soft Skills* (Ghani; Rappa; Gunardi, 2018; Marin-Zapata *et al.*, 2022). Embora diversos estudos tenham identificado a importância dessas habilidades, persistem lacunas e debates conceituais, bem como disparidades no que se refere à oferta e à demanda, onde as *Soft Skills* desenvolvidas em graduados em contabilidade, são confrontadas com as demandas de conhecimento e habilidades requeridas pelos gestores que contratam jovens profissionais (Berkova; Holeckova, 2022; Oshea; Bowyer; Ghalayini, 2022).

Compreendendo a importância do tema, a pesquisa em educação contábil no campo das *Soft Skills* vem identificando diversas estratégias para o desenvolvimento destas habilidades nos graduandos em contabilidade, modelos de gamificação, estudos de caso e a criação de uma estrutura de princípios para a educação contábil, são exemplos observados na literatura que ampliaram o conhecimento científico sobre a importância das *Soft Skills* para a contabilidade (De Villiers, 2021; Reginato *et al.*, 2022; Samkin; Keevy, 2019).

No entanto, estudos recentes ressaltam a necessidade explorar as possíveis formas de envolver a prática, ou seja, os empregadores, em uma ideia de desenvolvimento colaborativo, recomendando, então, que políticas educacionais levem em consideração as opiniões dos empregadores antes de estabelecer padrões no ensino de contabilidade (De Villiers, 2021; Koc; Katanalp; Akbiyik, 2022). Complementarmente, a pesquisa científica sugere a necessidade de maior aproximação entre a academia e os profissionais de contabilidade, no sentido de ampliar as estratégias de acompanhamento, avaliação e suporte ao desenvolvimento de *Soft Skills* (Dolce *et al.*, 2020; Oshea; Bowyer; Ghalayini, 2022).

Este estudo visa explorar a perspectiva dos profissionais de contabilidade, propondo ampliar a reflexão sobre o desenvolvimento de *Soft Skills* importantes para o exercício da

profissão. Como contribuição para o entendimento do tema, este estudo pretende revelar as principais *Soft Skills* na visão dos gestores e profissionais de contabilidade, assim como, identificar as mais relevantes para as diferentes áreas da profissão, tendo em vista que a maioria dos estudos anteriores aborda as competências do profissional contábil sem estabelecer uma vinculação específica com uma função ou área contábil. Abordagens que se concentrem nas diversas opções de carreira na contabilidade, como Contabilidade Financeira, Contabilidade Gerencial, Contabilidade Tributária, Contabilidade Pública, Sistemas de Informação Contábil, Perícia Contábil, Auditoria e a área de Educação e Pesquisa, podem complementar os estudos existentes (Kroon; Alves, 2023), dado que diferentes funções contábeis podem exigir diferentes conjuntos de habilidades (Asonitou; Hassall, 2019), assim como diferentes níveis de experiência na profissão (Barišić; Novak; Mališ, 2022).

1.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Considerando os objetivos propostos neste estudo, a abordagem de *Soft Skills* será explorada no contexto de profissionais de contabilidade, no sentido de identificar a percepção destes profissionais em relação às *Soft Skills* mais importantes para a prática da contabilidade, frente a um cenário de transformação da profissão ocasionado pela tecnologia aplicada ao dia a dia das rotinas do profissional contábil, como também pela adoção das normas internacionais de contabilidade e do contexto de pandemia de COVID-19.

Assim, o estudo visa examinar as *Soft Skills* relevantes às diferentes áreas da contabilidade, utilizando uma abordagem que propõe a divisão dos participantes entre gestores e profissionais comparando a visão de ambos os grupos, tendo em vista que existem evidências de que diferentes níveis de experiência profissional, podem exigir diferentes *Soft Skills* assim como diferentes níveis de experiência na profissão (Barišić; Novak; Mališ, 2022). Esta pesquisa tem como modelo os resultados apresentados pelos estudos de Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019) que realizaram estudos semelhantes, porém em contextos distintos, abordando a opinião de docentes e alunos. Diferentemente, os resultados desta pesquisa apoiam-se num grupo de participantes composto exclusivamente por profissionais com atuação no dia a dia da profissão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem por objetivo abordar conceitos e estudos relevantes para o objetivo deste estudo, como o conceito de *Soft Skills*, seguido de uma abordagem sobre a relevância das *Soft Skills* no contexto da Contabilidade, bem como, a apresentação das áreas da Contabilidade consideradas para este estudo.

2.1 O QUE SÃO *SOFT SKILLS*?

No ambiente corporativo moderno as organizações consideram o capital humano como seu principal ativo, sendo este o responsável pelo desenvolvimento do diferencial inovador e exercendo papel crucial no desempenho e sucesso organizacional (Semenova; Zelenyuk; Savinov, 2021). Consoante a isto, é necessário reconhecer o fato de que apenas as habilidades técnicas dos trabalhadores não são suficientes frente aos desafios do mercado de trabalho (Dolce *et al.*, 2020). Neste sentido a literatura sobre gestão considera as *Soft Skills* como um dos fatores humanos chave para alcançar o desenvolvimento e a eficácia organizacional ao mesmo tempo que são observadas como as habilidades mais críticas no atual mercado de trabalho (Marin-Zapata *et al.*, 2022; Tem; Kuroda; Tang, 2020).

As habilidades profissionais podem ser divididas em duas grandes categorias: habilidades técnicas ou *Hard Skills* e habilidades não técnicas ou *Soft Skills* (Cernusca, 2020; Kovács; Zarándné, 2022). As *Hard Skills* são definidas como o domínio de competências técnicas e funcionais, habilidades específicas de um setor profissional, que auxiliam na execução de tarefas e podem ser facilmente identificadas, mensuradas e monitoradas ao longo do tempo (Cernusca, 2020; Dolce *et al.*, 2020; Majid *et al.*, 2019). As *Soft Skills* são habilidades genéricas, de caráter não técnico, que englobam características cognitivas e sociais, como as habilidades interpessoais, habilidade de comunicação, resolução de problemas e pensamento crítico, entre outras, e desempenham um papel importante na carreira de um indivíduo (Chattoraj; Shabnam, 2015; Tem; Kuroda; Tang, 2020).

Definir mais especificamente *Soft Skills* é um desafio para a literatura científica, devido a diversos fatores como às variações semânticas, por abarcar uma extensa lista de itens (Dolce *et al.*, 2020) e por haver variações no uso do termo de um país para o outro (Wats; Wats, 2009). Na Europa, a literatura se refere às *Soft Skills* como competências vitais, nos Estados Unidos, verifica-se a utilização dos termos habilidades de empregabilidade e *know-*

how, na Oceania, observa-se a utilização de termos como habilidades genéricas e competências-chave (Marin-Zapata *et al.*, 2022). No geral o termo é utilizado para definir competências que se referem a fatores emocionais, de personalidade, objetivos, motivações, preferências difíceis de definir e que se desenvolvem em contextos distintos ao longo da vida (Succi, 2019). Como conceito de *Soft Skills*, afim de simplificar o entendimento do tema, este estudo acolhe a definição do manual “*Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions: Guidelines for the design of learning situations supporting soft skills achievement (ModEs)*”, publicado por *Education and Culture DG Lifelong Learning Programme, European Union*:

Soft skills representam uma combinação dinâmica de habilidades cognitivas e metacognitivas, habilidades interpessoais, intelectuais e práticas. As *soft skills* ajudam as pessoas a adaptarem-se e a comportarem-se de forma positiva para que possam lidar eficazmente com os desafios da sua vida profissional e quotidiana (Haselberger *et al.*, 2012, p. 67, tradução própria).

2.2 *SOFT SKILLS* NA CONTABILIDADE

A importância das *Soft Skills* frente aos desafios presentes e futuros que o mercado de trabalho impõe, torna-se cada vez mais evidente aos profissionais da contabilidade (Dolce *et al.*, 2020). Portanto, os futuros profissionais de contabilidade precisam estar preparados e com as ferramentas certas para enfrentar esses desafios (Samkin; Keevy, 2019). Neste sentido, alinhar as expectativas entre docentes, alunos e empregadores, sobre quais as *Soft Skills* mais importantes para o profissional de contabilidade é fundamental (Oshea; Bowyer; Ghalayini, 2022, Cernusca, 2020).

Diversos estudos têm ressaltado a lacuna existente entre as habilidades demandadas e esperadas pelos empregadores, frente àquelas apresentadas pelos graduados em contabilidade (Howcroft, 2017, Chaffer; Webb, 2017). O descompasso percebido entre as habilidades que os empregadores esperam que os alunos de graduação em contabilidade possuam e a real condição de preparação destes alunos, dá origem a uma lacuna de expectativa-desempenho no ensino de contabilidade (Bui; Porter, 2010). Esta lacuna, pode ser explicada por divergências no entendimento dos empregadores e dos professores sobre as *Soft Skills* que os graduados em contabilidade precisam desenvolver (Bui; Porter, 2010), gerando defasagem no ritmo da oferta de profissionais capacitados (De Villiers, 2021).

Estudos recentes ilustram a existência de tais lacunas, a pesquisa de Oshea, Bowyer e Ghalayini (2022) utilizou entrevistas e grupos focais para identificar as interpretações dos

alunos sobre quais *Soft Skills* os empregadores desejam. Os resultados da pesquisa identificaram maior alinhamento na definição de *Soft Skills* entre alunos e empregadores, com termos como comunicação e atitude, na comparação às definições reportadas por acadêmicos, que utilizaram termos distintos, como humildade e capacidade, como *Soft Skills* mais importantes. A pesquisa de Moore e Morton (2017) avaliou a capacidade de comunicação escrita de recém graduados, concluindo, entre outras situações, que os modos de escrita no local de trabalho podem ser diferentes dos geralmente exigidos na academia, sendo quase impossível identificar requisitos exclusivos de áreas profissionais específicas, que podem variar pelas funções e práticas de comunicação no local de trabalho.

O papel das universidades na formação de profissionais que atendam aos requisitos dos empregadores torna-se ainda mais importante (Howcroft, 2017), entretanto, empregadores, profissionais e entidades profissionais não devem abdicar da responsabilidade pelo desenvolvimento de habilidades para as universidades e o próprio investimento dos graduados no desenvolvimento dessas habilidades (De Villiers, 2021). Neste sentido, faz-se necessário uma ação conjunta entre estas partes, afim de aprimorar os métodos e o conjunto de habilidades dos profissionais em formação, para que estes tenham melhor capacidade de transferir o aprendizado obtido na academia, para problemas do mundo real (Reginato *et al.*, 2022).

No intuito de contribuir para a ampliação dos estudos e políticas que impulsionem o desenvolvimento de *Soft Skills* na profissão contábil, as entidades profissionais têm apresentado ações ao longo dos últimos anos (Samkin; Keevy, 2019). O *International Education Standards* (IES) formulou uma lista de *Soft Skills* importantes para a contabilidade, dentre as quais destacam-se as habilidades intelectuais, habilidades técnicas e funcionais, habilidades pessoais, habilidades interpessoais e comunicativas e habilidades organizacionais e de gerenciamento de negócios (International Federation of Accountants, 2014), o *American Institute of Certified Professional Accountants* (AICPA) formulou um modelo que segue três pilares: competências contábeis, competências de negócios e competências profissionais (Dolce *et al.*, 2020). O *African Institute of Chartered Accountants* (SAICA) desenvolveu seu quadro de competências, que detalha as habilidades técnicas e *Soft Skills* em três categorias, sendo elas, comportamento ético e profissionalismo, atributos pessoais e competências profissionais (Samkin; Keevy, 2019). No Reino Unido, o *Accounting Association Pathways Commission*, identificou as habilidades que os graduados em contabilidade devem ter para

atender às condições de seus próprios países e orientar os departamentos de contabilidade das universidades (Koc; Katanalp; Akbiyik, 2022).

Na literatura sobre contabilidade, o termo *Soft Skills* abrange uma extensa lista, incluindo habilidades interpessoais, sociais e comportamentais como comunicação, trabalho em equipe, profissionalismo, criatividade, pensamento crítico, capacidade analítica, resolução de problemas, consciência ética, entre outras (Dolce *et al.*, 2020, Moore; Morton, 2017; Oshea; Bowyer; Ghalayini, 2022).

O estudo de Crawford, Helliar e Monk (2011), realizado no Reino Unido, analisou, por meio de um questionário com 16 *Soft Skills* elencadas a partir da percepção de especialistas na prática e ensino de Auditoria, se docentes e profissionais acreditam que estas habilidades devem ser desenvolvidas no nível de graduação e contribuir para um programa de educação profissional. Os profissionais avaliaram as 16 competências como importantes, sendo que houve maior concordância para **habilidades analíticas, apresentação, comunicação escrita, informática e coleta de informações**. Para os docentes, comunicação oral e escrita, habilidades analíticas, trabalho em equipe e resolução de problemas figuraram entre as mais importantes. No geral, profissionais e docentes partilham opiniões semelhantes sobre a importância das *Soft Skills*.

O estudo de Van Akkeren, Buckby e Mackenzie (2013) identificou as tendências do mercado de trabalho forense contábil na Austrália, analisando quais serviços as empresas de contabilidade forense prestam e qual o perfil do profissional demandado para este tipo de trabalho. Foram realizadas 32 entrevistas com profissionais de 15 empresas de diferentes portes. Os entrevistados expressaram suas opiniões sobre as *Soft Skills* esperadas de graduados e pós-graduados, essas habilidades foram categorizadas em “habilidades baseadas no trabalho” e “atributos pessoais”, destacam-se a **comunicação oral e escrita, pensamento crítico ou analítico, resolução de problemas, pensamento conceitual, habilidades tecnológicas, trabalho em equipe e independente**. Outros requisitos como autoconfiança, flexibilidade, curiosidade, inteligência, envolvimento, resiliência, bom senso, calma, ambição e entusiasmo, também foram citados. As opiniões dos entrevistados indicam um nível de frustração pela falta das habilidades listadas e enfatizam a necessidade de aprimoramento do currículo universitário e creem que a certificação profissional de contabilidade forense também amenizaria o problema, garantindo formação contínua e a conhecimentos forenses específicos aos profissionais.

A investigação de Lim *et al.* (2016), realizada na Malásia, abordou a importância percebida de habilidades e qualidades pessoais para candidatos a cargos de auditoria de nível inicial, sob a perspectiva de empregadores, auditores juniores, professores e estudantes, coletando 373 respostas por meio de questionários. As habilidades prioritárias para empregadores incluem **comunicação oral e escrita, resolução de problemas e pensamento crítico**. Para os auditores iniciantes, destacam-se **habilidades analíticas e gerenciamento do tempo**. As qualidades pessoais mais valorizadas são **responsabilidade, atitudes positivas e melhoria contínua**. As conclusões do estudo ressaltam a lacuna entre as habilidades exigidas pelos empregadores e aquelas possuídas pelos graduados em contabilidade, com implicações no recrutamento, currículo e desenvolvimento profissional.

O estudo de Anis (2017) realizou entrevistas em profundidade utilizando questionários semiestruturados aplicados a sócios e gestores de recrutamento de empresas de auditoria e professores de contabilidade de escolas de negócios públicas e privadas no Egito. Com o objetivo de explorar as percepções dos auditores e docentes contábeis sobre as lacunas na educação contábil e seu impacto na qualidade da auditoria no Egito, o autor identificou a relação negativa significativa existente entre deficiências em competências específicas e qualidade da auditoria. Neste contexto, *Soft Skills* como **tomada de decisão, pensamento crítico, resolução de problemas, comportamento ético, tolerância à ambiguidade, competências de apresentação, comunicação escrita**, bem como habilidades técnicas como conhecimento jurídico, contabilidade de custos e de gestão tecnologia da informação foram apontadas como relevantes à qualidade da auditoria. Os resultados sugerem a necessidade de desenvolvimento de habilidades de pensamento crítico, tecnologia da informação e habilidades de redação e comunicação para graduados em contabilidade de escolas públicas.

Realizado no contexto da Austrália e Nova Zelândia, o estudo de Tan e Laswad (2018) analisou anúncios de emprego para contadores, identificando 31 competências de empregabilidade. As habilidades mais requisitadas incluíam **colaboração, apresentar, discutir e defender pontos de vista, atitude positiva e domínio da tecnologia da informação**. A pesquisa destacou a importância das *Soft Skills* além das habilidades técnicas. A metodologia empregou análise de conteúdo dos anúncios e suas descobertas enfatizaram a necessidade de uma combinação de habilidades para o mercado de trabalho nessas regiões, evidenciando a importância das *Soft Skills* para os profissionais de contabilidade, ressaltando que o mercado exige dos recém-formados mais do que competências técnicas.

O estudo de Lim *et al.* (2019) na Malásia, investigou a lacuna de percepção entre empregadores e recém-formados em contabilidade, abordando *Soft Skills*. A pesquisa online envolveu 50 empregadores e 80 funcionários. As *Soft Skills* valorizadas pelos empregadores eram **trabalho em equipe, gestão do estresse e resolução de problemas**, bem como **responsabilidade, confiabilidade e ética** dos funcionários. Essas descobertas têm implicações significativas para a preparação dos funcionários para atender às expectativas do mercado e o desenvolvimento futuro do currículo contábil na Malásia.

A pesquisa de Mhlongo (2020) analisou anúncios de emprego online para contadores, na África do Sul, para identificar as *Soft Skills* exigidas e mais procuradas. Foram selecionadas 15 competências geralmente prescritas por organismos profissionais. **Comunicação oral e escrita, pensamento crítico e habilidades com tecnologia da informação foram as mais demandadas**. Pouca diferença foi notada entre os níveis de emprego, exceto pelo **aumento na preferência pelo pensamento crítico em níveis superiores**. Concluiu-se que os empregadores geralmente especificam as *Soft Skills* demandadas, ressaltando a importância dessas habilidades no mercado de trabalho sul-africano.

O estudo conduzido por Lira, Gomes e Musial (2021) investigou os padrões de *Soft Skills* necessárias para contadores no contexto brasileiro. A análise de conteúdo online de 200 anúncios de emprego em empresas de diversos tamanhos revelou a importância de *Soft Skills* de **trabalho em equipe, pensamento crítico, colaboração, gestão de tempo e recursos e proatividade**. Esses resultados fornecem percepções úteis para órgãos profissionais, docentes e gestores de negócios no processo de recrutamento de contadores. A metodologia adotada incluiu a análise de conteúdo de anúncios veiculados nos sites Catho e LinkedIn, proporcionando uma visão abrangente das expectativas do mercado em relação aos profissionais contábeis no Brasil.

Com uma pesquisa qualitativa realizada na Croácia, Barišić, Novak e Mališ (2022) analisaram o conteúdo de anúncios de emprego para contadores em relação às *Soft Skills* exigidas pelos empregadores. Utilizando a Norma Educacional Internacional IES 3 da IFAC, destacaram-se habilidades organizacionais, intelectuais, interpessoais, de comunicação e pessoais, onde **tecnologia da informação, trabalho em equipe, responsabilidade, independência, habilidades analíticas e compromisso com a aprendizagem** são enfatizadas.

O estudo de Lugova (2023), realizado na Ucrânia, analisou o papel e os fatores de desenvolvimento das *Soft Skills* dos contadores profissionais, considerando os requisitos do ambiente econômico atual. Os resultados destacam a importância de *Soft Skills* como **pensamento crítico, resolução de problemas, trabalho em equipe, organização, flexibilidade e comunicação eficaz**, em contraste com as *Hard Skills* tradicionais. O estudo ressalta que a falta de *Soft Skills* de **organização e gerenciamento do tempo**, pode causar estresse e prejudicar a reputação do contador. Além disso, destaca-se a necessidade de os contadores serem **adaptáveis, éticos e colaborativos**, e enfatiza que o sucesso na carreira contábil depende do equilíbrio entre *Soft* e *Hard Skills*.

O estudo de Umar, Ibrahim e Eriki (2020), realizado na Nigéria, verificou junto a 101 investigadores do *Economic and Financial Crimes Commission Office*, por meio da aplicação de um questionário, a influência das competências pessoais na Perícia Contábil na Detecção de Fraudes. Os resultados evidenciam que as *Soft Skills* de **análise dedutiva, pensamento crítico, flexibilidade investigativa, proficiência analítica, comunicação oral, comunicação escrita e postura** têm um efeito significativo na detecção de fraudes. A recomendação dos autores é que os profissionais se invistam em treinamentos destas habilidades.

A pesquisa de Bhasin (2013), na região da capital nacional da Índia, investigou as opiniões sobre as habilidades relevantes dos contadores forenses entre profissionais, acadêmicos e usuários de serviços de contabilidade forense, por meio de um questionário. Descobriu-se que *Soft Skills* de **pensamento crítico, comunicação escrita e postura** são consideradas essenciais, enquanto flexibilidade investigativa e proficiência analítica foram classificadas como menos importantes. Todas as habilidades foram consideradas potencialmente importantes. A maioria dos entrevistados indicou que um diploma de bacharel é suficiente para o sucesso na área, sugerindo implicações para o currículo acadêmico.

A revisão de literatura realizada por Bassani, Martins e Farias (2023), analisou 35 estudos sobre contabilidade nos últimos anos e identificou as 16 *Soft Skills* citadas com maior frequência. **Comunicação eficaz, trabalho em equipe, resolução de problemas, pensamento crítico, consciência ética, aprendizagem ao longo da vida, gerenciamento de tempo, perfil de liderança, profissionalismo, autogerenciamento, inteligência emocional, pensamento estratégico, persuasão, empreendedorismo, empatia e pensamento criativa**, foram identificadas como as mais relevantes para os profissionais de contabilidade. Os autores também constataram que as *Soft Skills* de comunicação, tanto na forma escrita, quanto oral, estiveram presentes em 80% dos estudos, o que evidencia a importância da comunicação. O

estudo também ressaltou a relevância de *Soft Skills* de trabalho em equipe, resolução de problemas e a demanda crescente por inteligência emocional e persuasão.

Apesar dos diversos estudos sobre as *Soft Skills* necessárias ao profissional contábil, a maioria aborda as competências desse profissional sem estabelecer uma vinculação específica com uma função ou área contábil, assim, abordagens que se concentrem nas diversas opções de carreira na contabilidade, como pública, financeira empresarial, de custos e gestão, auditoria e fiscal, podem complementar os estudos existentes (Kroon; Alves, 2023), dado que diferentes funções contábeis podem exigir diferentes conjuntos de habilidades (Asonitou; Hassall, 2019).

Para identificar as áreas da Contabilidade, de maneira a delimitar as áreas de atuação dos profissionais, os estudos de Lugova (2023), que identificou as áreas da contabilidade, relacionando suas definições e objetivos, e Schiavi e Behr (2020) que especificaram as atividades inerentes a cada uma das áreas da contabilidade foram combinados. As áreas de Contabilidade Financeira, Contabilidade Gerencial, Contabilidade Tributária, Perícia Contábil, Auditoria, Sistemas de Informação Contábeis, Contabilidade Pública e Educação e Pesquisa Contábil foram reunidas no Quadro 1, que apresenta as áreas que serão consideradas neste estudo.

Quadro 1 – Áreas da Contabilidade, definição e resumo de atividades relacionadas

Áreas	Definição da área	Resumo de atividades da área
Contabilidade Financeira	Esta área foca na criação de relatórios financeiros destinados a stakeholders externos, como investidores e credores. Sua finalidade é disponibilizar informações confiáveis e atualizadas, essenciais para decisões estratégicas sobre interações com a empresa.	Operação e avaliação de transações e status financeiro, como contribuições previdenciárias, avaliação de ativos, cálculo de depreciação, reavaliações monetárias, regulações judiciais, classificação de transações, gestão de registros contábeis, conversão de demonstrações contábeis em diferentes moedas, consolidação de balanços, planos de contas e conciliações.
Contabilidade Gerencial	Destinada ao uso interno por administradores e diretores, fornecendo informações para a tomada de decisões operacionais e estratégicas, visando a otimização dos resultados financeiros da empresa.	Controle e análise da gestão econômica e patrimonial de empresas, incluindo planejamento estratégico e orçamentário, desenvolvimento de serviços contábeis, organização de sistemas de controle interno e patrimonial, apuração de custos e despesas, e análise de receitas e desempenho de entidades.
Contabilidade Tributária	Área especializada na elaboração de obrigações fiscais e o pagamento de tributos, assegurando o cumprimento de obrigações fiscais e evitando o pagamento indevido de impostos.	Planejamento fiscal e tributário, consultoria e assessoria em tributos, declaração de impostos e revisão tributária e análise de registros contábeis.

Áreas	Definição da área	Resumo de atividades da área
Contabilidade Pública	Trata das demonstrações financeiras e registros de organizações públicas, garantindo que as estejam em conformidade com os princípios contábeis. Responsáveis pela contabilidade de município, estados e união, e demais entidades públicas, garantindo transparência nas transações financeiras e na utilização dinheiro do público.	Administração das finanças públicas, controladoria, e contabilidade aplicadas ao setor público, atividades de fiscalização e auditoria fiscal de entidades e agentes públicos.
Sistemas de Informação Contábil	Responsável pelo desenvolvimento e manutenção da tecnologia da informação contábil. Por meio de sistemas informatizados, coletam, armazenam e analisam dados financeiros, projetam e mantêm para armazenar dados financeiros. Unindo conhecimentos dos princípios contábeis e da tecnologia da informação, ajudam as organizações a automatizar seus processos financeiros.	Consultoria em processamento de dados e sistemas operacionais focados na contabilidade.
Perícia Contábil	Atua em investigações em casos litígios judiciais e extrajudiciais. Os peritos contadores atuam como assistentes do juízo e das partes em processos judiciais.	Perícias contábeis em judiciais e extrajudiciais, avaliação, arbitragem e investigação de fraudes.
Auditoria	Atua na revisão independente e interna das demonstrações financeiras de uma empresa para garantir precisão e conformidade aos princípios contábeis. Os auditores também podem realizar auditorias operacionais para avaliar controles internos da organização.	Atividades de auditoria interna e operacional e atividades de auditoria externa independente, verificação de conformidade de registros contábeis e procedimentos financeiros.
Educação e Pesquisa	Atividades de ensino, pesquisa e extensão, atividades administrativas. Docência, pesquisas acadêmicas, escrita de artigos científicos, criação de laboratórios, núcleos e grupos de estudos, organização de seminários, congressos e colóquios, participação em bancas de avaliação e seleção.	Atividades educacionais e de pesquisa em contabilidade, atuação como professor, pesquisador, escritor, ou participante em comissões examinadoras e concursos acadêmicos.

Fonte: Adaptado de Lugova, (2023) e Schiavi e Behr (2020)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O capítulo a seguir aborda os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa, abrangendo a classificação do estudo, a definição da população e amostra, as técnicas de coleta de dados e o tratamento estatístico das informações obtidas. A pesquisa empregou dois procedimentos técnicos distintos, iniciando, pela análise documental, compreendendo a revisão de publicações acadêmicas, nesta etapa visou-se atender ao primeiro objetivo específico do estudo, que consiste em identificar as *Soft Skills* necessárias para as diferentes áreas da contabilidade. Em seguida, conduziu-se um levantamento de dados por meio de uma *survey*.

3.1 CLASSIFICAÇÃO METODOLÓGICA DO ESTUDO

As seções a seguir apresentam a classificação e os procedimentos metodológicos realizados em cada uma das etapas deste estudo.

3.1.1 Revisão Sistemática de Literatura

Para cumprir o primeiro objetivo proposto, identificar as principais *Soft Skills* necessárias para cada uma das áreas da contabilidade, elaborou-se um estudo qualitativo e descritivo, por meio de uma revisão sistemática da literatura, na qual houve a busca de artigos científicos na base de dados *Scopus*, em fevereiro de 2024. Optou-se por tal base de dados dada sua abrangência, qualidade e prestígio, garantindo a credibilidade dos artigos selecionados. Apesar da limitação de apenas uma base de dados, ela engloba parte significativa das publicações de alta qualidade nas ciências sociais.

As palavras-chave foram definidas com o objetivo de identificar as *Soft Skills* necessárias para as áreas da contabilidade. A literatura apresenta diversas variações para o que este estudo define como *Soft Skills*, dado que o conceito é abrangente e pode conter variações por razões semânticas ou pela natureza do conceito que abarca uma extensa lista de habilidades, conhecimentos, atitudes, traços, motivos, atributos, características, qualidades pessoais, etc. (Dolce *et al.*, 2020). No entanto, no contexto em estudo, utilizaremos as designações “competência” (*competency*) ou “habilidade” (*skill*), pois são convergentes aos objetivos desta revisão e estão presentes entre as palavras-chave utilizadas em diversos

estudos prévios sobre o tema. Os termos Contabilidade (*accounting*), Profissionais Contábeis (*accounting professionals*) e Contadores (*accountants*) foram utilizados para restrição aos documentos que abordassem o contexto da Contabilidade. Por fim, foram consideradas palavras que representassem a demanda na perspectiva do mercado de trabalho, visando a opinião dos profissionais e empregadores, então, optou-se pela utilização dos termos mercado de trabalho (*labor market*), empregadores (*employers*), profissionais (*professionals* ou *practitioners*). Essa composição resultou na definição dos termos de busca, que utilizou a seguinte chave:

“skill” OR “skills” OR “competenc*” AND “accountan*” OR “account* profession*”
AND “labor market” OR “employ*” OR “profession*” OR “practition*”

A figura 1 apresenta o protocolo de revisão sistemática de literatura, no qual foi realizada a busca básica em título, resumo e palavras-chave, resultando em 1.077 documentos. Posteriormente, os tipos de documentos foram filtrados, restringindo-se a busca a “artigos”, resultando em 789 documentos, foram excluídos 288 por não atenderem ao critério de revisão por pares. A aplicação de filtros de idioma, limitando a documentos escritos em inglês, restringiu a amostra a 764 documentos. O último filtro aplicado, nesta fase, foi a limitação do período de tempo, abrangendo os últimos cinco anos, de 2019 a 2023. Essa escolha possibilita uma análise mais atualizada das *Soft Skills* exigidas, considerando uma posição mais recente das demandas do mercado de trabalho. A restrição temporal resultou na exclusão de 467 documentos publicados entre os anos de 1963 e 2018, restando, assim, 297 documentos na amostra.

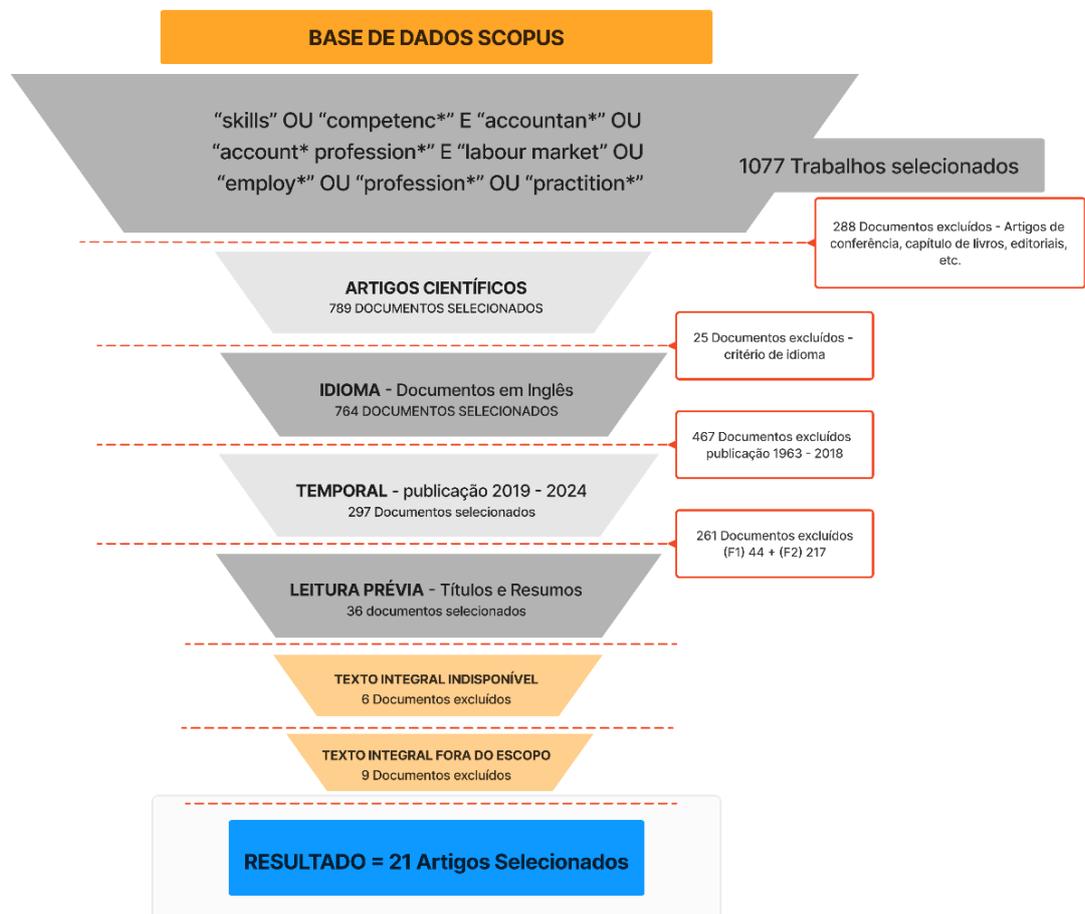
Os 297 artigos pré-selecionados foram revisados por meio da leitura de seus títulos e resumos. Esse processo de triagem foi empregado para excluir artigos que:

- a) **(F1) estivessem fora de Escopo** – Não estivessem no contexto da Profissão Contábil ou abordassem outros assuntos, ainda que relacionados à Contabilidade, não tratassem de *Soft Skills*. Com base neste critério outros 44 artigos foram excluídos da amostra. – (Os estudos excluídos nesta fase incluíam estudos relacionados à conhecimentos técnicos em contabilidade e outros estudos relacionados a áreas como educação, saúde, esportes, administração de empresas, engenharia, ciências sociais, etc.)

- b) **(F2) não apresentassem análise da opinião de Profissionais e/ou área específica da Contabilidade** – Abordam a temática de *Soft Skills* baseados na perspectiva da educação contábil (revisões de literatura, opinião dos estudantes, opinião de docentes, estudos de caso etc.) ou não relaciono a área específica da contabilidade, conforme figura 1. Este critério ocasionou a exclusão de 217 artigos da amostra.

Este processo reduziu a amostra de artigos elegíveis para 36. Em seguida, foram obtidos os artigos em texto completo, excluindo-se da amostra 6 que estavam indisponíveis. Ainda, foram excluídos outros 9 artigos que abordaram a temática de *Soft Skills*, no resumo ou ao longo da contextualização, mas não apresentaram, no capítulo de resultados, uma análise explícita referente a importância ou à demanda das *Soft Skills*. Por fim, os 21 artigos selecionados foram traduzidos, tabulados e submetidos à análise de conteúdo (Bardin, 2011) com o auxílio do software *Microsoft Excel*®, possibilitando destacar as respostas, conforme o objetivo proposto.

Figura 1 – Protocolo da revisão sistemática de literatura



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos dados da pesquisa (2024).

Quadro 2 – Artigos selecionados – Revisão Sistemática de Literatura

Autores	Artigo	Ano	Periódico
Douglas; Gammie.	An investigation into the development of non-technical skills by undergraduate accounting programmes	2019	Accounting Education
Vitalis; Boritz; Simeoni.	Enhancing CPA competencies for internal audit roles	2023	International Journal of Auditing
Barac <i>et al.</i>	Generic skill profiles of future accountants and auditors – moving beyond attributes	2020	Higher Education, Skills and Work-based Learning
Kunz; De Jager.	Performance of newly employed trainee accountants in Gauteng, South Africa, versus the skills expectations of employers: How big is the gap?	2019	Industry and Higher Education
Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji	Professional skills development during a period of practical experience: Perceptions of accounting trainees	2020	South African Journal of Accounting Research
Král <i>et al.</i>	Management accountants' professional competences: Requirements in the Czech Republic and Poland. The normative approach and business practice	2021	Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis
Walker <i>et al.</i>	The State of Cost and Managerial Accounting Education: Management's Perspective	2020	Journal of Higher Education Theory and Practice
Pilipczuk.	Toward cognitive management accounting	2020	Sustainability (Switzerland)
Lindsay.	From fledgling to fledged: how accountants in academia develop their research capabilities	2020	Accounting Education
Berkova; Holeckova.	Attitudes of employers and university students to the requirements for accountants in the Czech Republic	2022	Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science
Ott.	The professional identity of accountants – an empirical analysis of job advertisements	2023	Accounting, Auditing and Accountability Journal
Adhariani; Siregar; Yulius.	Borderless with Unequal Opportunity? 28xpert unity? Experts' Perspectives on the ASEAN Economic Community and Impact on Indonesian Accountant Profession	2019	The Qualitative Report
Al Natour <i>et al.</i>	The role of forensic accounting skills in fraud detection and the moderating effect of CAATTs application: evidence from Egypt	2023	Journal of Financial Reporting and Accounting
Oyerogba.	Forensic auditing mechanism and fraud detection: the case of Nigerian public sector	2021	Journal of Accounting in Emerging Economies
Ahmed.	Bridging the gap between governmental accounting education and practice	2019	Accounting
Budding; De Jong; Smit.	New development: Bridging the gap—analysis of required competencies for management accountants in the public sector	2022	Public Money and Management
Kokina <i>et al.</i>	Accountant as digital innovator: Roles and competencies in the age of automation	2021	Accounting Horizons
Zin <i>et al.</i>	Big Data Analytics Knowledge and Skills: What You Need as a 21 st Century Accounting Graduate	2022	Management and Accounting Review
Akande; Atiku.	Developing Industry 4.0 accountants: implications for higher education institutions in Namibia	2022	Development and Learning in Organizations
Suarta <i>et al.</i>	Employability and digital technology: what skills employers want from accounting workers?	2023	Accounting Education
Tan; Laswad.	Key employability skills required of tax accountants	2019	Journal of the Australasian Tax Teachers Association

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

O Quadro 2 apresenta a relação de artigos que foram selecionados para esta revisão sistemática de literatura, os quais foram submetidos aos procedimentos de análise de conteúdo (Bardin, 2016), que teve como objetivo identificar as *Soft Skills* listadas pela literatura, em artigos científicos que se propuseram a relacionar as características profissionais de uma área específica da contabilidade. O processo de análise de conteúdo gerou uma relação de habilidades específicas para cada área da contabilidade, estas habilidades foram categorizadas dentro de seis grupos de *Soft Skills*, “**Habilidades de comunicação**”, “**Trabalho em grupo**”, “**Habilidades de resolução de problemas**”, “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, “**Tecnologia da informação**” e “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**” (Montano *et al.*, 2001). Os resultados da revisão sistemática da literatura estão apresentados no capítulo 4.1.

3.1.2 Questionário aplicado aos Profissionais

Para obtenção das respostas que elucidam os objetivos B, C e D, desta investigação, uma segunda etapa do estudo foi realizada, utilizando-se da abordagem quantitativa, sendo esta, uma tipologia de pesquisa adotada em relação à abordagem do problema, caracterizada pelo uso de métodos estatísticos tanto na coleta, quanto no tratamento dos dados (Raupp; Beuren, 2006). A abordagem quantitativa desta etapa, manifesta-se na utilização de procedimentos estatísticos, como a estatística descritiva e inferencial, por meio da análise de variância (Kruskal-Wallis e Mann-Whitney), para identificar as principais *Soft Skills* do profissional de contabilidade brasileiro e possibilitar a apresentação do panorama do desempenho das *Soft Skills* no mercado de trabalho contábil.

No que se refere aos objetivos, esta etapa da pesquisa possui caráter descritivo, uma vez que investiu esforços em evidenciar a percepção de profissionais de contabilidade sobre as *Soft Skills* importantes para o exercício da profissão em diferentes áreas da contabilidade. As pesquisas descritivas visam principalmente descrever as características de uma população ou fenômeno, ou estabelecer relações entre variáveis, empregando técnicas padronizadas de coleta de dados e sendo frequentemente utilizadas em pesquisas sociais interessadas na aplicação prática dos resultados (Gil, 2008).

Nesta etapa, o procedimento utilizado foi a aplicação de um questionário, adaptado de Montano *et al.* (2001), para examinar a importância atribuída às *Soft Skills* e o nível de desenvolvimento dessas habilidades, conforme percebido por gestores e profissionais, avaliar

como as características pessoais e profissionais dos gestores influenciam sua percepção das *Soft Skills* e apresentar as *Soft Skills* prioritárias para o mercado de trabalho contábil brasileiro. O questionário de Montano *et al.* (2001) possui 22 *Soft Skills* agrupadas em cinco grupos: “**Habilidades de Comunicação**” (5 questões), “**Habilidades de Trabalho em Grupo**” (3 questões), “**Habilidades de Resolução de Problemas**” (4 itens), “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**” (3 questões), “**Tecnologia da informação**” (2 questões) e “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**” (5 questões). Para cada questão, foi solicitado aos participantes que exercem cargos de gestão (Gestores), que respondessem, em uma escala de 5 níveis (onde 1 - menor nível e 5 - maior nível), com base em sua experiência e opinião pessoal, a cada uma das questões sob duas perspectivas:

- a) a importância das *Soft Skills* para a contratação de profissionais de contabilidade (demanda de mercado); e,
- b) o nível de desenvolvimento das *Soft Skills* observado nos profissionais (oferta de profissionais).

Aos participantes que não exercem cargos de gestão (profissionais), foi solicitado que respondessem, em uma escala de 5 níveis (onde 1 - menor nível e 5 - maior nível) com base em sua experiência e opinião pessoal, a cada uma das questões das seguintes perspectivas:

- a) a importância das *Soft Skills* para profissionais de contabilidade (demanda de mercado); e,
- b) o nível de desenvolvimento das *Soft Skills* (seu nível de desempenho).

O questionário foi criado eletronicamente, por meio do *Google Forms*[®], e foi enviado aos participantes por mensagem, via chat da plataforma LinkedIn[®]. O questionário inicia com uma breve introdução, apresentando o pesquisador, o objetivo da pesquisa e a coleta de dados demográficos do respondente.

Adaptando a proposta de estudos anteriores que utilizaram tal formato em pesquisas sobre educação contábil, os participantes expressaram-se sob duas perspectivas, avaliando a **importância** das *Soft Skills* e o **desenvolvimento** destas mesmas *Soft Skills* (Bassani; Martins; Farias, 2023; Lin; Xiong; Liu, 2005), desta vez no contexto profissional. O instrumento contou com a aplicação das questões a diferentes grupos de profissionais, contendo uma seção exclusiva para profissionais em cargos de gestão e outra destinada a profissionais de contabilidade em geral (não gestores) (Ott, 2023), onde gestores responderam cada uma das 22 questões, opinando sobre a **importância para contratação** (demanda de mercado) e **nível**

de desenvolvimento observado nos profissionais (oferta de profissionais). Os profissionais em geral (não gestores), opinaram sobre a **importância** (demanda de mercado) e o **seu nível de desenvolvimento** (autoavaliação). O direcionamento foi operacionalizado pela última questão da seção de dados demográficos “Você atua em cargo de gestão? (CEO, Presidente, Diretor(a), Gerente, coordenador(a), Supervisor(a), etc.” onde a resposta “sim” ou “não” direcionou o respondente para o questionário correto.

A amostra inicial foi formada a partir da rede social profissional LinkedIn® (Sousa Lima; Araujo, 2018; Miranda, 2010), a escolha desta plataforma justifica-se pelo fato de se configurar como rede social especializada em networking profissional, assim, a conexão com colegas e profissionais torna-se mais fácil e simplifica a coleta de informações (Cassiano; Lima; Dos Santos Zuppani, 2016). Via LinkedIn®, foram enviados 561 convites entre os dias 21/11/2023 e 24/01/2024, os convites de conexão foram enviados contendo uma nota¹, na qual apresentou-se uma breve descrição da pesquisa, juntamente com o link para acesso ao questionário no *Google Forms*®.

Com o objetivo de alcançar o máximo possível de profissionais de contabilidade de diferentes áreas de atuação, foram aplicados, através da ferramenta de filtros da plataforma, a busca por termos que auxiliassem a **identificação da atividade profissional**, tais como, “contador”, “perito contador”, “*controller*”, “contabilidade pública”, “auditor”, “contabilidade” e “sistemas de informação”, “professor de contabilidade”, entre outras combinações, utilizando-se, também, o filtro que permite a localização de **pessoas** (excluindo empresas, grupos, produtos, serviços, cursos, eventos, etc.), além da aplicação de filtros de busca **por regiões do país**, combinados com os filtros de identificação da atividade profissional, tais combinações foram feitas para todas as regiões e atividades².

Afim de ampliar o alcance da pesquisa, optou-se pelo compartilhamento do link de acesso ao questionário por meio de grupos profissionais e acadêmicos da rede social WhatsApp®. A Estratégia de utilização de redes sociais como o WhatsApp® para comunicação e distribuição do questionário é recomendada como uma alternativa para aumento da visibilidade e melhora do alcance das pesquisas acadêmicas (Al-Daihani; Al-Qallaf; Alsaheeb, 2018; Hapsari *et al.*, 2023), e já foi utilizado em estudos recentes no contexto da pesquisa em contabilidade (Lim *et al.*, 2019). Não é possível afirmar com

¹ Recurso da plataforma LinkedIn® que permite envio de mensagem de apresentação com até 300 caracteres.

² Exemplo, filtro aplicado: **identificação da atividade profissional** “*controller*” combinado a busca **por região do país** estados da região nordeste do Brasil.

exatidão quantos profissionais de contabilidade o questionário enviado por WhatsApp® atingiu. A amostra total obtida pelas estratégias de coleta, alcançou o total de 285 participantes, sendo que 2 recusaram o termo de consentimento livre e esclarecido do questionário de pesquisa e, portanto, não compuseram a amostra final, que resultou em 283 participantes válidos.

A tabela 1 apresenta as características dos 283 participantes identificados por gênero, faixa etária, região do país, área de atuação, tempo de atuação, porte/tipo de empresa e atuação em cargo de gestão. A distribuição de gênero mostra equilíbrio, com 51,2% de mulheres e 48,8% de homens. A faixa etária mais representativa é de 26 a 35 anos, indicando um perfil profissional jovem, mas já com alguma experiência, que compõe 35,7% da amostra, a segunda faixa etária mais representativa é de 36 a 45 anos, 31,8% da amostra, estas duas faixas abrangem mais da metade do total de participantes. Ressalta-se, também, a presença significativa de profissionais com mais de 10 anos de experiência (67,5%), o que sugere uma consolidação de carreira na contabilidade, indicando a maturidade profissional dos participantes. No que tange às áreas de especialização, Contabilidade Tributária e Gerencial são as que apresentam maior número de observações, com 26,9% e 25,8% da amostra, respectivamente. As menores representatividades foram das áreas de Pesquisa e Educação e Sistemas de Informação Contábil, 2,1% e 3,5%, respectivamente. Quanto ao porte das empresas que os participantes declaram atuar, há uma distribuição relativamente equilibrada entre micro (15,9%), pequenas (23%), médias (18,7%) e grandes (21,2%), percentual semelhante foi identificado para participantes que atuam em órgão e empresas públicas (19,1%). Observou-se baixa adesão de profissionais que atuam em empresas do terceiro setor, com apenas 6 participantes, representando 2,1% da amostra. Geograficamente, região com maior representatividade foi a região Sul com 52,3% do total de participantes, 148, em números absolutos. A amostra cumpre o objetivo de atingir todo o território nacional, obtendo 38 participantes da região sudeste, 22 da região centro-oeste, 43 da região nordeste e 32 da região norte e 148 da região sul.

Tabela 1 - Caracterização dos participantes

Variável	Categoria	Frequência	Percentual	
Gênero	Feminino	145	51,20%	
	Masculino	138	48,80%	
Faixa Etária	Entre 19 e 25 anos	13	4,60%	
	Entre 26 e 35 anos	101	35,70%	
	Entre 36 e 45 anos	90	31,80%	
	Mais de 45 anos	79	27,90%	
	Centro-oeste	22	7,80%	
Região do País	Nordeste	43	15,20%	
	Norte	32	11,30%	
	Sudeste	38	13,40%	
	Sul	148	52,30%	
Área de atuação	Auditoria	24	8,50%	
	Contabilidade Financeira	45	15,90%	
	Contabilidade Gerencial	73	25,80%	
	Contabilidade Pública	32	11,30%	
	Contabilidade Tributária	76	26,90%	
	Perícia	17	6,00%	
	Pesquisa e Educação	6	2,10%	
	Sistemas de Informação Contábil	10	3,50%	
	Tempo de atuação	Até 2 anos	10	3,50%
		De 2 a 5 anos	22	7,80%
De 5 a 10 anos		60	21,20%	
Mais de 10 anos		191	67,50%	
Porte/Tipo de empresa	Empresa de Grande Porte	60	21,20%	
	Empresa de Médio Porte	53	18,70%	
	Empresa de Pequeno Porte	65	23,00%	
	Entidades do Terceiro Setor	6	2,10%	
	Microempresa	45	15,90%	
	Órgãos e empresas públicas	54	19,10%	
Atua em cargo de gestão	Não	96	33,90%	
	Sim	187	66,10%	

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

A tabela 2 apresenta a quantidade de participantes para cada uma das áreas da contabilidade. Do total de 283 participantes, os gestores da área de contabilidade gerencial tiveram expressiva representatividade com o total de 61 participantes, representando 21,60% do total da amostra, seguidos dos 48 gestores da área de contabilidade tributária, 17% do total. Entre os profissionais, a contabilidade tributária foi a área com o maior número de participantes, totalizando 28, 9,90% do total da amostra. As demais áreas tiveram um número

razoável de participantes, a exceção das áreas de pesquisa e educação e sistemas de informação contábil que, juntas, não atingem nem 10% do total de participantes.

Tabela 2 – Área de atuação

Área da Contabilidade	Profissionais	% relat.	% abs.	Gestores	% relat.	% abs.
Auditoria	8	8,33%	2,80%	16	8,56%	5,70%
Contabilidade Financeira	18	18,75%	6,40%	27	14,44%	9,50%
Contabilidade Gerencial	12	12,50%	4,20%	61	32,62%	21,60%
Contabilidade Pública	17	17,71%	6,00%	15	8,02%	5,30%
Contabilidade Tributária	28	29,17%	9,90%	48	25,67%	17,00%
Perícia	9	9,38%	3,20%	8	4,28%	2,80%
Pesquisa e Educação	2	2,08%	0,70%	4	2,14%	1,40%
Sistemas de Informação Contábil	2	2,08%	0,70%	8	4,28%	2,80%

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Na Tabela 3 são apresentadas informações sobre as regiões do país pelas quais estão distribuídos os participantes, do total de 52,30% dos participantes que residem na região sul, 18,70% são profissionais e 33,60% são gestores, apesar da massiva adesão de participantes da região sul, todas as regiões foram satisfatoriamente representadas, com totais entre profissionais e gestores acima de 20 participantes por região, com destaque para a região nordeste que somou 43 participantes, totalizando 4,90% dos profissionais e 10,20% do total de gestores. O destaque negativo, na categoria de profissionais, ficou para as regiões norte e centro-oeste, com 6 e 8 participantes no total, respectivamente.

Tabela 3 – Região do país

Região do país	Profissionais	% relat.	% abs.	Gestores	% relat.	% abs.
Centro-oeste	8	8,33%	2,80%	14	7,49%	4,90%
Nordeste	14	14,58%	4,90%	29	15,51%	10,20%
Norte	6	6,25%	2,10%	26	13,90%	9,20%
Sudeste	15	15,63%	5,30%	23	12,30%	8,10%
Sul	53	55,21%	18,70%	95	50,80%	33,60%

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

O tempo de atuação é demonstrado na tabela 4, com grande destaque para a notável experiência profissional da grande maioria da amostra, 51,90% dos gestores possui mais de 10 anos de experiência, o que permite inferir que o tempo de experiência é fator relevante para a ocupação da posição de gestão em contabilidade. 15,50% do total de profissionais também declarou possuir mais de 10 anos de experiência, o que nos leva a quase 70% da amostra de participantes significativamente experientes em suas áreas de atuação em contabilidade. O

grupo de participantes que possui entre 5 e 10 anos de experiência também é bastante significativo, totalizando mais de 20% do total de participantes.

Tabela 4 - Área de atuação

Tempo de Atuação	Profissionais	% relat.	% abs.	Gestores	% relat.	% abs.
Até 2 anos	7	7,29%	2,50%	3	1,60%	1,10%
De 2 a 5 anos	14	14,58%	4,90%	8	4,28%	2,80%
De 5 a 10 anos	31	32,29%	11,00%	29	15,51%	10,20%
Mais de 10 anos	44	45,83%	15,50%	147	78,61%	51,90%

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

3.1.3 Técnica de análise de dados

Os dados coletados foram exportados da plataforma Google Forms[®] e compilados com auxílio de planilha eletrônica para tratamento dos dados e realização das análises estatísticas. As análises iniciais que se referem à etapa de caracterização dos participantes foram realizadas utilizando-se recursos da planilha eletrônica. Após os ajustes necessários para otimização da base de dados, foram iniciadas as análises que foram operacionalizadas com a utilização do *software* estatístico Rstudio[®] onde foram realizados os testes de amostra, cálculos e realizada a confecção dos mapas estratégicos.

A fim de responder aos objetivos b) examinar a importância atribuída às Soft Skills e o nível de desenvolvimento dessas habilidades, conforme percebido por gestores e profissionais, c) avaliar como as características pessoais e profissionais dos gestores influenciam sua percepção das Soft Skills e d) apresentar as Soft Skills prioritárias para o mercado de trabalho contábil brasileiro, as análises estatísticas foram realizadas em três etapas, com os seguintes objetivos:

- a) verificação da existência de diferenças estatisticamente significativas entre a importância atribuída e o nível de desenvolvimento observado com base nos 6 grupos de *Soft Skills* e nos dois grupos analisados (profissionais e gestores);
- b) verificação estatística da influência exercida por características dos gestores (faixa etária, área de atuação, região do país, tempo de atuação, etc.) sobre a percepção de importância dos grupos de *Soft Skills*;
- c) elaboração dos mapas estratégicos (análise gráfica das principais *Soft Skills* na visão de Profissionais e Gestores).

Na **etapa I**, para verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre a importância atribuída e o nível de desenvolvimento observado com base nos 6 grupos

de *Soft Skills* e nos dois grupos analisados (profissionais e gestores), para cada observação amostral, os valores dos grupos de *Soft Skills* foram obtidos com o resultado das médias dos valores das questões de cada grupo. Assim os resultados foram utilizados para a realização das seguintes análises comparativas:

- a) **Quadro 4 – Nível de importância e desenvolvimento – Gestores:** Nível de importância das *Soft Skills* para a contratação de profissionais de contabilidade (demanda de mercado) e o nível de desenvolvimento das *Soft Skills* observado nos profissionais (oferta de profissionais);
- b) **Quadro 6 – Nível de importância e desenvolvimento - Profissionais:** Nível de importância das *Soft Skills* para profissionais de contabilidade (demanda de mercado) e o nível de desenvolvimento das *Soft Skills* (seu nível de desempenho). Para as análises comparativas contantes nos Quadro 4 e Quadro 6 foi realizada a partir da verificação da normalidade dos dados, por meio do teste de Shapiro-Wilk, o resultado do teste sugeriu a rejeição da hipótese de normalidade ($p < 0.05$). Assim, a obtenção dos resultados realizou-se por meio do teste de Wilcoxon (Dolce *et al.*, 2020), um teste estatístico não paramétrico utilizado para testar a diferença entre duas amostras relacionadas. Dado que estas análises comparativas partem de dados coletados de um mesmo participante, ou seja, nível de importância e nível de desenvolvimento na avaliação de um gestor, no primeiro caso, e nível de importância e nível de desenvolvimento na avaliação de um profissional, no segundo.
- c) **Quadro 8 - Importância do Grupo de *Soft Skills* - Avaliação de Gestores e Profissionais, e;**
- d) **Quadro 10 - Desenvolvimento do Grupo de *Soft Skills* - Avaliação de Gestores e Profissionais.**

Para as análises comparativas contantes no Quadro 8 e Quadro 10, onde o resultado do teste de Shapiro-Wilk novamente sugeriu a rejeição da hipótese de normalidade ($p < 0.05$) e a condição de independência entre as amostras foi assumida, em função das respostas terem origem em grupos de participantes diferentes. Realizou-se o teste F, que consiste em uma técnica estatística usada para comparar a variabilidade entre duas ou mais amostras independentes, utilizado para testar a igualdade de variâncias entre grupos diferentes. O resultado do teste F apontou a igualdade de variância entre as variáveis. A partir dos pressupostos obtidos, as análises comparativas desta etapa foram realizadas por meio da

utilização do teste de Mann-Whitney (Dolce *et al.*, 2020), para analisar as possíveis diferenças na avaliação de importância e na avaliação de nível de desenvolvimento dos Grupos de *Soft Skills*, comparando a opinião de gestores e profissionais.

Na **etapa II**, para verificar a influência exercida por características dos gestores (faixa etária, área de atuação, região do país, tempo de atuação etc.) sobre a percepção de importância dos Grupos de *Soft Skills*, foram realizadas 36 análises de variâncias de um fator, considerando 6 variáveis explicativas (faixa etária, região do país, tempo de atuação em contabilidade, área de experiência mais relevante em contabilidade, porte da empresa e gênero) e tomando como variáveis resposta cada um dos 6 grupos de *Soft Skills* de Montano *et al.* (2001). Especificamente, avaliou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as categorias de resposta de cada uma das variáveis explicativas, idade, região do país, tempo de atuação em contabilidade, áreas da contabilidade, porte/setor da empresa e gênero, em relação aos grupos de *Soft Skills* avaliados. Salienta-se que, para a variável área da contabilidade, foram analisadas as áreas de Contabilidade Financeira, Contabilidade Gerencial, Contabilidade Pública e Contabilidade Tributária, as demais áreas da contabilidade destacadas neste estudo, foram aglutinadas no grupo Outros, devido ao número reduzido de respondentes. Para esta análise, foram realizados os testes de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney, sendo o primeiro uma técnica estatística não paramétrica usada para testar a diferença entre três ou mais grupos independentes, e o segundo utilizado para testar a diferença entre duas amostras independentes. Assim, a análise que envolveu a variável gênero utilizou-se Mann-Whitney, e nos demais casos foi realizado o teste de Kruskal-Wallis.

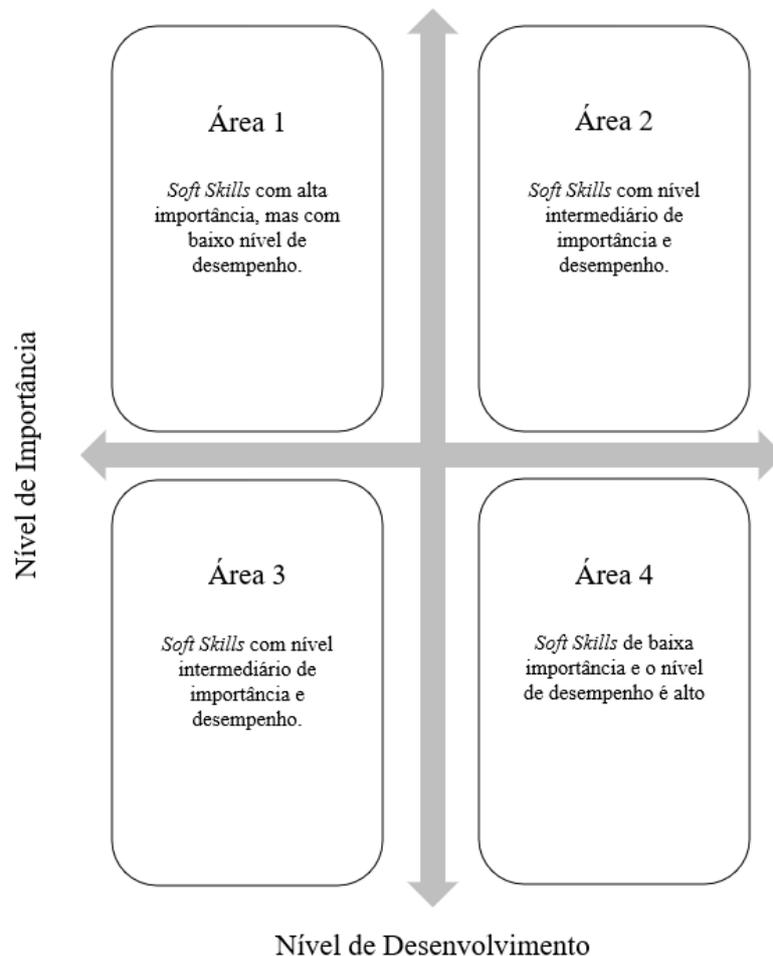
Para realização da **etapa III**, utilizou-se o mapa estratégico (análise gráfica das principais *Soft Skills* na visão de Profissionais e Gestores) apresentado na Figura 2, que consiste em uma ferramenta visual que tem como objetivo priorizar ações, focando nos itens que combinam alto nível de importância com baixo nível de desenvolvimento. O mapa é dividido em quatro quadrantes por meio de duas linhas de corte que são traçadas paralelamente aos eixos e que se cruzam em um ponto central da escala, os limites de cada uma das áreas são definidos pela média de pontuação de todas as questões. A média de cada *Soft Skill* avaliada pelos participantes no questionário é representada no mapa estratégico, onde a pontuação média do nível de desenvolvimento é representada no eixo X e a pontuação média do nível de importância, no eixo Y.

Os quatro quadrantes que dividem o mapa estratégico determinam a posição de prioridade de cada uma das *Soft Skills* avaliadas. As *Soft Skills* da Área 1 são aquelas com alta

importância, mas com baixo nível de desenvolvimento. Portanto, a área 1 é a área de prioridade máxima em termos de necessidade na opinião dos participantes. As áreas 2 e 3 são áreas de atenção secundária, as *Soft Skills* classificadas nestas áreas devem ser priorizadas se percebido um movimento destas *Soft Skills* em direção à área 1 ou quando todas as *Soft Skills* da área 1 forem consideradas satisfatoriamente desenvolvidas. Os itens da área 4 são considerados de baixa importância e o nível de desempenho é alto, portanto, não apresentam necessidades imediatas.

Para elaboração dos mapas estratégicos, os 22 itens do questionário adaptado de Montano *et al.* (2001) foram codificadas, conforme Quadro 3 – Categorização das *Soft Skills* – Mapa Estratégico: “**Habilidades de Comunicação**” (C), “**Habilidades de Trabalho em Grupo**” (T), “**Habilidades para Resolver Problemas**” (P), “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**” (G), **Tecnologia da Informação** (I) e “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**” (O), adicionou-se ao código, o número da questão (ex. C1, C2...).

Figura 2 – Mapa Estratégico



Fonte: Adaptado de Montano *et al.* (2001).

Quadro 3 – Categorização das *Soft Skills* – Mapa Estratégico

Grupo de <i>Soft Skills</i>	<i>Soft Skills</i>	Categoria
Habilidades de comunicação	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores.	C1
	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores.	C2
	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações.	C3
	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros.	C4
	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor.	C5
Habilidades de trabalho em grupo	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente.	T1
	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente.	T2
	Assumir posições de liderança quando necessário.	T3
Habilidades para resolver problemas	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados.	P1
	Inovar na resolução de problemas.	P2
	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos.	P3
	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões.	P4
Gerenciamento de pressão e tempo	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes.	G1
	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz.	G2
	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas.	G3
Tecnologia da Informação	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação.	I1
	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação.	I2
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos.	O1
	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais.	O2
	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais.	O3
	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos.	O4
	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas.	O5

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados obtidos para as diferentes etapas deste estudo, iniciando pelos resultados da Revisão Sistemática de Literatura com as *Soft Skills* por área da Contabilidade, seguido das análises quantitativas, comparando as opiniões de gestores e profissionais, *ranking* das *Soft Skills* e os mapas estratégicos que apresentam as *Soft Skills* prioritárias para o mercado de trabalho brasileiro.

4.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA: *SOFT SKILLS* NO MERCADO DE TRABALHO DE CONTABILIDADE.

As mudanças do mercado de trabalho modificam também as *Soft Skills* necessárias ao profissional de contabilidade. Por parte da comunidade acadêmica, a pesquisa tem sido generosa, com uma série de estudos que abordaram as competências dos graduados em contabilidade, a exemplo do estudo de Bassani, Martins e Farias (2023). Alguns estudos buscam analisar a existência de lacunas entre a oferta e a demanda com base na percepção de docentes e alunos (Dolce *et al.*, 2020), outros analisam as demandas de mercado com base em análise de anúncios de emprego, como Mhlongo (2020) e Tan e Laswad (2018).

O papel das universidades na preparação de futuros profissionais que atendam aos requisitos dos empregadores é visivelmente importante (Howcroft, 2017), entretanto, a parcela de responsabilidade do mercado de trabalho (empregadores, profissionais e entidades profissionais) deve sempre ser considerada (De Villiers, 2021).

Além do foco no desenvolvimento de *Soft Skills* dos graduados, o que se explica pela preocupação com a preparação dos futuros profissionais, a ampla gama de possibilidades de carreira em contabilidade acaba não sendo considerada na realização destes estudos e a maioria dos artigos que aborda as *Soft Skills* do profissional contábil não vincula a uma função ou área específica da contabilidade (Kroon; Alves, 2023).

Verificando a situação atual da pesquisa, o objetivo principal desta etapa do estudo é avaliar a literatura contábil, com foco nas *Soft Skills* específicas de cada área da contabilidade, observando as expectativas do mercado de trabalho profissional em contabilidade em termos de *Soft Skills*. Assim, foi construído um caminho para a investigação das *Soft Skills* mais importantes e desenvolvidas dentro de cada uma das áreas da contabilidade.

Para esta Revisão Sistemática de Literatura, foram consideradas oito áreas específicas, Contabilidade Financeira, Contabilidade Gerencial, Contabilidade Tributária, Contabilidade Pública, Sistemas de Informação Contábil, Perícia Contábil, Auditoria e Educação e Pesquisa (Lugova, 2023; Schiavi; Behr, 2020). O Quadro 2 apresenta os 21 artigos científicos que foram selecionados para a realização deste estudo e o protocolo de sistematização da pesquisa é apresentado no capítulo 3.1.1 do capítulo de procedimentos metodológicos. As seções a seguir apresentam os achados deste estudo divididos em oito áreas da contabilidade, que representam possibilidades de carreira para os profissionais de contabilidade.

4.1.1 Percepções sobre as *Soft Skills* em Auditoria

A **comunicação eficaz** é uma das *Soft Skills* mais requeridas pelos empregadores, a capacidade de **apresentar, discutir, relatar e defender pontos de vista de forma eficaz através de comunicação formal, informal, escrita e falada** (Douglas; Gammie, 2019; Kunz; De Jager, 2019; Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020) é reconhecida como uma habilidade vital. A **escuta ativa** (Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020) é uma *Soft Skill* relevante no contexto da comunicação, permitindo ao profissional de auditoria, fazer perguntas apropriadas, possibilitando melhor condução de uma investigação para obtenção de informações (Kunz; De Jager, 2019). Este conjunto de habilidades de comunicação estão relacionados à capacidade de **persuasão**, habilitando o profissional a exercer um maior grau de influência com os demais colegas.

A capacidade de **trabalho em equipe**, permite ao profissional de Auditoria colaborar com colegas e interagir com pessoas de diferentes níveis culturais e intelectuais (Douglas; Gammie, 2019), trabalhar com equipes de diversas origens (Kunz; De Jager, 2019), demonstrando **flexibilidade** profissional. Estas *Soft Skills* poderão ser demandadas em trabalhos com equipes multinacionais (Barac *et al.*, 2020), onde em contexto de diferentes tempos e locais de trabalho, a construção de relacionamentos profissionais produtivos será importante resolver conflitos e negociar soluções apropriadas (Kunz; De Jager, 2019; Vitalis; Boritz; Simeoni, 2023), esta *Soft Skill* também está associada a capacidade de **gestão e liderança** (Kunz; De Jager, 2019).

A *Soft Skill* **resolução de problemas** está associada com a habilidades analíticas e TI, como **capacidade de avaliação de riscos e privacidade da informação** e estratégia e análise de dados (Vitalis; Boritz; Simeoni, 2023), mas também a habilidades como **liderança**,

iniciativa e tomada de decisão (Douglas; Gammie, 2019; Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020), onde a capacidade de **negociação** e a **resiliência**, em busca de soluções aceitáveis e apropriadas para **resolução de conflitos** surgem como habilidades importantes aos profissionais da área de Auditoria (Douglas; Gammie, 2019; Kunz; De Jager, 2019; Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020; Vitalis; Boritz; Simeoni, 2023). **Pensamento estratégico e crítico** e a capacidade de **evitar conflitos de interesse** (Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020), além de **pensamento integrado**, como capacidade de gerar e compreender cenários que integram princípios técnicos e não técnicos, identificando as lógicas interconectadas de contextos complexos (Barac *et al.*, 2020), também figuram como habilidades de resolução de problemas importantes aos profissionais de Auditoria.

O “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, **autogerenciamento** ou **autogestão**, a correta definição de prioridades dentro de recursos restritos, organização de tarefas de forma lógica para cumprimento de prazos (Barac *et al.*, 2020; Douglas; Gammie, 2019; Kunz; De Jager, 2019; Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020) ressaltam a importância que os profissionais devem atribuir à capacidade de organizar suas atividades mantendo a objetividade e a independência (Kunz; De Jager, 2019). A utilização de gestão de projetos, como reuniões de equipe e estabelecimento de prazos, estratégias ligadas ao autogerenciamento, à liderança e ao gerenciamento do tempo (Kunz; De Jager, 2019) essenciais para que os auditores possam enfrentar os desafios e as pressões do trabalho. Barac *et al.* (2020) ressaltam a importância do gerenciamento eficaz do tempo para que seja possível atender o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

As habilidades em **Tecnologia da Informação (TI)** são reconhecidas como cruciais para os profissionais de auditoria e contabilidade no ambiente de trabalho contemporâneo (Barac *et al.*, 2020; Kunz; De Jager, 2019; Vitalis; Boritz; Simeoni, 2023). A **análise de dados** e **big data**, são essenciais para o processo de tomada de decisão, possibilitando ao profissional gerenciar, interpretar e aplicar grandes volumes de informações para suportar decisões estratégicas e operacionais (Barac *et al.*, 2020). Neste sentido, a **segurança e integridade da informação** (Kunz; De Jager, 2019) com procedimentos e controles para proteger recursos de TI, como a utilização de senhas, *backups*, antivírus, etc. enfatizam a crescente preocupação com a proteção de dados em um mundo onde as ameaças cibernéticas são uma realidade constante (Kunz; De Jager, 2019; Vitalis; Boritz; Simeoni, 2023). Os profissionais de Auditoria também devem possuir a **capacidade de trabalhar em um ambiente online**, necessidade potencializada no contexto da pandemia da COVID-19 (Vitalis;

Boritz; Simeoni, 2023), indicando a necessidade de **flexibilidade** e **adaptabilidade** em situações de mudança. O contexto de TI ressalta também que a capacidade de **avaliação de sistemas e processos de informação**, incluindo a compreensão dos riscos associados à TI e a utilização de **pacote office** (planilhas, textos, apresentações e e-mail) e o uso da **internet como fonte de informação** são necessários para trabalhar de forma mais eficiente (Kunz; De Jager, 2019).

As “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**” importantes ao exercício da Auditoria, englobam **valores éticos, profissionalismo, adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida**. A **cidadania** como a capacidade de demonstrar consciência social através de culturas e fronteiras, sendo receptivo, sintonizado e tolerante com a diversidade em contextos sociais, ambientais e políticos (Barac *et al.*, 2020). Esta habilidade é complementada pela **consciência ética** (Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020), onde destaca-se a adesão às regras de conduta profissional, honestidade e integridade (Kunz; De Jager, 2019), ressaltando a necessidade de demonstrar compreensão do código de ética profissional (Vitalis; Boritz; Simeoni, 2023). Isso reflete o **profissionalismo**, no sentido de manter e melhorar a reputação da profissão (Kunz; De Jager, 2019).

A capacidade de **aprendizagem ao longo da vida** é outra *Soft Skill* chave, a autoaprendizagem, a capacidade de pesquisa (Douglas; Gammie, 2019), a curiosidade (Vitalis; Boritz; Simeoni, 2023) e a manutenção da consciência sobre novos desenvolvimentos como essenciais para a evolução contínua dos profissionais (Kunz; De Jager, 2019). Essas habilidades permitem aos indivíduos se manterem atualizados com as mudanças rápidas no ambiente de negócios e tecnologia.

de equipe (Ott, 2023), definida como a habilidade de trabalhar colaborativamente como parte de um grupo.

O **gerenciamento de informações, qualidade, mudanças, habilidades de análise, avaliação e previsão**, são “**Habilidades para Resolver Problemas**” que se destacam na área de contabilidade gerencial (Adhariani; Siregar; Yulus, 2019; Král *et al.*, 2021; Ott, 2023; Pilipczuk, 2020). Essas *Soft Skills* são evidenciadas no dia a dia de trabalho do profissional de contabilidade gerencial, ao passo que as demandas exigem **assertividade** (Ott, 2023) no processo de **tomada de decisão** (Walker *et al.*, 2020), a exemplo de processos de alocação de recursos, desenvolvimento organizacional ou mudanças organizacionais (Adhariani; Siregar; Yulus, 2019; Král *et al.*, 2021). Neste quesito, são destacadas outras *Soft Skills* importantes aos profissionais de contabilidade gerencial como **mentalidade prática e proatividade** (Ott, 2023), definidas como a capacidade de um profissional de fazer algo ao invés de apenas falar sobre.

A rotina de trabalho de contabilidade gerencial exige profissionais desenvolvidos em *Soft Skills* relacionadas ao “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, como a **autoconfiança, diligência, independência, precisão, resistência ao estresse, talento organizacional** (Ott, 2023), **automotivação, definição de metas, flexibilidade, habilidade de síntese** (Pilipczuk, 2020), e *Soft Skills* voltadas para o **desenvolvimento organizacional** (Král *et al.*, 2021). Estas habilidades não apenas facilitam a navegação por contextos desafiadores, mas também promovem uma gestão eficaz e estratégica dos recursos, essencial para a excelência na contabilidade gerencial, tornando evidente o **talento organizacional** (Ott, 2023) de um profissional.

Os profissionais de contabilidade deverão desenvolver *Soft Skills* em **Tecnologia da Informação**, ferramentas como *business intelligence, big data* e **computação em nuvem** (Pilipczuk, 2020). O conhecimento sobre as ferramentas modernas se estende à utilização como **usuário de tecnologia** (Král *et al.*, 2021), mas especialmente na participação dos profissionais de contabilidade gerencial no **desenvolvimento** (Král *et al.*, 2021), por meio de habilidades de **programação** (Pilipczuk, 2020), **gerenciamento** (Král *et al.*, 2021) e **implementação** de sistemas de contabilidade gerencial e **relatórios internos** (Pilipczuk, 2020). Os contadores gerenciais também devem ter participação como **gestores de riscos da informação** (Adhariani; Siregar; Yulus, 2019) e da qualidade da informação e dos usuários (Král *et al.*, 2021).

eficaz que atinja todos os níveis da organização (Suartha *et al.*, 2023). Neste sentido, o **uso de ferramentas de visualização de dados** para reportar informações e resultados de maneira clara e compreensível (Kokina *et al.*, 2021), ressalta a importância das **habilidades de apresentação**, por meio do uso de ferramentas modernas de visualização como dashboards (Zin *et al.*, 2022).

Entre as “**Habilidades de Trabalho em Grupo**”, destaca-se a importância da **colaboração com equipes multidisciplinares** (Kokina *et al.*, 2021) e a **capacidade de trabalhar com pessoas de origens diversas** (Suartha *et al.*, 2023) ressaltando importância de *Soft Skills* de **colaboração** (Zin *et al.*, 2022) essenciais para o trabalho em equipe eficaz. As *Soft Skills* de trabalho em equipe, também são importantes pois possibilitam o bom rendimento profissional em ambientes onde o **ritmo de trabalho é acelerado** e o **ambiente é conturbado**, destaca-se, por fim, a capacidade dos profissionais atuarem como **colabores de equipe** (Kokina *et al.*, 2021), mas também demonstrar boa capacidade e **atitude na gestão de colaboradores** em posição de **liderança** (Suartha *et al.*, 2023).

Os profissional de contabilidade da área de Sistemas de Informação também precisam demonstrar “**Habilidades para Resolver Problemas**”, como **habilidades analíticas evoluídas e estratégicas**, **pensamento criativo**, **habilidades interpretativas** e **preditivas** (Kokina *et al.*, 2021; Zin *et al.*, 2022), **orientação para detalhes** (Suartha *et al.*, 2023) e o **pensamento crítico** (Akande; Atiku, 2022) são *Soft Skills* cruciais para a análise e solução de problemas complexos.

As *Soft Skills* relacionadas ao “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, destacam a **resiliência** (Zin *et al.*, 2022), o **autogerenciamento**, a capacidade de **gerenciamento eficaz do estresse** e do **tempo** e a **priorização de tarefas**. Os profissionais de contabilidade da área de Sistemas de Informação devem ser capazes de lidar com **vários projetos** e **prioridades**, **atuar sob pressão**, demonstrar **motivação**, **comprometimento** com o trabalho, ser **multitarefa**s e demonstrar capacidade de **trabalhar sob pressão** (Suartha *et al.*, 2023).

Em relação à **Tecnologia da Informação**, os profissionais de contabilidade na área de Sistemas de Informação serão demandados por conhecimentos por diversas tecnologias, demonstrando paixão pela automação (Kokina *et al.*, 2021), e habilidades em **Big Data**, **Robotic Process Automation (RPA)**, **Business Intelligence (BI)**, **Blockchain** e **tecnologia em nuvem** (Akande; Atiku, 2022; Kokina *et al.*, 2021; Suartha *et al.*, 2023; Zin *et al.*, 2022), conhecer **linguagem de programação** com habilidades para escrever e ler código em Python, R e Open Source Code (Korina *et al.*, 2021; Zin *et al.*, 2022) e **minerar dados**, bem como

identificar oportunidades, atuar na manutenção e segurança de sistemas automatizados (Kokina *et al.*, 2021). Atuar com **painéis de negócios** como *Microsoft Power BI* e *Oracles Business Intelligence* (Zin *et al.*, 2022). No entanto, a **proficiência em softwares específicos** e o **conhecimento em sistemas ERP** ainda se fazem necessários, por meio do uso de ferramentas tecnológicas tradicionais, portanto os profissionais devem demonstrar **proficiência em Microsoft Office, conhecer softwares de Contabilidade, Excel e familiaridade com softwares** como SAP, Xero e QuickBooks (Suartha *et al.*, 2023).

Os contadores que atuam na área de Sistemas de Informações, serão demandados em “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**”, sendo necessário demonstrar **conhecimento profundo dos processos de negócios** (Akande; Atiku, 2022; Kokina *et al.*, 2021), **identificar riscos e oportunidades de negócios** (Suartha *et al.*, 2023) e arquitetar processos utilizando **conhecimentos multidisciplinares** (Zin *et al.*, 2022). A demanda por características pessoais também é ressaltada, *Soft Skills* como **flexibilidade, independência, adaptabilidade, ambição, entusiasmo, personalidade, responsabilidade**, e valores como **honestidade e integridade e ética profissional** (Akande; Atiku, 2022; Suartha *et al.*, 2023), revelam um perfil de profissional de sistemas de informação equipado com *Soft Skills* em tecnologia, mas também com competências interpessoais e um forte compromisso com valores éticos.

Figura 5 – Nuvem de Palavras – *Soft Skills* em Sistemas de Informação



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

4.1.4 Percepções sobre as *Soft Skills* em Contabilidade Financeira

As *Soft Skills* necessárias aos profissionais que atuam na Contabilidade Financeira no que se refere a “**Habilidades de Comunicação**”, destacam a necessidade do contador financeiro ser um **comunicador** com a capacidade de compartilhar ou trocar informações para conscientizar outras pessoas sobre suas ideias e conceitos (Ott, 2023), realizar **apresentações**, além do **conhecimento de línguas estrangeiras** (Berkova; Holeckova, 2022). Para as *Soft Skills* de **Trabalho em Grupo**, os profissionais da contabilidade financeira avaliou-se positivamente a capacidade de atuar como um **jogador de equipe** (Berkova; Holeckova, 2022; Ott, 2023), colaborando como parte de um grupo.

No que tange a **Habilidade para Resolver de Problemas**, destacou-se a importância do **pensamento analítico, assertividade, pensamento estruturado, mentalidade prática e proatividade** (Ott, 2023), que são cruciais para navegar desafios complexos na contabilidade financeira. Dentre as *Soft Skills* de “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, salientam-se competências como **autoconfiança, diligência, independência, precisão, resistência ao estresse e talento organizacional** (Ott, 2023), fundamentais para o manejo eficiente do estresse e da carga de trabalho.

Na dimensão de **Tecnologia da Informação**, capacidade de **utilizar softwares de contabilidade** e o **trabalho com dados** são habilidades essenciais (Berkova; Holeckova, 2022), refletindo a crescente importância das ferramentas tecnológicas na contabilidade financeira. Na dimensão “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**”, destacam-se *Soft Skills* como **negociação, flexibilidade, vontade de trabalhar, experiência prática, empreendedorismo, conhecimentos sobre negócios, adaptabilidade, compromisso, confiabilidade, orientação para resultados, pensamento conceitual e responsabilidade** (Berkova; Holeckova, 2022; Ott, 2023).

No uso de **Tecnologia da Informação**, destacam-se a necessidade de habilidades em uso de **software de contabilidade**, **sistemas de banco de dados**, tais como, Excel, MYOB, Xero e outras ferramentas tecnológicas. O estudo também aponta “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**”, como a importância de trabalhar em **conformidade com requisitos legislativos, regulamentares e éticos**, **iniciar e conduzir pesquisas**, **adaptabilidade**, manter uma **atitude positiva**, **pensar e agir independentemente**, estar **focado em resultados**, o **compromisso com a formação contínua** e a **revisão do próprio trabalho e dos outros**.

Figura 8 – Nuvem de Palavras – *Soft Skills* em Contabilidade Tributária



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

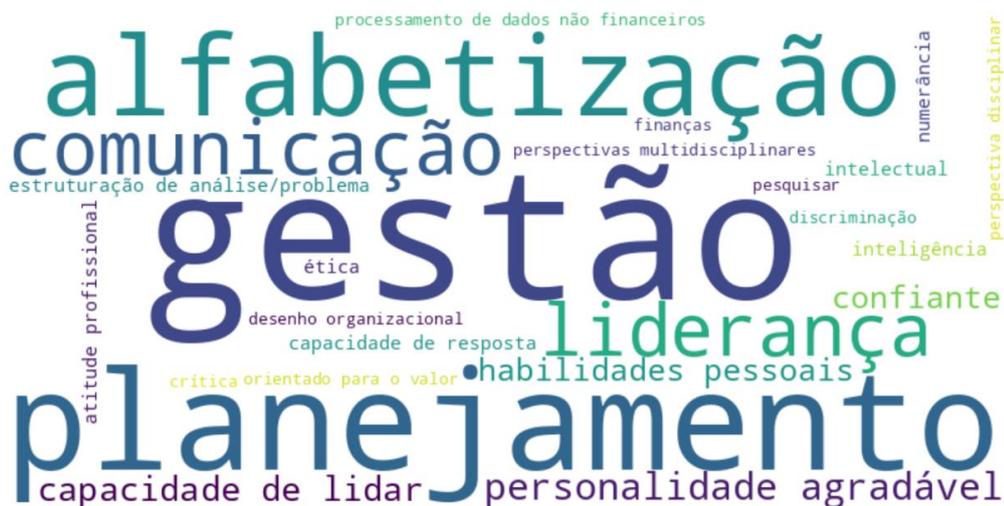
4.1.7 Percepções sobre as *Soft Skills* em Contabilidade Pública

As “**Habilidades de Comunicação**” necessárias aos profissionais de Contabilidade Pública, foram analisadas pelos estudos de Budding, De Jong e Smit, (2022) e Ahmed (2019) que enfatizaram a importância de **escrever e compreender relatórios**, a **comunicação oral** e a **fluência em inglês**, além de **habilidades interpessoais**, como *Soft Skills* cruciais para a troca eficaz de informações, a apresentação de dados de maneira compreensível e a interação positiva com colegas e cidadãos. Em relação ao **trabalho em grupo**, ressalta-se a necessidade de uma **personalidade agradável** e habilidades de **liderança** (Ahmed, 2019), e o **gerenciamento de rede** como **habilidades pessoais** (Budding; De Jong; Smit, 2022), como *Soft Skills* importantes para que os profissionais possam trabalhar eficazmente em equipes e liderar quando necessário.

Entre as “**Habilidades para Resolver Problemas**”, a **confiança** (Ahmed, 2019), a **estruturação de análise de problemas**, a **capacidade de resposta** e a **inteligência** (Budding; De Jong; Smit, 2022), são *Soft Skills* fundamentais para abordar e solucionar desafios enfrentados no setor público. No “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, a capacidade de **planejamento** e de **adaptação e resposta positiva aos desafios** (Budding; De Jong; Smit, 2022), destacam a importância de gerir eficientemente o tempo e as responsabilidades.

Na dimensão **Tecnologia da informação**, a **alfabetização em informática** (Budding; De Jong; Smit, 2022) é vista como *Soft Skill* essencial, sendo necessário incorporar mais o ensino da tecnologia na formação dos profissionais (Ahmed, 2019). Entre “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**”, são listadas *Soft Skills* como **atitude profissional**, **ética** (Ahmed, 2019), **alfabetização contábil**, **curiosidade**, **flexibilidade**, **habilidades de pesquisa** e o **gerenciamento de projetos**.

Figura 9 – Nuvem de Palavras – *Soft Skills* em Contabilidade Pública



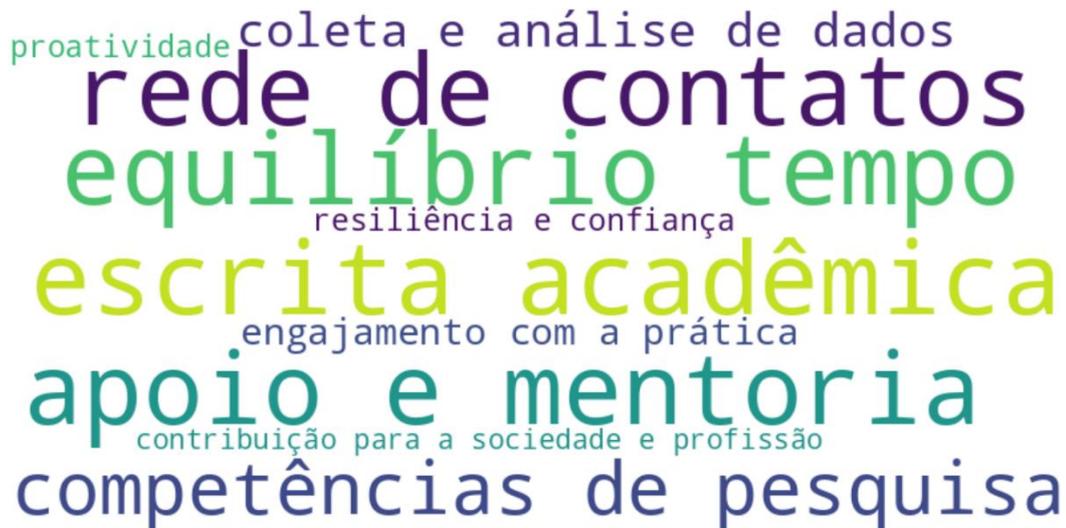
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

4.1.8 Percepções sobre as *Soft Skills* em Pesquisa e Educação Contábil

O estudo de Lindsay (2020) apresenta um conjunto de *Soft Skills* importantes para profissionais da área de Educação e Pesquisa, entre as “**Habilidades de Comunicação**”, a **escrita acadêmica**, é enfatizada pela necessidade de comunicar ideias de forma clara por meio da escrita, disseminando o conhecimento acadêmico. No que tange às “**Habilidades de Trabalho em Grupo**”, a autora destaca a importância do **apoio e mentoria** e da necessidade de construção de uma **rede de contatos**. Para o “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, a necessidade de buscar **equilíbrio entre trabalho e vida pessoal** é uma demanda fundamental

para manter a saúde mental e a produtividade, além de sublinhar a oportunidade de **contribuir para a sociedade** como uma fonte de motivação. Entre “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**”, o **desenvolvimento de competências de pesquisa**, incluindo a **coleta e análise de dados**, é essencial para o avanço no campo acadêmico. O **engajamento com a prática**, a **resiliência e confiança**, a **proatividade** também são valorizados.

Figura 10 - Nuvem de Palavras – Soft Skills em Educação e Pesquisa Contábil



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Os 21 artigos científicos analisados permitem a identificação de um portfólio de *Soft Skills* demandadas dos profissionais, no entanto, pode-se verificar que as diferentes áreas apresentam uma série de *Soft Skills* coincidente entre elas, a exemplo da comunicação (escrita, verbal e apresentação), habilidades de trabalho em grupo, incluindo gestão de times e liderança, capacidade de lidar com pessoas em ambientes diversos, pensamento crítico, visão sistêmica, visão de processos, valores éticos, empatia, persuasão, outras habilidades como proficiência em inglês e outros idiomas. A área de Educação e Pesquisa, ainda que tenha apresentado alguns termos coincidentes com as demais áreas, pode ser destacada como a única que apresentou algumas distinções na lista de *Soft Skills* demandadas (Lindsay, 2020), no entanto a análise desta área baseou-se na avaliação de um único estudo, tendo este fator como uma importante limitação. A lista já é bastante extensa e tende a incorporar cada vez mais itens tornando a lista infinita (Dolce *et al.* 2020). O estudo de Tan e Laswad (2018) identificou que as *Soft Skills* estão interligadas entre si, desta forma, o desenvolvimento de uma *Soft Skills* influencia o desenvolvimento de outras.

4.2 NÍVEL DE IMPORTÂNCIA E DESENVOLVIMENTO DAS SOFT SKILLS

Quanto ao questionário aplicado aos profissionais, as análises a e b da etapa I, onde foram avaliados os níveis de importância e desenvolvimento dos Grupos de *Soft Skills* sob a perspectiva dos gestores e profissionais, respectivamente, apresentam resultados do teste de Wilcoxon que sugerem a rejeição de H_0 ($p < 0.05$) para todos os Grupos de *Soft Skills*, conforme os Quadro 4 e Quadro 6. Em ambos os casos a mediana da diferença dos valores é diferente de 0, assim, pode-se afirmar que existem diferenças estatisticamente significativas em todos os Grupos de *Soft Skills* entre importância para contratação e o nível de desenvolvimento observado nos profissionais, na avaliação dos gestores, assim como é possível afirmar que, estatisticamente, entre os profissionais, a avaliação do nível de importância e o nível de desenvolvimento (seu nível de desempenho) também apresentam diferenças significativas.

O Quadro 4 apresenta a os resultados da avaliação dos gestores sobre a importância e o nível de desenvolvimento observado de cada um dos grupos de *Soft Skills*. Observa-se que em todos os grupos, a importância atribuída às *Soft Skills* é consistentemente maior do que o nível de desenvolvimento observado nos profissionais. O teste de Wilcoxon apresentou diferença significativa para as avaliações em todos os Grupos de *Soft Skills* ($p\text{-valor} < 0,01$), ressaltando a percepção dos gestores sobre a deficiência dos profissionais nas *Soft Skills* avaliadas.

Quadro 4 – Nível de importância e desenvolvimento – Gestores

Grupo de <i>Soft Skills</i>	Categoria	Mediana	IIQ	Teste de Wilcoxon	
				Estatística	p-valor
Habilidades de Comunicação	Importância	4,40	1,00	9826	<0,01
	Desenvolvimento	3,00	1,60		
Habilidades de Trabalho em Grupo	Importância	4,67	1,00	7408	<0,01
	Desenvolvimento	3,00	1,33		
Habilidades para Resolver Problemas	Importância	4,50	1,00	7807	<0,01
	Desenvolvimento	3,00	2,00		
Gerenciamento de Pressão e Tempo	Importância	4,67	1,00	7584	<0,01
	Desenvolvimento	3,33	1,33		
Tecnologia da Informação	Importância	4,50	1,00	7528	<0,01
	Desenvolvimento	3,50	1,00		
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Importância	4,60	1,00	7530,5	<0,01
	Desenvolvimento	3,40	1,40		

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

O grupo de *Soft Skills* “**Habilidades de Comunicação**” é considerado bastante importante, com mediana de 4,40 e IIQ de 1,00, demonstrando pouca dispersão nos dados. O

nível de desenvolvimento, possui uma mediana de 3,00 e IIQ de 1,60, refletindo um nível de desenvolvimento moderado com uma dispersão um pouco maior que na importância. O grupo de **“Habilidades de Trabalho em Grupo”**, também tem uma alta valorização, com uma mediana de 4,67 e IIQ de 1,00, mostrando alta importância com baixa dispersão. O desenvolvimento é moderado, com uma mediana de 3,00 e IIQ de 1,33. As **“Habilidades para Resolver Problemas”** são altamente valorizadas, com uma mediana de 4,50 e IIQ de 1,00. No entanto, o desenvolvimento dessas habilidades tem uma mediana de 3,00 e IIQ de 2,00, revelando uma maior variabilidade e uma dispersão mais ampla no desenvolvimento. **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”** possui alta importância, com uma mediana de 4,67 e IIQ de 1,00. O desenvolvimento, por sua vez, é relativamente melhor que em outras habilidades, com uma mediana de 3,33 e IIQ de 1,33, mas ainda assim está abaixo do nível de importância.

Os gestores atribuíram alto valor de importância para todos os grupos de *Soft Skills*, comparativamente, a importância atribuída às **“Habilidades de Trabalho em Grupo”** e ao **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”** é consistentemente alta, com medianas superiores a 4,60 e baixa dispersão. Por outro lado, o desenvolvimento dessas habilidades geralmente fica atrás da importância percebida, apresentando medianas de desenvolvimento de 3,00 e 3,33, respectivamente. O grupo de **“Habilidades para resolver problemas”**, embora altamente valorizada, mostra uma maior dispersão no desenvolvimento, indicando inconsistência na eficácia do treinamento ou na aplicação prática dessa *Soft Skill* entre os profissionais. Em contrapartida, as habilidades de comunicação, embora importantes, apresentam um descompasso notável entre a importância percebida e o desenvolvimento, apontando para uma área crítica que requer mais atenção em programas de treinamento.

Embora o grupo de **“Habilidades de Comunicação”** seja considerado importante (mediana de 4,4), o desenvolvimento das *Soft Skills* pertencentes ao grupo apresenta dispersão quando analisados os rankings de importância e desenvolvimento na avaliação dos gestores, onde a *Soft Skill* “Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros” (C4) figura bem classificado em importância (6º) e apresenta posição intermediária em desenvolvimento (8º). No entanto, a habilidade **“Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores”** (C1) figura na 20ª posição em importância e na 16ª em desenvolvimento, enquanto “apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores” (C2) figura na 7ª e 19ª posições,

conforme quadro 6. A *Soft Skill* relacionada a “Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações” aparece na 22ª posição em importância e na 19ª posição em desenvolvimento.

Quadro 5 - Ranking do nível de importância e desenvolvimento - Gestores

Item	Soft Skills	Importância		Desenvolvimento	
		Posição	Média	Posição	Média
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	20°	4,150	16°	3,128
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	19°	4,198	7°	3,321
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	22°	3,909	19°	3,075
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	6°	4,332	8°	3,273
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	7°	4,299	17°	3,107
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	5°	4,337	4°	3,401
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	10°	4,278	12°	3,225
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	17°	4,225	13°	3,193
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	14°	4,267	21°	2,973
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	13°	4,273	20°	3,059
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	16°	4,251	22°	2,952
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	8°	4,283	18°	3,096
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	18°	4,214	14°	3,155
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	1°	4,439	2°	3,540
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	11°	4,278	5°	3,326
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	15°	4,257	6°	3,326
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	4°	4,380	3°	3,428
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	3°	4,385	11°	3,257
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	21°	3,995	15°	3,155
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	2°	4,433	1°	3,690
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	12°	4,278	9°	3,273
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	9°	4,283	10°	3,273

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

As **“Habilidades de resolução de problemas”** apresentam uma diferença significativa entre a importância atribuída e o desenvolvimento observado em relação à capacidade de **“avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões” (P4)**, que figura em boa classificação de importância na 8ª posição, porém o nível de desenvolvimento aparece na 18ª posição no ranking de avaliação dos gestores, ressaltando a importância da busca por desenvolvimento dessa *Soft Skill* entre os profissionais. A *Soft skill* relacionada a **“inovar na resolução de problemas” (P2)** figura na 13ª posição em importância e na 20ª em desenvolvimento, **“combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos” (P3)** ficou no 16ª lugar em importância e no 22ª em desenvolvimento e **“avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões” (P4)** na 8ª posição em importância e na 18ª em desenvolvimento. No geral, este grupo de *Soft Skills* apresenta posição de importância entre intermediária e baixa e posição de desenvolvimento bastante baixo, figurando entre a 18ª e a 22ª posições.

O grupo de *Soft Skills* **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”** apresenta a capacidade de **“Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz” (G2)** foi classificada no ranking de gestores como a *Soft Skill* mais importante entre as 22 avaliadas e com nível de desenvolvimento figurando na 2ª posição do ranking, sendo, então, reconhecida como uma das *Soft Skills* mais bem desenvolvidas entre os profissionais brasileiros, acompanhada pela capacidade de **“estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas” (G3)** em 11ª posição em importância e 5ª posição em desenvolvimento. Apesar disto, existe diferença significativa entre o nível de importância e o nível de desenvolvimento na avaliação global deste grupo de *Soft Skills*, ressaltando a importância de desenvolvimento das mesmas. A *Soft Skill* relacionadas a **“organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes” (G1)**, ficou na 18ª posição em importância e na 14ª posição em desenvolvimento, ocupando classificação intermediária nas duas perspectivas de avaliação dos gestores.

Dentre as *Soft Skills* do grupo de **Tecnologia da Informação** a capacidade de **“identificar e utilizar fontes confiáveis de informação” (I2)** aparece bem classificado em ambos os aspectos (4ª posição em importância e 3ª em desenvolvimento), o nível de desenvolvimento para **“dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação” (I1)** também aparece em posição relevante, 6º lugar no que se refere ao nível de importância, I1 tem avaliação menos importante, estando na 15ª posição. A avaliação dos gestores denota que o nível de desenvolvimento com tecnologias entre os profissionais está

entre as *Soft Skills* mais bem desenvolvidas no mercado brasileiro. No entanto, a relação de nível de importância e nível de desenvolvimento das *Soft Skills* deste grupo é estatisticamente significativa, demonstrando que os gestores esperam mais dos profissionais.

As “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**” que inclui *Soft Skills* como “atuar de forma ética e com responsabilidade social” (O3), que lidera tanto em importância (2ª posição), quanto em desenvolvimento (1ª posição), tornando evidente o compromisso dos gestores com organizações cada vez mais focadas em integrar práticas éticas em seus ambientes. Por outro lado, as avaliações para a capacidade de “manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos” (O1), na 3ª posição em importância e na 11ª em desenvolvimento, indicam que a demanda por profissionais que sejam capazes de se manter em desenvolvimento ao longo da carreira está aquém do esperado, dada a diferença de posições no ranking. As demais *Soft Skills* do grupo, relacionadas a capacidade de “criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais” (O2), ficou na 21ª posição em importância e na 15ª em desenvolvimento, “possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos” (O4), obteve 12ª posição em importância e 9ª em desenvolvimento, e “compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas” (O5), classificado 9ª em importância e 10ª em desenvolvimento, ocupam posições intermediária a baixas na avaliação dos gestores.

Os Quadro 6 e 8 apresentam os resultados da avaliação dos profissionais sobre a importância e o nível de desenvolvimento (seu nível de desenvolvimento) de cada um dos grupos de *Soft Skills* e o ranking importância e desenvolvimento. Mais uma vez, pode-se observar a avaliação atribuída pelos profissionais a todas as *Soft Skills* listadas, com medianas entre 4 e 4,75. Outra observação comum é a existência de diferenças estatisticamente significativas entre a importância e o desenvolvimento percebidos em todos os Grupos de *Soft Skills*, conforme indicado pelos testes de Wilcoxon (p -valores $<0,01$). Os resultados sugerem que os profissionais veem a necessidade de melhorar seu desenvolvimento nessas *Soft Skills* afim de atender as demandas do mercado de trabalho.

A importância das *Soft Skills* do grupo de “**Habilidades de Comunicação**” é verificada por meio da mediana de 4,40 e IIQ de 0,80 que demonstra pouca dispersão nos dados, com nível de desenvolvimento que também possui mediana alta 4, apesar disso a diferença é considerada estatisticamente significativa, na comparação entre importância e desenvolvimento. Para o grupo de “**Habilidades de Trabalho em Grupo**”, a mediana do

nível de importância foi de 4,67 e o IIQ de 1,00, mostrando alta importância com dispersão um pouco mais significativa que a do grupo anterior. O nível de desenvolvimento tem mediana de 4,00 e IIQ de 1,00, ressaltando a demanda por profissionais mais bem desenvolvidos. As **“Habilidades para Resolver Problemas”** foram as que observaram o maior nível de importância, com mediana de 4,75, enquanto o nível de desenvolvimento, no entanto, é idêntico ao de todos os demais grupos, mediana 4,00, este grupo é o que apresenta também o maior IIQ 1,25, o que significa maior variabilidade na pontuação atribuída na perspectiva de desenvolvimento.

Quadro 6 – Nível de importância e desenvolvimento - Profissionais

Grupo de <i>Soft Skills</i>	Categoria	Mediana	IIQ	Teste de Wilcoxon	
				Estatística	p-valor
Habilidades de Comunicação	Importância	4,40	0,80	2518	<0,01
	Desenvolvimento	4,00	0,80		
Habilidade de Trabalho em Grupo	Importância	4,67	1,00	2127	<0,01
	Desenvolvimento	4,00	1,00		
Habilidades para Resolver Problemas	Importância	4,75	1,00	2286	<0,01
	Desenvolvimento	4,00	1,25		
Gerenciamento de Pressão e Tempo	Importância	4,67	1,00	1841,5	<0,01
	Desenvolvimento	4,00	0,75		
Tecnologia da Informação	Importância	5,00	1,00	1799	<0,01
	Desenvolvimento	4	1		
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Importância	4,6	1	1930,5	<0,01
	Desenvolvimento	4	1		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

As *Soft Skills* de **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”** apresentam 4,67 e 4,00 para as medianas de nível de importância e nível de desenvolvimento respectivamente, com IIQ de 1,00 e 0,75, para os mesmos itens, demonstrando baixa dispersão entre as opiniões dos profissionais. As *Soft Skills* do grupo de **Tecnologia da Informação** receberam a maior avaliação de importância entre os profissionais, mediana 5, com nível de desenvolvimento apresentando média 4,00 e IIQ 1,00 para ambas os fatores, nota-se que os profissionais entendem a importância deste grupo de habilidades, se veem bem desenvolvidos, mas avaliam que há necessidade de importante melhora frente à importância destas *Soft Skills*. As **“Outras habilidades, valores e conhecimentos”** também apresentam alto nível de importância na opinião dos profissionais, com mediana 4,60, com nível de desenvolvimento significativamente menor, média 4,00, o grupo apresenta baixa dispersão na opinião dos profissionais com IIQ igual a 1,00.

As *Soft Skills* do grupo de **“Habilidades de Comunicação”** na avaliação dos profissionais, apresenta alta mediana de importância (4,40), e nível de desenvolvimento com

mediana 4,00. Contudo, quando avaliadas as médias para fins de composição do ranking de importância e desenvolvimento a *Soft Skill* deste grupo mais bem posicionada é a capacidade de “escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros” (C4) que ocupa a 6ª posição de importância e a 4ª posição em nível de desenvolvimento. As demais *Soft Skills* que compõem o grupo, ocupam posições no ranking entre intermediária a baixa, entre a 11ª e a 22ª posições de importância e entre a 9ª e a 20ª posições em desenvolvimento. Ocupando as seguintes posições, na ordem de importância e desenvolvimento “ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor”, 11ª e 9ª, “apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores”, 16ª e 15ª, “empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações”, 21ª e 20ª, e “apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores”, 22ª e 17ª. O resultado aponta a valorização das habilidades, dada a avaliação conforme o **Quadro 6**, no entanto as médias revelam que os profissionais entendem estas habilidades em posições menos importantes no ranking geral.

Para as “**Habilidades de Trabalho em Grupo**”, “Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas presencial e virtualmente” (T1), é a *Soft Skill* onde os profissionais atribuíram a mais alta posição no ranking de desenvolvimento, entre as habilidade deste grupo, 8ª posição, no entanto, esta *Soft Skill* é figura na 18ª posição em nível de importância entre os profissionais, assim, os profissionais consideram que possuem um nível satisfatório em relação ao nível de importância desta habilidade que recebeu médias gerais mais baixas. Todo o grupo está posicionado no ranking de profissionais em posições de intermediária a baixa. A capacidade de “assumir posições de liderança quando necessário” (T3) figura na 13ª posição em importância e na 12ª posição em desenvolvimento, importância menor que desenvolvimento, enquanto a capacidade de “efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente” figura na 14ª posição em importância, e na última (22ª) posição em nível de desenvolvimento, demonstrando nível de importância maior que a autoavaliação de desenvolvimento.

Entre os profissionais, as *Soft Skills* do grupo de **Habilidades de resolução de problemas** figuram entre a 2ª e a 19ª posições em nível de importância, semelhando ao nível de desenvolvimento, onde a mais bem colocada aparece na 6ª posição e a última na 18ª posição. A capacidade de “avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões” (P4) aparece na 2ª posição em nível de importância e na 6ª posição em nível de

desenvolvimento, sugerindo que os profissionais entendem a importância desta habilidade, porém não se sentem tão preparados quanto entendem ser necessário. Para as *Soft Skills* relacionadas a “identificar e resolver problemas complexos e não estruturados” (P1), na 7ª posição em importância e na 13ª posição em desenvolvimento, e “combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos” (P3), na 9ª posição em importância e na 10ª em desenvolvimento, verifica-se o entendimento dos profissionais na necessidade de melhorar seu desenvolvimento. A capacidade de “inovar na resolução de problemas” recebeu médias de importância que lhe conferiram a 19ª em importância e a 18ª em desenvolvimento, sendo a única do grupo onde os profissionais sentem-se satisfatoriamente desenvolvidos.

Quadro 7 - Ranking importância e desenvolvimento – Profissionais

Item	Soft Skills	Importância		Desenvolvimento	
		Posição	Média	Posição	Média
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	22°	4,094	17°	3,781
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	16°	4,375	15°	3,792
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	21°	4,219	20°	3,719
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	6°	4,479	4°	4,083
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	11°	4,438	9°	3,927
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	18°	4,323	8°	3,938
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	14°	4,396	22°	3,583
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	13°	4,406	12°	3,833
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	7°	4,469	13°	3,823
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	19°	4,323	18°	3,771
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	9°	4,458	10°	3,885
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	2°	4,573	6°	3,969
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	15°	4,385	14°	3,823
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	4°	4,510	3°	4,083
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	12°	4,438	11°	3,885
	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	8°	4,469	21°	3,698
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	3°	4,521	2°	4,146
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	5°	4,500	7°	3,958
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	20°	4,281	19°	3,729
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	1°	4,604	1°	4,552

Item	Soft Skills	Importância		Desenvolvimento	
		Posição	Média	Posição	Média
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	17º	4,365	16º	3,792
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	10º	4,448	5º	3,990

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

O “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**” para os profissionais está entre as *Soft Skills* mais importantes, a capacidade de “identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz” (G2), ocupa a 4ª posição no ranking de importância, e figura entre as habilidades que representam seus melhores níveis de desenvolvimento, na 3ª posição. Nota-se que a média de desenvolvimento nesta habilidade é mais bem avaliada que o seu nível de importância, assim, os profissionais se julgam plenamente capazes nesta habilidade. As demais habilidades deste grupo compartilham da mesma característica, “estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas” (G3) e “organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes” (G1), na 12ª e 15ª posições em importância e na 11ª e 14ª posições em desenvolvimento, respectivamente, embora ocupem posições intermediárias no ranking, possuem pontuação média na avaliação de desenvolvimento maior que as de importância.

O grupo de *Soft Skills* de **Tecnologia da Informação**, tem a capacidade de “identificar e utilizar fontes confiáveis de informação” (I2) no ranking de importância e desenvolvimento figurando na 3ª e 2ª posições, identificando a importância e o entendimento entre os profissionais de estarem aptos a lidar com as fontes de informação. No mesmo grupo, a capacidade de “dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação” (I1) figura na 8ª posição em importância, porém, para esta *Soft Skill* a autoavaliação dos profissionais apresenta médias bem mais baixas, ficando na 21ª posição em nível de desenvolvimento, assim, os profissionais compreendem ser esta uma de suas maiores deficiências para o dia a dia de trabalho.

Entre as “**Outras habilidades, valores e conhecimentos**”, os profissionais avaliam a capacidade de “atuar de forma ética e com responsabilidade social” (O3), como a *Soft Skill* mais relevante em importância e desenvolvimento, ocupando a 1ª posição em ambos os rankings, assim os profissionais se entendem suficientemente capacitados na habilidade que julgam ser a mais importante entre as 22. A capacidade de “manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos” (O1), na 5ª posição em importância e na 7ª em desenvolvimento, figura entre as primeiras posições em importância também na

avaliação dos profissionais. No grupo “criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais” (O2), na 20ª posição em importância e na 19ª em desenvolvimento, “possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos” (O4), na 17ª posição em importância e na 16ª em desenvolvimento, e “compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas” (O5), no 10ª lugar em importância e no 5ª lugar em desenvolvimento, ocupam posições mais baixas em importância, na avaliação dos profissionais, que se autoavaliam suficientemente capacitados, atribuindo médias superiores ao níveis de desenvolvimentos destas habilidades.

Para as análises comparativas de Importância e Desenvolvimento (Quadro 8 e Quadro 10), o teste de Shapiro-Wilk rejeitou de hipótese de normalidade (Shapiro-Wilk; $p < 0,01$), e dada a condição de independência entre as amostras, em função das respostas terem origem em grupos de indivíduos diferentes, utilizou-se o teste de Mann-Whitney para a comparar as respostas de Gestores e Profissionais. No caso da importância atribuída aos Grupos de *Soft Skills*, o teste de Mann-Whitney sugere a não rejeição de H_0 ($p > 0,05$), ou seja, não há evidências suficientes para afirmar que as medianas dos dois grupos (gestores e profissionais) são diferentes. Portanto, não se pode afirmar que gestores e profissionais divergem na avaliação de importância dos Grupos de *Soft Skills* conforme apresentado no Quadro 8.

Quadro 8 - Importância do Grupo de *Soft Skills* - Avaliação de Gestores e Profissionais

Grupo de <i>Soft Skills</i>	Categoria	Mediana	IIQ	Teste de Mann-Whitney	
				Estatística	p-valor
Habilidades de Comunicação	Gestores	4,40	1,00	8480	0,44
	Profissionais	4,40	0,80		
Habilidade de Trabalho em Grupo	Gestores	4,67	1,00	8625	0,58
	Profissionais	4,67	1,00		
Habilidades para Resolver Problemas	Gestores	4,50	1,00	7959,5	0,11
	Profissionais	4,75	1,00		
Gerenciamento de Pressão e Tempo	Gestores	4,67	1,00	8576	0,52
	Profissionais	4,67	1,00		
Tecnologia da Informação	Gestores	4,50	1,00	8191	0,20
	Profissionais	5,00	1,00		
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Gestores	4,60	1,00	8430	0,40
	Profissionais	4,60	1,00		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

A análise revela que, em geral, tanto gestores quanto profissionais têm percepções bastante alinhadas sobre a importância das *soft skills* em discussão. O teste de Mann-Whitney demonstrou que não há diferenças significativas entre os grupos para a maioria das habilidades, com exceção de um ligeiro desvio nas **“Habilidades para Resolver Problemas”**, onde os profissionais valorizam um pouco mais essa capacidade. Isso sugere uma visão consistente e compartilhada sobre o valor das soft skills no ambiente de trabalho.

O grupo de **“Habilidades de Comunicação”** apresenta mediana 4,40 tanto para gestores, quanto para profissionais, com IIQ de 1,00, para gestores e ligeiramente mais baixo na avaliação dos profissionais, IIQ de 0,80, que representa menor variação menor entre as avaliações. O p-valor do teste de Mann-Whitney indica que há diferença estatisticamente significativa na percepção de importância entre gestores e profissionais. Entre as **“Habilidades de Trabalho em Grupo”**, cenário semelhante se repete, com a mesma mediana, 4,67, e mesmo IIQ, o p-valor de 0,58, indica que não haver diferenças significativas entre as opiniões dos grupos. As *Soft Skills* relacionadas com as **“Habilidades para Resolver Problemas”**, apresentam, entre os gestores, mediana de 4,50 e IIQ de 1,00, enquanto que os profissionais possuem uma mediana superior de 4,75 com o mesmo IIQ de 1,00. Apesar das diferenças nas medianas, o p-valor de 0,11, não evidencia diferença significativa. No **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”**, os grupos também apresentam a mesma mediana e IIQ, 4,67 e 1,00. Não havendo evidências estatísticas de diferenças entre os gestores e profissionais, p-valor de 0,52.

No grupo de **Tecnologia da Informação**, os gestores valorizam essa habilidade com uma mediana de 4,50 e um IIQ de 1,00, enquanto os profissionais dão a valorização máxima, com uma mediana de 5,00 e um IIQ de 1,00. O Teste de Mann-Whitney revelou uma estatística de 8191 e um p-valor de 0,20, relatando que, embora os profissionais se valorizem mais, a diferença ainda não é estatisticamente significativa. Entre **“Outras habilidades, valores e conhecimentos”**, tanto os gestores quanto os profissionais atribuem uma mediana de 4,60 com um IIQ de 1,00, denotando alta importância para o grupo de *Soft Skills*, porém a estatística de 8430 e o p-valor de 0,40, indicam que também não há diferença significativa nesta avaliação.

O ranking de importância, apresentado no quadro 10, compara as médias atribuídas por gestores e profissionais e fornece uma outra leitura sobre as *Soft Skills* importantes ao profissional de contabilidade. As **“Habilidades de Comunicação”** como “Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas,

clientes e superiores” (C1), ocupa a 20ª posição para gestores e a 22ª para profissionais, “apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores” (C2) na 19ª posição para gestores e na 16ª para profissionais, “empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações” (C3), ocupa a 22ª posição para gestores e a 21ª para profissionais, “escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros” (C4) está na 6ª posição para ambos os grupos e “ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor” (C5), encontra-se na 7ª posição para gestores e na 11ª para profissionais. Entre as habilidades de comunicação, o ranking comparativo de importância revela que existe alinhamento na pontuação conferida por gestores e profissionais a cada uma das *Soft Skills*, embora apenas o item C4 tenha sido classificado na mesma posição, os demais reservam boa consistência na posição no ranking de ambos os grupos.

Entre as **“Habilidades de Trabalho em Grupo”**, “trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente” (T1) é a 5ª mais importante para gestores e a 18ª para profissionais, “efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente” (T2) figura na 10ª posição no ranking de gestores e na 14ª entre os profissionais e a capacidade de “assumir posições de liderança quando necessário” (T3) está classificada na 17ª posição pelos gestores e 13ª pelos profissionais. Neste grupo, é possível observar uma diferença um pouco mais maior na pontuação média atribuída pelos grupos, em especial para T1, com diferença de 13 posições entre um grupo e o outro.

As **“Habilidades para Resolver Problemas”** receberam as seguintes pontuações e posições no ranking de importância de gestores e profissionais, “identificar e resolver problemas complexos e não estruturados” (P1) na 14ª posição para gestores e na 7ª para profissionais, “inovar na resolução de problemas” (P2), ocupa a 13ª posição para gestores e a 19ª para profissionais, “combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos” (P3), a 16ª posição para gestores e a 9ª para profissionais e “avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões” (P4), a 8ª habilidade mais importante para gestores e a 2ª mais importante para profissionais. A maioria das *Soft Skills* do grupo foram ranqueadas em posições de intermediária a baixa, exceto P4 que foi classificada pelos profissionais com a 2ª maior pontuação média.

Quadro 9 - Ranking de importância - Gestores X Profissionais

Item	Soft Skills	Gestores		Profissionais	
		Posição	Média	Posição	Média
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	20°	4,15	22°	4,094
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	19°	4,198	16°	4,375
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	22°	3,909	21°	4,219
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	6°	4,332	6°	4,479
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	7°	4,299	11°	4,438
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	5°	4,337	18°	4,323
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	10°	4,278	14°	4,396
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	17°	4,225	13°	4,406
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	14°	4,267	7°	4,469
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	13°	4,273	19°	4,323
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	16°	4,251	9°	4,458
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	8°	4,283	2°	4,573
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	18°	4,214	15°	4,385
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	1°	4,439	4°	4,51
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	11°	4,278	12°	4,438
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	15°	4,257	8°	4,469
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	4°	4,38	3°	4,521
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	3°	4,385	5°	4,5
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	21°	3,995	20°	4,281
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	2°	4,433	1°	4,604
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	12°	4,278	17°	4,365
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	9°	4,283	10°	4,448

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Entre as *Soft Skills* do grupo de “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, “organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes” (G1), é considerada a 18ª mais importante pelos gestores e a 15ª pelos profissionais, “identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz” (G2), é a habilidade que recebeu a maior pontuação médias entre os gestores (1ª posição) e está na 4ª posição para profissionais e “estabelecer prioridades

em situações com tarefas simultâneas” (G3), está na 11ª posição para gestores e na 12ª posição para profissionais.

Em **Tecnologia da Informação**, “dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação” (I1), figura na 15ª posição para gestores e na 8ª para profissionais e “Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação” (I2) ocupando a 4ª posição para gestores e a 3ª para profissionais.

No grupo de **“Outras habilidades, valores e conhecimentos”**, a capacidade de “manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos” (O1), é a 3ª habilidade mais valorizada pelos gestores e a 5ª pelos profissionais, “criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais” (O2) está posicionada na 21ª posição para gestores e na 20ª para profissionais, “atuar de forma ética e com responsabilidade social” (O3), é considerada a 2ª mais importante pelos gestores e a 1ª para os profissionais, “possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos” (O4), figura na 12ª posição entre os gestores e na 17ª entre os profissionais e “compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas” (O5) é classificada na 9ª posição entre os gestores e na 10ª posição na avaliação dos profissionais.

Diferentemente, para a análise do nível de desenvolvimento, a classificação dos resultados demonstra que os profissionais se autoavaliam em nível de desenvolvimento superior em comparação à avaliação feita pelos gestores em todos os grupos de *Soft Skills* analisados, com medianas consistentemente mais altas e menor dispersão. Os resultados do teste de Mann-Whitney sugerem a rejeição de H_0 ($p < 0,05$), confirmando que essas diferenças são estatisticamente significativas, dessa forma, pode-se afirmar que as medianas dos dois grupos são diferentes, evidenciando que o nível de desenvolvimento é percebido de forma desigual por gestores e profissionais.

O Quadro 10 apresenta a avaliação comparativa entre gestores e profissionais sobre o desenvolvimento dos grupos de *Soft Skills*, revelando diferenças estatisticamente significativas para todas as avaliações, com avaliação de nível de desenvolvimento superior em todos os casos na visão dos profissionais. As **“Habilidades de Comunicação”** apresentam mediana de 3,00 e IIQ de 1,60, entre os gestores, enquanto, entre os profissionais, a mediana foi de 4,00 e IIQ de 0,80. O dado 5261,00, p-valor $< 0,01$, indica uma diferença estatisticamente significativa, com profissionais se autoavaliando com desenvolvimento superior ao atribuído pelos gestores. Entre as **“Habilidades de Trabalho em Grupo”**, os

gestores têm mediana de 3,00 e IIQ de 1,33, já os profissionais apresentam mediana de 4,00 e IIQ de 1,00. O teste de Mann-Whitney, resultou em estatística 6297,50, p-valor <0,01. No grupo de **“Habilidades para Resolver Problemas”**, a avaliação dos gestores teve mediana de 3,00 e IIQ de 2,00. A avaliação dos profissionais, apresentou mediana de 4,00 e IIQ de 1,25. Os testes obtiveram estatística 5247,50 e p-valor <0,01. No **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”**, para os gestores a mediana foi de 3,33 e o IIQ de 1,33. Entre os profissionais, a mediana foi de 4,00 e IIQ de 0,75. A estatística do teste foi 5870,5 e o p-valor <0,01, revelando, mais uma vez diferenças significativas superiores na visão dos profissionais. No grupo de **Tecnologia da Informação**, os gestores obtiveram a mediana de 3,50 e o IIQ de 1,00. Já para os profissionais, a mediana de 4,00 e o IIQ de 1,00. O **Teste de Mann-Whitney**, resultou em estatística 6217 e p-valor <0,01. Por fim, em **“Outras habilidades, valores e conhecimentos”**, a mediana foi de 3,40 com IIQ de 1,40 para os gestores e, entre os profissionais a mediana obteve 4,00 com IIQ de 1,00. O dado 5385, p-valor <0,01.

Quadro 10 - Desenvolvimento do Grupo de *Soft Skills* - Avaliação de Gestores e Profissionais

Grupo de <i>Soft Skills</i>	Categoria	Mediana	IIQ	Teste de Mann-Whitney	
				Estatística	P-valor
Habilidades de Comunicação	Gestores	3,00	1,60	5261,00	<0,01
	Profissionais	4,00	0,80		
Habilidades de Trabalho em Grupo	Gestores	3,00	1,33	6297,50	<0,01
	Profissionais	4,00	1,00		
Habilidades para Resolver Problemas	Gestores	3,00	2,00	5247,50	<0,01
	Profissionais	4,00	1,25		
Gerenciamento de Pressão e Tempo	Gestores	3,33	1,33	5870,5	<0,01
	Profissionais	4,00	0,75		
Tecnologia da Informação	Gestores	3,50	1,00	6217	<0,01
	Profissionais	4,00	1,00		
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Gestores	3,40	1,40	5385	<0,01
	Profissionais	4,00	1,00		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

A composição do ranking comparativo da avaliação de nível de desenvolvimento entre gestores e profissionais que apresenta diferenças significativas na análise estatística, apresenta pontos em comum quando analisamos a posição no ranking de cada uma das *Soft Skills*. Porém, apesar de algumas *Soft Skills* estarem classificadas em posições semelhantes ou até iguais no ranking de gestores e profissionais, esta avaliação leva em consideração as médias atribuídas pelos participantes a cada uma das habilidades, que foram substancialmente mais

elevadas na opinião dos profissionais, em relação às suas próprias capacidades, conforme Quadro 11.

Quadro 11 - Ranking de desenvolvimento - Gestores X Profissionais

Item	<i>Soft Skills</i>	Gestores		Profissionais	
		Posição	Média	Posição	Média
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	16°	3,128	17°	3,781
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	7°	3,321	15°	3,792
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	19°	3,075	20°	3,719
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	8°	3,273	4°	4,083
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	17°	3,107	9°	3,927
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	4°	3,401	8°	3,938
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	12°	3,225	22°	3,583
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	13°	3,193	12°	3,833
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	21°	2,973	13°	3,823
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	20°	3,059	18°	3,771
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	22°	2,952	10°	3,885
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	18°	3,096	6°	3,969
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	14°	3,155	14°	3,823
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	2°	3,540	3°	4,083
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	5°	3,326	11°	3,885
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	6°	3,326	21°	3,698
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	3°	3,428	2°	4,146
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	11°	3,257	7°	3,958
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	15°	3,155	19°	3,729
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	1°	3,690	1°	4,552
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	9°	3,273	16°	3,792
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	10°	3,273	5°	3,990

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Entre as “**Habilidades de Comunicação**”, “**apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho por escrito para colegas, clientes e superiores**” (C1),

figura na 16^a posição entre os gestores e na 17^a entre os profissionais, **“apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho verbalmente para colegas, clientes e superiores (C2)”**, está na 7^a posição de desenvolvimento para gestores e na 15^a para os profissionais, **“empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações” (C3)**, foi classificada na 19^a posição do ranking para gestores e na 20^a para profissionais, **“escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros” (C4)**, consta em 8^a posição para gestores e em 4^a posição para profissionais e **“ler criticamente textos e outros materiais escritos julgando sua relevância e valor” (C5)**, obteve a 17^a posição entre os gestores e a 9^a na avaliação dos profissionais. As posições no ranking sugerem que em *Soft Skills* como C4 e C5 os profissionais se autoavaliam razoavelmente bem desenvolvidos, enquanto gestores atribuem aos profissionais um desenvolvimento um pouco mais modesto. Os dois grupos classificam **“apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores” (C1)** e C3 em posições mais baixas e as maiores diferenças estão nas posições no ranking atribuídas a C2 e C5. Independente das posições no ranking, em todos os itens deste grupo as médias atribuídas pelos profissionais foram superiores às atribuídas pelos gestores.

Em **“Habilidades de Trabalho em Grupo”**, **“trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente” (T1)**, ocupa a 4^a posição no ranking de gestores e a 8^a no ranking de profissionais, **“efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente” (T2)**, figura na 12^a posição para gestores e 22^a posição para profissionais e **“assumir posições de liderança quando necessário” (T3)**, na 13^a posição para gestores e na 12^a para profissionais. Assim como no grupo anterior, as médias de todas as *Soft Skills* deste grupo foram maiores na avaliação dos profissionais, neste sentido, a posição no ranking evidencia apenas a classificação pelas médias atribuídas, ou seja, uma melhor posição no ranking de gestores, não significa média maior que a autoavaliação dos profissionais.

Para o grupo de **“Habilidades para Resolver Problemas”**, os gestores classificaram a **“identificar e resolver problemas complexos e não estruturados” (P1)** na 21^a posição, P1 para os profissionais é a 13^a classificada. A capacidade de **“Inovar na resolução de problemas” (P2)**, está na 20^a posição para gestores e na 18^a para profissionais, **“combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos” (P3)**, ocupa a 22^a posição para gestores e a 10^a para profissionais, **“avaliar dados e informações de forma**

crítica para tomada de decisões” (P4), figura na 18ª posição para gestores e na 6ª para profissionais. A exceção da P2 que apresenta algum alinhamento de posições no ranking, as demais *Soft Skills*, embora ocupem posições de intermediária a baixa, demonstram que a visão dos gestores e profissionais sobre as capacidades mais e menos desenvolvidas diverge significativamente.

No grupo de **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”**, **“organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes” (G1)**, ocupa a 14ª para ambos gestores e profissionais, **“identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz” (G2)**, está na 2ª posição para gestores e na 3ª para profissionais e **“estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas” (G3)**, aparece na 5ª entre gestores e na 11ª para profissionais. Este grupo apresenta uma consistência um pouco maior em termos de posição no ranking, com posições mais próximas para todas as *Soft Skills*, com G3 apresentando uma diferença de posições um pouco mais relevante. Mesmo assim, conforme ocorre com todas as avaliações de desenvolvimento, as médias de avaliação dos profissionais são maiores em todos os itens.

No grupo de *Soft Skills* em **Tecnologia da Informação**, **“dominar ferramentas tecnológicas digitais e softwares relevantes à área de atuação” (I1)**, aparece 6ª classificação para gestores e na 21ª para profissionais e **“identificar e utilizar fontes confiáveis de informação” (I2)**, 3ª para gestores e 2ª para profissionais. A consistência de classificação no ranking de I2, contrasta com a discrepância observada em I1. No geral, os gestores avaliam que o nível de desenvolvimento dos profissionais em tecnologia da informação, ocupa as primeiras posições de avaliação em ambos os itens, enquanto os profissionais autoavaliam I1 como uma de suas habilidades menos desenvolvidas.

Em **“Outras habilidades, valores e conhecimentos”**, a capacidade de **“manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos” (O1)**, ocupa a 11ª posição entre os gestores e a 7ª entre os profissionais, **“criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais” (O2)**, na 15ª posição para gestores, e na 19ª para profissionais, **“atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais” (O3)**, ocupa a 1ª posição para ambos, gestores e profissionais. A capacidade de **“possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos” (O4)**, aparece em 9ª posição para gestores e em 16ª para profissionais, por fim, **“compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas” (O5)**, figura na 10ª posição entre os

gestores e na 5ª posição entre os profissionais. Para este grupo, destaca-se O3 como a *Soft Skill* com maior média na avaliação de desenvolvimento em ambos os grupos, O5 está entre as primeiras na avaliação dos profissionais, mas ocupa uma posição intermediária entre os gestores. As demais *Soft Skills* foram classificadas em posições de intermediária a baixa tanto para gestores, como para profissionais.

4.3 COMO AS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS DOS GESTORES INFLUÊNCIAM NA PERCEPÇÃO DE IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS

Nesta etapa foram realizados testes para avaliar estatisticamente a influência de características pessoais e profissionais como idade, região do país, tempo de atuação em contabilidade, área de atuação contabilidade, porte e setor da empresa e gênero na avaliação de importância dos Grupos de *Soft Skills*. Para esta análise, foram realizados os testes de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney. Os resultados dos testes para a importância atribuída por gestores, a cada um dos Grupos de *Soft Skills*, estão expostos nos Quadros 13, 14, 15, 16, 17 e 18. Em todos os casos, os testes sugeriram a não rejeição de H_0 ($p > 0,05$), ou seja, não há evidências suficientes para afirmar que as medianas dos grupos são diferentes.

O quadro 13 aborda a influências dos diversos aspectos demográficos e profissionais na avaliação das habilidades de comunicação entre gestores. Os resultados indicam que na análise por idade, em todas as quatro faixas etárias, não existem diferenças estatísticas significativas na avaliação das *Soft Skills* de comunicação.

A faixa de 19 a 25 anos, apresentou mediana de 4,10, de 26 a 35 anos, mediana de 4,50, de 36 a 45 anos, mediana de 4,40, mais de 45 anos, mediana de 4,60. A estatística do teste foi 1,64 com um p-valor de 0,65. O mesmo ocorre ao observar as medianas entre diferentes regiões do país, Centro-oeste: 4,20; Nordeste: 4,20; Norte: 4,80; Sudeste: 4,00 e Sul: 4,40, a estatística de teste de 5,20 e o p-valor de 0,27, não indicam a existência de diferenças significativas nas habilidades de comunicação entre as regiões. O tempo de atuação em contabilidade é outra característica que não afeta significativamente a avaliação das habilidades de comunicação para os gestores, as categorias analisadas pelo tempo de experiência, apresentaram as medianas como, até 2 anos, 4,00, de 2 a 5 anos, 4,40, de 5 a 10 anos, 4,60, mais de 10 anos, 4,40, com estatística do teste de 3,83 e p-valor de 0,28 indicando não significância estatística. As diferentes áreas de especialização em contabilidade foram examinadas, obtendo as medianas que seguem, Auditoria mediana 4,50; Contabilidade Financeira 4,00; Contabilidade Gerencial, 4,40; Contabilidade Pública, 4,40; Contabilidade

Tributária, 4,30 e outros, 4,80, gerando estatística do teste 7,39 e p-valor de 0,19, o que evidencia a não existência de diferenças significativas. A análise por porte/setor da empresa de atuação dos gestores obteve medianas que também variam ligeiramente entre os diferentes participantes. Para gestores que atuam em empresas de grande porte, a mediana foi 4,20, empresa de médio porte, mediana 4,40, gestores de empresas de pequeno porte, mediana 4,40, terceiro setor, 4,70, microempresa, 4,10 e para gestores que atuam em órgãos e empresas públicas, mediana 4,60. A estatística do teste foi 8,22 com um p-valor de 0,14, indicando novamente a ausência de diferenças significativas. Na análise por gênero, o feminino, com mediana 4,40 e o masculino com mediana 4,45, estatística de teste alta de 4470,50 e um p-valor de 0,79, conclui-se que não existem diferenças estatísticas significativas nas habilidades de comunicação entre gêneros.

Quadro 12 - Avaliação dos gestores sobre habilidades de comunicação

Variável	Categorias	Mediana	Estatística do Teste	p-valor
Qual a sua idade?	Entre 19 e 25 anos	4,10	1,64	0,65
	Entre 26 e 35 anos	4,50		
	Entre 36 e 45 anos	4,40		
	Mais de 45 anos	4,60		
Região do país?	Centro-oeste	4,20	5,20	0,27
	Nordeste	4,20		
	Norte	4,80		
	Sudeste	4,00		
	Sul	4,40		
Quanto tempo você atua em contabilidade?	Até 2 anos	4,00	3,83	0,28
	De 2 a 5 anos	4,40		
	De 5 a 10 anos	4,60		
	Mais de 10 anos	4,40		
Em qual área se enquadra a sua experiência mais relevante em contabilidade?	Auditoria	4,50	7,39	0,19
	Contabilidade Financeira	4,00		
	Contabilidade Gerencial	4,40		
	Contabilidade Pública	4,40		
	Contabilidade Tributária	4,30		
	Outros	4,80		
Porte/setor da empresa onde atua	Empresa de Grande Porte	4,20	8,22	0,14
	Empresa de Médio Porte	4,40		
	Empresa de Pequeno Porte	4,40		
	Entidades do Terceiro Setor	4,70		
	Microempresa	4,10		
	Órgãos e empresas públicas	4,60		
Gênero	Feminino	4,40	4470,50	0,79
	Masculino	4,40		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

O Quadro 13 apresenta os resultados da influência das variáveis demográficas e profissionais dos gestores sobre a avaliação das Soft Skills de Trabalho em Grupo. A análise sugere que não existem diferenças significativas nas habilidades de trabalho em grupo, na opinião dos gestores, independentemente de idade, região, tempo de experiência em contabilidade, área de experiência, porte/setor da empresa, ou gênero. Os resultados apresentam medianas consistentes entre as categorias, com os p-valores altos indicando uma percepção uniforme sobre as habilidades avaliadas.

Quadro 13 – Avaliação dos gestores sobre habilidades de trabalho em grupo

Variável	Categorias	Mediana	Estatística do Teste	p-valor
Qual a sua idade?	Entre 19 e 25 anos	4,83	3,60	0,31
	Entre 26 e 35 anos	4,50		
	Entre 36 e 45 anos	4,33		
	Mais de 45 anos	4,67		
Região do país?	Centro-oeste	4,67	2,98	0,56
	Nordeste	4,67		
	Norte	4,83		
	Sudeste	4,00		
	Sul	4,67		
Quanto tempo você atua em contabilidade?	Até 2 anos	4,00	3,33	0,34
	De 2 a 5 anos	4,83		
	De 5 a 10 anos	5,00		
	Mais de 10 anos	4,67		
Em qual área se enquadra a sua experiência mais relevante em contabilidade?	Auditoria	4,83	5,48	0,36
	Contabilidade Financeira	4,33		
	Contabilidade Gerencial	4,67		
	Contabilidade Pública	5,00		
	Contabilidade Tributária	4,33		
	Outros	4,83		
Porte/setor da empresa onde atua:	Empresa de Grande Porte	4,33	5,24	0,39
	Empresa de Médio Porte	4,67		
	Empresa de Pequeno Porte	4,67		
	Entidades do Terceiro Setor	4,83		
	Microempresa	4,67		
	Órgãos e empresas públicas	5,00		
Gênero:	Feminino	4,67	4690,50	0,37
	Masculino	4,67		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Na análise por faixa etária, os dados são agrupados em quatro faixas etárias, com as seguintes medianas de avaliação, 19 a 25 anos: 4,83; 26 a 35 anos: 4,50; 36 a 45 anos: 4,33 e mais de 45 anos: 4,67. A estatística do teste é 3,60 com um p-valor de 0,31, indicando alta probabilidade de que as diferenças observadas entre os grupos de idade sejam resultado do

acaso, ou seja, não são estatisticamente significativas. Para a análise por região do país, as habilidades de trabalho em grupo foram avaliadas nas diferentes regiões, com as seguintes medianas: Centro-oeste: 4,67; Nordeste: 4,67; Norte: 4,83; Sudeste: 4,00 e Sul: 4,67. A estatística de teste de 2,98 e o p-valor de 0,56 também sugerem que não existem diferenças significativas entre as regiões em termos de habilidades de trabalho em grupo.

Quando analisados com base no tempo de atuação em contabilidade, os resultados apresentam as seguintes medianas: até 2 anos: 4,00; de 2 a 5 anos: 4,83; de 5 a 10 anos: 5,00 e mais de 10 anos: 4,67. A estatística do teste é 3,33 com um p-valor de 0,34, mostrando novamente que as diferenças entre os grupos são não significativas. Os resultados da análise por área de experiência em contabilidade, retornam as seguintes medianas: Auditoria: 4,83; Contabilidade Financeira: 4,33; Contabilidade Gerencial: 4,67; Contabilidade Pública: 5,00; Contabilidade Tributária: 4,33 e Outros: 4,83. A estatística do teste foi de 5,48 e o p-valor de 0,36, assim, as diferenças nas habilidades de trabalho em grupo entre as áreas de contabilidade não são estatisticamente significativas.

A análise que considerou o porte/setor da empresa, obteve os seguintes resultados: Empresa de Grande Porte, mediana 4,33, Empresa de Médio Porte, 4,67, Empresa de Pequeno Porte: 4,67, Entidades do Terceiro Setor: 4,83, Microempresa: 4,67, Órgãos e Empresas Públicas: 5,00. A estatística do teste foi de 5,24 e o p-valor de 0,39, conclui-se que não há diferenças significativas nas habilidades de trabalho em grupo avaliadas por porte ou setor da empresa. E, na análise por gênero o teste de Mann-Whitney, ambos obtiveram valor 4,67. A estatística do teste foi 4690,50 com um p-valor de 0,37, indicando que não existem diferenças significativas entre os gêneros nas habilidades de trabalho em grupo.

O quadro 14 apresenta os resultados da análise estatística da influência das variáveis demográficas e profissionais dos gestores sobre a avaliação das habilidades para resolver problemas. Mais uma vez, a análise estatística sugere uniformidade nas percepções sobre as habilidades de comunicação entre gestores, independentemente de idade, região, tempo de atuação, área de especialização, porte/setor da empresa e gênero. Os p-valores obtidos, consistentemente acima de 0,05, indicam a não ocorrência de diferenças estatisticamente significativas entre as categorias de gestores.

A avaliação por faixa etária obteve os seguintes resultados: entre 19 e 25 anos, mediana 4,63; entre 26 e 35 anos, mediana 4,75; entre 36 e 45 anos, mediana 4,50; e mais de 45 anos, média de 4,50. A estatística de teste calculada foi 1,21 com um p-valor de 0,75, indicando que não existem diferenças estatisticamente significativas nas habilidades para

resolver problemas. Na avaliação por região do país, os resultados foram avaliados e obtiveram as seguintes medianas: Centro-oeste: 4,63; Nordeste: 4,75; Norte: 4,75; Sudeste: 4,00 e Sul: 4,50. A estatística de teste para esta análise foi 1,91 e o p-valor associado foi 0,75, sugerindo novamente que as diferenças regionais na avaliação, não são estatisticamente significativas, ou seja, não influenciam a percepção dos gestores sobre a importância das habilidades para resolver problemas.

Quadro 14 - Avaliação dos gestores sobre habilidades para resolver problemas

Variável	Categorias	Mediana	Estatística do Teste	p-valor
Qual a sua idade?	Entre 19 e 25 anos	4,63	1,21	0,75
	Entre 26 e 35 anos	4,75		
	Entre 36 e 45 anos	4,50		
	Mais de 45 anos	4,50		
Região do país?	Centro-oeste	4,63	1,91	0,75
	Nordeste	4,75		
	Norte	4,75		
	Sudeste	4,00		
	Sul	4,50		
Quanto tempo você atua em contabilidade?	Até 2 anos	4,00	1,88	0,60
	De 2 a 5 anos	4,63		
	De 5 a 10 anos	4,75		
	Mais de 10 anos	4,50		
Em qual área se enquadra a sua experiência mais relevante em contabilidade?	Auditoria	4,75	6,81	0,24
	Contabilidade Financeira	4,50		
	Contabilidade Gerencial	4,50		
	Contabilidade Pública	4,75		
	Contabilidade Tributária	4,50		
	Outros	5,00		
Porte/setor da empresa onde atua.	Empresa de Grande Porte	4,38	5,08	0,41
	Empresa de Médio Porte	4,50		
	Empresa de Pequeno Porte	4,50		
	Entidades do Terceiro Setor	4,88		
	Microempresa	4,13		
	Órgãos e empresas públicas	4,75		
Gênero.	Feminino	4,75	4662,50	0,42
	Masculino	4,50		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Para a análise por tempo de atuação em contabilidade, os resultados foram os seguintes: Até 2 anos: mediana de 4,00; de 2 a 5 anos: mediana de 4,63; de 5 a 10 anos: mediana de 4,75; e, mais de 10 anos: mediana de 4,50. A estatística do teste foi 1,88 e o p-valor foi 0,60, reforçando a ideia de que o tempo de experiência em contabilidade não influencia significativamente a percepção sobre a importância das habilidades para resolver

problemas. Os resultados indicam que a área de experiência em contabilidade também não influencia a percepção dos gestores sobre a importância das habilidades para resolver problemas apresentando os seguintes resultados: Auditoria obteve mediana 4,75; Contabilidade Financeira, mediana 4,50; Contabilidade Gerencial mediana 4,50; Contabilidade Pública com mediana 4,75; Contabilidade Tributária apresenta mediana 4,50 e Outros teve mediana 5,00. A estatística do teste foi 6,81, com p-valor de 0,24.

Na análise por porte/setor da empresa, os gestores que atuam em empresa de grande porte, tiveram mediana 4,38, empresa de médio porte, mediana 4,50, empresa de pequeno porte, mediana 4,50, entidades do terceiro setor mediana 4,88, microempresa mediana 4,13 e órgãos e empresas públicas mediana 4,75. O teste estatístico foi 5,08 e o p-valor foi 0,41, demonstrando que o porte ou setor da empresa também não apresenta diferenças significativas nas avaliações de habilidade para resolver problemas. Por fim, a análise por gênero, que também não apresentou diferenças relevantes na percepção dos gestores sobre a importância das habilidades para resolver problemas, com mediana entre as gestoras do gênero Feminino de 4,75, e no Masculino 4,50. A estatística do teste foi 4662,50, com o p-valor de 0,42.

As habilidades de gestão de pressão e tempo foram analisadas com o mesmo objetivo, investigar a influência das variáveis de natureza pessoal e profissional, como faixa etária, região do país, tempo de atuação em contabilidade, área de atuação em contabilidade, porte/setor da empresa e gênero, conforme Quadro 15.

Na avaliação por faixa etária as medianas foram: para gestores entre 19 e 25 anos: 4,67; entre 26 e 35 anos: 4,67; entre 36 e 45 anos: 4,33; e, mais de 45 anos: 4,67. A estatística do teste foi 1,81 com um p-valor de 0,61, indicando que as diferenças nas habilidades de gestão de pressão e tempo entre as faixas etárias não são estatisticamente significativas. Para a análise de região do país, a estatística do teste foi 3,82 e o p-valor foi 0,43, mostrando mais uma vez que não há diferenças estatisticamente significativas, com as seguintes medianas: Centro-oeste: 4,50; Nordeste: 4,33; Norte: 4,83; Sudeste: 4,00; e, Sul: 4,67.

Quadro 15 - Avaliação dos gestores sobre gerenciamento de pressão e tempo

Variável	Categorias	Mediana	Estatística do Teste	p-valor
Qual a sua idade?	Entre 19 e 25 anos	4,67	1,81	0,61
	Entre 26 e 35 anos	4,67		
	Entre 36 e 45 anos	4,33		
	Mais de 45 anos	4,67		
Região do país?	Centro-oeste	4,50	3,82	0,43
	Nordeste	4,33		
	Norte	4,83		

Variável	Categorias	Mediana	Estatística do Teste	p-valor
	Sudeste	4,00		
	Sul	4,67		
Quanto tempo você atua em contabilidade?	Até 2 anos	4,00	2,06	0,56
	De 2 a 5 anos	4,67		
	De 5 a 10 anos	4,67		
	Mais de 10 anos	4,67		
Em qual área se enquadra a sua experiência mais relevante em contabilidade? ³	Auditoria	4,50	11,39	0,04
	Contabilidade Financeira ^a	4,00		
	Contabilidade Gerencial	4,67		
	Contabilidade Pública	4,67		
	Contabilidade Tributária	4,33		
	Outros ^b	5,00		
Porte/setor da empresa onde atua:	Empresa de Grande Porte	4,33	10,69	0,06
	Empresa de Médio Porte	4,50		
	Empresa de Pequeno Porte	4,67		
	Entidades do Terceiro Setor	5,00		
	Microempresa	4,33		
	Órgãos e empresas públicas	5,00		
Gênero:	Feminino	4,67	4459,50	0,81
	Masculino	4,67		

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

Na análise da influência do tempo de atuação em contabilidade restou evidenciado que essa característica dos gestores não influencia significativamente a percepção sobre a importância das habilidades de gerenciamento de pressão e tempo. Foram obtidas as seguintes medianas: até 2 anos: 4,00; de 2 a 5 anos: 4,67; de 5 a 10 anos: 4,67; mais de 10 anos: 4,67. Com uma estatística de teste de 2,06 e um p-valor de 0,56. Da mesma forma, a avaliação por área de experiência em Contabilidade com medianas de 4,50 em Auditoria, 4,00 em Contabilidade Financeira, 4,67 em Contabilidade Gerencial e Pública, 4,33 em Contabilidade Tributária e 5,00 em outras áreas, estatística do teste de 11,39 e p-valor de 0,04. O recorte que avaliou o porte/setor da empresa de atuação dos gestores e a influência na percepção sobre as habilidades de gerenciamento de pressão e tempo também não apresentou diferenças significativas, e resultou nas seguintes medianas: Empresa de Grande Porte: 4,33; Empresa de Médio Porte: 4,50; Empresa de Pequeno Porte: 4,67; Entidades do Terceiro Setor: 5,00;

³ O p-valor < 0,05 não foi considerado para fins da análise por uma questão de relevância prática. Quando comparadas individualmente, nenhuma área da contabilidade apresentou diferença estatisticamente significativa, somente quando comparadas as áreas de contabilidade financeira e o grupo outros (aglutinação) é que a diferença foi observada. Assim, mesmo havendo uma diferença estatística, considerou-se que ela é pequena a ponto de não gerar impacto significativo na prática ou no contexto do estudo.

Microempresa: 4,33; e, Órgãos e empresas públicas: 5,00. A estatística de teste foi 10,69 e o p-valor foi 0,06. A avaliação por Gênero com medianas de 4,67 entre as gestores de ambos os gêneros estatística de teste de 4459,50 e p-valor de 0,81, concluiu que não há diferenças entre os gêneros em relação às habilidades de gerenciamento de pressão e tempo.

O Quadro 16 fornece uma análise estatística sobre a influência das características profissionais e pessoais dos gestores na avaliação de importância das habilidades em tecnologia da informação. Na avaliação por idade, os gestores obtiveram as seguintes medianas: entre 19 e 25 anos: 4,50; entre 26 e 35 anos: 4,50; entre 36 e 45 anos: 4,50; e, mais de 45 anos: 5,00. A estatística de teste foi 2,53 e o p-valor de 0,47, sugerindo que as diferenças entre os grupos de idade não são estatisticamente significativas. Quando avaliados por região do país, as medianas foram Centro-oeste: 4,75; Nordeste: 4,50; Norte: 4,75; Sudeste: 4,00; e, Sul: 5,00. A estatística de teste resultou em 1,80 com um p-valor de 0,77, indicando que não há diferenças significativas na avaliação de importância das habilidades em tecnologia da informação entre os gestores de diferentes regiões brasileiras. Os resultados da avaliação por tempo de atuação em Contabilidade, indicam que o tempo de experiência em contabilidade também não apresenta um impacto significativo na importância das habilidades de tecnologia da informação na visão dos gestores. Os gestores com até 2 anos de experiência, tiveram mediana de 4,00, para gestores com tempo de experiência de 2 a 5 anos, mediana 4,50, de 5 a 10 anos, a mediana foi 4,50 e gestores com mais de 10 anos experiência tiveram mediana de 4,50. O teste produziu uma estatística de 2,02 e um p-valor de 0,57. A avaliação por área de experiência em contabilidade, tiveram as seguintes medianas por áreas de especialização, a mediana de Auditoria foi 4,50, para Contabilidade Financeira, a mediana foi 4,00, Contabilidade Gerencial teve mediana de 4,50, Contabilidade Pública, mediana de 4,50, Contabilidade Tributária, mediana de 4,50 e, para Outros a mediana foi 5,00. A estatística de teste de 6,79 e o p-valor de 0,24, sugerem que os resultados não alcançam significância estatística. Os resultados da análise por porte/setor da empresa também não indicam diferenças significativas para a avaliação dos gestores sobre a importância das *Soft Skills* relacionadas à tecnologia da informação. As medianas foram de 4,25 para empresa de grande porte, 4,50 para microempresas e empresas de médio porte e 5,00 para empresas de pequeno porte, entidades do terceiro setor e órgãos em empresas públicas. A estatística de teste foi 7,74 e o p-valor foi 0,17. O teste Mann-Whitney também não detectou diferenças na avaliação de importância, quando considerados os gêneros, onde a mediana entre as gestoras do gênero

feminino foi de 4,75 e para gestores do gênero masculino, foi de 4,50. A estatística de teste foi de 4455,00 e o p-valor de 0,81.

Quadro 16 - Avaliação dos gestores sobre tecnologia da informação

Variável	Categorias	Mediana	Estatística do Teste	p-valor
Qual a sua idade?	Entre 19 e 25 anos	4,50	2,53	0,47
	Entre 26 e 35 anos	4,50		
	Entre 36 e 45 anos	4,50		
	Mais de 45 anos	5,00		
Região do país?	Centro-oeste	4,75	1,80	0,77
	Nordeste	4,50		
	Norte	4,75		
	Sudeste	4,00		
	Sul	5,00		
Quanto tempo você atua em contabilidade?	Até 2 anos	4,00	2,02	0,57
	De 2 a 5 anos	4,50		
	De 5 a 10 anos	4,50		
	Mais de 10 anos	4,50		
Em qual área se enquadra a sua experiência mais relevante em contabilidade?	Auditoria	4,50	6,79	0,24
	Contabilidade Financeira	4,00		
	Contabilidade Gerencial	4,50		
	Contabilidade Pública	4,50		
	Contabilidade Tributária	4,50		
	Outros	5,00		
Porte/setor da empresa onde atua:	Empresa de Grande Porte	4,25	7,74	0,17
	Empresa de Médio Porte	4,50		
	Empresa de Pequeno Porte	5,00		
	Entidades do Terceiro Setor	5,00		
	Microempresa	4,50		
	Órgãos e empresas públicas	5,00		
Gênero:	Feminino	4,75	4455,00	0,81
	Masculino	4,50		

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

O Quadro 17 apresenta a análise estatística da influência de fatores demográficos sobre a avaliação de importância atribuída pelos gestores às outras habilidades, valores e conhecimentos e os resultados indicam que, em geral, não há diferenças significativas nas avaliações de outras habilidades, valores e conhecimentos entre gestores com base nas variáveis demográficas e profissionais estudadas.

Quadro 17 - Avaliação dos gestores sobre outras habilidades, valores e conhecimentos

Variável	Categorias	Mediana	Estatística do Teste	p-valor
Qual a sua idade?	Entre 19 e 25 anos	4,20	0,60	0,90
	Entre 26 e 35 anos	4,60		
	Entre 36 e 45 anos	4,40		
	Mais de 45 anos	4,60		
Região do país?	Centro-oeste	4,90	3,21	0,52
	Nordeste	4,40		
	Norte	4,70		
	Sudeste	4,20		
	Sul	4,60		
Quanto tempo você atua em contabilidade?	Até 2 anos	4,00	2,23	0,53
	De 2 a 5 anos	4,60		
	De 5 a 10 anos	4,80		
	Mais de 10 anos	4,60		
Em qual área se enquadra a sua experiência mais relevante em contabilidade?	Auditoria	4,60	6,96	0,22
	Contabilidade Financeira	4,20		
	Contabilidade Gerencial	4,60		
	Contabilidade Pública	4,80		
	Contabilidade Tributária	4,40		
	Outros	4,90		
Porte/setor da empresa onde atua.	Empresa de Grande Porte	4,50	9,11	0,10
	Empresa de Médio Porte	4,20		
	Empresa de Pequeno Porte	4,60		
	Entidades do Terceiro Setor	4,90		
	Microempresa	4,50		
	Órgãos e empresas públicas	4,80		
Gênero.	Feminino	4,60	4501,00	0,72
	Masculino	4,60		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

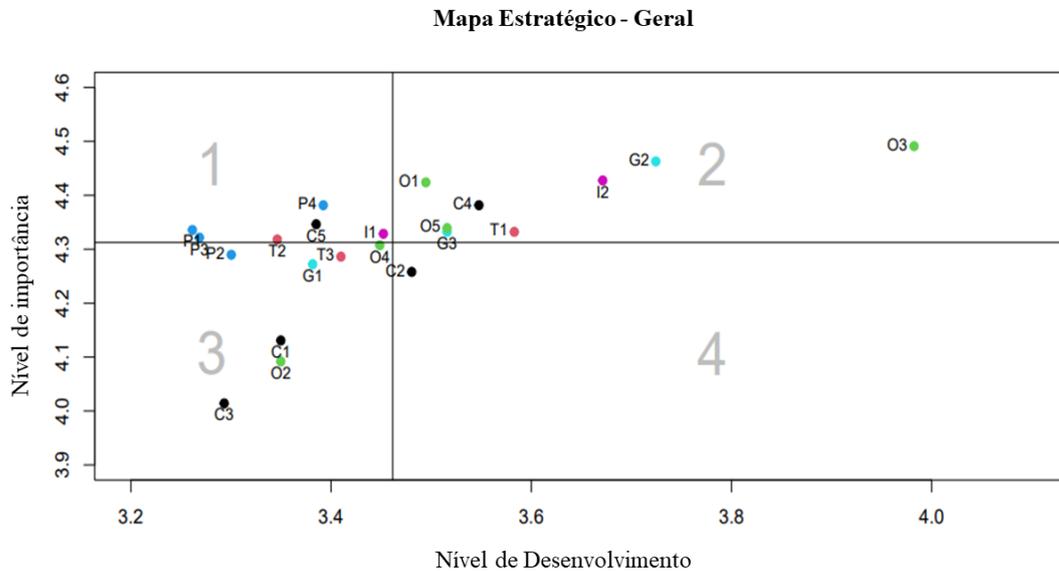
As diferentes faixas etárias dos gestores apresentaram as seguintes medianas na avaliação por idade: entre 19 e 25 anos: 4,20; entre 26 e 35 anos: 4,60; entre 36 e 45 anos: 4,40; mais de 45 anos: 4,60. A estatística de teste foi de 0,60 e o p-valor de 0,90, os resultados indicam que não há diferenças estatisticamente significativas que possam indicar influência das características dos gestores na avaliação de importância de outras habilidades, valores e conhecimentos. Para a análise por região do país as medianas foram 4,90 no Centro-oeste; 4,40 na região Nordeste; 4,70 na região Norte; 4,20 no Sudeste e 4,60 na região Sul. A estatística de teste foi 3,21 com um p-valor de 0,52, sugerindo que as variações regionais nas avaliações não são estatisticamente significativas. O tempo de atuação em Contabilidade teve medianas de 4,00 para gestores com até 2 anos, gestores entre 2 e 5 anos, 4,60, mediana de 4,80 para gestores com experiência de 5 a 10 anos e mediana de 4,60 para gestores com mais de 10 anos de experiência. O teste estatístico de 2,23 e o p-valor de 0,53 reforçam que o

tempo de experiência em contabilidade não influencia significativamente as avaliações de importância das outras habilidades, valores e conhecimentos. A área de experiência em contabilidade, com estatística do teste de 6,96 e p-valor de 0,22, também não atingiu significância estatística. As medianas variam ligeiramente entre as áreas de especialização, para Auditoria mediana 4,50, Contabilidade Financeira 4,20, Contabilidade Gerencial 4,60, Contabilidade Pública 4,80, Contabilidade Tributária 4,40 e outros apresentou mediana 4,90. Para a análise por porte/setor da empresa as seguintes medianas foram: empresa de grande porte: 4,50; empresa de médio porte: 4,20; empresa de pequeno porte: 4,20; entidades do terceiro setor: 4,90; microempresa: 4,50; e, órgãos e empresas públicas: 4,80. A estatística de teste foi 9,11 e o p-valor foi 0,10, indicando que a variação não é estatisticamente significativa. Quando da avaliação por gênero, os dados mostram que não existem diferenças significativas na avaliação de importância do grupo de outras habilidades, valores e conhecimentos entre os gêneros. Observa-se mediana de 4,60 para o gênero feminino e 4,60 para o gênero masculino. A estatística de teste foi 4501,00 e o p-valor de 0,72.

4.4 AS SOFT SKILLS PRIORITÁRIAS - ANÁLISE DOS MAPAS ESTRATÉGICOS

Na figura 11, a área 1 compreende as *Soft Skills* alta importância e baixo nível de desenvolvimento: C5, T2, P1, P3, P4, I1. Das 22 *Soft Skills* analisadas, 6 foram classificadas na área 1, onde figuram as *Soft Skills* que receberam as altas médias na avaliação do nível de importância, mas que apresentam as menores médias na avaliação de nível de desenvolvimento. As *Soft Skills* classificadas neste grupo compreendem **“ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor” (C5)**, **“efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente” (T2)**, **“identificar e resolver problemas complexos e não estruturados” (P1)**, **“combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos” (P3)**, **“avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões” (P4)**, **“dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação” (I1)**. As *Soft Skills* que figuram na área 1.

Figura 11 – *Soft Skills* prioritárias – Mapa estratégico geral



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

As *Soft Skills* relacionadas na área 1 da avaliação de gestores e profissionais brasileiros, são parcialmente consistentes com os estudos anteriores de Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019). *Soft Skills* como T2, P3 e P1, também são classificadas como altamente importantes e com nível de desenvolvimento abaixo da média por Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019), os resultados deste estudo também são consistentes com Asonitou e Hassall (2019) em relação à C5. As demais habilidades, I1, P4, C5, foram classificadas com outras médias de importância e desenvolvimento, com destaque para P4 que figurou no quadrante 3 do estudo de Montano *et al.* (2001), ressaltando a diferença de pontuação de importância e desenvolvimento atribuída à habilidade de escuta ativa, entre os profissionais brasileiros e europeus, guardadas as divergências ocasionadas pela diferença no recorte temporal entre os estudos.

O conjunto de habilidades que demanda maior atenção no que se refere à necessidade de desenvolvimento, envolve habilidades pertencentes a 4 dos 5 grupos de *Soft Skills* avaliados. A primeira delas C4, relacionada a capacidade de escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros, que obteve boa classificação no ranking de importância e desenvolvimento na visão dos gestores 6ª e 8ª posições, respectivamente. Esta *Soft Skill* é citada no contexto de Contabilidade Tributária no estudo de Tan e Laswad (2019) e na Auditoria como uma *Soft Skill* relevante pois permite ao profissional de Auditoria, realizar perguntas apropriadas, facilitando a condução da

investigação (Kunz; De Jager, 2019). T2, como a capacidade de gestão e delegação de tarefas está relacionada a capacidade de liderança (Al Natour *et al.*, 2023; Douglas; Gammie, 2019; Kunz; De Jager, 2019; Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020; Tan; Laswad, 2019).

As *Soft Skills* do grupo de “**Habilidades para Resolver Problemas**”, P1, P2 e P3, também figuram entre as prioridades de desenvolvimento para os profissionais e gestores brasileiros, estas *Soft Skills* estão relacionadas à capacidade de identificar e resolver problemas complexos, combinar conhecimentos multidisciplinares (Zin *et al.*, 2022) e avaliar dados para tomada de decisão (Walker *et al.*, 2020), estes resultados estão alinhados à resultados de estudos internacionais que listam estas habilidades como relevantes para os profissionais de contabilidade sendo frequentemente citados em anúncios de emprego e estudos com base na opinião de empregadores.

A área 1 da avaliação de gestores e profissionais brasileiros também inclui a I1, sendo a capacidade de dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação, destacado no estudo de Suarta *et al.* (2023), da área de Sistemas de Informação em Contabilidade, que destacou que os profissionais deverão demonstrar proficiência sistemas como em Microsoft Office, Excel e conhecer outros softwares de Contabilidade.

Na área 2 que compreende *Soft Skills* de alta importância e alto desenvolvimento, representando habilidades de prioridade intermediária na demanda de mercado: C4, T1, G2, G3, I2, O1, O3, O5. Na área 2, 8 *Soft Skills* foram relacionadas. Neste quadrante encontram-se as *Soft Skills* que receberam médias altas na avaliação do nível de importância, porém também observam altas médias quando avaliado o desenvolvimento dessas habilidades. Dentre elas constam escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros (C4), Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente (T1), Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz (G2), Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas (G3), Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação (I2), Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais (O2), Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais (O3) e Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas (O5).

Os resultados para a *Soft Skill* do grupo de comunicação C4, relacionadas a escuta ativa, classificada por Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019) na área 2, sendo uma habilidade de alta importância, com média de desenvolvimento abaixo da média, são

consistentes entre os profissionais brasileiros que também classificam essa habilidade na área 2. Para Lansdell, Marx e Mohammadali-Haji (2020) permite ao profissional de Auditoria, fazer perguntas apropriadas, possibilitando melhor condução de uma investigação para obtenção de informações (Kunz; De Jager, 2019).

A capacidade de **“Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente” (T1)**, classificada na área 2, também obteve resultados consistentes com a pesquisa de Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019), na área de Auditoria a habilidade é destacada por Kunz e de Jager (2019), no contexto de trabalho com equipes de diversas origens, importante em trabalhos com equipes multinacionais (Barac *et al.*, 2020), o que demonstra a flexibilidade do profissional. A importância desta habilidade é corroborada por Kokina *et al.* (2021) e Suarta *et al.* (2023) na área de Sistemas de Informação, que destacam a importância da colaboração com equipes multidisciplinares e a capacidade de trabalhar com pessoas de origens diversas.

As *Soft Skills* **“Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz” (G2)** e **“Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas”(G3)**, do grupo de habilidades de **“Gerenciamento de Pressão e Tempo”**, classificadas na área 2, consistentes com Montano *et al.* (2001), apresentaram nível de desenvolvimento menor em Asonitou e Hassall (2019), figurando na área 1. Os resultados dos estudos específicos de cada uma das áreas da contabilidade abordam com frequência estas *Soft Skills*. Na área de Sistemas de Informação Zin *et al.* (2022), ressaltam a importância do autogerenciamento eficaz do estresse, do tempo e a priorização de tarefas. Na Contabilidade Pública, Budding, De Jong e Smit (2022), destacam o a importância de gerir eficientemente o tempo e as responsabilidades. O estudo de Lugova (2023) resalta que a falta de *Soft Skills* de organização e gerenciamento do tempo, pode causar estresse e prejudicar a reputação do contador. A *Soft Skill* G2, identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz, ganha destaque pelo fato de ter recebido a maior média de importância entre os gestores e a quarta segunda maior entre os profissionais, estando em posição de destaque também no nível de desenvolvimento, sendo uma qualidade destacada aos profissionais brasileiros.

Para as habilidades do grupo de tecnologia da informação, I2 que aparece na área 2, recebeu menor importância e maior nível de desenvolvimento na pesquisa de Montano *et al.* (2001), figurando na área 4, os resultados desta pesquisa consistem com Asonitou e Hassall (2019) que também incluiu I2, na área 2. Essa *Soft Skill* é citada no grupo de **“Outras**

habilidades, valores e conhecimentos”, na pesquisa de Ahmed (2019), na área de Contabilidade Pública, que destaca a importância das habilidades de pesquisa, não citando diretamente a pesquisa de fontes online ou digitais, mas abrindo possibilidade para esta associação.

As *Soft Skills* do grupo de **“Outras habilidades, valores e conhecimentos”**, O1, O3 e O5, classificadas com alto nível de importância e acima da média em desenvolvimento. O1 engloba a capacidade de aprendizagem ao longo da vida, abordada nos estudos de Douglas e Gammie (2019), Vitalis, Boritz e Simeoni (2023) e Kunz e de Jager (2019), no contexto de Auditoria, os autores destacam que a manutenção da consciência sobre novos desenvolvimentos é essencial para a evolução contínua dos profissionais, permitindo se manterem atualizados com as mudanças rápidas no ambiente de negócios e tecnologia. Barišić, Novak e Mališ (2022) destacaram a procura por profissionais comprometidos com a aprendizagem são enfatizadas, por meio da análise de anúncios de emprego na Croácia.

As *Soft Skills* O3 e O5 são enfatizadas em vários contextos, o estudo de Lim *et al.* (2019), na Malásia, ressalta a importância da responsabilidade, confiabilidade e ética dos funcionários. Na Auditoria, Vitalis, Boritz e Simeoni (2023) ressaltam a necessidade de compreensão do código de ética profissional, sendo um elemento importante para manter e melhorar a reputação da profissão (Kunz; De Jager, 2019), assim como, na área de Sistemas de Informação, os estudos de Akande e Atiku (2022) e Suarta *et al.* (2023) destacam valores como honestidade e integridade e ética profissional. Na área de Contabilidade Pública Ahmed (2019) cita a atitude profissional e a ética. Na Contabilidade Gerencial, Pilipczuk (2020) destacada O5, ressaltando a importância das habilidades organizacionais e da visão sistêmica.

A área 3 compreende *Soft Skills* de baixa importância e baixo desenvolvimento: C1, C3, T3, P2, G1, O2 e O4. Na área 3, 7 das 22 *Soft Skills* analisadas foram relacionadas, representando habilidades cuja a importância e o nível de desenvolvimento atribuídos são mais baixos, assim, são consideradas também *Soft Skills* de nível intermediário de prioridade. São elas: **“Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores”** (C1), Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações (C3), Assumir posições de liderança quando necessário (T3), Inovar na resolução de problemas (P2), Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes (G1), Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais (O2), Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos (O4)

A *Soft Skill* C1, “**Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores**”, também classificada na área 3 por Asonitou e Hassall (2019), foi classificada com maior nível de importância e menor nível de desenvolvimento por Montano *et al.* (2001), aparecendo na área 1. A habilidade de comunicação escrita é amplamente citada nos estudos anteriores (Crawford; Helliari; Monk, 2011; Lim *et al.*, 2016; Mhlongo, 2020; Van Akkeren; Buckby; Mackenzie, 2013), inclusive em estudos específicos por área da contabilidade, como em Auditoria no estudo de Douglas e Gammie (2019), Contabilidade Tributária no estudo de Tan e Laswad (2019), Contabilidade Pública no estudo de Ahmed (2019). Moore e Morton (2017) avaliaram a capacidade de comunicação escrita de recém graduados, apontando diferenças nos modos de escrita no local de trabalho e na academia, afirmando ser quase impossível identificar critérios específicos das diferentes áreas da contabilidade, que podem variar pelas funções e práticas de comunicação no local de trabalho. Já o estudo de Lindsay (2020) ressalta a escrita acadêmica pela necessidade de disseminação do conhecimento.

Outra *Soft Skill* do grupo de comunicação, C3 como a capacidade de empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações, classificada por Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019) na área 3, suportando os resultados deste estudo. Esta *Soft Skill* também aparece frequentemente em estudos anteriores, geralmente citada como habilidade de apresentação (Anis, 2017; Crawford; Helliari; Monk, 2011). Na área de Sistemas de Informação, os estudos de Zin *et al.* (2022) e Kokina *et al.* (2021) ressaltam a importância do uso de ferramentas de visualização de dados como dashboards, para o reporte de informações e resultados de maneira clara e compreensível.

Assumir posições de liderança quando necessário, *Soft Skill* T3, apresenta resultado consistente com os de Montano *et al.* (2001), no entanto o resultado é contrastante com os resultados de Asonitou e Hassall (2019) que identificaram a capacidade de liderança na área 1. Esta habilidade figura nos estudos de quase todas as 8 áreas da contabilidade abordadas neste estudo, conforme capítulo 2.3, revelando-se, então, uma *Soft Skill* bastante valorizada conforme estudos internacionais, o que diverge dos resultados deste estudo, onde as médias de importância e desenvolvimento enquadram esta habilidade na área 3, ou seja, menor nível de importância e também de desenvolvimento, situação reforçada pela posição no ranking de importância desta habilidade entre os gestores, figurando na 17ª posição.

A “**Capacidade de inovar na resolução de problemas (P2)**”, figura na área 3, como uma *Soft Skill* com médias de importância e desenvolvimento abaixo da média geral, este

resultado é suportado pelo estudo de Montano *et al.* (2001), mas conflita com Asonitou e Hassall (2019) que concluiu que esta habilidade tem maior nível de importância, figurando na área 1. Na área de Contabilidade Pública, esta *Soft Skill* é destacada por Budding, de Jong e Smit (2022) que aponta a estruturação da análise de problemas, como ferramenta importante para a resolução. Na Contabilidade Gerencial, as habilidades de análise, avaliação e previsão, apontadas como elementos importantes para a capacidade de resolver problemas (Adhariani; Siregar; Yulus, 2019; Král *et al.*, 2021; Ott, 2023; Pilipczuk, 2020), o estudo de Al Natour *et al.* (2023) destaca a negociação de soluções na área de Perícia.

No grupo de habilidades de “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**”, organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes G1, é uma *Soft Skill* citada na área de Auditoria, os autores destacam a importância da alocação correta dos recursos, por meio da organização de tarefas, com o objetivo de cumprir os prazos estabelecidos (Barac *et al.*, 2020; Douglas; Gammie, 2019; Kunz; De Jager, 2019; Lansdell; Marx; Mohammadali-Haji, 2020). Na área de Sistemas de Informação, Zin *et al.* (2022), destaca o autogerenciamento, a capacidade de gerenciamento eficazmente do estresse e do tempo e a priorização de tarefas, Suarta *et al.* (2023) corrobora, apontando a demanda para que os profissionais sejam multitarefas e demonstrem capacidade de trabalhar sob pressão. Em comparação aos estudos de Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019), os resultados divergem, em ambos as médias de importância para esta habilidade foram maiores.

A capacidade de criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais (O2), foi classificada na área 4 na pesquisa de Montano *et al.* (2001) e na área 1 na pesquisa de Asonitou e Hassall (2019). Entre os estudos específicos de cada área da contabilidade, não foram identificadas menções a esta *Soft Skill*. No ranking de importância e desenvolvimento, tanto entre gestores, quanto entre profissionais, esta *Soft Skill* recebeu médias mais baixas aparecendo entre as últimas posições em todos os rankings. Estes argumentos sugerem que a habilidade não tem recebido muita atenção no meio contábil.

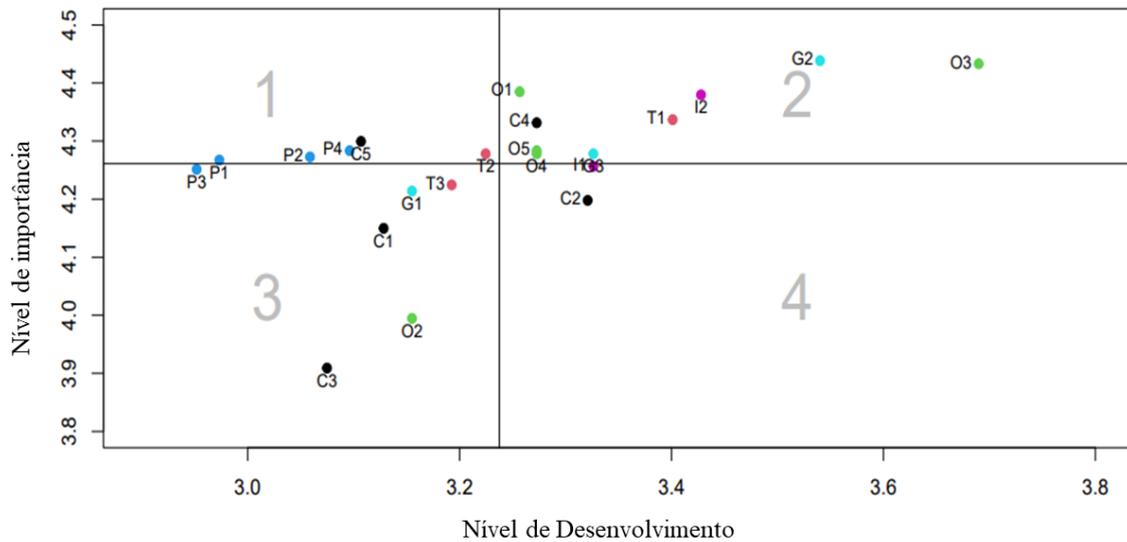
Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos (O4), aparece com uma *Soft Skill* que não demanda prioridade (área 4) para Montano *et al.* (2001), e como uma habilidade prioritária para (área 1) para Asonitou e Hassall (2019), figurando na área 3 conforme resultados deste estudo. A pesquisa de Tan e Laswad (2019) destaca a importância da atuação do profissional em conformidade com requisitos legislativos, regulamentares e éticos da profissão. Mais genericamente, outros estudos ressaltam a importância do profissionalismo, Budding, De Jong e Smit (2022) citam a alfabetização

contábil e, para Kunz e De Jager (2019), o profissionalismo é responsável por manter e melhorar a reputação da profissão. Esta *Soft Skill* guarda familiaridade com a O1, no sentido de ambas tratarem da atualização contínua dos conhecimentos do indivíduo, sejam eles gerais ou profissionais.

A área 4 compreende habilidades de alto desempenho e baixa importância, onde somente 1 *Soft Skill* foi relacionada, C2, como a capacidade de **“apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores” (C2)**, esta habilidade, na visão geral dos participantes não necessita prioridade no desenvolvimento, pois além de possuir baixa importância, apresenta alta média na avaliação de nível de desenvolvimento. Este resultado contrasta fortemente com a análise de Montano *et al.* (2001), onde a *Soft Skill* C2 obteve a maior média em importância e desenvolvimento, sendo classificada como uma habilidade prioritária (área 1). Em geral, os estudos específicos por área da contabilidade citam frequentemente as habilidades do grupo de comunicação (escrita, verbal e apresentação) assim como são habilidades bastante requisitadas pelos empregadores, conforme estudos de Mhlongo (2020) e Lim *et al.* (2016).

As figuras 12 e 13 apresentam os mapas estratégicos resultantes das avaliações de importância e desenvolvimento das *Soft Skills* por gestores e profissionais, respectivamente. Apenas a *Soft Skills* P1 figura na área 1 para ambos os grupos, assim sendo, é uma habilidade considerada prioritária por gestores e profissionais. Os gestores ainda incluem na área 1, como habilidades de importância acima da média e desenvolvimento aquém da demanda, as habilidades C5 e T2, e principalmente, 3 *Soft Skills* pertencentes ao Grupo de **“Habilidades para Resolver Problemas”**, P1, P2 e P4, destacando a percepção dos gestores sobre a dificuldade dos profissionais em lidar com os problemas do dia a dia da profissão. Já para os profissionais, além da *Soft Skill* P1, a P3 também é classificada na área 1, confirmando a necessidade de desenvolvimento em habilidades relacionadas à resolução de problemas, com base na percepção de ambos grupos. As *Soft Skills* G3 e I1 também são classificadas como prioritárias entre os profissionais, o que pode ser reflexo da alta quantidade de tarefas, combinado com a necessidade de aprender a utilizar as diversas ferramentas tecnológicas que surgem no dia a dia, Kral *et al.* (2021) ressaltam a necessidade de conhecer as ferramentas modernas na condição de usuário de tecnologia este tipo de desafio exige capacidade de planejamento, adaptação e resposta positiva no gerenciamento de tempo (Budding; De Jong; Smit, 2022).

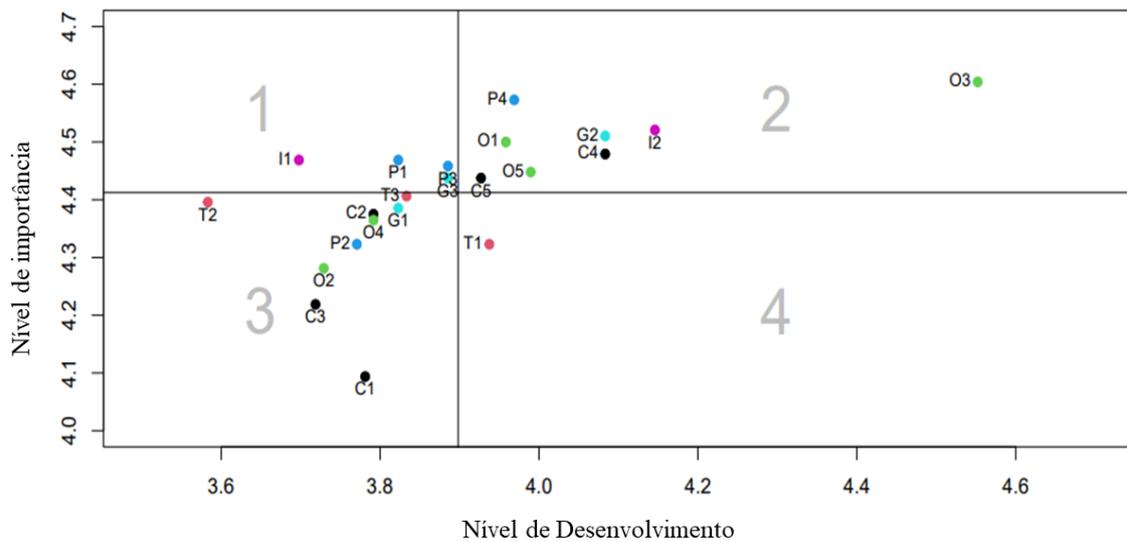
Figura 12 - *Soft Skills* prioritárias - Mapa estratégico com base na avaliação de gestores
Mapa Estratégico - Gestores



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Figura 13 - *Soft Skills* prioritárias - Mapa estratégico com base na avaliação dos profissionais

Mapa Estratégico - Profissionais



Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

Profissionais e gestores também concordam sobre o nível de importância das *Soft Skills* C4 ressaltando a capacidade de escuta ativa entre os profissionais, G2 observando um nível acima da média de capacidade de cumprir prazos, I2 destacando a habilidade dos profissionais com a utilização de fontes confiáveis de informação e outras três *Soft Skills* do grupo de outras habilidades, valores e conhecimento, O1, O3 e O5, o que sugere que os profissionais estão sempre em busca de atualizar e ampliar seus conhecimentos, atuam de

maneira ética e possuem visão sistêmica. A aprendizagem contínua, pode ser relacionada à capacidade de pesquisa e a autoaprendizagem destacadas por Douglas e Gammie (2019) e Vitalis, Boritz e Simeoni (2023), no contexto da Auditoria.

Na área 3, gestores e profissionais têm em comum a inclusão de habilidades de comunicação escrita, **“apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores (C1)** e habilidades de apresentação (C3), como habilidades não prioritárias de baixa importância, o que contrasta com resultados de estudos anteriores como Adhariani, Siregar e Yulius (2019) e Král *et al.* (2021) que apontam a comunicação eficaz como uma habilidade essencial, destacando a capacidade de apresentar informações de forma clara como uma habilidade relevante aos profissionais de Contabilidade Gerencial. A capacidade de assumir posições de liderança (T3) também é incluída na área 3 como não prioritária, para gestores e profissionais.

Os gestores atribuem pouca importância e desenvolvimento acima da média para as *Soft Skills* C2 e I1, incluídas na área 4 e pertencentes aos grupos de **“Habilidades de Comunicação”** e tecnologia da informação, C2 e I1 estão entre as habilidades mais frequentemente citadas em estudos de todas as oito áreas da contabilidade, como habilidades essenciais, no entanto, para os gestores brasileiros, são consideradas não prioritárias. Entre os profissionais, a *Soft Skill* T1 é incluída na área 4, novamente um resultado que diverge de outros estudos internacionais, a exemplo de Montano *et al.* (2001) e Asonitou e Hassall (2019) nos quais essa *Soft Skill* recebeu maior nível de importância. O quadro 18 apresenta a movimentação das *Soft Skills* dentro das áreas do mapa estratégico deste estudo comparando a avaliação de gestores e profissionais.

Quadro 18 - Movimentos nos mapas estratégicos

Grupo de <i>Soft Skills</i>	<i>Soft Skills</i>	Gestores	Profissionais
Habilidades de comunicação	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	3	3
	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	4	3
	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	3	3
	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	2	2
	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	1	2
Habilidades de trabalho em grupo	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	2	4

Grupo de <i>Soft Skills</i>	<i>Soft Skills</i>	Gestores	Profissionais
	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	1	3
	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	3	3
Habilidades para resolver problemas	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	1	1
	Inovar na resolução de problemas. (P2)	1	3
	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	3	1
	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	1	2
Gerenciamento de pressão e tempo	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	3	3
	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	2	2
	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	2	1
Tecnologia da Informação	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	4	1
	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	2	2
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	2	2
	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	3	3
	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	2	2
	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	2	3
	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	2	2

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As constantes mudanças no ambiente em que os profissionais de contabilidade atuam, com influência de fatores como a tecnologia no mercado de trabalho, a internacionalização das normas de contabilidade e o cenário de exceção ocasionado pela pandemia de COVID-19, junto a outros fatores contributivos, cria a necessidade, cada vez mais evidente, de profissionais equipados com habilidades que lhes permitam enfrentar os desafios impostos pelo dia a dia da profissão. Estas habilidades, já abordadas em diversos estudos anteriores, em níveis nacional e internacional, são denominados *Soft Skills*.

A importância destas habilidades é confirmada pelos resultados de vários estudos que reúnem a opinião de profissionais, entidades profissionais, docentes, alunos de contabilidade, como também outras pesquisas que analisaram anúncios de emprego. Neste contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar quais as *Soft Skills* mais importantes na visão de gestores e profissionais de contabilidade brasileiros, identificando àquelas consideradas mais relevantes para a profissão contábil.

O estudo apresenta primeiramente uma análise das *Soft Skills* apresentadas em estudos que abordam áreas específicas da contabilidade, estas áreas foram definidas com base em resultados de estudos anteriores que identificaram as oito áreas utilizadas para esta etapa do estudo Auditoria, Contabilidade Financeira, Contabilidade Gerencial, Contabilidade Pública, Contabilidade Tributária, Perícia, Sistemas de Informação Contábil e Educação e Pesquisa em Contabilidade (Lugova, 2023; Schiavi; Behr, 2020).

Foram analisados 21 artigos científicos, que permitiram identificar que o portfólio de *Soft Skills* demandas dos profissionais das diferentes áreas é coincidente entre elas, para diversas habilidades, como comunicação (escrita, verbal e apresentação), habilidades de trabalho em grupo, incluindo gestão de times e liderança, capacidade de lidar com pessoas em ambientes diversos, pensamento crítico, visão sistêmica, visão de processos, valores éticos, empatia, persuasão, outras habilidades como proficiência em inglês e outros idiomas. É possível verificar também, que ao longo dos estudos de diferentes áreas, novas características de caráter pessoal vão surgindo, o que permite sugerir que uma listagem de *Soft Skills* necessárias aos profissionais de contabilidade surge a cada momento, tornando a lista infinita, esta crítica já apontada na pesquisa de Dolce *et al.* (2020), parece ganhar ainda mais sentido quando da análise por áreas da contabilidade.

Os resultados da revisão sistemática de literatura, numa visão geral, apontam para um grupo comum de habilidades entre as áreas, para Tan e Laswad (2018) as *Soft Skills* estão interligadas de alguma forma, por isso, o desenvolvimento de habilidades de trabalho em equipe, por exemplo, também os ajudará no desenvolvimento de habilidades pessoais e de comunicação, essa afirmativa surge como uma justificativa plausível para a coincidência da relevância das mesmas *Soft Skills* em diferentes áreas da contabilidade. A área que obteve certo nível de distinção nas habilidades citadas, foi a de educação e pesquisa em contabilidade (Lindsay, 2020), mas que acaba apresentando uma importante limitação, devido ao fato de apresentar apenas um artigo específico da área, o que não foi exclusividade desta área, dado que a pesquisa identificou apenas um artigo na área de contabilidade tributária (Tan; Laswad, 2019), o qual apresentou resultados consistentes às demais áreas.

Na segunda etapa deste estudo a análise quantitativa dos dados coletados por meio de uma *Survey* que contou com 283 participantes, divididos entre as categorias “gestores” e “profissionais de contabilidade”, revelou que as avaliações de nível de importância e nível de desenvolvimento das 22 *Soft Skills* analisadas apresentam diferenças estatisticamente significativas entre os grupos. Os resultados de estudos anteriores (Dolce *et al.*, 2020) que afirmam que os profissionais não estão totalmente cientes do que os empregadores consideram importante, neste estudo, os resultados mostram que a noção de importância e nível de desenvolvimento de cada grupo de *Soft Skills* é avaliada pelos profissionais em patamares maiores do que percebem os gestores, o que denota certa discrepância de percepção por parte dos profissionais.

Os resultados mostram que, apesar da alta valorização de todos os Grupos de *Soft Skills* pelos gestores, com medianas a partir de 4,40, o nível de desenvolvimento observado nessas habilidades ainda não atinge o patamar desejado. As “**Habilidades de Comunicação**” são o destaque negativo, ainda que tenha a menor nível de importância entre os grupos, a mediana 3,00 revela que está é uma área crítica que requer mais atenção, devido à discrepância entre a importância atribuída e o desenvolvimento observado. Por outro lado, os grupos de “**Habilidades de Trabalho em Grupo**” e “**Gerenciamento de Pressão e Tempo**” são percebidos como bastante importantes, mediana 4,67 para ambos, e possuem um nível de desenvolvimento moderado, mediana 3,00 e 3,33, respectivamente. Em todos os grupos as medianas entre 3,00 e 3,50 indicam a existência de uma base sólida de *Soft Skills*, mas que está aquém dos patamares exigidos pelos gestores e que, portanto, deve ser aprimorada com investimentos adicionais em treinamento e desenvolvimento.

As medianas superiores as das avaliações dos gestores, tanto em importância, quando em nível de desenvolvimento, são significativamente menores, demonstrando excesso de valorização dos profissionais a habilidades não tão valorizadas pelos gestores. Este resultado também é consistente aos obtidos pelo estudo de Dolce *et al.* (2020), mas divergem dos resultados de Barišić, Novak e Mališ (2022) que não identificaram diferenças estatisticamente significativas nas competências exigidas comparando diferentes cargos ou níveis de experiência profissional em contabilidade.

Em última análise dos resultados do ranking, o estudo aponta discrepâncias na visão dos gestores brasileiros em relação aos resultados de estudos internacionais, a exemplo das **“Habilidades de Comunicação”** que obtiveram médias mais baixas de avaliação. Para Van Akkeren, Buckby e Mackenzie (2013), o que tende a distinguir os melhores profissionais dos piores é a qualidade da comunicação. Para os gestores brasileiros, as habilidades do grupo de comunicação relacionadas à comunicação verbal, por escrito e habilidades de apresentação receberam as menores médias e figuram entre as últimas posições do ranking.

Na análise dos rankings, apesar das médias de avaliação dos profissionais ser maior do que a atribuída pelos gestores, das cinco habilidades mais bem avaliadas, em termos de importância, pelos gestores, respectivamente, **“identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz” (G2)**, **“atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais” (O3)**, **“manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos” (O1)**, **“identificar e utilizar fontes confiáveis de informação” (I2)** e **“trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente” (T1)**, quatro delas também figuram no top 5 da avaliação dos profissionais, demonstrando a existência de um alinhamento na opinião de ambos os grupos.

Tabela 5 - As 5 Soft Skills mais importantes – Gestores

<i>Soft Skills</i>	Posição
Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	1°
Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	2°
Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	3°
Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	4°
Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	5°

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Entre os profissionais forma eleitas entre as 5 *Soft Skills* mais importantes, **“atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais” (O3)**, **“avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões” (P4)**, **“identificar e utilizar fontes confiáveis de informação” (I2)**, **“identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz” (G2)** e **“manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos (O1)**.

Tabela 6 - As 5 *Soft Skills* mais importantes - Profissionais

<i>Soft Skills</i>	Posição
Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	1º
Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	2º
Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	3º
Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	4º
Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	5º

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

Traçando um comparativo entre cinco *Soft Skills* mais importantes para gestores *versus* profissionais, quatro delas são comuns entre os grupos, o que reforça que a percepção sobre as habilidades importantes possui alinhamento entre gestores e profissionais, o detalhe reside na diferença da média da importância atribuída, muito maior entre os profissionais, revelando uma visão um pouco míope da demanda de mercado.

Tabela 7 - *Soft Skills* menos importantes - Gestores

<i>Soft Skills</i>	Posição
Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	22º
Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	21º
Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	20º
Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	19º
Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	18º

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

A análise das *Soft Skills* consideradas menos importantes no ranking, tem como principal fator de atenção o fato de constarem 3 das 5 *Soft Skills* do grupo de **“Habilidades de Comunicação”** que, embora tenha sido considerado importante, quando da análise dos grupos de *Soft Skills* (mediana de importância = 4,40, mediana de desenvolvimento = 3,00), na análise individual as *Soft Skills* que compõem o grupo figuram entre as médias mais baixas. As *Soft Skills* com a menor média na avaliação dos gestores são, em ordem decrescente, **“empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações” (C3)**, **“criar métodos**

de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais” (O2), “apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores” (C1), “apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores” (C2) e “organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes” (G1).

Tabela 8 - Soft Skills menos importantes - Profissionais

<i>Soft Skills</i>	Posição
Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	22°
Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	21°
Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	20°
Inovar na resolução de problemas. (P2)	19°
Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	18°

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

Na avaliação dos profissionais, as 5 *Soft Skills* menos importantes são “**apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores**” (C1), na 22ª posição, “**empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações**” (C3), na 21ª posição no ranking, “**criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais**” (O2), figura na 20ª posição, “**innovar na resolução de problemas**” (P2), na 19ª posição e, na 18ª posição no ranking “**trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente**” (T1). A avaliação dos profissionais também atribui as habilidades do grupo “**Habilidades de Comunicação**” nas últimas posições. Na avaliação dos profissionais, a *Soft Skill T1*, pertencente ao grupo “**Habilidades de Trabalho em Grupo**” também está relacionada entre as 5 menos importantes.

A comparação dos resultados de gestores e profissionais para as *Soft Skills* menos importantes, assim como na avaliação das mais importantes, apresenta razoável convergência de opiniões, apesar do valor das médias serem diferentes. A análise dos rankings revela que a opinião dos gestores e profissionais brasileiros, conflita com diversos estudos internacionais que destacam a importância das *Soft Skills* relacionadas à Comunicação, como Douglas e Gammie (2019) na área de Auditoria, Adhariani, Siregar e Yulius (2019) e Král *et al.* (2021) na Contabilidade Gerencial, entre diversos outros. A capacidade de “**trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente**” (T1), pertencente ao grupo “**Habilidades de Trabalho em Grupo**”, também figurou entre as 5 menos importantes

para os profissionais brasileiros, este é outro resultado que conflita com os estudos internacionais que destacam frequentemente esta *Soft Skill*, com destaque para Kokina *et al.* (2021) que ressaltam a colaboração com equipes multidisciplinares e Suarta *et al.* (2023) que citam a capacidade de trabalhar com pessoas de origens diversas. Neste aspecto, pode-se dizer que para algumas *Soft Skills* é possível perceber um contraste de opiniões entre gestores e profissionais no mercado de trabalho brasileiro, revelando também algumas discrepâncias na visão de ambos os grupos em relação a estudos internacionais.

Tabela 9 - Principais divergências no ranking de importância

<i>Soft Skills</i>	Importância	
	Gestores	Profissionais
Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	14°	7°
Inovar na resolução de problemas. (P2)	13°	19°
Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	16°	9°
Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	8°	2°
Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	15°	8°

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

A influência de características pessoais e profissionais dos gestores na avaliação de importância dos grupos de *Soft Skills* foi analisada para todos os 6 grupos. Os resultados revelaram que características como idade, região do país, tempo de atuação em contabilidade, área de experiência mais relevante em contabilidade, porte/setor da empresa onde atua e gênero, não influenciam a percepção dos gestores em relação sobre a importância de nenhum dos grupos analisados.

Quadro 19 - Influência de características do gestor sobre a percepção de importância das *Soft Skills*

Variável	Comunicação	Trabalho em grupo	Resolver problemas	Gerenciamento de pressão e tempo	Tecnologia da Informação	Outras habilidades, valores e conhecimentos
Idade	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia
Região do país	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia
Tempo de atuação	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia
Área de atuação	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia
Porte/setor da empresa	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia
Gênero	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia	Não influencia

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2024).

A análise realizada neste estudo, mostra que a opinião dos gestores brasileiros não é influenciada pela idade dos participantes. Em estudo anterior, Ott (2023) diverge dos resultados obtidos afirmando que as características profissionais mudam ao longo de vida, indicando que fatores como idade e tempo de experiência podem influenciar a percepção sobre *Soft Skills* importantes aos profissionais de contabilidade. O estudo de Ott (2023) que também identificou diferentes características nos perfis profissionais requeridos para profissionais de diferentes áreas, mais especificamente, contabilidade gerencial e contabilidade financeira, observando que nas diferentes áreas da contabilidade as vagas de emprego demandam profissionais com *Soft Skills* distintas, este resultado é consistente com os obtidos no estudo de Barac *et al.* (2021) que identificou que revisores oficiais de contas e auditores apresentam diferentes *Soft Skills*.

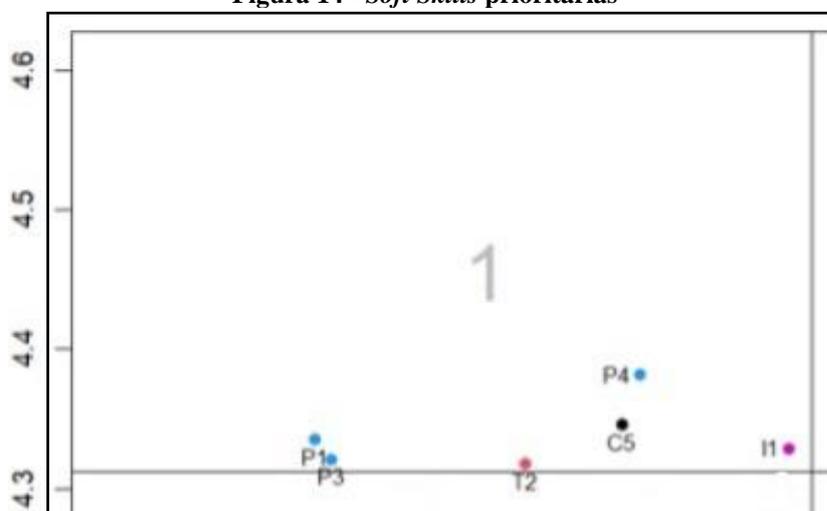
Não convergente aos resultados destes estudos internacionais, os resultados denotam que a percepção sobre a importância dos Grupos de *Soft Skills* de gestores brasileiros não é influenciada pela área de atuação. Os resultados indicam também que o tempo de atuação em contabilidade não influencia a opinião dos gestores brasileiros em relação à importância dos Grupos de *Soft Skills*, diferentemente, Ott (2023) afirma que, as características profissionais não diferem somente entre as diferentes áreas, mas também mudam ao longo de vida profissional.

A avaliação de nível de importância e nível de desenvolvimento das *Soft Skills* necessárias aos profissionais de contabilidade, foi apresentada graficamente por meio da metodologia de Montano *et al.* (2001), que também serviu como base para análise dos resultados, juntamente com o estudo de Asonitou e Hassall (2019). Os mapas estratégicos identificaram as habilidades prioritárias, bem como evidenciaram àquelas avaliadas como menos importantes e melhor desenvolvidas entre os profissionais brasileiros.

As *Soft Skills* pertencentes à área 1 do mapa estratégico que representa o conjunto de habilidades prioritárias, contém *Soft Skills* avaliadas com alto nível de importância e com médias baixas em termos de desenvolvimento, sendo, portanto, o conjunto mais importante para suprir a demanda de mercado. As *Soft Skills* prioritárias, são **“Habilidades para Resolver Problemas”**, **“Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados”** (P1), **“Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos”** (P3) e **“Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões”** (P4), relacionadas à capacidade de identificar e resolver problemas complexos, combinar conhecimentos multidisciplinares (ZIN *et al.*, 2022) e avaliar dados para tomada de decisão

(Walker *et al.*, 2020). A *Soft Skill* “**Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação**” (I1), também figura entre as prioritárias, relacionada à capacidade de dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação, destacado no estudo de Suarta *et al.* (2023). A capacidade de “**Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente**” (T2), associada a capacidade de gestão e liderança (Kunz; De Jager, 2019) e a capacidade de “**Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor**” (C5), *Soft Skill* ligada ao grupo de habilidades de comunicação amplamente citado em estudos internacionais (Kunz; De Jager, 2019).

Figura 14 - *Soft Skills* prioritárias



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Quadro 20 - *Soft Skills* prioritárias

Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)
Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)
Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)
Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)
Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)
Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2024).

Como contribuições o estudo fornece uma lista de *Soft Skills* prioritárias consideradas importantes pelos gestores e profissionais, percebidas por ambos os grupos com baixas médias de desenvolvimento, “**Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor**” (C5), “**Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de**

maneira eficiente” (T2), “Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados” (P1), “Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos” (P3), “Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões” (P4) e “Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação” (I1) são as *Soft Skills* prioritárias identificadas. Observar este conjunto de informações poderá ser útil para melhorar a preparação dos profissionais ao longo de suas carreiras, em programas de educação continuada, permitindo a atualização e a abertura de novas possibilidades na carreira dos profissionais de contabilidade. Os resultados também podem servir como subsídio para que docentes de contabilidade e áreas relacionadas, em nível acadêmico ou não, possam criar estratégias e identificar lacunas que permitam a melhoria dos cursos de preparação. As descobertas confirmam a crescente demanda dos gestores por profissionais capacitados para trabalhar em equipe, com boa capacidade de resolver problemas e tomar decisões e com habilidades para trabalhar com as novas tecnologias e, apesar dos resultados estatísticos não evidenciarem diferenças significativas em relação a uma eventual demanda de diferentes *Soft Skills* para diferentes áreas da contabilidade, os achados da revisão de literatura apontam *Soft Skills* que poderão ser diferenciais para os profissionais das diversas áreas da contabilidade, apresentando estudos que servirão de auxílio na preparação dos profissionais. Os resultados deste estudo também revelam as discrepâncias na percepção de importância e nível de desenvolvimento das *Soft Skills* para gestores e profissionais, que apresentam diferenças estatisticamente significativas, onde, para os gestores, as médias de desenvolvimento e importância são muito menores em relação às notas médias atribuídas pelos profissionais, sinalizando que, para os gestores, o nível de desenvolvimento ainda deve melhorar.

Apesar da contribuição, os resultados deste estudo não devem ser interpretados sem levar em conta algumas das várias limitações que apresenta. O grupo de participantes pode não ser representativo, em especial nas áreas de contabilidade de pesquisa e educação e na área de sistemas de informações contábeis que obtiveram um número de participantes muito baixo. Apenas uma base de dados de referência foi utilizada para coletar os artigos e, embora as palavras-chave tenham sido definidas de forma ampla, o que pode ser confirmado pelo elevado número de artigos retornados, elas podem ter limitado o escopo do estudo. A terminologia utilizada nos estudos internacionais sobre *Soft Skills* é bastante variada, podendo causar ambiguidade na definição de conceitos, conceitos mal definidos ou inconsistências na terminologia, podendo dificultar a comparação e replicação de estudos ou uma seleção mais restrita do conceito de *Soft Skills*.

Os resultados deste estudo identificam que as Soft Skills mais valorizadas por gestores e profissionais brasileiros tendem a ser distintas, quando da comparação aos resultados de estudos internacionais, portanto, para estudos futuros, sugere-se o aprofundamento da temática no contexto brasileiro, explorando cada uma das 8 áreas da contabilidade em estudos específicos sobre elas.

REFERÊNCIAS

- ADHARIANI, D.; SIREGAR, S. V.; YULIUS, R. Borderless with unequal opportunity? Experts' perspectives on the ASEAN economic community and impact on Indonesian accountant profession. **The Qualitative Report**, United States, v. 24, n. 5, p. 1147–1167, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2019.3940>. Acesso em: 17 mar. 2024.
- AHMED, I. E. Bridging the gap between governmental accounting education and practice. **Accounting**, Canada, v. 5, n. 1, p. 21–30, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5267/j.ac.2018.06.003>. Acesso em: 16 mar. 2024
- AKANDE, J. O.; ATIKU, S. O. Developing Industry 4.0 accountants: implications for higher education institutions in Namibia. **Development and Learning in Organizations**, United Kingdom, v. 36, n. 5, p. 16–19, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/DLO-09-2021-0177>
- AL NATOUR, A.R.; AL-MAWALI, H.; ZAIDAN, H; SAID, Y. H. Z. The role of forensic accounting skills in fraud detection and the moderating effect of CAATTs application: evidence from Egypt. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, United Kingdom, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JFRA-05-2023-0279>. Acesso em: 16 mar. 2024
- AL-DAIHANI, S.; AL-QALLAF, J.; ALSAHEEB, S. Use of social media by social science academics for scholarly communication. **Global Knowledge, Memory and Communication**, United Kingdom, v. 67, n. 6-7, p. 412–424, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2017-0091>. Acesso em: 28 fev. 2024
- ALHAWSAWI, M. Soft accounting skills between employers' expectations and students' reality after COVID-19 pandemic. **Australian Academy of Accounting and Finance Review**, Australia, v. 5, n. 2, p. 69–76, 2019. Disponível em: <https://journalshosting.com/aabljournals/index.php/aafr/article/view/184/186>. Acesso em: 18 fev. 2024
- ANIS, A. Auditors' and accounting educators' perceptions of accounting education gaps and audit quality in Egypt. **Journal of Accounting in Emerging Economies**, United Kingdom, v. 7, n. 3, p. 337–351, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JAEE-08-2016-0070>. Acesso em: 11 mar. 2024.
- ASONITOU, S.; HASSALL, T. Which skills and competences to develop in accountants in a country in crisis? **The International Journal of Management Education**, Netherlands, v. 17, n. 3, p. 100308, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100308>. Acesso em: 27 jun. 2022
- BARAC, K.; PLANT, K; KUNZ, R.; KIRSTEIN, M. Generic skill profiles of future accountants and auditors – moving beyond attributes. **Higher Education, Skills and Work-**

based Learning, United Kingdom, v. 11, n. 4, p. 908–928, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2020-0180>. Acesso em: 18 fev. 2024

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARIŠIĆ, I.; NOVAK, A.; MALIŠ, S. S. Skills required of professional accountants: evidence from labour market in croatia. **Ekonomski vjesnik**, Croatia, v. 35, n. 2, p. 383–396, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.51680/ev.35.2.11>. Acesso em: 05 mar. 2024

BASSANI, F. M.; MARTINS, M. A. dos S.; FARIAS, E. da S. Soft Skills no Ensino de Graduação em Ciências Contábeis. **Revista Universo Contábil**, Brasil, v. 18, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.4270/ruc.2022109>. Acesso em: 28 fev. 2024

BERKOVA, K.; HOLECKOVA, L. Attitudes of employers and university students to the requirements for accountants in the Czech Republic. **Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science**, Czechia, v. 15, n. 1, p. 53–62, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.7160/eriesj.2022.150106>. Acesso em: 17 mar. 2023.

BHASIN, M. L. Survey of skills required by the forensic accountants: Evidence from a developing country. **International Journal of Contemporary Business Studies**, United States, v. 4, n. 2, 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2676514>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BOTES, V.; DAVEY, H.; ESPOSO, D.; SMIT, B. R. How accountants responded to the financial fallout owing to the COVID-19 pandemic. **Pacific Accounting Review**, United Kingdom, v. 35, n. 1, p. 66–85, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/PAR-09-2020-0177>. Acesso em: 2 ago. 2024.

BUDDING, T.; DE JONG, G.; SMIT, M. New development: Bridging the gap-analysis of required competencies for management accountants in the public sector. **Public Money and Management**, United Kingdom, v. 42, n. 7, p. 565–568, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09540962.2022.2068862>. Acesso em: 16 mar. 2024.

BUI, B.; PORTER, B. The expectation-performance gap in accounting education: An exploratory study. **Accounting Education: an international journal**, United Kingdom, v. 19, n. 1–2, p. 23–50, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639280902875556>. Acesso em: 08 mai. 2023.

CARUNGU, J.; DI PIETRA, R.; MOLINARI, M. The impact of a humanitarian disaster on the working approach of accountants: a study of contingent effects. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, United Kingdom, v. 34, n. 6, p. 1388–1403, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2020-4789>. Acesso em: 17 fev. 2024.

CASSIANO, C. N.; LIMA, L. C.; ZUPPANI, T. dos S. A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional. **NAVUS Revista de Gestão e Tecnologia**, Brasil, v. 6, n. 2, p. 52–67, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.22279/navus.2016.v6n2.p52-67.362>. Acesso em: 28 fev. 2024.

CERNUSCA, L. Soft and hard skills in accounting field-empiric results and implication for the accountancy profession. **Studia Universitatis Vasile Goldis Arad Seria Stiinte Economice**, Romania, v. 30, n. 1, p. 33–56, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.2478/sues-2020-0003>. Acesso em: 17 mar. 2023.

CHAFFER, C.; WEBB, J. An evaluation of competency development in accounting trainees. **Accounting Education**, United Kingdom, v. 26, n. 5–6, p. 431–458, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1286602>. Acesso em: 27 mar. 2023.

CHATTORAJ, A.; SHABNAM, S. Importance of soft skill in Business. **Anusandhanika**, India, v. 7, n. 2, p. 105, 2015. Disponível em: <https://www.anusandhanika.co.in/Volume%20VII%20Number%20II.pdf>. Acesso em 19 abr. 2023.

CRAWFORD, L.; HELLIAR, C.; MONK, E. A. Generic Skills in Audit Education. **Accounting Education**, United Kingdom, v. 20, n. 2, p. 115–131, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2011.557487>. Acesso em: 12 mar. 2024.

CUNHA, T.; MARTINS, H.; CARVALHO, A.; CARMO, C. Not Practicing What You Preach: How Is Accounting Higher Education Preparing the Future of Accounting. **Education Sciences**, Switzerland, v. 12, n. 7, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/educsci12070432>. Acesso em: 17 mar. 2023.

DE VILLIERS, R. Seven principles to ensure future-ready accounting graduates - a model for future research and practice. **Meditari Accountancy Research**, United Kingdom, v. 29, n. 6, p. 1354–1380, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2020-0867>. Acesso em: 17 mar. 2023.

DOLCE, V.; EMANUEL, F.; CISI, M.; GHISLIERI, C. The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. **Accounting Education**, United Kingdom, v. 29, n. 1, p. 57–76, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>. Acesso em: 17 mar. 2023.

DOUGLAS, S.; GAMMIE, E. An investigation into the development of non-technical skills by undergraduate accounting programmes. **Accounting education**, United Kingdom, v. 28, n. 3, p. 304–332, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1605532>. Acesso em: 16 mar. 2024.

GHANI, E. K.; RAPP, R.; GUNARDI, A. Employers' perceived accounting graduates' soft skills. **Academy of Accounting and Financial Studies Journal**, United States, v. 22, n. 5, 2018. Disponível em: <https://www.abacademies.org/articles/employers-perceived-accounting-graduates-soft-skills-7582.html>. Acesso em: 10 abr. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUNARATHNE, N.; SENARATNE, S.; HERATH, R. Addressing the expectation-performance gap of soft skills in management education: An integrated skill-development approach for accounting students. **International Journal of Management Education**, Netherlands, v. 19, n. 3, nov. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100564>. Acesso em: 17 mar. 2023.

HAPSARI, N. F. A.; ARDYAWIN, I.; ROHANA; NUZULA, D. F.; HASHIM, H. Use of Social Media for Scholarly Communication. **Use of Social Media for Scholarly Communication**, Indonesia, v. 9, n. 1, 29 jun. 2023. Disponível em <https://doi.org/10.20473/rlj.V9-I1.2023.141-150>. Acesso em: 28 fev. 2024.

HASELBERGER, D.; OBERHUEMER, P.; PEREZ, E.; CINQUE, M.; CAPASSO, F. Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions: Guidelines for the design of learning situations supporting soft skills achievement. **Education and Culture DG Lifelong Learning Programme, European Union**, p. 1–133, 2012. Disponível em: https://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES_handbook_en.pdf. Acesso em: 19 abr. 2023.

HOWCROFT, D. Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: exploring the accounting education expectation-performance gap. **Accounting Education**, United Kingdom, v. 26, n. 5–6, p. 459–481, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361846>. Acesso em: 27 mar. 2023.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. **Handbook of international education pronouncements**. [S.l.]: International Accounting Education Standards Board, 2014.

KAYA, A. The Effect of COVID-19 on Professional Accountants: The Evidence of Turkey. **The Past, Present, and Future of Accountancy Education and Professions**, United Kingdom, v. 34, n. 6, p. 121–141. Disponível em: <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-5483-1.ch007>. Acesso em: 17 fev. 2024.

KOC, T.; KATANALP, B.; AKBIYIK, A. Workforce Analysis from an Accounting Perspective: What Do the Determinants Really Demand? **Istanbul Business Research**, Turkey, v. 51, n. 1, p. 69–93, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.26650/ibr.2022.51.972067>. Acesso em: 17 mar. 2023.

KOKINA, J.; GILLERAN, R.; BLANCHETTE, S.; STODDARD, D. Accountant as digital innovator: Roles and competencies in the age of automation. **Accounting Horizons**, United States, v. 35, n. 1, p. 153–184, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.2308/HORIZONS-19-145>. Acesso em: 21 jun. 2022.

KOVÁCS, I.; ZARÁNDNÉ, K. V. Digital marketing employability skills in job advertisements - must-have soft skills for entry level workers: A content analysis. **Economics & Sociology**, Poland, v. 15, n. 1, p. 178–192, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-1/11>. Acesso em: 19 abr. 2023.

KRÁL, B.; MIKOŁAJEWICZ, G.; NOWICKI, J.; ŠOLJAKOVÁ, L. Management Accountants' Professional Competences: Requirements in the Czech Republic and Poland. The Normative Approach and Business Practice. **Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis**, Czechia, v. 69, p. 379–393, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11118/actaun.2021.035>. Acesso em: 16 mar. 2024.

KROON, N.; ALVES, M. do C. Examining the fit between supply and demand of the accounting professional's competencies: A systematic literature review. **The International**

Journal of Management Education, Netherlands, v. 21, n. 3, p. 100872, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100872>. Acesso em: 18 fev. 2024.

KUNZ, R.; DE JAGER, H. Performance of newly employed trainee accountants in Gauteng, South Africa, versus the skills expectations of employers: How big is the gap? **Industry and Higher Education**, United Kingdom, v. 33, n. 5, p. 340–349, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950422219845999>. Acesso em: 16 mar. 2024.

LANSDELL, P.; MARX, B.; MOHAMMADALI-HAJI, A. Professional skills development during a period of practical experience: Perceptions of accounting trainees. **South African Journal of Accounting Research**, South Africa, v. 34, n. 2, p. 115–139, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10291954.2019.1662575>. Acesso em: 17 mar. 2023.

LIEW, A.; O'LEARY, D. E.; PERDANA, A.; WANG, T. Digital transformation in accounting and auditing: 2021 international conference of the Journal of Information Systems panel discussion. **Journal of Information Systems**, United States, v. 36, n. 3, p. 177–190, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.2308/ISYS-2022-008>. Acesso em: 19 out. 2023.

LIM, Y. M.; CHAM, T. H.; LEE, T. H.; RAMALINGAM, T. Employer-employee perceptual differences in job competency: A study of generic skills, knowledge required, and personal qualities for accounting-related entry-level job positions. **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences**, Pakistan, v. 9, n. 4, p. 73–83, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v9-i4/6660>. Acesso em: 10 mar. 2024

LIM, Y.-M.; LEE, T. H.; YAP, C. S.; LING, C. C. Employability skills, personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors: Perspectives from employers, lecturers, auditors, and students. **Journal of Education for Business**, United States, v. 91, n. 4, p. 185–192, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/08832323.2016.1153998>. Acesso em: 10 mar. 2024.

LIN, Z. J.; XIONG, X.; LIU, M. Knowledge base and skill development in accounting education: Evidence from China. **Journal of accounting education**, United States, v. 23, n. 3, p. 149–169, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2005.06.003>. Acesso em 10 mar. 2024.

LINDSAY, H. From fledgling to fledged: how accountants in academia develop their research capabilities. **Accounting Education**, United Kingdom, v.20, n. 4, p. 409–430, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1788956>. Acesso em: 16 mar. 2024.

LIRA, T. A.; GOMES, F. P. C.; MUSIAL, N. T. K. Professional Skills and Competencies Required of Accountants: What Are the Requirements for Employment Advertisements? **Revista Catarinense de Ciências Contábeis**, Brasil, v. 20, p 1-26, e3227, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.16930/2237-7662202132272>. Acesso em: 10 mar. 2024.

LUGOVA, O. Soft Skills of a Modern Successful Accountant. **Modern Economics**, Ukraine, n. 37, p. 72-77, 2023. Disponível em: [https://doi.org/10.31521/modecon.V37\(2023\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V37(2023)-10). Acesso em: 10 mar. 2024.

MAJID, S.; EAPEN, C. M.; AUNG, E. M.; OO, K. T. The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. **IUP Journal of Soft Skills**, India, v. 13, n. 4, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147>. Acesso em: 19 abr. 2023.

MARIN-ZAPATA, S. I.; ROMÁN-CALDERÓN, J. P.; ROBLEDO-ARDILA, C.; JARAMILLO-SERNA, M. A. Soft skills, do we know what we are talking about? **Review of Managerial Science**, Germany, v. 16, n. 4, p. 969–1000, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MHLONGO, F. Pervasive skills and accounting graduates' employment prospects: Are South African employers calling for pervasive skills when recruiting? **Journal of Education**, South Africa, n. 80, p. 49–71, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.17159/2520-9868/i80a03>. Acesso em: 17 mar. 2023.

MIRANDA, Claudio de Souza. **Ensino em contabilidade gerencial: uma análise comparativa de percepções de importância entre docentes e profissionais, utilizando as dimensões de atividades, artefatos e competências**. 2011. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://doi:10.11606/T.12.2011.tde-04032011-163936>. Acesso em: 22 mai. 2023.

MIRANDA, C. de S.; LIMA, J. P. R.; DE SOUZA, T. C. Habilidades dos recém-formados em Contabilidade: análise da percepção dos profissionais de recrutamento. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 15, p. e2105–e2105, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/rc-ufba.v15i0.42987>. Acesso em: 22 mai. 2023.

MONTANO, J. L. A.; DONOSO, J.A.; HASSALL, T.; JOYCE, J. Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. **Accounting Education**, United Kingdom, v. 10, n. 3, p. 299–313, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639280210122339>. Acesso em: 12 out. 2023.

MOORE, T.; MORTON, J. The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. **Studies in Higher Education**, United Kingdom, v. 42, n. 3, p. 591–609, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1067602>. Acesso em: 21 mar. 2023.

MUTLU, M. D.; AÇIKGÖZ, B.; DALKILIÇ, E. Perceptions of accounting professionals regarding digitalization and remote work during the covid-19 pandemic. **Journal of Management and Economics Research**, Turkey, v. 20, n. 4, p. 115–137, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.11611/yead.1159251>. Acesso em: 17 fev. 2023.

OSHEA, M. A.; BOWYER, D.; GHALAYINI, G. Future Proofing Tomorrow's Accounting Graduates: Skills, Knowledge and Employability. **Australasian Accounting Business and Finance Journal**, Australia, v. 16, n. 3, p. 55–72, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14453/aabfj.v16i3.05>. Acesso em: 17 mar. 2023.

OTT, C. The professional identity of accountants—an empirical analysis of job advertisements. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, United Kingdom, v. 36, n. 3, p. 965–1001, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2021-5389>. Acesso em: 16 mar. 2024.

OYEROGBA, E. O. Forensic auditing mechanism and fraud detection: the case of Nigerian public sector. **Journal of Accounting in Emerging Economies**, United Kingdom, v. 11, n. 5, p. 752–775, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JAEE-04-2020-0072>. Acesso em: 16 mar. 2024.

PETANI, F. J.; RAMIREZ, C.; GENDRON, Y. Special issue on Digitalization, work, and professions. **Critical Perspectives on Accounting**, United Kingdom, v. 79, p. 102354, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102354>. Acesso em: 27 jun. 2022.

PILIPCZUK, O. Toward cognitive management accounting. **Sustainability**, Switzerland, v. 12, n. 12, p. 5108, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su12125108>. Acesso em: 13 mar. 2023.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, p. 76–97, 2006.

REGINATO, L.; DURSO, S.; NASCIMENTO, C.; CORNACCHIONE, E. Transfer of learning in accounting programs: The role of business games. **International Journal of Management Education**, Netherlands, v. 20, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100592>. Acesso em: 17 mar. 2023.

SAMKIN, G.; KEEVY, M. Using a stakeholder developed case study to develop soft skills. **Meditari Accountancy Research**, United Kingdom, v. 27, n. 6, p. 862–882, 2019. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-01-2018-0260>. Acesso em: 17 mar. 2023.

SCHIAVI, G. S.; BEHR, A. Características dos diferentes modelos de negócios contábeis em relação às áreas da Contabilidade. **REUNIR: Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade**, Brasil, v. 10, n. 3, p. 47-59, 2020. Disponível em: <https://reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/849>. Acesso em: 28 fev. 2024

SEMENOVA, V. V.; ZELENYUK, A. N.; SAVINOV, Y. A. Human capital development: development of professional competencies through soft skills. **Revista Tempos e Espaços Em Educação**, Brasil, v. 14, n. 33, p. 12, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20952/revtee.v14i33.15253>. Acesso em: 19 abr. 2023.

SMITH, B.; MAGUIRE, W.; HAN, H. H. Generic skills in accounting: perspectives of Chinese postgraduate students. **Accounting & Finance**, United Kingdom, v. 58, n. 2, p. 535–559, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/acfi.12219>. Acesso em: 08 mai. 2023.

SOUSA LIMA, R. J. V. de; ARAUJO, A. O. Desenvolvimento de competências e a trajetória do controller. **Revista Mineira de Contabilidade**, Brasil, v. 19, n. 3, p. 28–40, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/2446-9114RMC2018v19n3t03>. Acesso em: 28 fev. 2024.

SUARTA, I. M.; SUWINTANA, I.K.; SUDIADNYANI, I.G.A.O., SINTADEVI, N.P.R. Employability and digital technology: what skills employers want from accounting workers? **Accounting Education**, United Kingdom, v. 33, n. 3, p. 274-295, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2196665>. Acesso em: 16 mar. 2024.

SUCCI, C. Are you ready to find a job? Ranking of a list of soft skills to enhance graduates' employability. **International Journal of Human Resources Development and Management**, United Kingdom, v. 19, n. 3, p. 281–297, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2019.100638>. Acesso em: 16 mar. 2024.

TAN, L. M.; LASWAD, F. Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us? **Accounting Education**, United Kingdom, v. 27, n. 4, p. 403–432, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2018.1490189>. Acesso em: 19 abr. 2023.

TAN, L. M.; LASWAD, F. Key employability skills required of tax accountants. **Journal of the Australasian Tax Teachers Association**, Australia, v. 14, p. 211, 2019. Disponível em: https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/journals/JIATaxTA/2019/12.html?context=1;query=2019%20JIATaxTA%2012%20or%20JIATaxTA%202019%2012;mask_path=. Acesso em: 10 abr. 2024.

TEM, S.; KURODA, A.; TANG, K. N. The importance of soft skills development to enhance entrepreneurial capacity. **International Educational Research**, United States, v. 3, n. 3, p. p1–p1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.30560/ier.v3n3p1>. Acesso em: 19 abr. 2024.

TSILIGIRIS, V.; BOWYER, D. Exploring the impact of 4IR on skills and personal qualities for future accountants: a proposed conceptual framework for university accounting education. **Accounting Education**, United Kingdom, v. 30, n. 6, p. 621–649, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1938616>. Acesso em: 17 mar. 2023.

UMAR, B.; IBRAHIM, U. A.; ERIKI, P. Forensic Accounting and Incidence of Fraud Detection: Evidence from Nigeria. **International Journal of Finance & Banking Studies (2147-4486)**, Turkey, v. 9, n. 2, p. 72–81, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.20525/ijfbs.v9i2.680>. Acesso em: 14 mar. 2024.

VAN AKKEREN, J.; BUCKBY, S.; MACKENZIE, K. A metamorphosis of the traditional accountant: an insight into forensic accounting services in Australia. **Pacific Accounting Review**, United Kingdom, v. 25, n. 2, p. 188–216, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/PAR-06-2012-0023>. Acesso em: 14 mar. 2024.

VITALIS, A.; BORITZ, J. E.; SIMEONI, L. Enhancing CPA competencies for internal audit roles. **International Journal of Auditing**, United States, v. 28, n. 3, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ijau.12337>. Acesso em: 16 mar. 2024.

WALKER, E. R.; ZHANG, Y.; HORA, B. A.; SANDERS, P. R. The state of cost and managerial accounting education: Management's perspective. **Journal of Higher Education**

Theory and Practice, United States, v. 20, n. 5, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33423/jhetp.v20i5.3033>. Acesso em: 16 mar. 2024.

WATS, M.; WATS, R. K. Developing soft skills in students. **International Journal of Learning**, United States, v. 15, n. 12, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.18848/1447-9494/CGP/v15i12/46032>. Acesso em: 19 abr. 2023.

ZIN, N. M.; KASIM, E. S.; KANDASAMY, I. D.; KHAIRANI, N. S.; NOOR, N. M.; SUFIAN, N. I. M. Big Data Analytics Knowledge and Skills: What You Need as a 21st Century Accounting Graduate. **Management and Accounting Review**, Malaysia, v. 21, n. 3, p. 159–180, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.24191/MAR.V21i03-07>. Acesso em: 16 mar. 2024.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE

As Soft Skills na atuação do profissional de contabilidade: um panorama do cenário brasileiro.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) colega profissional de contabilidade,

Prezado(a) colega profissional de contabilidade, meu nome é Jeferson Uilian Silva da Conceição, sou aluno do curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação de Controladoria e Contabilidade da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGCont/UFRGS) e estou realizando uma pesquisa científica intitulada “As Soft Skills na atuação do profissional de contabilidade: um panorama do cenário brasileiro”, sob a orientação do Prof. Dr. Everton da Silveira Farias. Venho por meio desta mensagem convidá-lo(a) a participar dessa pesquisa de maneira confidencial e voluntária, podendo deixar de participar a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação.

Objetivo

O objetivo do estudo é analisar como as Soft Skills estão presentes na atuação dos profissionais de contabilidade, identificando àquelas consideradas mais relevantes para o dia a dia da profissão contábil.

Público alvo

O questionário pretende explorar a percepção dos profissionais de contabilidade, de diferentes áreas e níveis hierárquicos na profissão, no que tange à importância e o desenvolvimento das Soft Skills entre os profissionais de contabilidade.

Tempo médio de duração

Este questionário tem duração prevista de 5 minutos.

Ressaltamos que sua colaboração com essa pesquisa é muito importante, desta forma teremos informações que poderão contribuir para a formulação de estratégias que impactarão o desenvolvimento e o futuro da profissão contábil.

Desde já, agradeço pela sua colaboração e fico à disposição para auxiliar em qualquer dúvida que possa surgir em relação à pesquisa pelo e-mail jeferson.usc@gmail.com.

Autorização para Divulgação, Publicação e Cessão de Direitos Autorais:

Os respondentes deste questionário declaram sua participação voluntária na pesquisa, bem como cedem todos os direitos autorais, desde que os dados pessoais sejam mantidos em sigilo.

() Aceito () Não aceito

SEÇÃO 1 – Caracterização dos Participantes

1. Qual sua idade? *

- Até 18 anos
- Entre 19 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Mais de 45 anos

2. Gênero? *

- Masculino
- Feminino
- Outro

3. Região do país? *

- Centro-oeste
- Nordeste
- Norte
- Sudeste
- Sul

4. Quanto tempo você atua em contabilidade? *

- Até dois anos
- De 2 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos

5. Em qual área se enquadra a sua experiência mais relevante em contabilidade? *

- Contabilidade Financeira
- Contabilidade Gerencial
- Contabilidade Pública
- Contabilidade Tributária
- Perícia
- Auditoria
- Sistema de Informação Contábil
- Pesquisa e Educação

6. Porte/setor da empresa onde atua:

- Microempresa
- Empresa de Pequeno Porte
- Empresa de Médio Porte
- Empresa de Grande Porte
- Órgãos e empresa públicas
- Entidades do Terceiro Setor

7. Você atua em cargo de gestão? (CEO, Presidente, Diretor(a), Gerente, coordenador(a), Supervisor(a), etc.

- Sim
- Não

SEÇÃO 2 – Questionário aplicado aos profissionais em cargos de gestão.

Responda, com base em sua experiência e opinião pessoal, atribuindo pontuação de 1 a 5 (onde 1 - menor nível e 5 - maior nível) cada um dos atributos para duas classificações diferentes: **1) A importância das Soft Skills para a contratação de profissionais de contabilidade (demanda de mercado), e 2) O nível de desenvolvimento das Soft Skills observado nos profissionais (oferta de profissionais).**

n°	Soft Skills	1. Importância para contratação					2. Nível de desenvolvimento observado nos profissionais				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito , para colegas, clientes e superiores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente , para colegas, clientes e superiores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Assumir posições de liderança quando necessário.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Inovar na resolução de problemas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

SEÇÃO 3 – Questionário aplicado aos profissionais em geral (não gestores).

Responda, com base em sua experiência e opinião pessoal, atribuindo pontuação de 1 a 5 (onde 1 - menor nível e 5 - maior nível) cada um dos atributos para duas classificações diferentes: **1) A importância das Soft Skills para profissionais de contabilidade (demanda de mercado)**, e **2) O nível de desenvolvimento das Soft Skills (seu nível de desempenho)**.

n°	Soft Skills	1. Importância para contratação					2. Nível de desenvolvimento observado nos profissionais				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito , para colegas, clientes e superiores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente , para colegas, clientes e superiores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Assumir posições de liderança quando necessário.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Inovar na resolução de problemas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

APÊNDICE B – RANKING DO NÍVEL DE IMPORTÂNCIA - GESTORES

Item	Soft Skills	Importância	
		Posição	Média
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	1°	4,439
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	2°	4,433
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	3°	4,385
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	4°	4,38
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	5°	4,337
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	6°	4,332
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	7°	4,299
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	8°	4,283
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	9°	4,283
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	10°	4,278
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	11°	4,278
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	12°	4,278
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	13°	4,273
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	14°	4,267
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	15°	4,257
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	16°	4,251
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	17°	4,225
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	18°	4,214
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	19°	4,198
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	20°	4,15
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	21°	3,995
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	22°	3,909

APÊNDICE C – RANKING DO NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO - GESTORES

Item	Soft Skills	Desenvolvimento	
		Posição	Média
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	1°	3,69
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	2°	3,54
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	3°	3,428
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	4°	3,401
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	5°	3,326
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	6°	3,326
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	7°	3,321
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	8°	3,273
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	9°	3,273
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	10°	3,273
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	11°	3,257
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	12°	3,225
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	13°	3,193
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	14°	3,155
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	15°	3,155
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	16°	3,128
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	17°	3,107
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	18°	3,096
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	19°	3,075
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	20°	3,059
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	21°	2,973
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	22°	2,952

APÊNDICE D – RANKING DO NÍVEL DE IMPORTÂNCIA PROFISSIONAIS

Item	Soft Skills	Importância	
		Posição	Média
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	1º	4,604
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	2º	4,573
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	3º	4,521
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	4º	4,51
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	5º	4,5
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	6º	4,479
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	7º	4,469
	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	8º	4,469
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	9º	4,458
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	10º	4,448
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	11º	4,438
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	12º	4,438
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	13º	4,406
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	14º	4,396
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	15º	4,385
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	16º	4,375
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	17º	4,365
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	18º	4,323
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	19º	4,323
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	20º	4,281
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	21º	4,219
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	22º	4,094

APÊNDICE E – RANKING DO NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAIS

Item	<i>Soft Skills</i>	Desenvolvimento	
		Posição	Média
20	Atuar de forma ética e com responsabilidade social em todas as interações profissionais. (O3)	1°	4,552
17	Identificar e utilizar fontes confiáveis de informação. (I2)	2°	4,146
4	Escutar ativamente visando compreender profundamente as informações e as perspectivas dos outros. (C4)	4°	4,083
14	Identificar, planejar e cumprir prazos concorrentes de maneira eficaz. (G2)	3°	4,083
22	Compreender a organização de maneira integrada e em seu contexto global, considerando suas interações e influências externas. (O5)	5°	3,99
12	Avaliar dados e informações de forma crítica para tomada de decisões (P4)	6°	3,969
18	Manter um compromisso contínuo com a atualização de habilidades e conhecimentos. (O1)	7°	3,958
6	Trabalhar de maneira eficaz em equipes compostas por membros de diferentes culturas, presencial e virtualmente. (T1)	8°	3,938
5	Ler criticamente textos e outros materiais escritos, julgando sua relevância e valor. (C5)	9°	3,927
11	Combinar conhecimentos multidisciplinares para resolver problemas complexos. (P3)	10°	3,885
15	Estabelecer prioridades em situações com tarefas simultâneas. (G3)	11°	3,885
8	Assumir posições de liderança quando necessário. (T3)	12°	3,833
9	Identificar e resolver problemas complexos e não estruturados. (P1)	13°	3,823
13	Organizar e priorizar tarefas em ambientes sujeitos a mudanças constantes. (G1)	14°	3,823
2	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, verbalmente, para colegas, clientes e superiores. (C2)	15°	3,792
21	Possuir um amplo entendimento dos princípios e práticas contábeis contemporâneos. (O4)	16°	3,792
1	Apresentar e defender pontos de vista e resultados de seu próprio trabalho, por escrito, para colegas, clientes e superiores. (C1)	17°	3,781
10	Inovar na resolução de problemas. (P2)	18°	3,771
19	Criar métodos de aprendizagem flexíveis e ajustados às necessidades individuais. (O2)	19°	3,729
3	Empregar elementos e recursos visuais para criar apresentações. (C3)	20°	3,719
16	Dominar ferramentas, tecnologias digitais e softwares relevantes à área de atuação. (I1)	21°	3,698
7	Efetuar a gestão de tarefas e delegar responsabilidades de maneira eficiente. (T2)	22°	3,583

**APÊNDICE F – ARTIGOS SELECIONADOS – REVISÃO SISTEMÁTICA DE
LITERATURA**

Grupo de Soft Skills	Soft Skills	Autores
Auditoria		
Habilidades de comunicação	Apresentar, discutir, relatar e defender pontos de vista de forma eficaz, através da comunicação formal, informal, escrita e falada; fazer perguntas apropriadas e investigativas para obter informação; Audição; influenciar outras pessoas.	(DOUGLAS; GAMMIE, 2019), (KUNZ; DE JAGER, 2019), (LANSDELL; MARX; MOHAMMADALI-HAJI, 2020)
Habilidades de trabalho em grupo	Interagir e trabalhar de forma eficaz com pessoas de cultura, origem e intelectualmente diversas; trabalhar em equipe; colaborar com colegas e trabalhar eficazmente como membro em equipe; demonstrar capacidade de gerenciar e liderar.	(DOUGLAS; GAMMIE, 2019), (KUNZ; DE JAGER, 2019), (LANSDELL; MARX; MOHAMMADALI-HAJI, 2020)
Habilidades para resolver problemas	Pensamento integrado; Liderança; Iniciativa; Negociar soluções aceitáveis; Julgamento profissional; Tomada de decisão; Resolver conflitos e negociar soluções apropriadas; Pensamento estratégico; Solução de problemas; Aplicar estratégias e técnicas de análise de dados, incluindo a capacidade de criar procedimentos utilizando audit data analytics (ada) com base nos riscos identificados; Resiliência; Avaliar o risco de privacidade das informações (incluindo nível de entidade, nível de unidade de negócios e riscos em nível de processo) e seu impacto na organização.	(DOUGLAS; GAMMIE, 2019), (KUNZ; DE JAGER, 2019), (LANSDELL; MARX; MOHAMMADALI-HAJI, 2020), (BARAC et al., 2020), (VITALIS; BORITZ; SIMEONI, 2023)
Gerenciamento de pressão e tempo	Flexibilidade; Gerenciamento de tempo; Autogerenciamento; Gestão de recursos; organizar o trabalho para cumprimento de prazos apertados, gerenciar o tempo e organizar tarefas de forma lógica; selecionar e atribuir prioridades dentro de recursos restritos; aplicar princípios de gerenciamento de projetos, como reuniões, prazos, etc; evitar conflitos de interesse; Manter objetividade e independência; realizar o trabalho com o devido zelo; Pensamento crítico.	(DOUGLAS; GAMMIE, 2019), (KUNZ; DE JAGER, 2019), (LANSDELL; MARX; MOHAMMADALI-HAJI, 2020), (BARAC et al., 2020)
Tecnologia da Informação	Análise de dados (big data); Habilidades tecnológicas/inovação; Aplicar procedimentos e controles para garantir integridade e segurança dos recursos pessoais de TI (por exemplo, proteção por senha, procedimentos de backup, medidas antivírus, etc.); Usar a TI como meio de trabalhar de forma mais eficiente e eficaz.; Usar efetivamente aplicativos de TI, incluindo planilhas, word processamento, apresentações e e-mail.; Utilizar efetivamente a internet como fonte de informação; Capacidade de trabalhar online em especial no contexto COVID-19; Demonstrar capacidade de avaliar um processo de desenvolvimento de sistema de informação; incluindo as principais fases de definição de requisitos, design, desenvolvimento ou aquisição, teste, implementação e revisão pós-implementação, segurança, disponibilidade, integridade de processamento, confidencialidade e privacidade; Compreender o risco de TI relacionado aos objetivos estratégicos e à governança corporativa da organização.	(KUNZ; DE JAGER, 2019), (BARAC et al., 2020), (VITALIS; BORITZ; SIMEONI, 2023)
Outras	Adaptabilidade; Cidadania; Visão de negócios;	(DOUGLAS; GAMMIE,

Grupo de Soft Skills	Soft Skills	Autores
habilidades, valores e conhecimentos	Autoaprendizagem; Capacidade de pesquisa; Localizar, obter, organizar e compreender informações de fontes humanas, impressas e eletrônicas; Responder e se adaptar às mudanças; Assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento; Manter a consciência de novos desenvolvimentos, Iniciativa, comunica-se de forma eficaz e se esforça constantemente para agregar valor; Manter-se atualizado sobre os acontecimentos econômicos globais e locais através de leitura e interpretação da imprensa financeira e empresarial; Atuar de forma ética e de acordo com as regras de conduta profissional; Demonstrar honestidade e integridade; Manter e melhorar a reputação da profissão; Consciência ética; Profissionalismo; Curiosidade; Demonstrar compreensão da independência organizacional (estrutural) da função de auditoria interna.	2019), (KUNZ; DE JAGER, 2019), (LANSDELL; MARX; MOHAMMADALI-HAJI, 2020), (BARAC et al., 2020), (VITALIS; BORITZ; SIMEONI, 2023)
Contabilidade Financeira		
Habilidades de comunicação	Comunicação; Apresentação; Comunicador a capacidade de um funcionário de compartilhar ou trocar informações para conscientizar outras pessoas sobre suas ideias e conceitos; Conhecimento de línguas estrangeiras.	(BERKOVA; HOLECKOVA, 2022), (OTT, 2023)
Habilidades de trabalho em grupo	Trabalho em equipe; Jogador de equipe a capacidade de um funcionário trabalhar colaborativamente como parte de um grupo.	(BERKOVA; HOLECKOVA, 2022), (OTT, 2023)
Habilidades para resolver problemas	Pensamento analítico para separar informações ou situações em partes para descobrir sua natureza, função e inter-relacionamento; Assertividade para reivindicar seus direitos ou apresentar seus pontos de vista; Pensamento estruturado para resolver problemas não estruturados; Mentalidade prática para fazer uma coisa específica, em vez de apenas falar sobre isso; Proatividade para tomar a iniciativa em uma situação	(OTT, 2023)
Gerenciamento de pressão e tempo	Auto confiança como a confiar em si mesmo e em suas habilidades; Diligência, dar muita atenção ao que está fazendo, para evitar danos, danos ou erros; Independência, tomar suas próprias decisões sobre o que fazer, em vez de ser influenciado por outra pessoa; Precisão, pensar e tomar decisões muito rapidamente; Resistência ao estresse, lidar com o estresse; Talento organizacional, planejar suas atividades de maneira ordenada.	(OTT, 2023)
Tecnologia da Informação	Utilização de software; Trabalho com dados.	(BERKOVA; HOLECKOVA, 2022)
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Negociação; Flexibilidade; Vontade de trabalhar; Experiência prática; Educação para o empreendedorismo; Adaptabilidade a diferentes condições e circunstâncias; Compromisso, dedicar-se completa e sinceramente à organização; Confiabilidade para trabalhar bem ou se comportar da maneira que a organização deseja.; Orientação para resultados o interesse ou a preocupação com os objetivos ou desempenho de uma organização; Pensamento conceitual, realizar uma atividade com exatidão, sem cometer erros; Responsabilidade, aceitar as funções que possui devido ao seu cargo; Conhecimentos sobre negócios.	(BERKOVA; HOLECKOVA, 2022), (OTT, 2023)
Educação e Pesquisa		
Habilidades de comunicação	Escrita acadêmica.	LINDSAY, 2020
Habilidades de trabalho em grupo	Apoio e mentoria; Rede de contatos.	LINDSAY, 2020
Gerenciamento de	Buscando equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a	LINDSAY, 2020

Grupo de Soft Skills	Soft Skills	Autores
pressão e tempo	oportunidade de contribuir para a sociedade.	
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Desenvolvimento de competências de pesquisa; Coleta e análise de dados; Engajamento com a prática; Resiliência e confiança; Proatividade; Contribuição para a sociedade e profissão.	LINDSAY, 2020
Contabilidade Gerencial		
Habilidades de comunicação	Apresentação; Conhecimento de fatos e línguas internacionais; Comunicação em inglês; Conhecimento do idioma, incluindo capacidade de usá-lo; Networking (para desenvolver oportunidades em outros países); Comunicação e liderança; Comunicação dos resultados alcançados aos níveis de gestão relevantes; Explicar e interpretar de informações a gestores; Facilitação e suporte à comunicação entre departamentos; Capacidade de compartilhar ou trocar informações para conscientizar outras pessoas sobre suas ideias e conceitos.	(ADHARIANI; SIREGAR; YULIUS, 2019), (KRÁL et al., 2021), (OTT, 2023), (WALKER et al., 2020)
Habilidades de trabalho em grupo	Trabalho em equipe; Capacidade de lidar com pessoas e afirmar suas opiniões; Capacidade de lidar com pessoas e perfil de personalidade; Jogador de equipe a capacidade de trabalhar colaborativamente como parte de um grupo; Liderança;	(ADHARIANI; SIREGAR; YULIUS, 2019), (KRÁL et al., 2021), (OTT, 2023), (PILIPCZUK, 2020)
Habilidades para resolver problemas	Desenvolvimento organizacional e capacidade de abraçar a mudança; Negociação; Expectativa e desenvolvimento de previsão; Decisões sobre alocação de recursos; Pensamento analítico, separar informações ou situações em partes para descobrir sua natureza, função e inter-relacionamento; Assertividade, reivindicar seus direitos ou apresentar seus pontos de vista; Pensamento estruturado; Mentalidade prática para fazer uma coisa específica, em vez de apenas falar sobre isso; Proatividade, tomar a iniciativa em uma situação; Habilidades analíticas; Habilidades de avaliação; Gerenciamento de informações; Gerenciamento de mudanças; Habilidades de previsão; Gerenciamento de qualidade; Tomada de decisão.	(ADHARIANI; SIREGAR; YULIUS, 2019), (KRÁL et al., 2021), (OTT, 2023), (PILIPCZUK, 2020), (WALKER et al., 2020)
Gerenciamento de pressão e tempo	Desenvolvimento e melhoria de estruturas organizacionais, incluindo atividades de acompanhamento; Auto confiança, a confiança em si mesmo e em suas habilidades; Diligência, dar muita atenção ao que está fazendo, para evitar danos, danos ou erros; Independência para tomar suas próprias decisões sobre o que fazer, em vez de ser influenciado por outra pessoa; Precisão, pensar e tomar decisões muito rapidamente; Resistência ao estresse a capacidade de lidar com o estresse; Talento organizacional, planejar suas atividades de maneira ordenada; Automotivação; Definição de metas; Flexibilidade; Habilidade de síntese.	(KRÁL et al., 2021), (OTT, 2023), (PILIPCZUK, 2020)
Tecnologia da Informação	Competências em TI; Gestão de riscos e informação e tecnologia; Desenvolvimento de ti (com ênfase nas áreas que usa); participar no desenvolvimento de sistemas de contabilidade gerencial e relatórios internos; Usuário (com ênfase nas áreas que utiliza); gerenciar projetos de TI ou suas partes; verificador da qualidade do processamento e do usuário; big data; Business intelligence; Computação em nuvem; Implementação de sistemas de TI; Programação; Sistemas de informações integradas.	(ADHARIANI; SIREGAR; YULIUS, 2019), (KRÁL et al., 2021), (PILIPCZUK, 2020)
Outras habilidades, valores e	Espírito de luta e a capacidade de enfrentar as dificuldades do trabalho em outros países; Habilidades de empreendedorismo e intraempreendedorismo para agregar valor ao local de	(ADHARIANI; SIREGAR; YULIUS, 2019), (KRÁL et al.,

Grupo de Soft Skills conhecimentos	Soft Skills	Autores
	trabalho; Conhecimento e aplicação da ética empresarial; Conhecimentos sobre negócios; ; Aprimoramento da competência profissional; O desenvolvimento profissional contínuo; Habilidades gerenciais e organizacionais; Suporte de informação para aquisição de recursos de negócio e gestão de processos (pesquisa e desenvolvimento, compras, produção, logística, venda etc.); Planejamento estratégico, orçamentário, operacional e tático; Adaptabilidade a capacidade de se adaptar a diferentes condições e circunstâncias; Compromisso, a capacidade de se dedicar completa e sinceramente à organização; Confiabilidade, trabalhar bem ou se comportar da maneira que a organização deseja; Orientação para resultados o interesse ou a preocupação de um funcionário com os objetivos ou desempenho de uma organização; Pensamento conceitual a capacidade de realizar uma atividade com exatidão, sem cometer erros; Responsabilidade a disposição de aceitar as funções que possui devido ao seu cargo; Habilidades organizacionais; Visão sistêmica; Ética profissional	2021), (OTT, 2023), (PILIPCZUK, 2020), (WALKER et al., 2020)
Perícia Contábil		
Habilidades de comunicação	Comunicação oral efetiva; Habilidade de síntese; Habilidades de comunicação eficaz; Ouvir ativamente os outros durante a comunicação; Mudar o estilo de comunicação para diferentes públicos e contextos, ajustando o tom e o vocabulário; Utilização dicas não-verbais, como linguagem corporal e expressões faciais, para melhorar minha comunicação e transmitir a mensagem; Expressar as ideias e opiniões de forma clara e concisa; Fazer as perguntas e buscar esclarecimentos durante a comunicação para garantir o entendimento mútuo e evitar mal-entendidos.	(OYEROGBA, 2021), (AL NATOUR et al., 2023)
Habilidades de trabalho em grupo	Habilidades psicossociais; Iniciativa; Liderança; motivar outras pessoas; demonstrar preocupação com o bem-estar de terceiros e suas opiniões; Construção de confiança e relacionamento; Demonstrar compreensão e empatia; demonstrar abertura a comentários e pontos de vista divergentes.	(AL NATOUR et al., 2023)
Habilidades para resolver problemas	Negociação e resolução de conflitos; Empatia e compreensão para com os outros; Adaptação à mudança e à incerteza, flexibilidade e abertura a novas ideias e perspectivas; Gestão de conflitos e negociação de soluções, como encontrar pontos em comum e abordar preocupações.	(OYEROGBA, 2021), (AL NATOUR et al., 2023)
Gerenciamento de pressão e tempo	Administrar emoções e permanecer calmo sob pressão ou em situações desafiadoras; colaborar com outras pessoas; definir metas; Tomar decisões; compartilhar responsabilidades.	(AL NATOUR et al., 2023)
Tecnologia da Informação	Tecnologia da informação; Ferramentas de auditoria assistidas por computador; Utilizar tecnologias e plataformas de comunicação, como e-mail, redes sociais e videoconferência, para me comunicar de forma eficaz com outras pessoas.	(OYEROGBA, 2021), (AL NATOUR et al., 2023)
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Habilidades analíticas; Habilidades de investigação; Comprometimento.	(OYEROGBA, 2021), (AL NATOUR et al., 2023)
Contabilidade Pública		
Habilidades de comunicação	Comunicação: escrever e compreender relatórios; especialmente comunicação oral	(BUDDING; DE JONG; SMIT, 2022)
Habilidades de trabalho em grupo	Personalidade agradável; Líder; Capacidade de lidar com pessoas; Habilidades pessoais; Liderança de equipe;	(BUDDING; DE JONG; SMIT, 2022), (AHMED,

Grupo de Soft Skills	Soft Skills	Autores
	Gerenciamento de rede.	2019)
Habilidades para resolver problemas	Confiante; aplicar técnicas de planejamento previsão, varredura ambiental, realização de projeções; Estruturação de análise/problema; Capacidade de resposta; Inteligência	(BUDDING; DE JONG; SMIT, 2022), (AHMED, 2019)
Gerenciamento de pressão e tempo	Planejamento.	(BUDDING; DE JONG; SMIT, 2022)
Tecnologia da Informação	Alfabetização em informática.	(BUDDING; DE JONG; SMIT, 2022)
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Atitude profissional; Ético; Intelectual; Processamento de dados não financeiros; aplicar técnicas de financiamento; Gestão financeira; Pesquisa; Desenho organizacional; Discriminação; Crítica; Orientado para o valor; perspectiva disciplinar e multidisciplinares; Curiosidade; Equilíbrio; Flexibilidade; Consciência organizacional; Reconhecimento de valor; Gerenciamento de processos, projetos, funções e da organização.	(BUDDING; DE JONG; SMIT, 2022), (AHMED, 2019)
Sistemas de Informação		
Habilidades de comunicação	Uso de ferramentas de visualização de dados para reportar informações; Habilidades interpessoais e de comunicação; Capacidade de comunicar-se eficazmente em todos os níveis da organização; construir relacionamentos com stakeholders internos e externos; reportar resultados de negócios; Habilidades de visualização para exibir eficazmente os dados usando tecnologia moderna como dashboards.	(AKANDE; ATIKU, 2022), (KOKINA et al., 2021), (SUARTA et al., 2023), (ZIN et al., 2022)
Habilidades de trabalho em grupo	Colaboração com equipes multidisciplinares; Capacidade de trabalhar em equipe em ritmo acelerado e com alto volume ambiente; excelente capacidade de colaboração e atitude como jogador de equipe; Boa capacidade de gestão de colaboradores; trabalhar em colaboração com pessoas de diversas origens; Habilidades colaborativas.	(KOKINA et al., 2021), (SUARTA et al., 2023), (ZIN et al., 2022)
Habilidades para resolver problemas	Pensamento crítico e criativo; Mentalidade analítica e estratégica (fazer as perguntas certas, habilidades de raciocínio Habilidades analíticas e de resolução de problemas; Orientação para detalhes; Habilidades interpretativas e preditivas.	(AKANDE; ATIKU, 2022), (KOKINA et al., 2021), (SUARTA et al., 2023), (ZIN et al., 2022)
Gerenciamento de pressão e tempo	Autogerenciamento; gerenciar eficazmente o estresse; priorizar tarefas e gerir o tempo de forma eficiente; Disciplina; Resiliência	(SUARTA et al., 2023), (ZIN et al., 2022)
Tecnologia da Informação	Conhecimento tecnológico; Familiaridade com dados e análises, automação de processos robóticos (RPA), tecnologia blockchain; Paixão pela automação; Identificar oportunidades para a implementação da RPA; Alfabetização em RPA; Controles de segurança; Capacidade de programar (escrever e/ou ler código em python, r, open source code); Compreensão de scripts algorítmicos; Mineração de dados; Monitoramento e manutenção de desempenho do bot; Analisar grandes volumes de dados; Proficiência em ms-office e software de contabilidade; Ms excel, sap, xero e quickbooks; Conhecimento em sistemas erp e tecnologia em nuvem; Software de contabilidade; Sistema de banco de dados; ERP, financeiro e fiscal; Linguagem de programação; big data; Uso de painéis de negócios, como microsoft power BI e oracles BI.	(AKANDE; ATIKU, 2022), (KOKINA et al., 2021), (SUARTA et al., 2023), (ZIN et al., 2022)
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Flexibilidade; Capacidade de analisar e entender processos de negócios; Raciocínio lógico; arquitetar processos; Criação; Compreensão do ambiente de negócios; Identificar riscos e oportunidades nos negócios; Honestidade e integridade;	(AKANDE; ATIKU, 2022), (KOKINA et al., 2021), (SUARTA et al., 2023), (ZIN et al., 2022)

Grupo de Soft Skills	Soft Skills	Autores
Contabilidade Tributária		
Habilidades de comunicação	Independência; Adaptabilidade; Ambição; Entusiasmo; Personalidade; Responsabilidade; Ética profissional; Base em dados de várias fontes; Conhecimentos multidisciplinares. Comunicar, estruturar relatório, escrever relatórios; Escuta ativa, ouvir, comunicar claramente; apresentar, discutir, e defender visualizações: comunicação oral, habilidades de apresentação, comunicação verbal, comunicação escrita; Fluência em inglês; Habilidades interpessoais.	TAN; LASWAD, 2019
Habilidades de trabalho em grupo	Aceitação de ideias novas ou de outros, mente aberta; entender dinâmica de grupo pessoais, relacionamentos; colaborativo, habilidades consultivas, trabalho em equipe, jogador de equipe; aplicar habilidades de liderança, gestão estratégica.	TAN; LASWAD, 2019
Habilidades para resolver problemas	Analisar, raciocinar e conceituar questões, lógica de raciocínio; Resolver problemas e construir argumentos, pensamento progressista, lateral e lógico, argumento lógico, fora do quadrado, análise de problemas; Pensar e agir crítica e criativa, pensamento inovador, estratégico e rápido; Observador, consciente, preciso, exatidão, atenção aos detalhes; atitude estratégica, perspicácia, visão comercial, boa ética de trabalho, intelectualmente astuto, proatividade; Negociar com pessoas, relacionamento.	TAN; LASWAD, 2019
Gerenciamento de pressão e tempo	Adaptar-se e responder positivamente aos desafios, capaz de lidar com complexidade; Flexibilidade, adaptar-se aos outros; realizar tarefas de acordo com as práticas estabelecidas para cumprir os prazos; Rapidez, prazo, tomada de decisão, eficiente, organização, gerenciamento de tempo e pressão.	TAN; LASWAD, 2019
Tecnologia da Informação	Usar informação tecnologia, software de contabilidade, conhecimento de informática, competência em tecnologia de informática, sistemas de banco de dados, excel, myob, planilhas, xero.	TAN; LASWAD, 2019
Outras habilidades, valores e conhecimentos	Agir em conformidade com requisitos legislativos e regulamentares; realizar cálculos, estatística; Identificar, avaliar e gerenciar informações e evidências; habilidades de pesquisa; ética, integridade; adaptabilidade às circunstâncias, flexibilidade; Atitude positiva valores, comprometida, motivada, personalidade dinâmica, enérgica, entusiasmo, objetiva, paixão, personalidade vibrante; Pensar e agir independentemente, aplicar ceticismo profissional, iniciativa automotivada, curioso, prático, autogerenciado, confiante; Foco sobre resultados; Compromisso para formação contínua, aprendizagem contínua, iniciativa; Aplicar habilidades de delegação; Habilidades de gerenciamento, autogestão, gerenciamento de tarefas.	TAN; LASWAD, 2019