

MELCIADINA ANA VISANDULE

**QUAIS AS COMPETÊNCIAS MAIS RELEVANTES
PARA A PROFISSÃO DE CONTABILISTA? UM
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE AS PERCEÇÕES
DOS ESTUDANTES E OS PROFISSIONAIS DE
CONTABILIDADE**

**Orientadores: Professora Doutora Maria Helena Gonçalves Martins
Co-orientador: Mestre Tiago Luís Ribeiro da Cunha**

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Ciências Económicas e das Organizações
Lisboa
2022**

MELCIADINA ANA VISANDULE

**QUAIS AS COMPETÊNCIAS MAIS RELEVANTES
PARA A PROFISSÃO DE CONTABILISTA? UM
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE AS PERCEÇÕES
DOS ESTUDANTES E OS PROFISSIONAIS DE
CONTABILIDADE**

Dissertação defendida em provas públicas para a obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Fiscalidade, no Curso de Mestrado em Contabilidade e Fiscalidade, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no dia 25 de fevereiro de 2022, perante o Júri, com o Despacho de Nomeação N.º 36/2022 de 25 de Fevereiro de 2022, com a seguinte composição:

Presidente: Prof. Doutor João Miguel Borralho;
Arguente: Prof.ª. Doutora Maria João Cardoso Vieira Machado;
Orientador: Prof. Doutora Maria Helena Gonçalves Martins

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Ciências Económicas e das Organizações
Lisboa
2022

DEDICATÓRIA

Dedico a presente dissertação de mestrado aos meus pais António Visandule e Maria Rodé Visandule e à minha filha Cretella Ulpiana Dextra Dei Visandule Nunes como amor de mãe que me caracteriza.

AGRADECIMENTOS

Em poucas palavras, mas munida do puro sentimento de gratidão à Ilustre Professora Doutora Maria Helena Goncalves Martins e ao Professor Tiago Cunha, pela disponibilidade, compreensão, paciência, apoio e incentivo e pela orientação durante o tempo de realização deste estudo.

Aos meus colegas de mestrado, que duma maneira ou da outra me acompanharam neste trajeto. A Bastonária da Ordem dos Contabilistas Certificados de Portugal o meu agradecimento.

Aos contabilistas certificados inqueridos pela compreensão e disponibilidade demonstrada.

Ao meu pai (Visandule) e a minha mãe (Rodé) e aos meus irmãos (Mileta, Nduva, Cícero, Eudóxia, Melciades, Desidério) um agradecimento especial que sempre tiveram do meu lado, ao apoio incondicional e o incentivo.

Ao meu primo Alberto Aniceto obrigado pela paciência, disponibilidade, aos que em ajudaram direta ou indiretamente o meu muito obrigado.

RESUMO

Num mundo em constante mudança, fruto da globalização e do avanço das tecnologias, as empresas procuram que os seus recursos humanos sejam os mais qualificados quanto possível, mas também os mais competentes, incluindo os/as profissionais da contabilidade. A evolução das tecnologias de informação e de comunicação e o acréscimo da importância das características pessoais para enfrentar uma profissão em constante mudança, contribuem para uma necessidade crescente de competências cada vez mais específicas e que envolvem formação contínua constante nos profissionais da contabilidade. Nesta investigação analisase a perceção das competências mais relevantes para o exercício da profissão por parte de estudantes e profissionais em Portugal e em Angola (n=193). Os resultados do presente estudo indicam que de acordo com os profissionais de contabilidade, as competências percecionadas como mais importantes são as relacionadas com a ética e profissionalismo e com as competências técnicas, em especial ética profissional e softwares de contabilidade. Quanto aos estudantes de contabilidade, a resolução de problemas e domínio dos softwares de contabilidade são percecionados como os mais importantes. No que diz respeito às competências atuais, os estudantes enaltecem as suas capacidades para aprender ao longo da vida, e em segundo no ranking, ficaram as suas perceções sobre a sua capacidade para prática de ética e de responsabilidades sociais. Quanto aos Profissionais de Contabilidade a competência que ocupa o primeiro posto no ranking corresponde à aplicação de ética e responsabilidade e em segundo lugar a aprendizagem ao longo da vida. Estes resultados indicam uma diferença na perceção da importância das diferentes competências entre profissionais e estudantes de contabilidade e refletem as diferentes expectativas e tendências que contabilistas em diferentes fases da sua carreira terão na busca de competências através de formação ou de atração de talento para as empresas.

Palavras-Chave: Autoeficácia, Competências, Contabilidade, Estudantes, Profissionais de Contabilidade.

ABSTRACT

In a world in constant change, because of globalization and the advancement of technologies, companies seek that their human resources are the most qualified as possible, but also the most competent, including accounting professionals. The evolution of information and communication technologies and the increasing importance of personal characteristics to face a constantly changing profession, contribute to a growing need for increasingly specific skills that involve constant continuous training in accounting professionals. This investigation analyses the perception of the most relevant skills for the exercise of the profession by students and professionals in Portugal and Angola ($n = 193$). The results of the present study indicate that according to accounting professionals, the skills perceived as most important are those related to ethics and professionalism and technical skills, especially professional ethics, and accounting software. As for accounting students, problem solving, and mastery of accounting software are perceived as the most important. About current skills, students praise their ability to learn throughout their lives, which corresponds to an average of 4.35 out of 5 possible points, and second in the ranking were their perceptions of their ability to practice of ethics and social responsibilities. As for Accounting Professionals, the highest average, therefore, the competence that occupies the first place in the ranking corresponds to the application of ethics and social responsibility with an average of 4.31 and lifelong learning in second place. These results indicate a difference in the perception of the importance of different skills between accounting professionals and students and reflect the different expectations and trends that accountants at different stages of their careers will have in the search for skills through training or attracting talent to companies.

Keywords: Self-efficacy, Skills, Accounting, Students, Accounting Professionals.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA.....	3
AGRADECIMENTOS.....	4
RESUMO.....	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE DE FIGURAS	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	10
ÍNDICE DE QUADROS	11
ÍNDICE DE TABELAS	12
LISTA DE SIGLAS	14
INTRODUÇÃO.....	15
CAPÍTULO 1 – A PROFISSÃO DE CONTABILISTA E AS COMPETÊNCIAS REQUERIDAS	18
1.1 O PAPEL DO CONTABILISTA CERTIFICADO	19
1.2 CONCEITO DE COMPETÊNCIA	21
1.3 COMPETÊNCIAS DO CONTABILISTA CERTIFICADO.....	24
1.4 A IMAGEM DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE VISTA PELOS ESTUDANTES.....	27
1.5 CONCEITOS DE AUTOEFICÁCIA.....	29
CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA DA PARTE PRÁTICA.....	32
2.1 PERCURSO METODOLÓGICO DA PARTE PRÁTICA.....	32
2.2 OBJETIVOS E HIPÓTESES.....	33
2.3 CARACTERIZAÇÃO DOS INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS.....	33
2.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	34
2.5 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	34
2.6 MÉTODOS E TÉCNICAS ESTATÍSTICAS UTILIZADAS.....	42
CAPÍTULO 3 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	43
3.1 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	43
3.1.1 ANÁLISE INDIVIDUAL DAS COMPETÊNCIAS PARA EXERCER A PROFISSÃO DE CONTABILISTA CERTIFICADO.....	43
3.1.2 DIFERENÇAS DE PERCEÇÃO FACE ÀS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE CONTABILISTA CERTIFICADO.....	46
3.1.3 ANÁLISE DA AUTOEFICÁCIA DAS COMPETÊNCIAS PERCECIONADA PELOS ESTUDANTES E PELOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE	51
3.1.4 DIFERENÇAS DE PERCEÇÃO RELATIVAS À AUTOEFICÁCIA DAS COMPETÊNCIAS PARA ESTUDANTES E PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE	54

CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
DISCUSSÃO E IMPLICAÇÕES PARA A TEORIA.....	59
LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	61
PISTAS PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	68
INQUÉRITO.....	69
TABELAS ESTATÍSTICAS.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura da Dissertação	17
Figura 2 - Fontes de Informação da Eficácia	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Género dos Inquiridos.....	35
Gráfico 2 - Idade dos Inquiridos.....	35
Gráfico 3 - Nacionalidade dos inquiridos.....	36
Gráfico 4 - País de Residência dos inquiridos.....	36
Gráfico 5 - Habilitações Académicas.....	37
Gráfico 6 – Se esta a frequentar um curso superior, em que ano se encontra.....	38
Gráfico 7 - Curso dos inquiridos que frequentam ou frequentaram um curso superior.....	38
Gráfico 8 - Tipologia da Instituição de Ensino Superior que frequenta ou frequentou.....	39
Gráfico 9 - Situação Profissional dos Inquiridos.....	39
Gráfico 10 - Situação Relativa ao Emprego.....	40
Gráfico 11 - Inquiridos Estudantes vs. Profissionais da Contabilidade.....	40
Gráfico 12 - Número de Anos de Experiência Profissional.....	41

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Períodos da História da Contabilidade.....	19
Quadro 2 - Definição de Competência	22
Quadro 3 - Tipos de Competências	23
Quadro 4 – Competências Comportamentais e Técnicas.....	23
Quadro 5 - Fontes de Informação da Eficácia	30
Quadro 6 - Vantagens e Desvantagens da aplicação de um inquérito de resposta fechada.	32
Quadro 7 - Hipóteses de Investigação	33
Quadro 8 - Composição dos Fatores da AF nº 1	47
Quadro 9 – Hipóteses de Investigação Derivadas da H ₁	50
Quadro 10 - Resultados dos Testes de Comparação dos Scores dos Estudantes com os dos Profissionais da contabilidade a respeito das Competências Necessárias para o exercício da Profissão de Contabilista.	50
Quadro 11 - Composição da cada Fator da AF nº 2	55
Quadro 12 - Hipóteses de Investigação Derivadas da H ₂	57
Quadro 13 - Resultados dos Testes de Comparação dos Scores dos Estudantes com os dos Profissionais da contabilidade a respeito da autoeficácia das Competências.....	58

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Situação relativa ao emprego vs está inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados.....	42
Tabela 2 - Percepção dos Estudantes e dos Profissionais de Contabilidade Face às Competências para o Desempenho de um Contabilista.....	43
Tabela 3 - Ranking das Competências para os Estudantes e Profissionais da Contabilidade	45
Tabela 4 - Percepções Individuais sobre a Autoeficácia das Competências Profissionais ...	52
Tabela 5 - Ranking da Autoeficácia das Competências para os Estudantes e Profissionais da Contabilidade.....	53
Tabela 6 - Primeira Matriz de Comunalidades.....	80
Tabela 7 - Teste de Bartlett e KMO para a análise fatorial nº 1	81
Tabela 8 - Variância Total Explicada para a análise fatorial nº 1	81
Tabela 9 - Matriz de Comunalidades para a análise fatorial nº 1	82
Tabela 10 - Matriz de Componente Rotativa/Rodada para a Análise Fatorial nº 1.....	83
Tabela 11 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 1 da AF nº 1	84
Tabela 12 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 2 da AF nº 1	84
Tabela 13 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 3 da AF nº 1	84
Tabela 14 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 4 da AF nº 1	84
Tabela 15 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 5 da AF nº 1	84
Tabela 16 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 6 da AF nº 1	84
Tabela 17 - Teste de Normalidade para os Fatores Relativos às Competências	85
Tabela 18 - Teste de Homocedasticidade (Levene).....	85
Tabela 19 - Teste t-Student para a Comparação das Scores de Estudantes vs. Profissionais da Contabilidade relativos às Competências	86
Tabela 20 - Teste de Esfericidade de Bartlett e KMO para a AF nº 2.....	86
Tabela 21 - Variância Total Explicada para a AF nº 2	86
Tabela 22 - Matriz de Comunalidades para a Af nº 2.....	87
Tabela 23 - Matriz da componente rotativa/Rodada para a AF nº 2	91
Tabela 24 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 1 da AF nº 2.....	95
Tabela 25 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 2 da AF nº 2.....	95
Tabela 26 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 3 da AF nº 2.....	95

Tabela 27 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 4 da AF nº 2.....	95
Tabela 28 - Teste de Normalidade dos Fatores Relativos à Autoeficiência das Competências	95
Tabela 29 - Teste de Levene.....	96
Tabela 30 - Teste de Mann-Whitney para as diferentes entre Estudantes e Profissionais da Contabilidade face à Capacidade para Organizar o Trabalho	97
Tabela 31 - Testes t_Student	97

LISTA DE SIGLAS

B-On - Biblioteca do Conhecimento Online

CC - Contabilista Certificado

EOCC - Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados

ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

OCC - Ordem dos Contabilista Certificados

OTOC - Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas

RCAAP - Repositório Científicos de Acesso Aberto de Portugal

INTRODUÇÃO

A profissão de contabilista tem sofrido alterações no tempo, sendo notável a que é imposta pela Lei nº 139/2015 de 7 de setembro. De acordo com a mesma, a Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas passou a designar-se Ordem dos Contabilistas Certificados, para além da alteração da denominação foi alterado o respetivo estatuto, o leque de funções dos contabilistas, gerando um aumento das responsabilidades deste profissional.

No entanto, o perfil e o exercício da profissão de contabilista têm sofrido várias alterações, no sentido de melhoria e aperfeiçoamento ao longo de séculos, quer em termos de normas, quer nos padrões que regulam a própria contabilidade, bem como nos procedimentos. Um exemplo claro de contexto gerador de mudanças inclui utilização crescente da informatização e o surgimento da internet, colocando de lado a escrituração manual que deu lugar ao eletrónico, fazendo parte do dia a dia do profissional de contabilidade, e inviabilizando as operações contabilísticas, fiscais e financeiras sem o recurso a estas tecnologias.

Qualquer pessoa que tenha interesse numa profissão deve estar ciente não só dos seus direitos, mas também dos seus deveres e principais obstáculos desta profissão, para que a possa exercer em pleno. Para mais que o novo estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC) introduziu o conceito de ‘Regularidade Técnica’ que imputa novas responsabilidades e deveres ao profissional, que ao não serem cumpridas implicam o pagamento de coimas e multas ao próprio Contabilista Certificado.

Com esta investigação pretende-se conhecer se os estudantes e profissionais na área da contabilidade avaliam as competências chave da profissão de contabilista da mesma forma que a literatura, ou se existe um *gap* neste contexto. Temos também a pretensão de aferir se, a perceção dos estudantes da área da gestão, economia e contabilidade, relativamente às competências necessárias para o exercício da profissão de contabilista, bem como a avaliação das suas Autoeficácias, isto é, as suas atuais capacidades e/ou competências, são as mesmas que encontramos nos profissionais da contabilidade.

De acordo com Tavares e Carvalho (2020, p.3) “apesar de os Contabilistas Certificados serem considerados honestos, eficientes e bons profissionais, o estereótipo que mais lhe tem

sido associado é de cariz negativo, de pessoas metódicas, antissociais e relacionadas com o controlo e a ordem”, convém, portanto, perceber se esta é realmente a imagem na qual os alunos de contabilidade se reveem.

Neste sentido definiu-se a seguinte questão de partida: **Qual é a perceção dos alunos de contabilidade versos profissionais de contabilidade sobre as competências necessárias para a profissão de contabilista?**

Decorrente desta questão de partida apresentam-se as seguintes questões derivadas:

- 1) Quais são as competências profissionais mais relevantes do ponto de vista dos alunos de contabilidade e dos profissionais de contabilidade?
- 2) Será a perceção das competências influenciada pelo facto de o indivíduo ser aluno ou profissional da contabilidade?
- 3) Como percebem os alunos e os profissionais da contabilidade a Autoeficácia relativa às competências atuais?
- 4) Será a Autoeficácia relativa às competências atuais influenciada pelo facto de o indivíduo ser aluno ou profissional da contabilidade?

A investigação é tida como relevante, uma vez que em Portugal, as perceções sobre as competências para o exercício de uma profissão, neste caso, a prática da contabilidade ainda é uma temática pouco desenvolvida.

Os primeiros debates sobre a temática das competências remontam a McClelland (1973, cit in Castro, 2018), sendo que para este autor a competência é uma característica subjacente a uma pessoa, estando intimamente relacionada com um melhor desempenho de uma atividade. Assim, sentido é importante estudar a adequabilidade da formação atual do profissional de contabilidade perante as novas exigências socioprofissionais, no sentido de conhecer as necessidades emergentes em matéria de competências. Este estudo terá como objetivo a identificação das competências gerais e específicas que um profissional de contabilidade deve possuir para o exercício da profissão com base na perceção de estudantes de contabilidade e profissionais de contabilidade. Neste seguimento apresentam-se os objetivos específicos:

- 1) Saber quais as competências que os alunos e os profissionais da contabilidade percecionam como importantes para o desempenho da sua profissão;
- 2) Perceber se existem diferenças de perceção entre os alunos e os profissionais de contabilidade;
- 3) Identificar quais as autoeficácias relativas às competências atuais que se encontram presentes, quer nos estudantes, quer nos profissionais da contabilidade;
- 4) Perceber se existem diferenças nas autoeficácias relativas às competências atuais identificadas pelos alunos e pelos profissionais.

Após uma revisão de literatura, cujo desiderato é a recolha tão atual quanto possível sobre a evolução da contabilidade, o papel do contabilista, e as competências necessárias para o exercício da profissão será recolhida de informação através de inquérito junto dos estudantes de contabilidade e os profissionais de contabilidade com e sem inscrição na OCC, que residem em Portugal ou em Angola.

A presente dissertação é composta por seis partes (Figura 1).

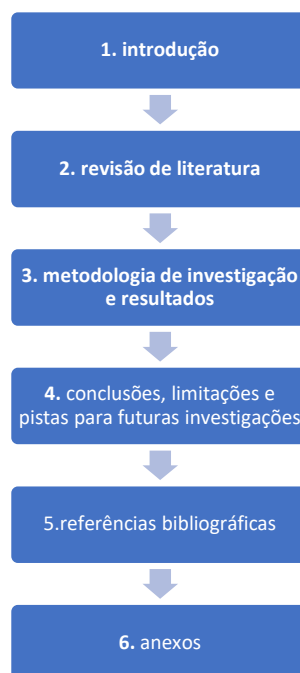


Figura 1 - Estrutura da Dissertação

CAPÍTULO 1 – A PROFISSÃO DE CONTABILISTA E AS COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

A contabilidade é uma prática humana, e tal como todas as práticas humanas baseia-se nas interações entre os homens. Esta prática tem o seu fundamento na experiência, pois tanto indivíduos quanto organizações podem ser considerados “aprendizes”, cujos pensamentos e ações atuais são em grande parte o efeito de seu próprio passado e o passado das sociedades e ambientes em que vivem e interagem. Neste sentido, as intuições que moldam as decisões dos preparadores, usuários e auditores, e as informações financeiras e gerenciais que eles usam, são o produto da experiência (Carnegie & Napier, 2012).

A contabilidade acompanhou a civilização desde que esta existe, tratando-se de uma das primeiras manifestações da humanidade relacionadas com a necessidade da proteção às suas posses, à perpetuação e registo ou interpretação dos factos ocorridos, ligados aos bens materiais. Iniciou-se como uma arte de escrituração das trocas comerciais, por meio de técnicas específicas, que, entretanto, se aperfeiçoaram e especializaram, sendo muitas ainda hoje utilizadas (Silva *et al.*, 2017).

O registo contabilístico pode ser considerado anterior à escrita, uma vez que a humanidade antes de saber escrever teve a necessidade de registar a sua riqueza, quer registando as transações, como as alterações que estas produzem na sua riqueza (Rodrigues, 2011).

Ao longo da história da humanidade são variados os fatores responsáveis pela evolução da contabilidade, como o aparecimento das cidades, a estrutura política, social e religiosa, o surgimento da moeda, a descoberta do papel, a divisão do trabalho, a expansão comercial, a concentração de riquezas, a revolução industrial, a revolução científica, a evolução da informática e da comunicação (Rodrigues, 2011).

De acordo com Francisco (2019) a história da contabilidade pode ser dividida em quatro períodos, tal como se apresenta no Quadro 1.

Quadro 1 - Períodos da História da Contabilidade.

Período	Caracterização
Contabilidade na Antiguidade	Este período vai desde as primeiras civilizações humanas até 1202 d.C, terminando com a publicação, por Leonardo Fibonacci, do livro ' <i>Liber Abaci</i> '.
Contabilidade do Mundo Medieval	Corresponde ao período de 1202 até 1494, ou seja, até à publicação, por Luca Pacioli, do livro ' <i>Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalità</i> ', que incluía um capítulo sobre Contabilidade por Partidas Dobradas.
Contabilidade do Mundo Moderno	Corresponde ao período de 1494 até 1840, isto é até à publicação de ' <i>La Contabilità Applicata Alle Amministrazioni Private e Pubbliche</i> ' por Francesco Villa.
Contabilidade do Mundo Científico	Período de 1840 até aos nossos dias.

Fonte: Adaptado de Francisco (2019, p. 6)

Neste momento, o principal instrumento de trabalho dos contabilistas é a informação, sendo assim indispensável que o profissional desta área esteja a par das mais recentes transformações e evoluções da tecnologia (Pincus *et al.*, 2017).

A comunicação da informação atualizada e adequada contribuirá para que o contabilista tenha um papel relevante no seio da organização, em particular na tomada de decisões quanto ao futuro da mesma.

1.1 O PAPEL DO CONTABILISTA CERTIFICADO

As funções de Contabilista Certificado (CC) encontram-se descritas no art.10º do Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados (EOCC), cabendo aos mesmos a “planificação, organização e coordenação na execução da contabilidade, atendendo sempre às normas legais e princípios contabilísticos em vigor”. O mesmo artigo do EOCC alerta o leitor para o facto de existirem outras funções que são definidas por lei e que se adequam ao exercício das respetivas funções (Conceição *et al.*, 2018, p. 2).

A contabilidade tem como objetivo “espelhar uma imagem fiel e verdadeira da situação patrimonial e dos resultados de uma entidade num determinado momento, bem como contribuir para o apuramento da matéria coletável” (Conceição *et al.*, 2018, p. 6). Para

cumprir este desiderato o Contabilista Certificado tem necessidade de ter acesso ilimitado à documentação, informações e outros meios para o cumprimento pleno das suas funções, sendo que esta necessidade é um direito que está descrito no art. 69º da EOCC. É, também, um direito do CC receber por escrito as instruções que recebe do seu cliente, sendo seu dever entregar todos os elementos recolhidos em perfeitas condições e assegurar que todas as operações ocorreram devidamente.

O contabilista deverá ser uma pessoa que está preparado tecnicamente, e que simultaneamente possui um nível de comprometimento que resulta numa identificação como profissional diferenciado e que não está disponível para participar em ações e atos que são reconhecidas pela sociedade como ilícitas ou imorais (Borges & Medeiros, 2007).

A imagem do contabilista é fundamental pois pode argumentar-se que dela dependem a sua credibilidade, desenvolvimento futuro e mesmo o valor da profissão (Maia, 2017).

Parecem existir dois estereótipos associados aos contabilistas: por um lado, um estereótipo mais tradicional, onde se encaixam características de uma pessoa tímida e introvertida, que possui poucas habilidades; por outro lado, o estereótipo em que o contabilista é visto como um profissional de negócios, que se envolve facilmente com todas as áreas de negócio da empresa, sendo sociável e extrovertido (Faragalla, 2015 cit in Tavares & Carvalho, 2020). Apesar de este último estar a ganhar força, o estereótipo dominante ainda é o do contabilista tímido e introvertido (Faragalla, 2015 cit in Tavares & Carvalho, 2020).

Suportando esta dicotomia, outros autores têm reportado que a imagem pública da profissão de contabilista é simultaneamente interessante e monótona, sendo o contabilista visto como um “profissional preciso e planeado, estruturado e concreto, interessante e fascinante” (Melro, 2018, p.78).

Se no início a maior parte do tempo do contabilista era passado com tarefas rotineiras de registo de operações contabilísticas, hoje em dia, para além destas tarefas é possível encontrar o contabilista a analisar e interpretar a informação contabilística e a participar de forma ativa nos processos de decisão das respetivas organizações, sendo vistos como uma mais-valia para as empresas na sua atividade de criação de valor e no próprio desenvolvimento do negócio (Maia, 2017).

Assim, hoje em dia, e após uma evolução não tão distante no tempo, o Contabilista Certificado deverá ser um agente de mudança, procura adaptar-se ao meio envolvente e ao

mesmo tempo desenvolver as habilidades imprescindíveis para acompanhar os desenvolvimentos do mercado; o CC tem o dever de atuar como um tradutor de toda a informação financeira por ele produzida e em simultâneo participar de forma ativa na tomada das decisões da empresa (Melro, 2018).

O contabilista é um profissional que desenvolve várias tarefas no seio da organização, abarcando os procedimentos operacionais, os registos de operações de compra e venda, processamento de salários e de impostos, apuramento de custos, análises financeiras, elaboração de orçamentos e ajuda no processo de tomada de decisão, na medida em que atualmente a tarefa principal deste profissional corresponde à disponibilização de informação útil para a tomada de decisão (Mondardo, Cittadin & Ritta, 2016).

1.2 CONCEITO DE COMPETÊNCIA

O termo competência deriva da palavra latina *competentia*, que por sua vez tem origem em *competere* e que corresponde a uma qualidade de quem é capaz de resolver ou apreciar um certo assunto, de realizar uma determinada tarefa, com idoneidade, capacidade e aptidão (Domingos, 2017).

O termo é utilizado pelas Ciências do Trabalho, pelas Ciências de educação, pela Sociologia, pela Psicologia ou até pela Linguística, sendo que cada área científica lhe atribui um significado e/ou interpretação, que pode mudar de sentido face ao domínio em que é usado. (Rouco & Sarmiento, 2012)

Neste sentido, pode-se afirmar que o termo Competência não reúne consenso entre os investigadores e profissionais (Sliter, 2015). No Quadro 2 apresentam-se diferentes definições de Competência.

Quadro 2 - Definição de Competência

Autor(es)	Competência
McClelland (1973)	Conhecimento, <i>skills</i> , personalidade, atitudes, conceitos próprios, valores ou motivações diretamente relacionadas com o desempenho de uma função ou nos resultados da vida e que diferencia o desempenho superior.
Spencer & Spencer (1993)	Competências podem ser motivos, traços, autoconceitos, atitudes ou valores, conteúdo de conhecimento, ou capacidades cognitivas e comportamentais - todas as características individuais podem ser medidas e contadas devidamente e isso pode ser demonstrado para diferenciar significativamente entre desempenhos médios e superiores, ou entre eficazes e ineficazes.
Birkett (1993)	A maneira como os atributos individuais, incluindo conhecimentos, habilidades e atitudes são especificados quando uma tarefa é realizada num trabalho específico.
Stephenson (1998)	A capacidade do indivíduo, incluindo conhecimento, habilidades e atributos pessoais, para lidar com eficácia perante as tarefas.
Marrelli (1998)	Competências são capacidades mensuráveis humanas, que são necessárias para o desempenho efetivo de um trabalho.
Lucia & Lespinger	A competência é uma ferramenta descritiva que identifica as habilidades, o conhecimento, as características pessoais e os comportamentos necessários para desempenhar efetivamente uma função na organização e ajudar a empresa a atingir os seus objetivos estratégicos.
Perrenored (2002)	Capacidade para mobilizar diversos recursos cognitivos para responder a uma certa situação.
Jackson & Schuler (2003)	Conjunto de habilidades, conhecimentos e outras características que são necessárias para efetivamente realizar um trabalho.
OCDE (2005)	Capacidade para responder a um conjunto de solicitações mobilizando recursos psicossociais (incluindo habilidades e atitudes) num contexto particular.
Gangani, McLean & Braden (2006)	As competências descrevem capacidades, conhecimentos, comportamentos, características pessoais e motivações associadas ao sucesso num trabalho.
Holt & Perry (2011)	A competência é uma medida de capacidade de um indivíduo em termos de conhecimentos, habilidades e comportamento para desempenhar um determinado papel.
Câmara et al. (2013, p.309)	A competência é o “conjunto de qualidades e comportamentos profissionais que mobilizam os conhecimentos técnicos e permitem agir na solução de problemas, estimulando desempenhos profissionais superiores, alinhados com a orientação estratégica da empresa”
Ceitel (2016)	“As competências são consideradas como <i>outputs</i> de desempenho, quer dizer, são resultados específicos que as pessoas trazem para o exercício das suas atividades profissionais e são realidades suscetíveis de serem observadas, permitindo, pela sua constância e regularidade, sustentar avaliações relativamente objetivas e consistentes sobre a <i>performance</i> profissional dos seus detentores”.

Fonte: Adaptado de Câmara *et al.* (2013); Ceitel (2016); Castro (2018); Costa (2020)

De acordo com Fleury e Fleury (2001, p. 34) as competências podem ser agrupadas em 4 formas, como se mostra no Quadro 3.

Quadro 3 - Tipos de Competências

Tipo de competências	Descrição
Essenciais	"Competências e atividades mais elevadas, no nível corporativo, que são chave para a sobrevivência da empresa e centrais para a sua estratégia".
Distintivas	"Competências e atividades que os clientes reconhecem como diferenciadores de seus concorrentes e que provêm vantagens competitivas".
Organizacionais	"Competências coletivas associadas às atividades, meios e atividades a fins".
Individuais	"Saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor económico à organização e valor social ao indivíduo".

Fonte: Fleury & Fleury (2001, p. 34)

Segundo Leme (2005, p, 15) as competências podem ser organizadas em dois grupos, como está patente no Quadro 4.

Quadro 4 – Competências Comportamentais e Técnicas.

Tipo de Competências	Descrição
Comportamentais	Corresponde a tudo aquilo que o profissional precisa demonstrar, como o seu diferencial competitivo e tem impacto nos seus resultados, a título de exemplo refere-se à flexibilidade, criatividade, foco nos resultados e no cliente, liderança e capacidade de organização.
Técnicas	Corresponde a tudo o que o profissional precisa de saber para desempenhar a sua função, a título de exemplo refere-se a capacidade para utilizar sistemas informáticos, usar outros idiomas que não o materno, utilização de ferramentas, entre outros. Destaca-se que essas competências podem ser aprendidas.

Fonte: Adaptado de Leme (2005, p. 15)

Para Ceitil (2016) existem dois tipos de competências, as gerais e as específicas. As últimas estão associadas a um determinado emprego, profissão ou função, que se evidencia na apresentação de duas características: a transversalidade, que corresponde à inexistência de especificidades e adaptação a contextos ou situações particulares, e a transferibilidade que são adquiridas num dado contexto e que podem ser exercidas em contextos diferentes.

Segundo Neves *et al.* (2015) no século XXI cada colaborador necessita, para além dos conhecimentos técnicos, de uma série de competências gerais de carácter pessoal e interpessoal, que desenvolvem neste a capacidade de enfrentar diversas situações e

ultrapassá-las com sucesso, para além dos desafios são confrontados também com diversas oportunidades que envolvem escolhas e renúncias.

Os mesmos autores evidenciam a capacidades de adaptação, flexibilidade, autonomia, reflexão, capacidade de organização, de decisão e/ou resolução de problemas, que podem envolver ou não a inovação, criatividade, gestão de conflitos e a negociação. A par destas são referidas as competências instrumentais, que são consideradas específicas para o exercício da profissão.

1.3 COMPETÊNCIAS DO CONTABILISTA CERTIFICADO

No mercado de trabalho do século XXI são cada vez mais valorizadas competências que não estão diretamente relacionadas com o saber fazer, isto é, que não estão diretamente relacionadas com a contabilidade tal como tradicionalmente percecionada. Neste novo leque de competências encontramos as competências comportamentais e competências no domínio dos sistemas de informação (Bui & Porter, 2010).

Estas competências auxiliam o profissional no desempenho diário das tarefas como contabilista de uma organização, mas também permitem que este tenha uma maior facilidade em adaptar-se aos problemas que possam surgir, nomeadamente na utilização das tecnologias de informação (Ku Bahador e Haider, 2012 cit in Cunha, 2019). Por outro lado, apesar de serem consideradas essenciais para o exercício da profissão, as competências comportamentais e as competências relacionadas com a utilização dos sistemas de informação, ainda não estão presentes em todos os currículos dos contabilistas, nem nos planos de estudos dos potenciais novos contabilistas (Cunha, 2019).

No século XXI, a elevada competitividade, leva a que os profissionais de contabilidade tenham que manter-se num processo constante de formação e atualização, para conseguirem acompanhar a dinâmica exigida pelo próprio mercado de trabalho (Rodrigues & Martins, 2019).

Segundo Neves *et al.* (2015) na atualidade, qualquer colaborador de uma organização, para além dos conhecimentos técnicos adequados ao exercício tarefas que lhe são atribuídas, precisa reunir uma panóplia de competências de carácter pessoal e interpessoal, que lhe dê capacidade de enfrentar e ultrapassar uma quantidade de situações e oportunidades quase

que diariamente, incluindo capacidades de adaptação, de reflexão e flexibilidade, liderança, autonomia, iniciativa, mas também capacidade para trabalhar em equipa e de organização, controlo emocional, de decisão, e ainda, capacidade para inovar, ser criativo, gerir conflitos, negociar e resolver problemas de várias ordens.

A competência corresponde a forma de ação responsável que é reconhecido pelos outros. Neste sentido implica saber como mobilizar, integrar e gerir conhecimentos, habilidades e recursos, diante de um certo contexto profissional (Barrese, Bastoni, & Nogueira, 2017).

Fleury e Fleury (2001, p.21) descrevem competência como “(...) um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor económico à organização e valor social ao indivíduo”.

A competência profissional pode ser vista como um conjunto de comportamentos potenciais realizados por um indivíduo que lhe permitem desenvolver uma atividade complexa de modo eficiente (Mihaela, 2015). As competências são intimamente associadas às experiências profissionais e incluem na sua estrutura os conhecimentos, aptidões, habilidades e capacidades para encarar um determinado assunto ou situação; neste processo a competência reflete uma capacidade que um indivíduo possui para interpretar um determinado fenómeno, por essa razão é complementada por atributos pessoais, tais como a personalidade, os valores, atitudes e motivação (Mihaela, 2015).

Existem vários sistemas de classificação de competências. Para Dutra, Fleury e Ruas (2011) por exemplo existem três tipos de competências: as individuais, que são aquelas que resultam do trabalho e empenho individual, as coletivas, que são o resultado do trabalho coletivo e as da organização que estão ligadas à estratégia da organização e, portanto, são vistas como competências coletivas. De acordo com Kaplan e Norton (2004), o perfil das competências é composto por três categorias: o conhecimento, a habilidade e os valores.

No mercado de trabalho as competências profissionais estão relacionadas com as aprendizagens e estas por sua vez estão relacionadas com os currículos e diretrizes-base de educação, o que o mesmo é dizer que os recém-licenciados adquiriram durante a sua formação um conjunto de conhecimentos e habilidades que lhes servem de base para um nível de competências mínimo que permite abraçar a profissão (Butler, Fullerton & Aman, 2018).

Segundo o *International Accounting Education Standards Board* (IAESB, 2015) as competências profissionais não se baseiam apenas no conhecimento dos conceitos, princípios, normas, fatos e procedimentos, pois estão igualmente assentes na integração e aplicação de três vetores, nomeadamente na competência técnica, na habilidade profissional e nas atitudes, ética e valores profissionais.

Tornou-se efetiva a necessidade de os profissionais da contabilidade saberem lidar com sistemas de informação, onde se inserem os conteúdos relacionados com as tecnologias de informação que estão em constante modificação e atualização de acordo com a procura efetuada pelo próprio mercado de trabalho (Lawson, 2014; Tschakert *et al.*, 2017)

Neste sentido, constata-se que é extremamente relevante para os futuros contabilistas a aquisição de conhecimentos que permitam estar a par do desenvolvimento tecnológico, bem como das necessidades das empresas para se tornarem competitivas e atualizadas face a um futuro próximo, em que as empresas estão cada vez mais globalizadas e necessitam de respostas e de dar respostas de forma cada vez mais célere. Estas necessidades do mercado poderão ser supridas por uma estreita ligação entre o mercado de trabalho e as instituições de ensino superior, com particular incidência pelas que têm responsabilidade na formação dos contabilistas, mas também sobre aquelas que formam os futuros gestores, na medida em que são responsáveis pelas atualizações das classes mais jovens e pela garantia de formação de jovens com maior potencial e pela sua preparação para a satisfação das necessidades do mercado de trabalho, nesta ou em outras áreas.

Para Silva (2016) a elevada competitividade no setor empresarial exige que os profissionais da área da contabilidade se mantenham num processo contínuo de aprendizagem ou formação, com vista à sua atualização e com o objetivo de acompanhar o dinamismo existente no mercado de trabalho. Ao que o autor acrescenta, o profissional da contabilidade carece de estar permanentemente preparado para atender as necessidades de uma economia cada vez mais globalizada.

A competência é fruto da educação, que encerra em si um processo estruturado e sistemático que permite o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e de recursos, que de uma forma geral acontece num ambiente académico, mas também é fruto do treino, que corresponde a atividades de aprendizagem e desenvolvimento que têm como objetivo complementar a educação, e ainda é fruto da experiência prática, onde ocorre no local de trabalho (Rodrigues & Martins, 2019)

1.4 A IMAGEM DO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE VISTA PELOS ESTUDANTES

Nesta secção apresentam-se as principais conclusões de alguns estudos, que tiveram como objetivo a identificação da imagem do contabilista percebida pelos alunos e as competências necessárias ao exercício da profissão de contabilista certificado, também aos olhos dos alunos e pelos próprios contabilistas certificados.

De acordo com o estudo realizado por Hunt *et al.* (2004), que envolveu 474 estudantes de Ciências Económicas e Empresariais e de outras áreas, todos da Universidade de Western Illinois, nos EUA, e cujo objetivo correspondeu à identificação das percepções dos alunos face à profissão de contabilista. Os autores, a partir das respostas obtidas chegaram à conclusão de que as percepções são mais positivas quando se compara o profissionalismo com a personalidade dos contabilistas. Os estudantes consideraram os contabilistas como pessoas competentes na realização de tarefas mais técnicas, éticos, com boas aptidões nas áreas da matemática e da fiscalidade e com dinâmica para os negócios. Em termos de personalidade foram caracterizados pelos estudantes como desinteressantes, rotineiros, inflexíveis, orientados para o detalhe e sem perfil de líder.

O estudo levado a cabo por Gomes (2009) teve como principal objetivo encontrar os estereótipos associados ao contabilista e à respetiva profissão. O autor validou 376 questionários preenchidos por estudantes de contabilidade do ISCAP e de Ciências Económicas e Empresariais da Universidade do Minho. A partir dos dados recolhidos, o autor chegou à conclusão de que a profissão de contabilista é vista pelos estudantes como estruturada e precisa. No que diz respeito à sua percepção sobre o contabilista, estes foram descritos como responsáveis, organizados, com bons conhecimentos na área da fiscalidade e da matemática, competentes e inteligentes. Neste sentido, o autor afirmou que os resultados obtidos não permitem comprovar os estereótipos que são descritos na literatura, nomeadamente, aborrecido, antissocial, monótono, introvertido e extremamente preocupado com o formalismo e a precisão.

O estudo desenvolvido por Lopes (2014) teve como principal objetivo perceber qual a imagem que os alunos que frequentam o ensino secundário em Portugal têm sobre os contabilistas e a contabilidade. Neste estudo participaram 356 estudantes que responderam a um inquérito. Os resultados revelam que estes consideram a profissão de contabilista como estruturada, precisa, pouco interessante e solitária. Já os contabilistas são vistos como

peessoas organizadas, responsáveis, competentes, inteligentes, com bons conhecimentos sobre fiscalidade e matemática, educados, monótonos, sedentários, mas maus conselheiros para os negócios. Na generalidade estes alunos não tinham interesse em exercer a profissão de contabilista, nem tão pouco frequentar uma licenciatura em contabilidade.

Na investigação desenvolvida por Domingos, Sarmento e Duarte (2018), onde foram recolhidas as perceções de 345 estudantes finalistas e 392 contabilistas certificados, os resultados mostram que os primeiros percecionaram a capacidade de trabalhar em equipa como a competência geral mais desenvolvida, enquanto os segundos revelaram que a capacidade de organização é a competência mais importante para o exercício da profissão. Paralelamente a compreensão da linguagem técnica é considerada a competência específica mais desenvolvida na frequência do ensino superior.

A investigação levada a cabo por Vinagre (2019) teve como principal objetivo a análise da perceção dos estudantes do 1º e 2º Ciclo de estudos do ensino superior em Contabilidade sobre as competências mais relevantes para o sucesso de um profissional de contabilidade e perceber se estão conciliadas com as expectativas do mercado de trabalho associado. Por outro lado, o investigador pretendeu saber se a experiência profissional e o grau académico influenciavam a importância atribuída a cada competência listada. Os resultados apontam para a atribuição de uma maior importância às competências relacionadas com a ética e as competências técnicas. A nível tecnológico os inquiridos revelam a importância do domínio dos softwares de navegação, cálculo e comunicação. Revelam que competências como a comunicação e o trabalho em equipa apresentam uma importância média. Do ponto de vista dos alunos, o sucesso do profissional de contabilidade está ligado a uma forma de agir e pensar de modo ético, transparente e imparcial, deverão estar disponíveis para a aprendizagem ao longo da vida e ser capaz de efetuar uma boa análise de dados, utilizando aplicações de gestão e partilha de informação. A investigação permitiu concluir que não existem diferenças de respostas baseadas na experiência profissional ou nas habilitações académicas.

1.5 CONCEITOS DE AUTOEFICÁCIA

Introduz-se o conceito de autoeficácia pela importância em conhecer as percepções que os estudantes e os profissionais têm sobre as suas próprias competências atuais.

Um dos autores pioneiros na definição de autoeficácia foi Bandura (1977), para este autor, a autoeficácia é definida como “a crença na própria capacidade de realizar determinada tarefa, com base nos próprios recursos.”

O autor parte do princípio de que cada pessoa possui no seu interior um conjunto de informações de conseguem fazer disparar um processo cognitivo que a conduz à interação com uma determinada situação ou com o ambiente.

Estas informações podem ser restauradas em cada pessoa pelas quatro fontes de eficácia que se mostram na Figura 2.



Figura 2 - Fontes de Informação da Eficácia

Fonte: Adaptado de Bandura (1977)

No Quadro 5 apresenta-se cada uma destas quatro fontes e a forma como estas impactam os comportamentos das pessoas.

Quadro 5 - Fontes de Informação da Eficácia

Fonte	Descrição
Experiência enativa	Corresponde a um conjunto de experiências passadas de uma pessoa que a fazem sentir se é capaz ou não de realizar determinada tarefa ou resolver uma situação. Depende da forma como cada um lida com diferentes situações.
Experiência Vicária	Deste tipo de experiência tem em consideração o comportamento que não é desenvolvido apenas de modo direto, mas também indireto, surgindo por meio da observação e representação simbólica com outras situações ou pessoas. São identificados dois modos de aprendizagem por observação, que envolvem a aprendizagem por comparação social e pelo processo cognitivo que é composto pela atenção, retenção, motivação e reprodução.
Persuasão verbal	Consideram que as influências são sociais e acontecem quando um indivíduo possui determinadas capacidades e utiliza a sugestão para levar os outros a acreditarem no sucesso, mesmo tendo existido dificuldades no passado perante situações semelhantes, é tido como uma autossuperação.
Estado Fisiológico e Afetivo	Considera-se que as pessoas julgam a sua força, vulnerabilidade e capacidades à disfunção, ou seja, acreditam mais no seu sucesso quando não estão agitadas e/ou tensas.

Fonte: Adaptado de Bandura (1977)

As fontes de autoeficácia atuam sempre em conjunto e influenciam-se umas às outras, ao longo do desenvolvimento de cada pessoa. Paralelamente verifica-se que em cada situação a informação é selecionada e incorporada nos julgamentos que cada um faz a respeito da sua capacidade, tendo em conta as características sociodemográficas, como a idade e os aspetos sociais e culturais, bem como as habilitações académicas, entre outros (Teixeira & Costa, 2018).

Como refere Bandura (2000) estas crenças de autoeficácia influenciam o modo como cada pessoa pensa, de forma estratégica ou equivocada, pessimista ou otimista, influenciando a sua futura profissão, desde a escolha do curso, bem como os objetivos que procura estabelecer para si e que desempenho espera de si.

Para Bandura (1977) a autoeficácia de uma pessoa é capaz de afetar as suas escolhas, bem como os esforços que são despendidos, o grau de persistência perante as dificuldades

encontradas e a forma como as pessoas se sente ao realizar determinadas tarefas. Deste modo, o autor afirma que a autoeficácia afeta o comportamento de modo indireto e influencia a forma como as pessoas pensam, como agem e como definem os objetivos que querem atingir. O autor deixa ainda um alerta, a autoeficácia não corresponde ao número de habilidades que uma pessoa possui, mas à forma como desempenha as suas tarefas tendo em conta as suas próprias habilidades.

Neste sentido Oliveira *et al* (2021, p.1) referem que “as crenças de autoeficácia exercem efeitos sobre a maioria das atividades humanas interferindo na propensão de alto ou baixo desempenho nas tarefas”.

Bandura, Azzy e Polydoro (2008, p. 101), definem autoeficácia como “percepções que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades. essas crenças de competência pessoal proporcionam a base para motivação humana, o bem-estar e as realizações pessoais”.

De acordo com Ourique e Teixeira (2012) as pessoas com um senso de autoeficácia mais elevado são as que mais tenderão a sentir-se competentes e mais capazes de lidar com as necessidades inerentes à profissão, e, portanto, estão mais propensas a participar em atividades relacionadas com a progressão na carreira.

CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA DA PARTE PRÁTICA

Neste capítulo é apresentada e descrita a metodologia de investigação, sendo feita referência aos objetivos e hipóteses, caracterização do instrumento de recolha de dados, onde e como foi aplicado o inquérito, a população alvo, a metodologia de amostragem, a caracterização da amostra e por último os métodos e técnicas estatísticas utilizadas.

2.1 PERCURSO METODOLÓGICO DA PARTE PRÁTICA

Dados os objetivos de investigação, optou-se pela recolha de dados, que corresponde a uma técnica de investigação que é composta por várias questões, que são submetidas à população alvo, de acordo com a metodologia de amostragem escolhida, com o objetivo de obter informação sobre conhecimentos, comportamentos e expectativas (Gil, 2008).

No Quadro 5 apresentam-se as vantagens e desvantagens da aplicação de um inquérito de respostas fechadas, na perspetiva de Reis (2018).

Garantindo-se, mais vantagens do que desvantagens, na aplicação ao caso concreto, optou-se por um inquérito com questões de resposta fechada.

Quadro 6 - Vantagens e Desvantagens da aplicação de um inquérito de resposta fechada.

Vantagens	Desvantagens
As questões de resposta fechada dão informações concretas que facilitam a análise dos dados.	As questões de resposta aberta são alvo de uma análise de dados mais morosa.
Consome menos tempo, quer na aplicação, quer na análise. É possível obter as respostas de um elevado número de indivíduos num curto espaço de tempo.	Na maior parte dos casos, quando a aplicação não é feita presencialmente, a taxa de retorno de respostas é baixa.
É permitida, ao respondente, uma maior reflexão, uma vez que não está limitado no tempo.	Podem existir dificuldades de interpretação ou não resposta a alguns itens.
Torna-se possível quantificar um grande número de dados e fazer correlações entre eles.	Não é possível o esclarecimento de dúvidas, pois geralmente não é preenchido presencialmente.
Nos inquéritos anónimos os inquiridos sentem-se mais tranquilos com o anonimato das suas respostas.	Não sendo, na maior parte dos casos, possível a aplicação de inquéritos longos, devido à taxa de abandono, a quantidade de informação a retirar é reduzida.

Adaptado de Reis (2018)

Para realizar esta investigação, optou-se pela utilização de um modelo hipotético-dedutivo, que foi proposto por Karl Popper, a partir de um inquérito com perguntas de resposta fechada, onde se procura validar as hipóteses ou conjecturas que melhor relacionam e explicam os fenómenos em análise (Sarmiento, 2013).

2.2 OBJETIVOS E HIPÓTESES

Nesta investigação pretende-se perceber quais são as competências requeridas para o exercício da profissão de contabilista, aos olhos dos alunos e dos profissionais de contabilidade. Com esta intenção, procura-se dar resposta aos seguintes objetivos específicos, que já foram apresentados na Introdução:

- 5) Saber quais as competências que os alunos e os profissionais da contabilidade percecionam como importantes para o desempenho da sua profissão;
- 6) Perceber se existem diferenças de perceção entre os alunos e os profissionais de contabilidade;
- 7) Identificar quais as autoeficácias relativas às competências atuais que se encontram presentes, quer nos estudantes, quer nos profissionais da contabilidade;
- 8) Perceber se existem diferenças nas autoeficácias relativas às competências atuais identificadas pelos alunos e pelos profissionais.

Para tal construíram-se as seguintes hipóteses de investigação, que se apresentam no Quadro 6.

Quadro 7 - Hipóteses de Investigação

Nº	Hipóteses de investigação
H1	As perceções sobre as competências requeridas para a profissão de contabilista são as mesmas para os alunos e profissionais da contabilidade
H2	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.

2.3 CARATERIZAÇÃO DOS INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS

Para recolher a informação pretendida junto da população definida (estudantes e profissionais de contabilidade) através do *Google Forms*, para poder ser aplicado online e posteriormente, realizado um pré-teste junto de um contabilista certificado e de três

estudantes de contabilidade, com a intenção de verificar o nível de compreensão e o tempo necessário para o respetivo preenchimento.

O inquérito, que se encontra nos anexos desta dissertação, é composto por 14 questões, sendo 12 destas de resposta obrigatória, na sua maioria de resposta fechada, que se encontram distribuídas do seguinte modo:

- Seção socio demográfica (12 itens): Dados sociodemográficos, como género, idade, nacionalidade, país de residência, habilitações académicas, ano do curso que está a frequentar (se for o caso), nome do curso, tipologia da instituição de ensino superior que frequenta(ou), situação profissional, situação relativa ao emprego, número de anos de experiência, se está ou não inscrito na OCC.
- Secção 2 (31itens): Classificação de uma lista de competências quanto à sua importância face às funções de um contabilista (escala entre 1 e 5: 1. nada importante a 5. extremamente importante).
- Secção 3 (21itens): Grau de autoeficácia para desempenhar cada uma de uma lista de atividades (escala de 1 a 5: 1. nada confiante a 5. extremamente confiante).

As duas última seções foram inspiradas nos trabalhos de investigação de Hassal *et al.* (2005), Jacking and De Longe (2009), Fernandes (2014), Lim *et al.* (2016), Domingos (2017) e Vinagre (2019).

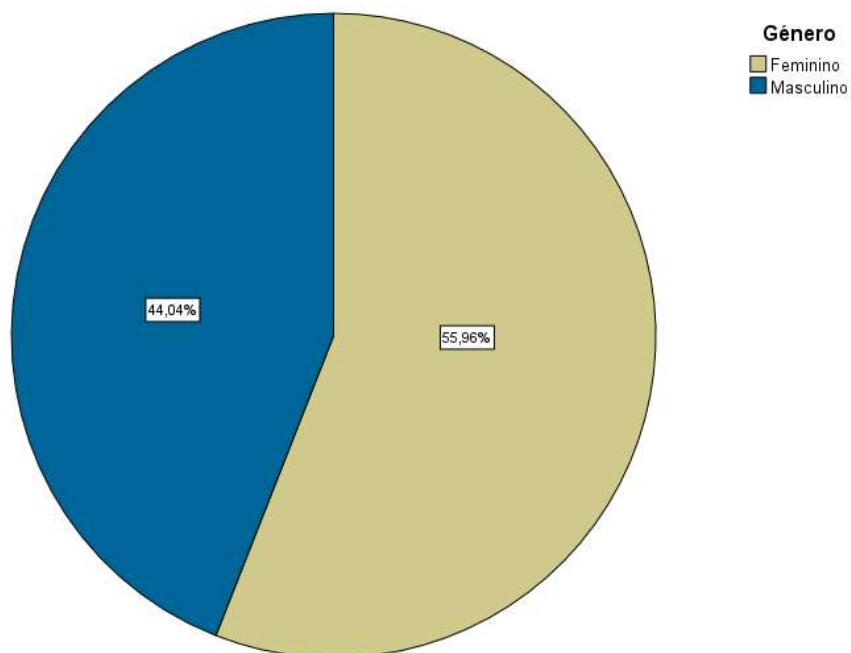
2.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população em estudo é composta pelos alunos dos cursos de contabilidade. economia ou gestão no ensino superior e os profissionais de contabilidade, estejam estes inscritos ou não na OCC, aos quais seriam enviados, num processo de amostragem por conveniência, o link para o preenchimento anónimo do inquérito. A recolha de informação foi realizada em Portugal e em Angola entre os meses de maio a agosto de 2021.

2.5 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

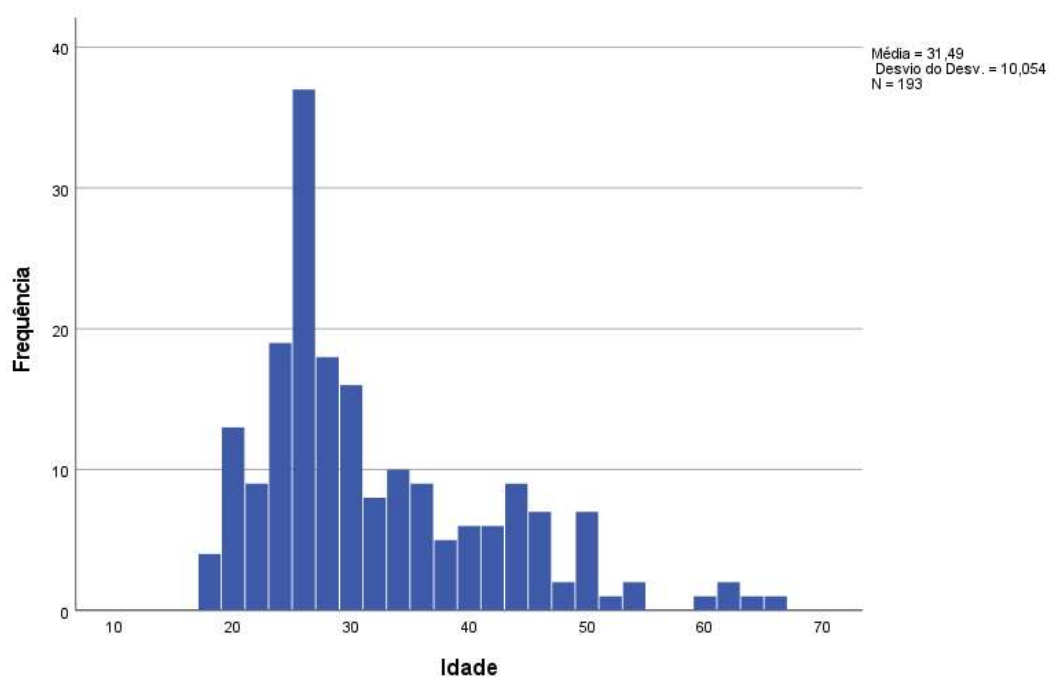
A amostra é constituída por 193 inquéritos válidos, sendo que cerca de 56% dos inquiridos são do género feminino, conforme se mostra no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Género dos Inquiridos



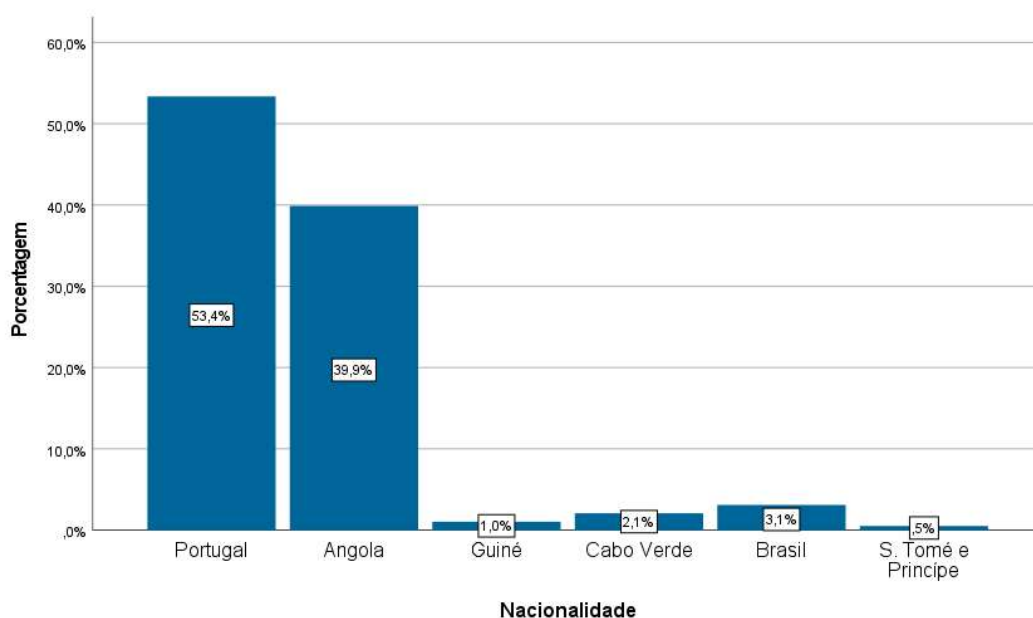
No que se refere às idades dos inquiridos, estas encontram-se entre os 18 e os 50 anos ($M=31,50$ anos, $DP=10,05$). Assim, conclui-se que os inquiridos são jovens, como se pode observar no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Idade dos Inquiridos.



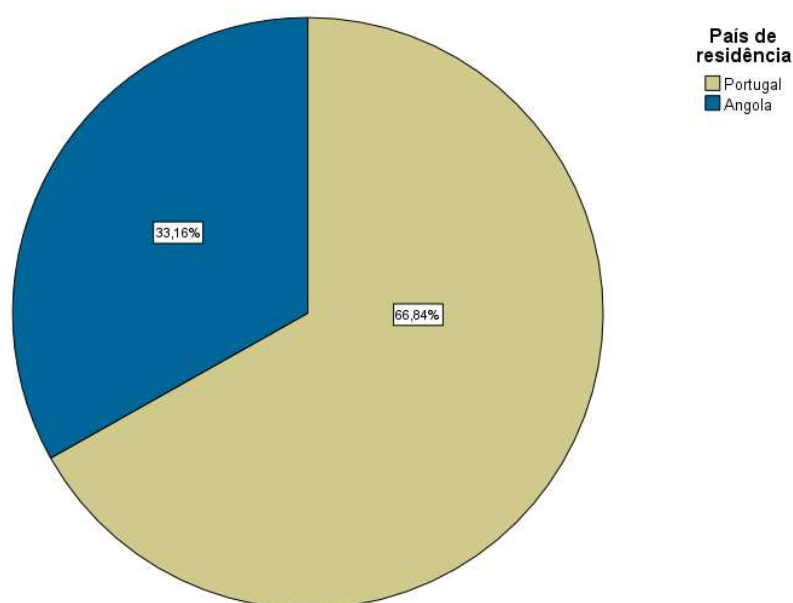
No que concerne à nacionalidade dos inquiridos, e como se pode observar no Gráfico 3, a maioria é de Portugal (53,4%), seguindo-se os nacionais de Angola (39,9%), os restantes que totalizam 6,7% são oriundos dos PALOP's, nomeadamente (Guiné, Cabo Verde, São Tomé e Príncipe e Brasil).

Gráfico 3 - Nacionalidade dos inquiridos.



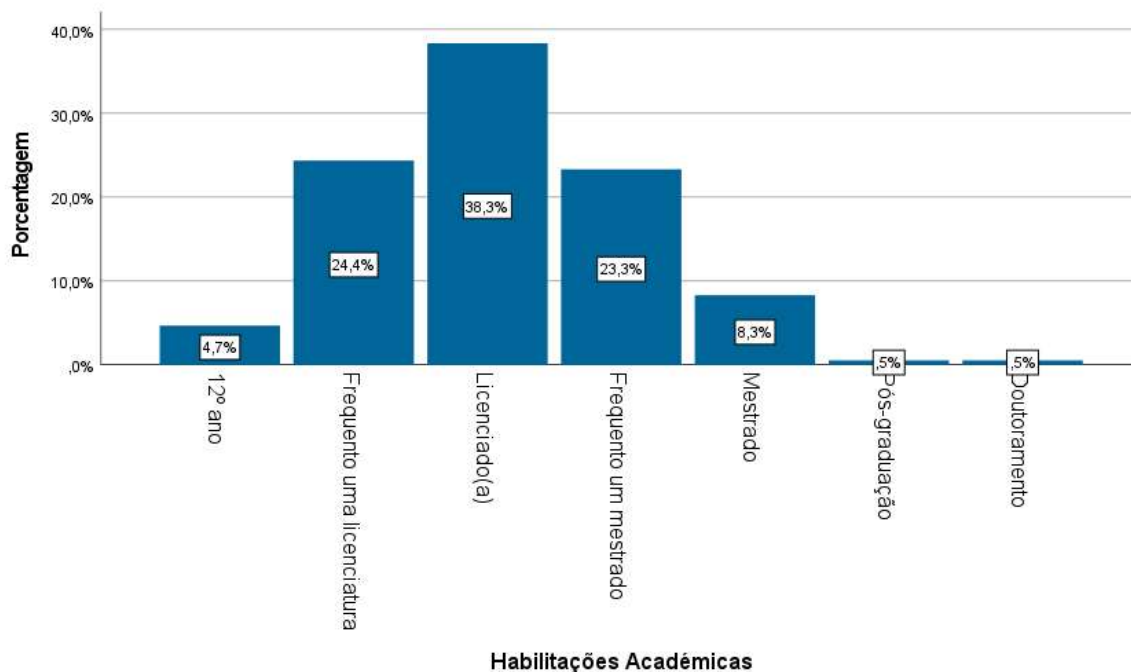
Relativamente ao país de residência verifica-se, como comprova o Gráfico 4, que os inquiridos se repartem por Portugal e Angola, com uma percentagem igual a 66,84% e 33,16% respetivamente.

Gráfico 4 - País de Residência dos inquiridos.



Quanto às habilitações académicas dos inquiridos, segundo o Gráfico 5, pode afirmar-se que a moda corresponde aos inquiridos licenciados com 38,3%, seguindo-se os que frequentam uma licenciatura com 24,4%.

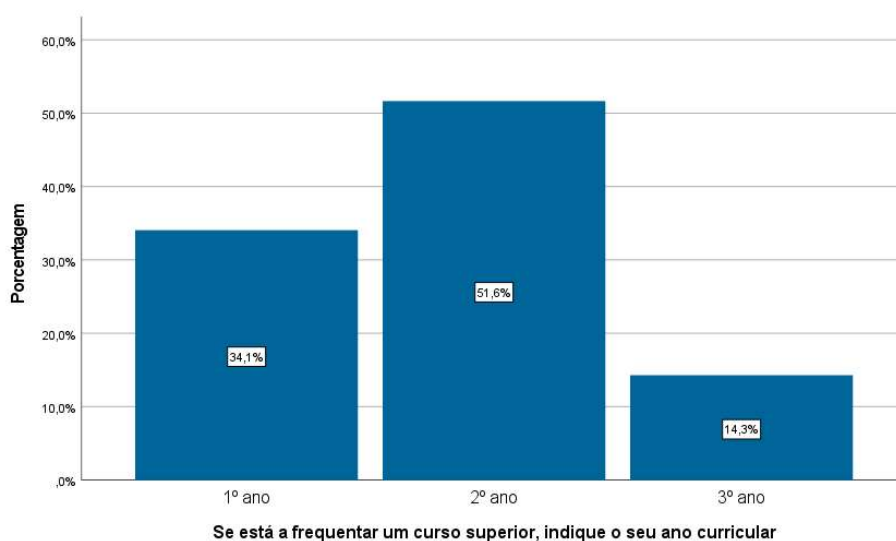
Gráfico 5 - Habilitações Académicas.



Ainda é possível concluir que em terceiro lugar encontram-se os inquiridos que frequentam um mestrado com 23,3%, apenas 8,3% dos inquiridos já terminaram o seu mestrado e com menos expressividade encontramos os que apenas têm o 12º ano e os que terminaram uma pós-graduação ou doutoramento.

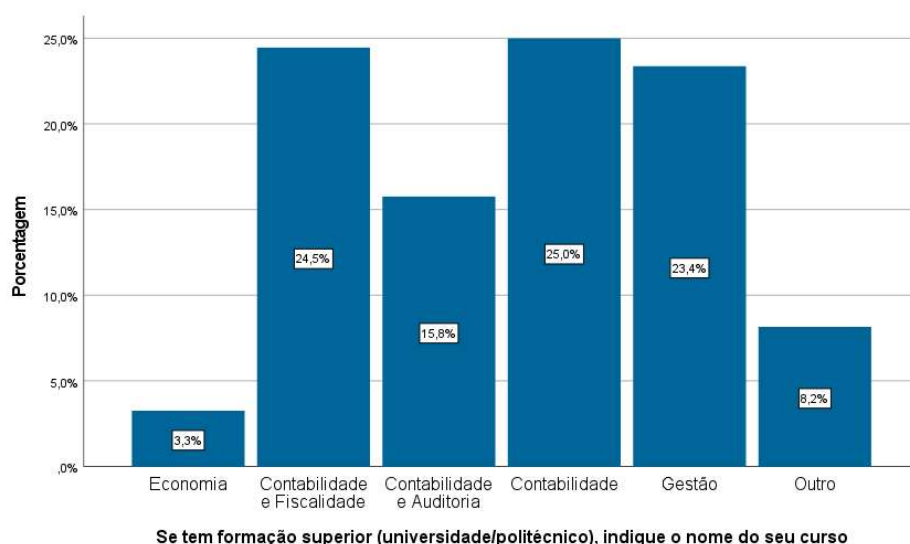
De entre aqueles que estão a frequentar um curso no ensino superior e que responderam ao inquérito, verifica-se que 34,1% estava no 1º ano, 51,6% no 2º ano e 14,3% no 3º ano do curso, tal como pode observar-se no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Se esta a frequentar um curso superior, em que ano se encontra.



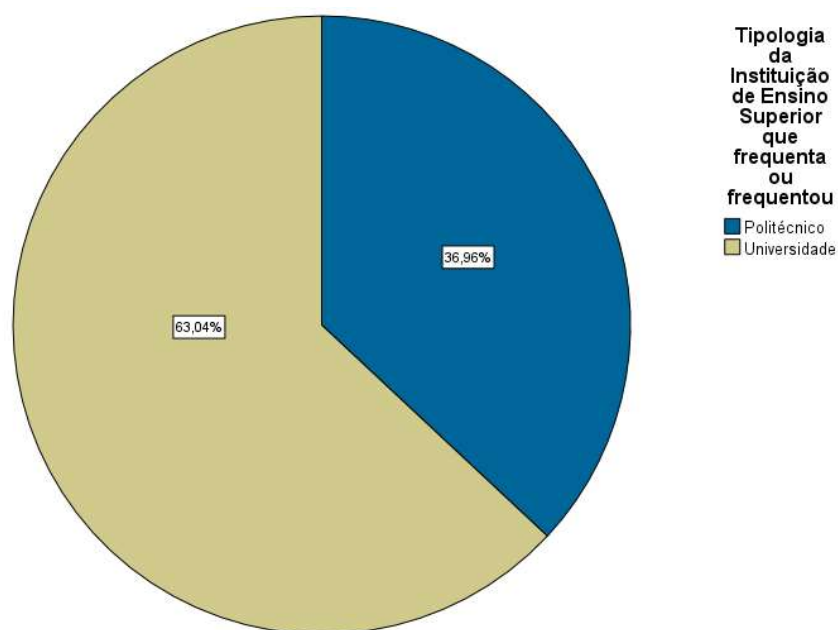
De entre aqueles que possuem formação superior verifica-se que a grande maioria frequenta ou frequentou um curso de Contabilidade (Contabilidade, Contabilidade e Fiscalidade, Contabilidade e Auditoria) com 72,9%, seguindo-se o curso de Gestão, com 23,4%, com menores percentagens encontramos o curso de Economia com 3,3% e todos os outros com 8,2%, tal como se mostra no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Curso dos inquiridos que frequentam ou frequentaram um curso superior.



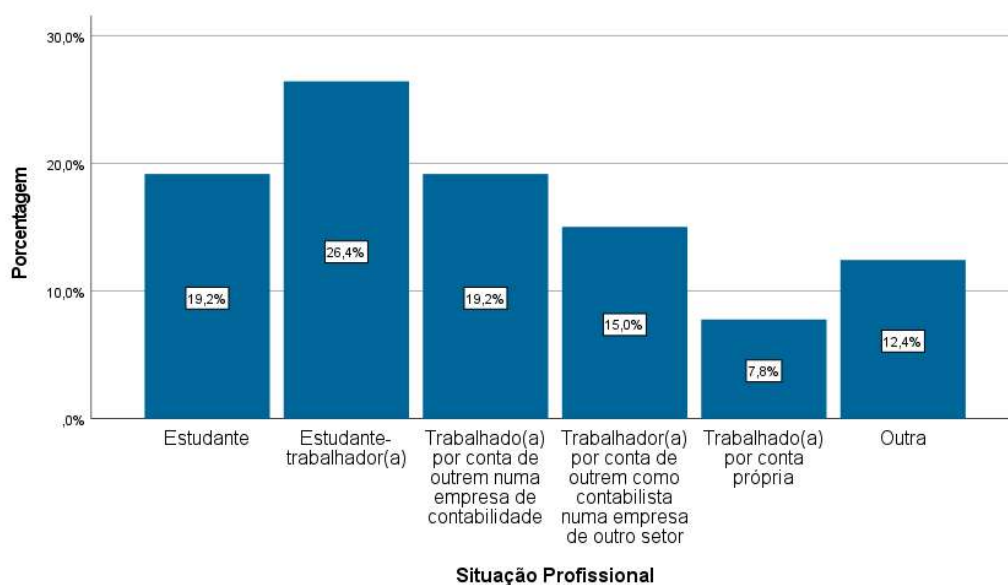
Em relação à tipologia de instituição onde frequentam ou frequentaram os respetivos cursos do ensino superior pode concluir-se que a maioria frequenta um estabelecimento classificado como universidade, pois como é visível no Gráfico 8, esta opção é a escolhida por 63,04% dos inquiridos nestas condições.

Gráfico 8 - Tipologia da Instituição de Ensino Superior que frequenta ou frequentou



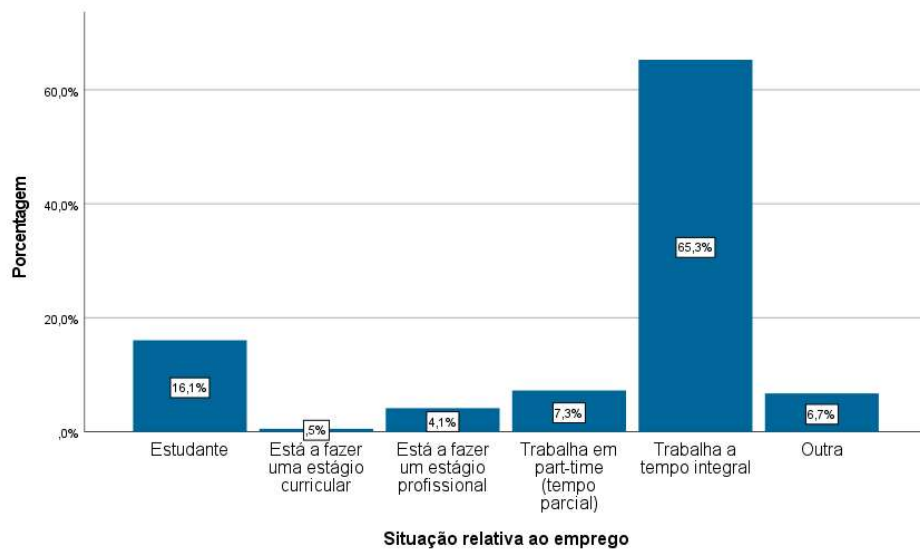
Quanto à situação profissional dos 193 inquiridos podemos concluir que 26,4% é trabalhador-estudante, 19,2% é estudante, 19,2% é trabalhador por conta de outrem numa empresa de contabilidade, 15% são trabalhadores por conta de outrem, como contabilistas numa empresa de outro setor, 7,8% é trabalhador por conta própria e 12,4% tem outra situação profissional. A amostra é bastante representativa da população sobre o qual o estudo se debruça, encontrando de modo quase equitativo todas as tipologias previstas.

Gráfico 9 - Situação Profissional dos Inquiridos.



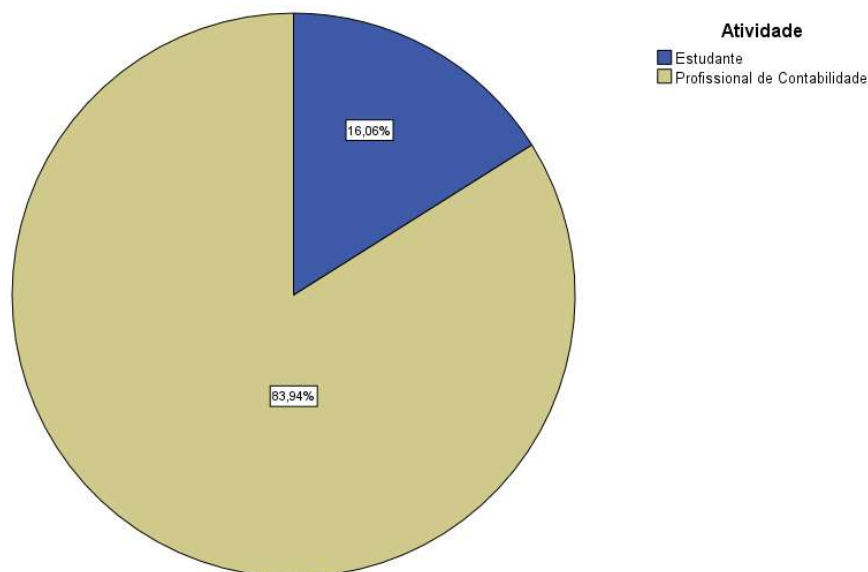
No que respeita à situação relativa ao emprego verifica-se que existe uma maioria que é trabalhador a tempo inteiro, ao qual corresponde 65,3% dos inquiridos, seguindo-se a percentagem daqueles que são apenas estudantes, com 16%, 7,3% trabalha a tempo parcial e uma minoria encontrava-se a realizar estágios profissionais ou curriculares, conforme pode observar-se no Gráfico 10.

Gráfico 10 - Situação Relativa ao Emprego.



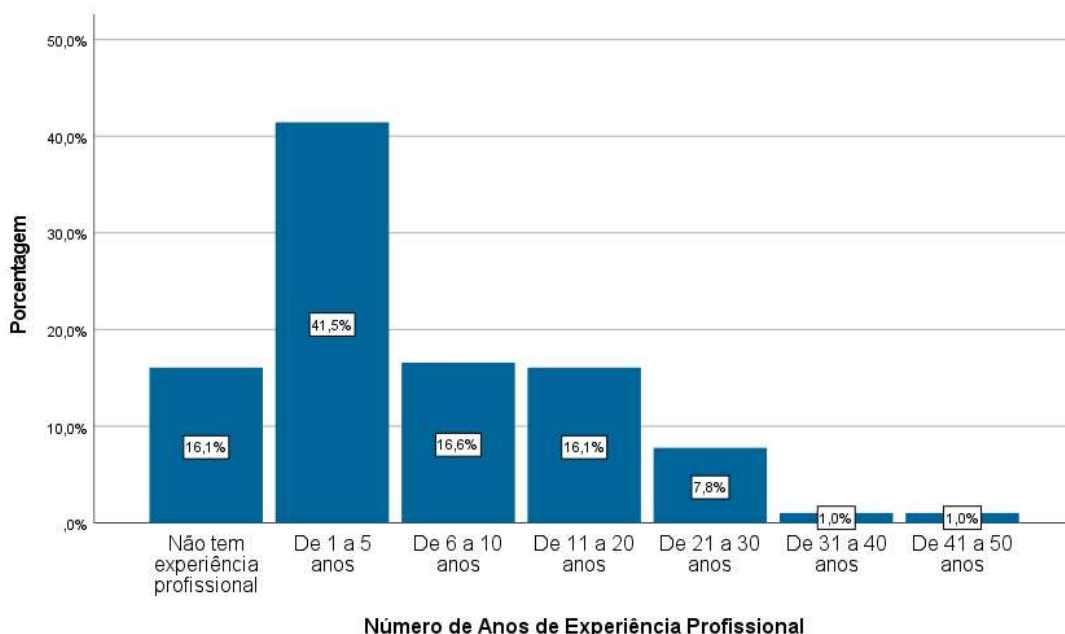
A partir desta informação foi possível dividir a amostra em duas partes, que são constituídas pelos estudantes e pelos profissionais de contabilidade. Como se pode observar no Gráfico 11, a percentagem de inquiridos que são apenas estudantes é de 16,1%, sendo os restantes profissionais da contabilidade.

Gráfico 11 - Inquiridos Estudantes vs. Profissionais da Contabilidade



No que concerne ao número de anos de experiência profissional e de acordo com o Gráfico 11, a amostra é constituída por 16,1% de inquiridos que são estudantes sem qualquer experiência profissional, 41,5% tem entre 1 e 5 anos de experiência profissional, seguindo-se, com 16,6% aqueles que tem entre 6 e 10 anos e igualmente relevante os que tem entre 11 e 20 anos de experiência. Com percentagens muito reduzidas encontramos aqueles que tem mais do que 30 anos de experiência profissional, tal como se apresenta no Gráfico 12.

Gráfico 12 - Número de Anos de Experiência Profissional.



Em relação ao facto de o inquirido estar ou não inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados, os resultados apontam para 34,2% de inquiridos inscritos, uma grande maioria 56,5% que não está inscrito e uma percentagem 9,3% para o qual a questão não se aplica, como pode verificar-se na Tabela 1. Em relação aos estudantes constata-se que 90,3% responde que não está inscrito e 9,7% que a inscrição não se aplica. A totalidade dos inquiridos que estão a fazer um Estágio Curricular não está inscrita no OCC, em relação aos que estão a fazer um estágio profissional esta percentagem é de 75%. A percentagem de não inscritos que trabalha a tempo parcial é de 85,7%, de 41,3% para os que trabalham a tempo integral e de 76,9% para os inquiridos em outra situação.

Tabela 1 - Situação relativa ao emprego vs está inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados

Tabulação cruzada Situação relativa ao emprego * Está inscrito na Ordem dos Contabilistas?

% em Situação relativa ao emprego

		Está inscrito na Ordem dos Contabilistas?			Total
		Sim	Não	Não se aplica	
Situação relativa ao emprego	Estudante		90,3%	9,7%	100,0%
	Está a fazer uma estágio curricular		100,0%		100,0%
	Está a fazer um estágio profissional	25,0%	75,0%		100,0%
	Trabalha em part-time (tempo parcial)	7,1%	85,7%	7,1%	100,0%
	Trabalha a tempo integral	48,4%	41,3%	10,3%	100,0%
	Outra	15,4%	76,9%	7,7%	100,0%
Total		34,2%	56,5%	9,3%	100,0%

2.6 MÉTODOS E TÉCNICAS ESTATÍSTICAS UTILIZADAS

Os procedimentos estatísticos utilizados são:

- 1) Representação gráfica de cada uma das questões, seguindo-se a respetiva interpretação (Maroco, 2018)
- 2) Medidas de estatística descritiva, como a média, moda, mediana e desvio padrão, sempre que se possa aplicar (Maroco, 2018; Pestana & Gageiro., 2014)
- 3) Análise Fatorial, com o objetivo de reduzir os dados das seções 2 e 3 (Maroco, 2018).
- 4) Análise de Fiabilidade, com utilização do Alpha Cronbach, para verificar a consistência interna de cada um dos fatores (variáveis latentes criadas), podendo ser classificada da seguinte forma: inaceitável se abaixo de 0.6, Fraco entre 0.6 e 0.7; Bom de 0.7 a 0.9 e excelente se for superior a 0.9. (Hill & Hill, 2012)
- 5) Testes de Comparação t-Student, que apesar de ter sido observada a violação da normalidade, ultrapassou-se o problema pela aplicação do Teorema Limite Central, dado que as amostras tinham mais do que 30 elementos, sendo verificada a homocedasticidade em todos os fatores criados (Maroco, 2018)

Para a realização destes procedimentos utilizou-se o SPSS versão 27 e um nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$) para a toma de decisão nos testes de hipótese que se realizar.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo apresenta-se a análise e discussão dos resultados obtidos através do questionário, que serão confrontados, nas conclusões, com os resultados de outros autores.

3.1 ANÁLISE DE RESULTADOS

3.1.1 ANÁLISE INDIVIDUAL DAS COMPETÊNCIAS PARA EXERCER A PROFISSÃO DE CONTABILISTA CERTIFICADO

Na Tabela 2 apresenta-se uma análise preliminar às respostas dos inquiridos a respeito das questões, em que se pedia para classificar uma lista de competências, de acordo com a sua importância para o desempenho das funções de um contabilista. A análise às questões colocadas utilizou medidas de estatística descritiva como a média, a moda, a mediana e o desvio padrão, com base na média apresenta-se o ranking relativo à importância da própria competência, para os inquiridos.

Tabela 2 - Perceção dos Estudantes e dos Profissionais de Contabilidade Face às Competências para o Desempenho de um Contabilista

Competência Geral	Atividade	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão
Gestão estratégica	E	3,32	3	4	1,137
	P	3,51	3	3	1,035
Gestão de projetos	E	3,35	3	3	0,985
	P	3,36	3	3	1,038
Planeamento de decisões	E	3,84	4	4	0,934
	P	3,94	4	4	0,924
Tomada de decisões	E	3,77	4	4	1,023
	P	4,09	4	5	0,922
Investigação	E	3,68	4	4	0,945
	P	3,71	4	4	0,995
Liderança	E	3,61	4	4	0,919
	P	3,94	4	4	0,937
Pensamento crítico	E	4,13	4	4	0,763
	P	3,96	4	4	0,961
Resolução de problemas	E	4,45	5	5	0,723
	P	4,34	5	5	0,886
Negociação	E	3,65	4	4	1,082
	P	3,78	4	4	0,965
Gestão de recursos	E	3,58	3	3	1,119
	P	3,96	4	4	0,887
Empreendedorismo	E	3,55	3	3	1,121
	P	3,55	4	4	0,913

Comunicação intercultural	E	3,45	3	3	0,961
	P	3,54	4	4	1,040
Criatividade	E	3,58	4	4	0,958
	P	3,55	4	3	1,028
Argumento lógico	E	4,13	4	4	0,806
	P	3,94	4	4	0,995
Competências interpessoais	E	3,94	4	4	0,629
	P	3,98	4	4	0,978
Comunicação oral	E	4,00	4	4	0,775
	P	4,08	4	4	0,946
Apreciação intercultural	E	3,55	3	3	0,850
	P	3,41	4	4	1,061
Compreensão oral	E	4,10	4	5	0,870
	P	4,09	4	5	0,993
Softwares de contabilidade	E	4,45	5	5	0,675
	P	4,45	5	5	0,827
Literacia informática	E	4,16	4	5	0,860
	P	4,04	4	4	0,952
Competência informática	E	4,26	4	5	0,773
	P	4,09	4	4	0,911
Consciência ética	E	4,19	4	4	0,749
	P	4,35	5	5	0,889
Ética profissional	E	4,29	4	5	0,739
	P	4,49	5	5	0,851
Valores	E	4,19	4	4	0,749
	P	4,45	5	5	0,871
Atitude profissional	E	4,39	5	5	0,715
	P	4,44	5	5	0,905
Analítica	E	4,10	4	4	0,651
	P	4,12	4	4	0,829
Compreensão escrita	E	4,19	4	4	0,703
	P	4,19	4	5	0,929
Comunicação escrita	E	4,06	4	4	0,680
	P	4,19	4	5	0,895
Progressão na carreira	E	3,84	4	4	1,068
	P	4,12	4	5	0,942
Justiça social	E	3,61	4	5	1,174
	P	3,91	4	4	1,002
Sensibilidade cultural	E	3,55	4	4	1,028
	P	3,65	4	4	1,047

De acordo com os profissionais de contabilidade, as competências mais importantes são as relacionadas com a ética e profissionalismo e com as competências técnicas, atribuindo 4,49/5 à ética profissional, 4,45/5 ao domínio dos softwares de contabilidade. Quanto aos estudantes os primeiros lugares no ranking são ocupados com a resolução de problemas e domínio dos softwares de contabilidade ambos com 4,45/5, como se pode observar na Tabela 2.

Na Tabela 3 mostra se o ranking das competências de acordo com os estudantes e com o profissionais da contabilidade.

Tabela 3 - Ranking das Competências para os Estudantes e Profissionais da Contabilidade

Ranking	Estudantes	Profissionais da Contabilidade
1	Resolução de Problemas	Ética profissional
2	Softwares de contabilidade	Valores
3	Atitude profissional	Softwares de contabilidade
4	Ética profissional	Atitude profissional
5	Competência informática	Consciência ética
6	Compreensão escrita	Resolução de Problemas
7	Consciência ética	Comunicação escrita
8	Valores	Compreensão escrita
9	Literacia informática	Progressão na carreira
10	Argumento lógico	Analítica
11	Pensamento crítico	Competência informática
12	Analítica	Compreensão oral
13	Compreensão oral	Tomada de Decisões
14	Comunicação escrita	Comunicação oral
15	Comunicação oral	Literacia informática
16	Competências interpessoais	Competências interpessoais
17	Progressão na carreira	Gestão de recursos
18	Planeamento de decisões	Pensamento crítico
19	Tomada de Decisões	Argumento lógico
20	Investigação	Liderança
21	Negociação	Planeamento de Decisões
22	Justiça social	Justiça social
23	Liderança	Negociação
24	Gestão de recursos	Investigação
25	Criatividade	Sensibilidade cultural
26	Sensibilidade cultural	Criatividade
27	Apreciação intercultural	Empreendedorismo
28	Empreendedorismo	Comunicação intercultural
29	Comunicação intercultural	Gestão Estratégica
30	Gestão de projetos	Apreciação intercultural
31	Gestão Estratégica	Gestão de Projetos

3.1.2 DIFERENÇAS DE PERCEÇÃO FACE ÀS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE CONTABILISTA CERTIFICADO

Devido à quantidade de itens optou-se por realizar previamente uma Análise Fatorial, com o objetivo de reduzir os dados.

APLICAÇÃO DA ANÁLISE FATORIAL - INSTRUMENTO DE PERCEÇÃO DA IMPORTÂNCIA DE COMPETÊNCIAS

De acordo com Maroco (2018) a análise fatorial exploratória compreende um conjunto de técnicas estatísticas multivariadas, cujo principal objetivo é a redução da dimensão dos dados. A Análise Fatorial exploratória resulta na construção de variáveis latentes, designadas de fatores, que têm por base os padrões de correlação existentes entre as variáveis observáveis, quer isto dizer que, as variáveis são agrupadas num mesmo fator, com base nas fortes correlações que apresentam entre si e em fatores diferentes quando as correlações entre si são fracas.

Numa primeira fase decidiu-se aplicar uma análise fatorial a todas as questões que se apresenta na Tabela 6, em anexo, e que fazem parte da Seção 2 do inquérito, no entanto alguns dos itens, nomeadamente a “Investigação”; “Negociação”, “Gestão de recursos” e “Empreendedorismo” apresentaram Comunalidades inferiores a 0.6 e, portanto, foram retiradas do estudo, mantendo-se as restantes 27 competências. Tendo sido construído um novo modelo com apenas 27 itens.

Para a construção dos fatores (variáveis latentes) é necessário que se verifique a adequabilidade. Para testar estas adequabilidade recorreu-se ao teste de esfericidade de Bartlett e à Medida de adequação de Kaiser-Olkin (KMO) como é sugerido por Maroco, 2018; Matos; Rodrigues, 2019)

Os resultados do teste de Bartlett¹ e o KMO² são apresentados na Tabela 7, que se encontra em anexo, como se pode observar o valor do *p-value* (sig.) é igual a 0,000 pelo que é possível

¹ O Teste de Bartlett averigua a adequabilidade dos dados. Hipóteses estatísticas: H_0 : A matriz de correlações é igual à matriz identidade e H_1 : A matriz de correlações não é igual à matriz identidade. Para valores do *p-value* $\leq 0,05$ rejeita-se a hipótese nula e admitimos que se possa aplicar uma Análise Fatorial.

² A medida de adequação de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) trata-se de um método empírico para estudar a homogeneidade entre as variáveis e a sugestão é para prosseguir com a Análise Fatorial se o KMO for superior a 0.8.

rejeitar a hipótese nula, o que conjuntamente com um KMO = 0,927 revela ser uma muito boa adequabilidade.

Apesar da regra de Kaiser considerar que o número de fatores é igual ao número de valores próprios que são superiores a 1 e que, simultaneamente considera como solução válida aquela cuja percentagem da variabilidade total explicada pelos fatores é superior a 70%, opta-se por apresentar um total de seis fatores, subindo a variabilidade total explicada para cerca de 76%. Pela observação da Tabela 8, em anexo, constata-se que a percentagem da variabilidade total que é explicada pelos seis fatores é igual a 76,209%.

Como se indica anteriormente, a avaliação do conjunto de fatores construídos na Análise Fatorial passa por ter em conta o valor da Comunalidades. Este indicador indica qual a percentagem da variância de cada variável que é explicada pelos fatores comuns extraídos, a melhor solução é a que apresenta valores de Comunalidades próximos de 1, no entanto já se consideram admissíveis as soluções em que estes valores são superiores ou muito próximos de 0,6. Face à leitura da Tabela 9, em anexo, pode-se concluir que os valores das Comunalidades estão entre 0,593 (criatividade) e 0,855 (ética profissional) e portanto, encontramos uma solução aceitável.

Na Tabela 10, em anexo, apresenta-se a Matriz de Componentes Rotativa, depois da aplicação de uma rotação ortogonal (*varimax*), que serve de base para a identificação dos fatores e dos itens de compõe cada um. A composição de cada fator é mostrada no Quadro 8.

Quadro 8 - Composição dos Fatores da AF nº 1

Fator	Item
1 - Comunicação, ética e Profissionalismo	Competências interpessoais
	Consciência ética
	Ética profissional
	Valores
	Atitude profissional
	Analítica
	Compreensão escrita
	Comunicação escrita
2 - Relacionamento e inovação	Pensamento crítico
	Resolução de problemas
	Comunicação intercultural
	Argumento lógico
	Comunicação oral
	Compreensão oral

3 – Ambição, justiça e interculturalidade	Criatividade
	Apreciação intercultural
	Progressão na carreira
	Justiça social
	Sensibilidade cultural
4 - Capacidade de Gestão	Gestão estratégica
	Gestão de projetos
	Planeamento de decisões
5 – Informática	Software de contabilidade
	Literacia informática
	Competência informática
6 – Decisão	Tomadas de decisão
	Liderança

APLICAÇÃO DA ANÁLISE DE FIABILIDADE

Nesta seção apresenta-se os resultados dos seis testes de Alpha Cronbach, cada um referente a um dos fatores que se mostrou no quadro anterior. Assim, para o primeiro fator – Comunicação, ética e profissionalismo, que é composto por 8 itens obtivemos um Alpha Cronbach igual a 0,947, o que se traduz numa fiabilidade excelente, o que significa que os itens possuem uma relação muito forte com o fator e, por conseguinte, entre eles, como se pode observar na Tabela 11, em anexo.

O segundo fator, que se designa de Relacionamento e Inovação é composto por seis itens e obteve um valor de Alpha Cronbach igual a 0,903, que se mostra na Tabela 12, em anexo, que pode ser considerada uma fiabilidade excelente

Relativamente ao terceiro fator, que corresponde à ambição, justiça e interculturalidade, também composto por cinco itens, obteve-se um valor de Alpha Cronbach igual a 0,858, conforme se pode observar na Tabela 13, em anexo, portanto, possui uma fiabilidade muito boa.

No quarto fator, que é composto por três itens corresponde às capacidades de gestão, e de acordo com a Tabela 14, em anexo, o valor de Alpha Cronbach é igual a 0,849, logo a fiabilidade também é muito boa.

Na Tabela 15, em anexo, apresenta-se o valor de Alpha Cronbach do fator 5, relacionado a informática e verifica-se que este é igual a 0,848, denotando a existência de uma fiabilidade muito boa. Por último na Tabela 16, em anexo, mostra-se o valor do Alpha Cronbach para o sexto fator – Decisão e liderança, que é composto por dois itens e é igual a 0,767 que se pode considerar uma boa fiabilidade.

APLICAÇÃO DOS TESTES DE COMPARAÇÃO DAS PERCEÇÕES SOBRE AS COMPETÊNCIAS ENTRE OS ESTUDANTES E OS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

Nesta seção procedeu-se à aplicação de testes paramétricos, neste caso específico o teste t-Student, para comparar os scores obtidos em cada um dos seis fatores relativamente à variável atividade (estudante vs. Profissional da Contabilidade).

De acordo com Maroco (2018), os testes paramétricos que se vai utilizar exigem a verificação de ambas as condições de aplicabilidade para poderem ser utilizados, nomeadamente: a variável dependente deverá possuir uma distribuição aproximadamente normal; as variâncias populacionais sejam homogéneas.

Quanto ao teste de normalidade³, apresentam-se os resultados obtidos na Tabela 17, em anexo, e como pode ser observado apenas cinco das variáveis testadas possuem distribuições normais, sendo que tal não acontece nas outras sete variáveis, isto é, estas sete não possuem distribuições normais, ainda assim, por se tratarem de duas amostras grandes do ponto de vista estatístico e pela aplicação do Teorema do Limite Central assume-se que seguem distribuições normais.

Uma outra condição que é necessário verificar para se poder aplicar um teste paramétrico com o objetivo de comparar k médias populacionais, através de k amostras representativas, consiste na verificação se as variâncias populacionais (estimadas por meio das amostras) são homogéneas. O teste mais utilizado para este fim é o teste de Levene⁴. Na Tabela 18, em anexo, apresentam-se os resultados obtidos. Tal como se pode observar para os seis testes realizados as variâncias populacionais são homocedásticas.

Validados os pressupostos de aplicabilidade do teste Paramétrico t-Student apresentam-se as hipóteses de investigação correspondentes no Quadro 9.

³ Para o teste da normalidade assume as seguintes hipóteses estatísticas: H_0 : Os dados seguem uma distribuição normal, H_1 : Os dados não seguem uma distribuição normal. O teste Shapiro-Wilk foi aplicado à amostra composta por estudantes, pois esta possuía menos de 50 elementos e o teste de Kolmogorov-Smirnov à amostra composta pelos profissionais da contabilidade, rejeitando-se a hipótese nula sempre que p -value for $\leq 0,05$.

⁴ Na aplicação do teste de Levene as hipóteses estatísticas são: $H_0: \sigma_{\text{Estudantes}}^2 = \sigma_{\text{Profissionais da Contabilidade}}^2$ (as variâncias são iguais); $H_1: \sigma_{\text{Estudantes}}^2 \neq \sigma_{\text{Profissionais da Contabilidade}}^2$ (as variâncias são diferentes). neste teste concluímos que as variâncias populacionais são iguais (homocedásticas) quando p -value é superior a 0,05, para um nível de confiança de 95%

Quadro 9 – Hipóteses de Investigação Derivadas da H₁

Nº	Hipóteses Estatísticas
H ₁	As perceções sobre as competências requeridas para a profissão de contabilista são as mesmas para os alunos e profissionais da contabilidade
H _{1,1}	As perceções relacionadas com Comunicação, ética e Profissionalismos (fator 1) são as mesmas para os estudantes e profissionais da contabilidade
H _{1,2}	As perceções relacionadas com o Relacionamento e Inovação (fator 2) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade
H _{1,3}	As perceções relacionadas com a ambição, justiça e interculturalidade (fator 3) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade
H _{1,4}	As perceções relacionadas com a capacidade de gestão (fator 4) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade
H _{1,5}	As perceções relacionadas com a informática (fator 5) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade
H _{1,6}	As perceções relacionadas com a decisão (fator 6) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade

Após a aplicação dos seis testes t-Student⁵ cujos resultados se mostram na Tabela 19, em anexo, pode tirar-se as conclusões patentes no Quadro 10.

Quadro 10 - Resultados dos Testes de Comparação dos Scores dos Estudantes com os dos Profissionais da contabilidade a respeito das Competências Necessárias para o exercício da Profissão de Contabilista.

Nº	Hipóteses Estatísticas	p-value do t-student	Validação
H ₁	As perceções sobre as competências requeridas para a profissão de contabilista são as mesmas para os alunos e profissionais da contabilidade	Validada	
H _{1,1}	As perceções relacionadas com Comunicação, ética e Profissionalismos (fator 1) são as mesmas para os estudantes e profissionais da contabilidade	0,158	Validada
H _{1,2}	As perceções relacionadas com o Relacionamento e Inovação (fator 2) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade	0,052	Validada
H _{1,3}	As perceções relacionadas com a ambição, justiça e interculturalidade (fator 3) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade	0,258	Validada
H _{1,4}	As perceções relacionadas com a capacidade de gestão (fator 4) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade	0,647	Validada

⁵ Este teste estatístico admite como hipótese nula a igualdade de médias entre as duas populações $H_0: \mu_{estudantes} = \mu_{profissionais da contabilidade}$, para cada um dos seis testes efetuados.

H _{1.5}	As percepções relacionadas com a informática (fator 5) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade	0,119	Validada
H _{1.6}	As percepções relacionadas com a decisão (fator 6) são as mesmas para os estudantes e os profissionais da contabilidade	0,12	Validada

A partir destes resultados é possível concluir que, a percepção das competências necessárias, para o exercício da profissão de contabilista são iguais para as duas categorias, isto é, para estudantes e para profissionais da contabilidade, independente da classificação dada ao conjunto de competências – Fatores.

3.1.3 ANÁLISE DA AUTOEFICÁCIA DAS COMPETÊNCIAS PERCECIONADA PELOS ESTUDANTES E PELOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

Na Tabela 4 apresenta-se uma análise preliminar às respostas dos inquiridos a respeito das questões, em que se pedia para avaliarem o seu nível de autoeficácia perante uma lista de 21 competências, onde se apresenta uma breve descrição de cada uma delas. A análise às questões foi feita numa primeira fase com recurso a medidas de estatística descritiva como a média, a moda, a mediana e o desvio padrão, baseados na média construiu-se o ranking relativo às competências em que os inquiridos (Estudantes e Profissionais de Contabilidade) se sentem mais confiantes.

Tabela 4 - Percepções Individuais sobre a Autoeficácia das Competências Profissionais

Confiança nas suas Competências	Atividade	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão
Escuta ativa	E	3,87	4	4	0,718
	P	3,99	4	4	0,87
Trabalho em equipa	E	4,06	4	4	0,892
	P	4,14	4	5	0,823
Ética e Responsabilidade social	E	4,23	4	5	0,845
	P	4,31	4	5	0,716
Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos	E	4,06	4	5	1,063
	P	4,09	4	4	0,787
Aprendizagem ao longo da vida	E	4,35	5	5	0,95
	P	4,22	4	4	0,739
Motivação para a excelência	E	4,00	4	4	0,894
	P	4,09	4	4	0,814
Comunicação escrita	E	3,87	4	4	0,991
	P	3,92	4	4	0,863
Diversidade e Multiculturalidade	E	3,94	4	5	1,063
	P	3,96	4	4	0,938
Expressão oral	E	3,81	4	5	1,167
	P	3,92	4	4	0,856
Adaptação e flexibilidade	E	3,94	4	5	1,209
	P	4,09	4	4	0,822
Tomada de decisão	E	4,00	4	5	1,125
	P	3,94	4	4	0,914
Análise e resolução de problemas	E	3,90	4	4	1,012
	P	4,01	4	4	0,841
Liderança	E	3,90	4	4	0,958
	P	3,99	4	4	0,895
Planeamento e organização	E	3,84	4	4	1,098
	P	4,06	4	4	0,858
Assunção ao risco	E	3,61	4	3	1,116
	P	3,86	4	4	0,853
Gestão do tempo	E	3,61	4	4	1,174
	P	4,13	4	4	0,820
Criatividade e inovação	E	3,65	4	3	1,050
	P	3,90	4	4	0,954
Domínio de línguas estrangeiras	E	3,19	3	3	1,276
	P	3,51	4	4	1,143
Tecnologias da comunicação e informação	E	3,77	4	4	1,055
	P	4,09	4	5	0,866
Competências da área específica do conhecimento	E	3,77	4	3	0,990
	P	4,01	4	4	0,860
Capacidade de conceptualização	E	3,68	4	3	1,045
	P	3,90	4	4	0,879

Como se pode observar na Tabela 4, os estudantes enaltecem as suas capacidades para aprender ao longo da vida, às quais corresponde uma média de 4,35 em 5 pontos possíveis, e em segundo no ranking, ficaram as suas percepções sobre a sua capacidade para prática de

ética e de responsabilidades sociais. Quanto aos Profissionais de Contabilidade a maior média, portanto a competência que ocupa o primeiro posto no ranking corresponde à aplicação de ética e responsabilidade social com 4,31 de média e em segundo lugar a aprendizagem ao longo da vida, pelo que apesar da ordem ser trocada não existem grandes diferenças entre os estudantes e os profissionais de contabilidade quanto às competências mais importantes.

Na Tabela 5 mostra se o ranking da autoeficácia das competências percebida pelos estudantes e pelos profissionais da contabilidade.

Tabela 5 - Ranking da Autoeficácia das Competências para os Estudantes e Profissionais da Contabilidade

Ranking	Estudantes	Profissionais da Contabilidade
1	Aprendizagem ao longo da vida	Ética e responsabilidade social
2	Ética e responsabilidade social	Aprendizagem ao longo da vida
3	Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos	Trabalho em equipa
4	Trabalho em equipa	Gestão do tempo
5	Tomada de decisão	Tecnologias de informação e comunicação
6	Motivação para a excelência	Adaptação e flexibilidade
7	Adaptação e flexibilidade	Motivação para a excelência
8	Diversidade e multiculturalidade	Planeamento e organização
9	Liderança	Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos
10	Análise e resolução de problemas	Competências na área específica do conhecimento
11	Comunicação escrita	Análise e resolução de problemas
12	Escuta ativa	Liderança
13	Planeamento e organização	Escuta ativa
14	Competências na área específica do conhecimento	Diversidade e multiculturalidade
15	Tecnologias de informação e comunicação	Tomada de decisão
16	Expressão oral	Expressão oral
17	Capacidade de conceptualização	Comunicação escrita
18	Criatividade e inovação	Capacidade de conceptualização
19	Gestão do tempo	Criatividade e inovação
20	Assunção ao risco	Assunção ao risco
21	Domínio de línguas estrangeiras	Domínio de línguas estrangeiras

3.1.4 DIFERENÇAS DE PERCEÇÃO RELATIVAS À AUTOEFICÁCIA DAS COMPETÊNCIAS PARA ESTUDANTES E PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

Nesta seção apresenta-se a Análise Fatorial e Análise de Fiabilidade relativamente à seção 3 do inquérito.

APLICAÇÃO DA ANÁLISE FATORIAL – INSTRUMENTO DE AUTOEFICÁCIA

Mais uma vez com o objetivo de reduzir a quantidade de dados foi aplicada a Análise Fatorial, sendo utilizadas todas as questões que fazem parte deste bloco no inquérito, isto é, todas as questões em que se pediu aos inquiridos que revelassem o seu grau de confiança relativamente a um conjunto de 21 competências.

Para testar a adequabilidade dos dados à aplicação de uma análise fatorial recorreu-se, mais uma vez, ao teste de esfericidade de Bartlett e à Medida de adequação de Kaiser-Olkin (KMO). Os resultados são apresentados na Tabela 20, em anexo, onde se pode verificar que o valor do *p-value* (sig.) é igual a 0,000 pelo que é de rejeitar a hipótese nula, o que conjuntamente com um KMO = 0,948 revela a existência de uma muito boa adequabilidade dos dados à aplicação de uma análise fatorial.

Com o objetivo de obter uma variabilidade total superior a 70% foram considerados 4 fatores, admitindo todos os valores próprios superiores a 0,75. Pela observação da Tabela 21, em anexo, verifica-se que a variabilidade total destes quatro fatores é igual a 71,421%.

A avaliação do conjunto de fatores (variáveis latentes) construídos na Análise Fatorial passa por ter em conta o valor da Comunalidades. Face à leitura da Tabela 22, em anexo, pode-se concluir que os valores das Comunalidades estão entre 0,640 (Tecnologia de comunicação e informação) e 0,806 (Escuta ativa) e, portanto, encontrou-se uma solução aceitável.

Na Tabela 23, em anexo, apresenta-se a Matriz de Componentes Rotativa, depois da aplicação de uma rotação ortogonal (*varimax*), que serve de base para a identificação dos fatores e dos itens de compõe cada um. A composição de cada fator é mostrada no Quadro 11.

Quadro 11 - Composição da cada Fator da AF nº 2

Fator	Item
Fator 1 - Capacidade para organizar o trabalho	Comunicação escrita
	Planeamento e organização
	Assunção ao risco
	Gestão do tempo
	Criatividade e inovação
	Domínio de línguas estrangeiras
	Tecnologias de comunicação e informação
	Capacidade de conceptualização
Fator 2 - Capacidades de relacionamento social	Ética e Responsabilidade social
	Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos
	Adaptação e flexibilidade
	Tomada de decisão
	Análise e resolução de problemas
	Liderança
Fator 3 - Desenvolvimento pessoal	Aprendizagem ao longo da vida
	Motivação para a excelência
	Diversidade e multiculturalidade
	Expressão oral
	Competências na área específica do conhecimento
Fator 4 - Capacidade para trabalhar em equipa	Escuta ativa
	Trabalho em equipa

APLICAÇÃO DA ANÁLISE DE FIABILIDADE

Nesta seção apresentam-se os resultados dos quatro testes de Alpha Cronbach, cada um referente a um dos fatores que se mostrou no quadro anterior. Assim, para o primeiro fator – Capacidade para organizar o trabalho, que é composto por 8 itens obteve-se um Alpha Cronbach igual a 0,918, o que se traduz numa fiabilidade excelente, o que significa que os itens possuem uma relação muito forte com o fator e, por conseguinte, entre eles, como se pode observar na Tabela 24, em anexo.

O segundo fator, que se designou de Capacidade de Relacionamento Social é composto por seis itens e obteve um valor de Alpha Cronbach igual a 0,913, que se mostra na Tabela 25, em anexo, que pode ser considerada uma fiabilidade excelente

Relativamente ao terceiro fator, que corresponde ao Desenvolvimento Pessoal, composto por cinco itens, obteve-se um valor de Alpha Cronbach igual a 0,807, conforme se pode observar na Tabela 26, em anexo, portanto, possui uma fiabilidade muito boa.

No quarto fator, que é composto por dois itens corresponde às capacidades para trabalhar em equipa, e de acordo com a Tabela 27, em anexo, o valor de Alpha Cronbach é igual a 0,723, logo a fiabilidade é boa.

APLICAÇÃO DOS TESTES DE COMPARAÇÃO DAS PERCEÇÕES SOBRE A AUTOEFICÁCIA COMPETÊNCIAS ENTRE OS ESTUDANTES E OS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

Nesta seção procedeu-se à aplicação de testes estatísticos para comparar os scores obtidos em cada um dos quatro fatores da autoeficácia relativamente à variável atividade (estudante vs. Profissional da Contabilidade).

Começa-se por verificar se estão reunidas as condições de aplicabilidade, que foram expostas na seção 3.1.2. Na Tabela 28, em anexo, apresentam os resultados do teste de normalidade, como se pode constatar a normalidade não está totalmente garantida, nomeadamente para o Fator 1 – Capacidade para organizar o trabalho, quer no grupo de Estudantes, quer no grupo de Profissionais da Contabilidade; também no Fator 2 – Capacidades relacionadas com o relacionamento pessoal e no Fator 3 – Desenvolvimento Pessoal, ambos para o grupo de Profissionais da Contabilidade. Mas, sendo as amostras de dimensão superior a 30, por aplicação do Teorema do Limite Central assume-se a normalidade das mesmas.

Em relação aos testes de homocedasticidade, cujos resultados se apresentam na Tabela 29, em anexo, e tal como se pode constatar não está garantida, a homocedasticidade para o fator 1 – Capacidade para organizar o trabalho.

Por falha dos pressupostos no Fator 1 – Capacidade para organizar o trabalho, a comparação entre os scores do Estudantes e os dos Profissionais da Contabilidade é feita através de um teste não paramétrico para duas amostras independentes – Teste de Mann-Whitney⁶. Para os restantes testes, como estão reunidos os pressupostos será utilizado o teste t-Student.⁷

Estando escolhidos os testes estatísticos para a comparação de duas amostras independentes apresentam-se as hipóteses de investigação relacionadas no Quadro 12.

⁶ Este teste assume como hipótese nula que a distribuição do Fator 1 é a mesma para estudantes e profissionais da contabilidade.

⁷ Este teste estatístico admite como hipótese nula a igualdade de médias entre as duas populações $H_0: \mu_{estudantes} = \mu_{profissionais da contabilidade}$, para cada um dos seis testes efetuados.

Quadro 12 - Hipóteses de Investigação Derivadas da H2.

Nº	Hipóteses Estatísticas
H ₂	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.
H _{2.1}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para a organização do trabalho (Fator 1) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.
H _{2.2}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para a capacidade de relacionamento pessoal (Fator 2) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.
H _{2.3}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para o desenvolvimento pessoal (Fator 3) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.
H _{2.4}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para a capacidade para trabalhar em equipa (Fator 4) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.

Relativamente à hipótese H_{2.1}, onde se aplicou um teste de Mann-Whitney, e de acordo com os resultados apresentados na Tabela 30, em anexo, não existem diferenças estatisticamente relevantes entre os Estudantes e os Profissionais da Contabilidade, no que respeita à autoeficácia das competências relacionadas com as capacidades para organizar o trabalho.

No que respeita às restantes hipóteses a serem testadas (H_{2.2}, H_{2.3}, e H_{2.4}), pela possibilidade da aplicação de um teste estatístico paramétrico, usa-se o teste t-Student, sendo os resultados apresentados na Tabela 31, em anexo. Para um nível de confiança de 95% também se pode afirmar que não existem diferenças entre a autoeficácia percecionada pelos estudantes relativamente à apresentada pelos profissionais da contabilidade.

No Quadro 13 apresenta-se o resumo destes resultados e a validação das hipóteses estatísticas.

Quadro 13 - Resultados dos Testes de Comparação dos Scores dos Estudantes com os dos Profissionais da contabilidade a respeito da autoeficácia das Competências.

Nº	Hipóteses Estatísticas	Teste aplicado	p-value	Validação
H ₂	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.	Validada		
H _{2.1}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para a organização do trabalho (Fator 1) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.	Mann-Whitney	0,055	Validada
H _{2.2}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para a capacidade de relacionamento pessoal (Fator 2) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.	t-Student	0,575	Validada
H _{2.3}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para o desenvolvimento pessoal (Fator 3) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.		0,399	Validada
H _{2.4}	O nível de autoeficácia relativo às competências atuais para a capacidade para trabalhar em equipa (Fator 4) é o mesmo para estudantes e profissionais da contabilidade.		0,25	Validada

Pode concluir-se que apesar do ranking não ser exatamente igual, não existem diferenças no nível de autoeficácia relativo às competências atuais, quando comparamos os níveis de estudantes com os dos profissionais da contabilidade.

CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

DISCUSSÃO E IMPLICAÇÕES PARA A TEORIA

Esta investigação pretendeu contribuir para um melhor conhecimento sobre as competências que são necessárias para o exercício da profissão de contabilista, quer na ótica dos estudantes, quer na ótica dos profissionais de contabilidade. Assim nesta última parte da dissertação procura-se apresentar uma resposta para a questão principal e para as suas questões derivadas, que foram indicadas na introdução.

Como foi referido anteriormente as competências estão em contante mutação, sendo cada vez mais difícil definir o que é a competência. Hoje em dia, pode ser encarada como destreza, habilidade para resolver problemas, sendo competente aquele que tem iniciativa, criatividade, um nível de conhecimento sobre uma determinada área superior aos demais. Ao nível da contabilidade, um profissional competente, para além de dominar a técnica e a constante evolução da fiscalidade, também tem de ter conhecimentos sobre o contexto global, isto é, sobre macroeconomia, sobre a evolução dos agregados e dos agentes económicos, bem como conhecimentos, igualmente acima da média sobre o funcionamento interno das organizações e das posições dos *stakeholders*, e ainda sobre o uso adequado das tecnologias de informação e sobre os conceitos éticos associados à profissão. Acresce a capacidade para trabalhar em equipa, possuir capacidades de comunicação, um bom relacionamento interpessoal, saber efetuar uma análise crítica e analítica, flexibilidade, iniciativa, criatividade e inovação.

No que se refere à primeira questão derivada: ‘Quais são as competências profissionais mais relevantes do ponto de vista dos alunos de contabilidade e dos profissionais de contabilidade?’ verifica-se que os estudantes apontam como competências mais relevantes a capacidade para resolução de problemas (4,45), a utilização de softwares de contabilidade (4,45), a atitude profissional (4,39) e a ética profissional (4,29). Para os profissionais de contabilidade, as competências mais importantes são as relacionadas com a ética e profissionalismo (4,49), valores (4,45), domínio dos softwares de contabilidade (4,45) e atitude profissional (4,44). Denota-se que nas quatro primeiras competências, de acordo com o ranking, encontram-se duas que são iguais para os estudantes e profissionais da contabilidade.

Já no que se refere à resposta para segunda questão derivada ‘Será a percepção das competências influenciada pelo facto de o indivíduo ser aluno ou profissional da contabilidade?’ foi necessário proceder a uma redução dos dados, através da análise fatorial, tendo sido construídos seis fatores e posteriormente submetê-los as testes de fiabilidade e de seguida a testes paramétricos, nomeadamente ao teste t-Student, com a intenção de validar ou não a hipóteses de investigação apontadas. Deste modo, chegou-se às seguintes conclusões, as percepções sobre as competências requeridas são iguais para estudantes e profissionais da contabilidade.

Como respostas à terceira questão derivada ‘Como percecionam os alunos e os profissionais de contabilidade as suas atuais competências?’ pode-se indicar que os estudantes apontam como a sua melhor capacidade a aprendizagem ao longo da vida (4,35), seguindo-se a ética e responsabilidade social (4,23), o trabalho em equipa (4,06) e o relacionamento interpessoal e gestão de conflitos (4,06). Por outro lado, os profissionais de contabilidade apontam como sendo as suas melhores competências a ética e responsabilidade social (4,31), seguindo-se a aprendizagem ao longo da vida (4,22), o trabalho em equipa (4,14) e ainda a gestão do tempo (4,13). Verifica-se que há coincidência entre duas das competências indicadas pelos estudantes e pelos profissionais de contabilidade.

Quanto à quarta questão derivada ‘Será a Autoeficácia relativa às competências atuais influenciada pelo facto de o indivíduo ser aluno ou profissional da contabilidade?’ para obter uma resposta para esta questão, foi igualmente necessário proceder a uma redução dos dados, através da análise fatorial, tendo sido construídos quatro fatores, posteriormente submetê-los as testes de fiabilidade e de seguida a testes não paramétricos (Mann-Whitney), por falta dos pressupostos no fator 1 e a testes paramétricos para os restantes fatores, nomeadamente ao teste t-Student, com a intenção de validar ou não a hipóteses de investigação apontadas. Deste modo, chegou-se à seguinte conclusão, as autoeficácias percebidas por estudantes e profissionais da contabilidade são iguais.

Os resultados são diferentes aqueles que são apresentados por Domingos *et al.* (2018), uma vez que estes autores revelam como competência mais importante apontada por estudantes e profissionais da contabilidade, a capacidade para trabalhar em equipa e a capacidade de organização respetivamente.

Relativamente aos resultados apresentados por Vinagre (2019), os resultados apontaram para uma maior importância das competências relacionadas com a ética e com as competências técnicas, havendo em parte coincidência com os resultados apurados nesta investigação.

Depois da análise de resultados e da apresentação das respostas às questões derivadas da investigação segue-se a resposta à pergunta de partida. **Qual é a percepção dos alunos de contabilidade versus profissionais de contabilidade sobre as competências necessárias para a profissão de contabilista?**

O mundo atual está em constante mutação, fruto quer da globalização, quer da evolução da tecnologia de informação e comunicação. Neste sentido os desafios que são colocados aos novos profissionais (recém-formados) e aos atuais profissionais na área da contabilidade são tendencialmente maiores. As competências são um fator decisivo no recrutamento e seleção no mercado de trabalho, sendo um fator distintivo para os que as possuem e as dominam, pois deste modo trarão mais valias às organizações para onde forem contratados. Estes profissionais são capazes de mobilizar os conhecimentos adquiridos para a prática diária, no entanto, o desenvolvimento de competências é um processo contínuo durante toda a carreira profissional. Nada pode ser dado como adquirido e a procura por mais competências ou renovação de outras tem um papel relevante no seio das organizações. Até porque, como vimos anteriormente existem competências que se adquirem com a prática, como por exemplo a capacidade para organizar o trabalho, ou até mesmo a liderança das equipas.

As percepções dos estudantes face às dos profissionais de contabilidade são ligeiramente diferentes, enquanto os alunos valorizam as capacidades de resolução de problemas, a utilização de software, uma atitude profissional e ética, como sendo as competências mais relevantes, os profissionais de contabilidade vêm em primeiro lugar os assuntos relacionados com a ética e profissionalismo, seguindo-se o domínio dos softwares e a capacidade para demonstrar o profissionalismo. Como se verifica, existe apenas uma alteração no ranking das quatro competências mais valorizadas, o que implica que as percepções não são diferentes entre os alunos e os atuais profissionais de contabilidade.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A principal limitação do estudo prendeu-se com o facto da aplicação do inquérito só ter sido possível online e não tendo sido explicado aos potenciais respondentes os objetivos que

estavam subjacentes ao estudo. Sendo uma medida de autorreporte está sujeita vieses individuais e ao chamado “common method bias”. A amostra recolhida não é especialmente significativa, especialmente considerando que se recolheram dados em duas populações nacionais.

Por outro lado, a recolha de dados, pode não refletir a perceção da generalidade dos estudantes de contabilidade, nem tão pouco dos contabilistas. Dado o processo de amostragem utilizado (não aleatório) não é possível retirar conclusões para todo o universo, sendo só efetuado para o conjunto dos respondentes.

PISTAS PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES

Em primeiro lugar propõe-se a realização de um novo estudo, com aumento da dimensão da amostra, de modo a reduzir o enviesamento, que possa ter sido provocado pela atual recolha de dados, em tempo de pandemia (COVID-19) e deste modo confirmar ou não os resultados agora apresentados.

Em segundo lugar propõe-se uma investigação quantitativa junto de estudantes de contabilidade e/ou de áreas afins, conjuntamente com um estudo qualitativo que envolva os contabilistas sobre a implementação de um estágio no plano curricular, como forma de aumentar as competências dos recém-licenciados, ou o estudo das perceções dos alunos sobre o aumento/substituição de unidades curriculares mais ligadas à prática diária da profissão.

Por outro lado, e constituindo uma nova pista, a investigação do impacto que os avanços das novas tecnologias de informação e de comunicação produzem no dia a dia do profissional de contabilidade, sendo o estudo realizado quer junto dos contabilistas certificados, quer dos estudantes de contabilidade com experiência profissional na área da contabilidade ou área afim.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: the exercise of control. USA: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *American Psychological Society, Stanford, CA*, v.9, n.3, pp. 75-78.
- Bandura, A., Azzi, R., & Polydoro, S. (2008). *Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos*. Artmed: Porto Alegre.
- Barrese, P., Bastoni, T., & Nogueira, D. (2017). Percepção sobre o desenvolvimento de competências profissionais no curso de ciências contábeis de acordo com o IAESB: uma análise com os egressos de 2011 a 2015. *Revista Unemat de Contabilidade*, v.6, n.11.
- Borges, E., & Medeiros, C. (2007). Comprometimento e Ética Profissional: Um estudo de suas relações juntos aos contabilistas. *R. Cont. Fin. n. 44*, pp. 60-71.
- Bui, B., & Porter, B. (2010). The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An exploratory Study. *Accounting Education*, 19 (1-2), pp. 23-50.
- Butler, M., Fullerton, J., & Aman, C. (2018). Competence for basic midwifery practice: Updating the ICM essential competencies. *Midwifery*, v.66, pp. 168-175.
- Câmara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2013). *Humanator XXI: Recursos humanos e sucesso empresarial (6ª ed.)*. Lisboa: Edições Dom Quixote.
- Carnegie, G., & Napier, C. (2012). Accounting's past, present and future: the unifying power of history. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v.25, n.2, 328-389.
- Castro, A. (2018). *Gestão por competências na BlueFile (Dissertação de Mestrado)*. Coimbra: Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra.
- Ceitel, M. (2016). *Gestão e desenvolvimento de competências (3ª ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Conceição, B., Costa, J., & Gonçalves, M. (2018). Ser contabilista certificado em Portugal: A responsabilidade do profissional perante a Legislação fiscal e parafiscal (síntese e comentários críticos). *XVIII Encuentro AECA*. Lisboa.
- Costa, M. (2020). *University student's perception and efforts for the labour market (Dissertação de Mestrado)*. Porto: Universidade do Porto.
- Cunha, T. (2019). *Evolução das competências na profissão de contabilista: adequabilidade dos perfis dos contabilistas com o mercado de trabalho (Dissertação de Mestrado)*. Porto: Faculdade de Economia - Universidade do Porto.
- Domingos, A. (2017). *As competências gerais e específicas desenvolvidas nos cursos de contabilidade do 1º ciclo do ensino superior em Portugal: perceções dos alunos finalistas, dos docentes de contabilidade e dos Contabilistas Cerificados (Dissertação de Mestrado)*. Lisboa: Universidade Lusíada.
- Domingos, A., Sarmiento, M., & Duarte, M. (2018). As competências desenvolvidas no ensino superior de Contabilidade e sua importância para a profissão. *Working Papers ISCAL*.
- Dutra, J., Fleury, M., & Ruas, R. (2011). *Competências, Conceitos, Métodos e Experiências*. São Paulo: Editora Atlas.
- Fernandes, A. (2014). *As competências comportamentais necessárias para o sucesso de um Técnico Oficial de Contas no mercado de trabalho (Dissertação de Mestrado)*. Barcelos: Instituto Politécnico do Cavado e do Ave.
- Ferreira, E., Ramos, M., Ramos, E., & Couto, A. (2020). Autoeficácia, satisfação no trabalho, aspectos sociodemográficos e condições de trabalho de docentes-alunos do Parfor. *Rev. Brasileira Estudos Pedagógicos, Brasília, v.101, n. 258*, pp. 337-358.
- Fleury, M., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competências. *Revista de administração contemporânea, 5(SPE)*, pp. 183-196.
- Francisco, T. (2019). *O impacto da utilização das tecnologias de informação e comunicação no exercício da profissão de contabilista certificado: a perceção dos contabilistas certificados do distrito de Leiria (Dissertação de Mestrado)*. Leiria: I. P. Leiria.
- Gil, A. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social 6ª ed.* São Paulo: Atlas.

- Gomes, L. (2009). *Os Estereótipos associados aos contabilistas e à Profissão Contabilística: o caso dos alunos de Ciências Económicas e Empresariais (Dissertação de Mestrado)*. Braga: Universidade do Minho.
- Hassall, T., Joyce, J., Arquero-Montano, J., & Donoso-Anes, J. (2005). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. *Accounting Forum*, 29, pp. 379-394.
- Hill, M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário (2ª ed.)*. Lisboa: Edições Silabo.
- Hunt, S., Falgiani, A., & Intrieri, R. (s.d.). The nature and Origins of Students 'Perceptions of Accountants. *Journal of Education for Business*, 79(3), pp. 142-148.
- International Accounting Education Standards Board (IAESB). (2015). *Framework for International Education standards for Professional Accountants and Aspiring Professional Accountants*. New York: IFAC.
- Jackling, B., & DeLonge, P. (2009). Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence. *Accounting Education*, 18, pp. 369-385.
- Kaplan, R.S., & Norton, D. (2008). *Execution Premium: Linking Strategy to Operations for Competitive Advantage*. Harvard: Harvard Business Press.
- Lawson, R. (2014). Focusing accounting curricula on students long-run careers: Recommendations for an integrated competency-based framework for accounting aeducation. *Issues in accounting Education*, v. 29(2), pp. 295-317.
- Leme, R. (2005). *Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento*. Qualitymark Editora Lda.
- Lim, Y., Lee, T., Yap, C., & Ling, C. (2016). Employability skills personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors: Perspectives from employers, lecturers, auditors and students. *Journal of Education for Bussiness*, 91, pp. 185-192.
- Lopes, C. (2014). *Estereótipo do contabilista e da profissão contabilística: o caso dos alunos do ensino secundário (Dissertação de Mestrado)*. Braga: Universidade do Minho.

- Maia, A. (2017). *Os Desafios da Contabilidade e a sua Imagem: Perceção dos Contabilistas Certificados [Dissertação de Mestrado]*. Braga: Universidade do Minho.
- Maroco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (7ª ed)*. Lisboa: ReportNumber.
- Matos, D., & Rodrigues, E. (2019). *Análise Fatorial*. Brasília: Enap.
- Melro, A. (2018). *A perceção da sociedade sobre os Contabilistas Certificados [Dissertação de Mestrado]*. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Mihaela, P. (2015). Dimensions of teaching staff professional competences. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 180, pp. 924-929.
- Mondardo, M., Cittadin, A., & Ritta, C. (2016). A Comparative Analysis Between the Leaving Profile Desired by the Unesc Accounting Sciences Course, the Expectations of the Students and the Characteristics of the Accountants in the Region . *RIC - Revista de Informação Contábil*, v.9, n.4, pp. 94-109.
- Neves, J., Garrido, M., & Simões, E. (2015). *Manual das competências pessoais, interpessoais e instrumentais: Teoria e Prática*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Oliveira, B., Pereira, L., Antonelli, R., & Meurer, A. (2021). Autoeficácia e Perceção de Interferência Tecnológica no Ambiente de Trabalho de Profissionais Contábeis. *18º Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade*. São Paulo: www.congressups.fipecafi.org.
- Ourique, L., & Teixeira, M. (2012). Autoeficácia e personalidade no planeamento de carreira de universitários. *Psico*, 17(2), p. 311.321.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2014). *Análise de Dados para as Ciências Sociais, 6ª ed*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pincus, K., Stout, D., Sorensen, J., Stocks, K., & Lawson, R. (2017). Forces for change in higher education and implications for the accounting academy. *Journal of Accounting Education*, 40, 1-18.
- Reis, F. (2018). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos - Guia prático*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Rodrigues, C. (2011). *O ensino e a prática da contabilidade, orientado para o desenvolvimento de competências científicas, tecnológicas e relacionais (Dissertação de Mestrado)*. Lisboa: ISCTE.
- Rodrigues, F., & Martins, V. (2019). Educação continuada para profissionais da contabilidade: Necessidade ou obrigação? *RAGC*, v.7, n. 29, pp. 75-93.
- Rouco, J., & Sarmiento, M. (2012). Diferentes abordagens sobre o conceito de competência. *Proelium - Revista Científica da Academia Militar, Série VII* (2), pp. 7-29.
- Silva, F., Valle, J., Gonçalves, S., & Gregório, S. (2017). Contabilidade Ambiental: um estudo bibliográfico. *Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós*, 6(9), pp. 1-16.
- Silva, R. (2016). *Educação continuada para a formação do profissional de contabilidade: fatores determinantes e tendências (dissertação de Mestrado)*. São Paulo: Universidade Presbiteriana MacKenzie.
- Sliter, K. (2015). Assessing 21st century skills: Competency modeling to the rescue. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), pp. 284-289.
- Tavares, M., & Carvalho, C. (2020). A percepção da Imagem do Contabilista na Sociedade: Uma revisão de literatura. *XIX Encuentro AECA*.
- Teixeira, M., & Costa, C. (2018). Fontes de autoeficácia em estudantes do ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* v.19, n.2, pp. 143-155.
- Tschakert, N. (2017). How Business Schools Can Integrate Data Analytics into the Accounting Curriculum. *The CPA Journal*, v. 87, n.9, pp. 10-12.
- Vinagre, F. (2019). *Competências essenciais para o sucesso de um contabilista: visão de estudantes universitários (Dissertação de Mestrado)*. Lisboa: ISCTE.

ANEXOS

INQUÉRITO

Mestrado Contabilidade e Fiscalidade

Este inquérito é efetuado no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Contabilidade e Fiscalidade na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, cujo título é "Quais as competências mais relevantes para a profissão de contabilista? Um estudo comparativo entre as perceções dos estudantes e dos profissionais de contabilidade".

O principal objetivo é conhecer a perceção dos estudantes e dos profissionais de contabilidade sobre as competências mais relevantes para o exercício da profissão. Toda a informação recolhida é anónima e confidencial e só será tratada para efeitos estritamente académicos. O tempo estimado para o seu preenchimento é de 10 minutos.

Agradeço desde já a sua colaboração!

***Obrigatório**

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

2. Idade *

3. Nacionalidade *

4. País de residência *

5. Habilitações académicas *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 12º ano
- ☐ Frequento uma licenciatura
- ☐ Licenciado(a)
- ☐ Frequento um Mestrado
- ☐ Mestrado
- ☐ Outra: _____

5.1 Se está a frequentar um curso superior, indique o seu ano curricular

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1º ano
- ☐ 2º ano
- ☐ 3º ano
- ☐ Outro

5.2 Se tem formação superior (universidade/politécnico), indique o nome do seu curso

6. Tipologia da Instituição de Ensino Superior que frequenta ou frequentou *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Politécnico
- ☐ Universidade

7. Situação Profissional *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Estudante
- ☐ Estudante-Trabalhador(a)
- ☐ Trabalhador(a) por conta de outrem numa empresa de contabilidade
- ☐ Trabalhador(a) por conta de outrem como contabilista numa empresa de outro setor
- ☐ Trabalhador(a) por conta própria
- ☐ Outra: _____

8. Situação relativa ao emprego *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Estudante
- ☐ Está a fazer um estágio curricular
- ☐ Está a fazer um estágio profissional
- ☐ Trabalha em part-time (tempo parcial)
- ☐ Trabalha a tempo integral
- ☐ Está desempregado(a) e/ou à procura de emprego
- ☐ Outra: _____

9. Se está a trabalhar ou se já trabalhou, quantos anos tem de experiência (se não trabalhou coloque 0) *

10. Está inscrito na Ordem dos Contabilistas? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica

11. Classifique as seguintes competências conforme a sua importância para as funções de um contabilista. Utilize a seguinte escala: 1. Nada importante, 2. Pouco importante, 3. Importante, 4. Muito importante, 5. Extremamente importante. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1. Nada importante	2. Pouco importante	3. Importante	4. Muito importante	5. Extremamente importante
Gestão estratégica	☐	☐	☐	☐	☐
Gestão de projetos	☐	☐	☐	☐	☐
Planeamento de decisões	☐	☐	☐	☐	☐
Tomada de decisões	☐	☐	☐	☐	☐
Investigação	☐	☐	☐	☐	☐
Liderança	☐	☐	☐	☐	☐
Pensamento crítico	☐	☐	☐	☐	☐
Resolução de problemas	☐	☐	☐	☐	☐
Negociação	☐	☐	☐	☐	☐
Gestão de recursos	☐	☐	☐	☐	☐

Empreendedorismo	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicação intercultural	☐	☐	☐	☐	☐
Criatividade	☐	☐	☐	☐	☐
Argumento lógico	☐	☐	☐	☐	☐
Competências interpessoais	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicação oral	☐	☐	☐	☐	☐
Apreciação intercultural	☐	☐	☐	☐	☐
Compreensão oral	☐	☐	☐	☐	☐
Softwares de contabilidade	☐	☐	☐	☐	☐
Literacia informática	☐	☐	☐	☐	☐
Competência informática	☐	☐	☐	☐	☐
Consciência ética	☐	☐	☐	☐	☐
Ética profissional	☐	☐	☐	☐	☐
Valores	☐	☐	☐	☐	☐
Atitude profissional	☐	☐	☐	☐	☐
Analítica	☐	☐	☐	☐	☐
Compreensão escrita	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicação escrita	☐	☐	☐	☐	☐
Progressão na carreira	☐	☐	☐	☐	☐
Justiça social	☐	☐	☐	☐	☐

Sensibilidade
cultural

☐☐☐☐☐

Seção 3

12. Nesta seção, encontram-se competências, juntamente com uma descrição exemplificativa das mesmas. Indique o grau de confiança que sente face à sua capacidade atual para desempenhar cada uma das atividades seguintes. Utilize a seguinte escala: 1. Nada confiante, 2. Pouco confiante, 3. Confiante, 4. Muito confiante, 5. Extremamente confiante. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1. Nada confiante	2. Pouco confiante	3. Confiante	4. Muito confiante	5. Extremamente confiante
--	----------------------	-----------------------	-----------------	-----------------------	---------------------------------

Escuta ativa (Ouvir atentamente os outros; responder de forma adequada aos outros durante conversas/reuniões; em caso de dúvida, certifica-se que está a entender a mensagem do outro de forma correta).

☐☐☐☐☐

Trabalho em equipa (Contribuir de forma ativa em grupo com vista a alcançar um objetivo comum, partilhando recursos e responsabilidades; encorajar a participação de todos os elementos do grupo)

☐☐☐☐☐

Ética e responsabilidade social (Demonstrar integridade, comportamento ético e lealdade; agir de forma responsável face aos interesses da comunidade).	☐	☐	☐	☐	☐
Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos (Relacionar-se positivamente com os outros potenciando o alcance de objetivos académicos/organizacionais; identificar fontes de conflito e atuar no sentido da sua resolução).	☐	☐	☐	☐	☐
Aprendizagem ao longo da vida (Adquirir conhecimento a partir da experiência quotidiana; aprender com os próprios erros)	☐	☐	☐	☐	☐
Motivação para a excelência (Manter uma atitude positiva e ser persistente face às dificuldades; ser proativo na procura de melhoria contínua; estar atento aos pormenores sem perder de vista o objetivo final).	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicação escrita (Redigir de forma correta documentos formais (por exemplo: relatórios, correspondência e emails) ou informais (por exemplo: memorandos, notas))	☐	☐	☐	☐	☐

Diversidade e multiculturalidade
(Facilidade para trabalhar em colaboração com indivíduos de diversas culturas, raças, idades, religiões, estilos de vida e pontos de vista; conhecer e respeitar as diferenças interculturais).

☐☐☐☐☐

Expressão oral (Apresentar de forma clara informação verbal a outros, individualmente, em grupo ou em público; exprimir as suas opiniões e defender os seus direitos respeitando o outro).

☐☐☐☐☐

Adaptação e flexibilidade
(Lidar bem com imprevistos; adaptar-se a situações de mudança; trabalhar bem sob stress; responder adequadamente a críticas construtivas).

☐☐☐☐☐

Tomada de decisão (Decidir atempadamente com base na avaliação das respetivas consequências (por exemplo; implicações nos outros, aspetos políticos e/ou éticos; assumir

☐☐☐☐☐

responsabilidades pelas decisões tomadas).

Análise e resolução de problemas (Identificar e priorizar problemas; fazer as perguntas certas para analisar várias faces de um problema; contribuir com ideias e/ou respostas para resolver problemas; apetência para questionar as próprias ideias e as dos outros).

☐☐☐☐☐

Liderança (Orientar o trabalho de outros e delegar tarefas; motivar os outros a darem o seu melhor; identificar e desenvolver os pontos fortes dos outros para atingir objetivos comuns; encorajar relações de grupo positivas).	☐	☐	☐	☐	☐
Planeamento e organização (Definir as tarefas necessárias para se alcançar os objetivos traçados; delegar tarefas monitorizando o progresso de acordo com o plano; atualizá-lo perante imprevistos).	☐	☐	☐	☐	☐
Assunção ao risco (Correr riscos moderados; optar por formas alternativas de cumprir objetivos estando consciente das potenciais consequências).	☐	☐	☐	☐	☐
Gestão do tempo (Gerir várias tarefas de uma vez; ser pontual; ser capaz de estabelecer prioridades e de alocar tempo de forma eficiente no sentido de cumprir prazos).	☐	☐	☐	☐	☐
Criatividade e inovação (Criar novas soluções ou ideias no trabalho académico/organizacional; demonstrar originalidade e criatividade; sugerir propostas inovadoras).	☐	☐	☐	☐	☐

Domínio de línguas estrangeiras (Utilizar línguas estrangeiras de forma fluente para comunicação escrita e oral).

☐☐☐☐☐

Tecnologias da comunicação e informação (selecionar e usar a tecnologia adequada para realizar cada tarefa; usar habitualmente o computador adaptando-se a novas aplicações/software informático; agilidade na utilização de outros equipamentos eletrónicos (por exemplo: tablet, vídeo projetores, impressoras) e da internet).

☐☐☐☐☐

Competências da área específica de conhecimento (Mobilizar conhecimento teórico e prático da sua área de formação).

☐☐☐☐☐

Capacidade de conceptualizar (Combinar informação de diversas fontes; integrar o conhecimento de várias áreas de saber; integrar a informação em contextos gerais; recolher, sistematizar e tratar informação).

☐☐☐☐☐

15. Gostaria de deixar algum comentário ou sugestão relativamente a esta investigação?

16. Gostaria de receber os resultados desta investigação? Se sim, deixe o seu email.

TABELAS ESTATÍSTICAS

Tabela 6 - Primeira Matriz de Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extração
Gestão Estratégica	1,000	,718
Gestão de projetos	1,000	,691
Planeamento de decisões	1,000	,775
Tomadas de decisões	1,000	,687
Investigação	1,000	,525
Liderança	1,000	,602
Pensamento crítico	1,000	,642
Resolução de Problemas	1,000	,720
Negociação	1,000	,527
Gestão de Recursos	1,000	,523
Empreendedorismo	1,000	,501
Comunicação intercultural	1,000	,756
Criatividade	1,000	,582
Argumento lógico	1,000	,693
Competências interpessoais	1,000	,691
Comunicação oral	1,000	,703
Apreciação intercultural	1,000	,788
Compreensão oral	1,000	,693
Software de contabilidade	1,000	,656
Literacia informática	1,000	,808
Competência informática	1,000	,843
Consciência ética	1,000	,741
Ética profissional	1,000	,825
Valores	1,000	,812
Atitude profissional	1,000	,827
Analítica	1,000	,628
Compreensão escrita	1,000	,772
Comunicação escrita	1,000	,743
Progressão na carreira	1,000	,573
Justiça social	1,000	,772
Sensibilidade cultural	1,000	,753

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 7 - Teste de Bartlett e KMO para a análise fatorial nº 1

Teste de KMO e Bartlett			
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.			,927
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	4527,788	
	gl	351	
	Sig.		,000

Tabela 8 - Variância Total Explicada para a análise fatorial nº 1

Componente	Variância total explicada								
	Autovalores iniciais			Somadas extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	13,744	50,905	50,905	13,744	50,905	50,905	5,923	21,936	21,936
2	2,198	8,141	59,046	2,198	8,141	59,046	3,943	14,603	36,539
3	1,600	5,926	64,972	1,600	5,926	64,972	3,337	12,360	48,899
4	1,187	4,398	69,370	1,187	4,398	69,370	2,794	10,349	59,248
5	1,022	3,785	73,155	1,022	3,785	73,155	2,488	9,214	68,462
6	,824	3,053	76,209	,824	3,053	76,209	2,091	7,746	76,209
7	,713	2,641	78,850						
8	,602	2,228	81,078						
9	,523	1,935	83,013						
10	,484	1,791	84,805						
11	,460	1,702	86,507						
12	,427	1,580	88,087						
13	,402	1,489	89,576						
14	,376	1,393	90,968						
15	,319	1,181	92,150						
16	,279	1,034	93,184						
17	,265	,981	94,165						
18	,263	,975	95,140						
19	,222	,823	95,963						
20	,217	,806	96,769						
21	,171	,634	97,403						
22	,165	,612	98,015						
23	,143	,529	98,544						
24	,124	,460	99,004						
25	,112	,414	99,418						
26	,085	,316	99,733						
27	,072	,267	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 9 - Matriz de Comunalidades para a análise fatorial nº 1

Comunalidades		
	Inicial	Extração
Gestão Estratégica	1,000	,800
Gestão de projetos	1,000	,798
Planeamento de decisões	1,000	,793
Tomadas de decisões	1,000	,820
Liderança	1,000	,691
Pensamento crítico	1,000	,665
Resolução de Problemas	1,000	,743
Comunicação intercultural	1,000	,751
Criatividade	1,000	,593
Argumento lógico	1,000	,701
Competências interpessoais	1,000	,733
Comunicação oral	1,000	,770
Apreciação intercultural	1,000	,809
Compreensão oral	1,000	,751
Software de contabilidade	1,000	,718
Literacia informática	1,000	,854
Competência informática	1,000	,854
Consciência ética	1,000	,794
Ética profissional	1,000	,855
Valores	1,000	,822
Atitude profissional	1,000	,853
Analítica	1,000	,629
Compreensão escrita	1,000	,779
Comunicação escrita	1,000	,764
Progressão na carreira	1,000	,679
Justiça social	1,000	,790
Sensibilidade cultural	1,000	,767

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 10 - Matriz de Componente Rotativa/Rodada para a Análise Fatorial nº 1

Matriz de componente rotativa^a						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Gestão Estratégica	,158	,028	,259	,829	,020	,139
Gestão de projetos	,072	,255	,188	,823	,108	,055
Planeamento de decisões	,216	,231	,052	,698	,194	,406
Tomadas de decisões	,222	,154	,082	,521	,124	,673
Liderança	,203	,311	,257	,269	-,064	,641
Pensamento crítico	,356	,625	,053	,151	,115	,328
Resolução de Problemas	,396	,497	,101	,195	,229	,489
Comunicação intercultural	,079	,629	,518	,144	,112	,218
Criatividade	,024	,459	,549	,198	,113	,171
Argumento lógico	,343	,625	,280	,107	,213	,239
Competências interpessoais	,543	,497	,356	,217	,085	,104
Comunicação oral	,430	,691	,153	,226	,180	,042
Apreciação intercultural	,205	,511	,649	,237	,148	-,085
Compreensão oral	,532	,538	,240	,255	,235	,013
Software de contabilidade	,439	-,036	,125	,196	,626	,280
Literacia informática	,274	,250	,226	,064	,811	,054
Competência informática	,355	,281	,124	,117	,785	-,057
Consciência ética	,822	,234	,078	,108	,196	,086
Ética profissional	,841	,233	,125	,117	,214	,135
Valores	,805	,137	,304	,137	,161	,136
Atitude profissional	,822	,217	,178	,166	,238	,122
Analítica	,614	,238	,134	,184	,301	,229
Compreensão escrita	,588	,446	,282	-,024	,238	,313
Comunicação escrita	,543	,425	,327	-,038	,277	,322
Progressão na carreira	,421	,055	,549	,003	,278	,347
Justiça social	,462	,087	,696	,217	,142	,133
Sensibilidade cultural	,184	,170	,808	,190	,108	,067

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 12 iterações.

Tabela 11 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 1 da AF nº 1

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,947	8

Tabela 12 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 2 da AF nº 1

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,903	6

Tabela 13 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 3 da AF nº 1

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,858	5

Tabela 14 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 4 da AF nº 1

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,849	3

Tabela 15 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 5 da AF nº 1

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,848	3

Tabela 16 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 6 da AF nº 1

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,767	2

Tabela 17 - Teste de Normalidade para os Fatores Relativos às Competências

Testes de Normalidade							
Atividade		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Comunicação, ética e profissionalismo	Estudante	,087	31	,200 [*]	,983	31	,880
	Profissional de Contabilidade	,092	162	,002	,935	162	,000
Relacionamento e inovação	Estudante	,108	31	,200 [*]	,943	31	,103
	Profissional de Contabilidade	,089	162	,003	,959	162	,000
Ambição, justiça e interculturalidade	Estudante	,154	31	,059	,947	31	,125
	Profissional de Contabilidade	,090	162	,003	,968	162	,001
Capacidade de gestão	Estudante	,132	31	,183	,957	31	,241
	Profissional de Contabilidade	,056	162	,200 [*]	,983	162	,046
Informática	Estudante	,081	31	,200 [*]	,987	31	,958
	Profissional de Contabilidade	,074	162	,029	,977	162	,009
Decisão e liderança	Estudante	,128	31	,200 [*]	,964	31	,372
	Profissional de Contabilidade	,073	162	,033	,981	162	,028

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Tabela 18 - Teste de Homocedasticidade (Levene)

Teste de Homogeneidade de Variância					
		Estatística de Levene			Sig.
			gl1	gl2	
Comunicação, ética e profissionalismo	Com base em média	,033	1	191	,856
	Com base em mediana	,070	1	191	,791
	Com base em mediana e com gl ajustado	,070	1	190,688	,791
	Com base em média aparada	,056	1	191	,813
Relacionamento e inovação	Com base em média	,755	1	191	,386
	Com base em mediana	,599	1	191	,440
	Com base em mediana e com gl ajustado	,599	1	190,889	,440
	Com base em média aparada	,645	1	191	,423
Ambição, justiça e interculturalidade	Com base em média	,997	1	191	,319
	Com base em mediana	,643	1	191	,424
	Com base em mediana e com gl ajustado	,643	1	187,818	,424
	Com base em média aparada	,845	1	191	,359
Capacidade de gestão	Com base em média	,055	1	191	,815
	Com base em mediana	,055	1	191	,815
	Com base em mediana e com gl ajustado	,055	1	190,559	,815
	Com base em média aparada	,053	1	191	,819
Informática	Com base em média	,930	1	191	,336
	Com base em mediana	,882	1	191	,349
	Com base em mediana e com gl ajustado	,882	1	187,693	,349
	Com base em média aparada	,909	1	191	,342
Decisão e liderança	Com base em média	,093	1	191	,761
	Com base em mediana	,098	1	191	,755
	Com base em mediana e com gl ajustado	,098	1	189,596	,755
	Com base em média aparada	,097	1	191	,755

Tabela 19 - Teste t-Student para a Comparação das Scores de Estudantes vs. Profissionais da Contabilidade relativos às Competências

Teste de amostras independentes										
Teste de Levene para igualdade de variâncias					teste-t para igualdade de Médias					
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Comunicação, ética e profissionalismo	Variâncias iguais assumidas	,033	,856	-1,416	191	,158	-,27695479	,19552627	-,66262292	,10871334
	Variâncias iguais não assumidas			-1,387	41,526	,173	-,27695479	,19962677	-,67995432	,12604473
Relacionamento e inovação	Variâncias iguais assumidas	,755	,386	1,956	191	,052	,38064412	,19461122	-,00321911	,76450736
	Variâncias iguais não assumidas			2,055	44,340	,046	,38064412	,18521692	,00744475	,75384349
Ambição, justiça e interculturalidade	Variâncias iguais assumidas	,997	,319	-1,135	191	,258	-,22241971	,19589054	-,60880636	,16396694
	Variâncias iguais não assumidas			-1,021	38,859	,313	-,22241971	,21773841	-,66288830	,21804888
Capacidade de gestão	Variâncias iguais assumidas	,055	,815	-,459	191	,647	-,09019879	,19644215	-,47767346	,29727587
	Variâncias iguais não assumidas			-,456	42,034	,651	-,09019879	,19778526	-,48933594	,30893836
Informática	Variâncias iguais assumidas	,930	,336	1,567	191	,119	,30607585	,19529882	-,07914365	,69129535
	Variâncias iguais não assumidas			1,423	39,110	,163	,30607585	,21513510	-,12903682	,74118852
Decisão e liderança	Variâncias iguais assumidas	,093	,761	-1,562	191	,120	-,30510423	,19530678	-,69033943	,08013097
	Variâncias iguais não assumidas			-1,533	41,600	,133	-,30510423	,19898681	-,70679020	,09658174

Tabela 20 - Teste de Esfericidade de Bartlett e KMO para a AF nº 2

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,948
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3171,312
	gl	210
	Sig.	,000

Tabela 21 - Variância Total Explicada para a AF nº 2

Variância total explicada									
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	11,885	56,597	56,597	11,885	56,597	56,597	5,233	24,920	24,920
2	1,489	7,090	63,688	1,489	7,090	63,688	4,295	20,454	45,373
3	,871	4,150	67,837	,871	4,150	67,837	3,387	16,128	61,501
4	,753	3,583	71,421	,753	3,583	71,421	2,083	9,920	71,421
5	,657	3,128	74,549						
6	,602	2,867	77,416						
7	,583	2,778	80,194						
8	,509	2,425	82,618						
9	,488	2,323	84,941						
10	,453	2,156	87,097						
11	,382	1,818	88,915						
12	,340	1,621	90,536						
13	,328	1,560	92,096						
14	,282	1,343	93,439						
15	,278	1,326	94,765						
16	,237	1,127	95,892						
17	,228	1,086	96,977						
18	,186	,886	97,864						
19	,170	,811	98,675						
20	,147	,700	99,374						
21	,131	,626	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 22 - Matriz de Comunalidades para a Af nº 2

Comunalidades		
	Inicial	Extração
Escuta ativa (Ouvir atentamente os outros; responder de forma adequada aos outros durante conversas/reuniões; em caso de dúvida, certificar-se que está a entender a mensagem do outro de forma correta)	1,000	,806
Trabalho em equipa (Contribuir de forma ativa em grupo com vista a alcançar um objetivo comum, partilhando recursos e responsabilidades; encorajar a participação de todos os elementos do grupo)	1,000	,696
Ética e Responsabilidade social (Demonstrar integridade, comportamento ético e lealdade; agir de forma responsável face aos interesses da comunidade)	1,000	,702
Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos (relacionar-se positivamente com os outros potenciando o alcance de objetivos académicos/organizacionais; identificar fontes de conflito e atuar no sentido da sua resolução)	1,000	,683
Aprendizagem ao longo da vida (Adquirir conhecimento a partir da experiência quotidiana; aprender com os próprios erros)	1,000	,678
Motivação para a excelência (Manter uma atitude positiva e ser persistente face às dificuldades; ser proativo na procura de melhoria contínua; estar atento aos pormenores sem perder de vista o objetivo final)	1,000	,715

Comunicação escrita (Redigir de forma correta documentos formais (por exemplo: relatórios, correspondência e emails) ou informais (por exemplo: memorandos, notas)	1,000	,655
Diversidade e multiculturalidade (Facilidade para trabalhar em colaboração com indivíduos de diversas culturas, raças, idades, religiões, estilos de vida e pontos de vista; conhecer e respeitar as diferenças interculturais)	1,000	,726
Expressão oral (Apresentar de forma clara informação verbal a outros, individualmente, em grupo ou em público; exprimir as suas opiniões e defender os seus direitos respeitando o outro)	1,000	,678
Adaptação e flexibilidade (Lidar bem com imprevistos; adaptar-se a situações de mudança; trabalhar bem sob stress; responder adequadamente a críticas construtivas)	1,000	,706
Tomada de decisão (Decidir atempadamente com base na avaliação das respetivas consequências (por exemplo: implicações nos outros, aspetos políticos e/ou éticos; assumir responsabilidades pelas decisões tomadas)	1,000	,676

Análise e resolução de problemas (Identificar e priorizar problemas; fazer as perguntas certas para analisar várias faces de um problema; contribuir com ideias e/ou respostas para resolver problemas; apetência para questionar as próprias ideias e as dos outros)	1,000	,754
Liderança (Orientar o trabalho de outros e delegar tarefas; motivar os outros a darem o seu melhor; identificar e desenvolver os pontos fortes dos outros para atingir objetivos comuns; encorajar relações de grupo positivas)	1,000	,774
Planeamento e organização (Definir as tarefas necessárias para se alcançar os objetivos traçados; delegar tarefas monitorizando o progresso de acordo com o plano; atualizá-lo perante imprevistos)	1,000	,789
Assunção ao risco (Correr riscos moderados; optar por formas alternativas de cumprir objetivos estando consciente das potenciais consequências)	1,000	,744
Gestão do tempo (Gerir várias tarefas de uma vez; ser pontual; ser capaz de estabelecer prioridades e de alocar tempo de forma eficiente no sentido de cumprir os prazos)	1,000	,715
Criatividade e inovação (Criar novas soluções ou ideias no trabalho académico/organizacional; demonstrar originalidade e criatividade; sugerir propostas inovadoras)	1,000	,722

Domínio de línguas estrangeiras (Utilizar línguas estrangeiras de forma fluente para comunicação escrita e oral)	1,000	,704
Tecnologias da comunicação e informação (selecionar e usar a tecnologia adequada para realizar cada tarefa; usar habitualmente o computador adaptando-se a novas aplicações/software informático; agilidade na utilização de outros equipamentos eletrónicos (	1,000	,640
Competências da área específica de conhecimento (Mobilizar conhecimento teórico e prático da sua área de formação)	1,000	,672
Capacidade de conceptualizar (Combinar informação de diversas fontes; integrar o conhecimento de várias áreas de saber; integrar a informação em contextos gerais; recolher, sistematizar e tratar informação)	1,000	,762
Método de Extração: análise de Componente Principal.		

Tabela 23 - Matriz da componente rotativa/Rodada para a AF nº 2

Matriz de componente rotativa ^a				
	Componente			
	1	2	3	4
Escuta ativa (Ouvir atentamente os outros; responder de forma adequada aos outros durante conversas/reuniões; em caso de dúvida, certificar-se que está a entender a mensagem do outro de forma correta)	,198	,195	,188	,833
Trabalho em equipa (Contribuir de forma ativa em grupo com vista a alcançar um objetivo comum, partilhando recursos e responsabilidades; encorajar a participação de todos os elementos do grupo)	,127	,496	,431	,498
Ética e Responsabilidade social (Demonstrar integridade, comportamento ético e lealdade; agir de forma responsável face aos interesses da comunidade)	,105	,734	,260	,291
Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos (relacionar-se positivamente com os outros potenciando o alcance de objetivos académicos/organizacionais; identificar fontes de conflito e atuar no sentido da sua resolução)	,223	,760	,228	,059
Aprendizagem ao longo da vida (Adquirir conhecimento a partir da experiência quotidiana; aprender com os próprios erros)	,081	,453	,616	,295

Motivação para a excelência (Manter uma atitude positiva e ser persistente face às dificuldades; ser proativo na procura de melhoria contínua: estar atento aos pormenores sem perder de vista o objetivo final)	,246	,452	,496	,452
Comunicação escrita (Redigir de forma correta documentos formais (por exemplo: relatórios, correspondência e emails) ou informais (por exemplo: memorandos, notas)	,521	,222	,459	,351
Diversidade e multiculturalidade (Facilidade para trabalhar em colaboração com indivíduos de diversas culturas, raças, idades, religiões, estilos de vida e pontos de vista; conhecer e respeitar as diferenças interculturais)	,222	,298	,755	,136
Expressão oral (Apresentar de forma clara informação verbal a outros, individualmente, em grupo ou em público; exprimir as suas opiniões e defender os seus direitos respeitando o outro)	,489	,370	,544	,080
Adaptação e flexibilidade (Lidar bem com imprevistos; adaptar-se a situações de mudança; trabalhar bem sob stress; responder adequadamente a críticas construtivas)	,462	,568	,359	,200

Tomada de decisão (Decidir atempadamente com base na avaliação das respetivas consequências (por exemplo: implicações nos outros, aspetos políticos e/ou éticos; assumir responsabilidades pelas decisões tomadas)	,521	,554	,279	,140
Análise e resolução de problemas (Identificar e priorizar problemas; fazer as perguntas certas para analisar várias faces de um problema; contribuir com ideias e/ou respostas para resolver problemas; apetência para questionar as próprias ideias e as dos o	,463	,603	,368	,202
Liderança (Orientar o trabalho de outros e delegar tarefas; motivar os outros a darem o seu melhor; identificar e desenvolver os pontos fortes dos outros para atingir objetivos comuns; encorajar relações de grupo positivas)	,467	,652	,300	,203
Planeamento e organização (Definir as tarefas necessárias para se alcançar os objetivos traçados; delegar tarefas monitorizando o progresso de acordo com o plano; atualizá-lo perante imprevistos)	,598	,563	,184	,284
Assunção ao risco (Correr riscos moderados; optar por formas alternativas de cumprir objetivos estando consciente das potenciais consequências)	,738	,433	,023	,108

Gestão do tempo (Gerir várias tarefas de uma vez; ser pontual; ser capaz de estabelecer prioridades e de alocar tempo de forma eficiente no sentido de cumprir os prazos)	,710	,243	,084	,381
Criatividade e inovação (Criar novas soluções ou ideias no trabalho académico/organizacional; demonstrar originalidade e criatividade; sugerir propostas inovadoras)	,792	,230	,161	,129
Domínio de línguas estrangeiras (Utilizar línguas estrangeiras de forma fluente para comunicação escrita e oral)	,764	,020	,342	-,061
Tecnologias da comunicação e informação (seleccionar e usar a tecnologia adequada para realizar cada tarefa; usar habitualmente o computador adaptando-se a novas aplicações/software informático; agilidade na utilização de outros equipamentos electrónicos (	,582	,200	,366	,356
Competências da área específica de conhecimento (Mobilizar conhecimento teórico e prático da sua área de formação)	,512	,219	,548	,249
Capacidade de conceptualizar (Combinar informação de diversas fontes; integrar o conhecimento de várias áreas de saber; integrar a informação em contextos gerais; recolher, sistematizar e tratar informação)	,595	,295	,542	,163

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 11 iterações.

Tabela 24 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 1 da AF nº 2

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,918	8

Tabela 25 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 2 da AF nº 2

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,913	6

Tabela 26 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 3 da AF nº 2

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,867	5

Tabela 27 - Teste de Alpha Cronbach para o Fator 4 da AF nº 2

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,723	2

Tabela 28 - Teste de Normalidade dos Fatores Relativos à Autoeficiência das Competências

Testes de Normalidade							
Atividade		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Capacidade para organizar o trabalho	Estudante	,127	31	,200 [*]	,931	31	,045
	Profissional de Contabilidade	,076	162	,024	,971	162	,002
Capacidades relacionamento social	Estudante	,137	31	,144	,966	31	,422
	Profissional de Contabilidade	,072	162	,037	,990	162	,323
Desenvolvimento pessoal	Estudante	,070	31	,200 [*]	,986	31	,941
	Profissional de Contabilidade	,097	162	,001	,939	162	,000
Capacidade para trabalhar em equipa	Estudante	,097	31	,200 [*]	,979	31	,784
	Profissional de Contabilidade	,066	162	,083	,991	162	,419

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Tabela 29 - Teste de Levene

Teste de Homogeneidade de Variância					
		Estatística de Levene	gl1	gl2	Sig.
Capacidade para organizar o trabalho	Com base em média	4,799	1	191	,030
	Com base em mediana	4,614	1	191	,033
	Com base em mediana e com gl ajustado	4,614	1	169,001	,033
	Com base em média aparada	4,646	1	191	,032
Capacidades relacionamento social	Com base em média	1,311	1	191	,254
	Com base em mediana	,753	1	191	,387
	Com base em mediana e com gl ajustado	,753	1	184,403	,387
	Com base em média aparada	1,138	1	191	,287
Desenvolvimento pessoal	Com base em média	1,099	1	191	,296
	Com base em mediana	1,079	1	191	,300
	Com base em mediana e com gl ajustado	1,079	1	190,717	,300
	Com base em média aparada	1,108	1	191	,294
Capacidade para trabalhar em equipa	Com base em média	,329	1	191	,567
	Com base em mediana	,269	1	191	,604
	Com base em mediana e com gl ajustado	,269	1	188,699	,604
	Com base em média aparada	,327	1	191	,568

Tabela 30 - Teste de Mann-Whitney para as diferentes entre Estudantes e Profissionais da Contabilidade face à Capacidade para Organizar o Trabalho

Sumarização de Teste de Hipótese			
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a, b}
1	A distribuição de Capacidade para organizar o trabalho é igual nas categorias de Atividade.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	,055

a. O nível de significância é ,050.
b. A significância assintótica é exibida.

Tabela 31 - Testes t_Student

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Capacidades relacionamento social	Variâncias iguais assumidas	1,311	,254	,562	191	,575	,11027322	,19638851	-,27709565	,49764209
	Variâncias iguais não assumidas			,503	38,753	,618	,11027322	,21914058	-,33307081	,55361726
Desenvolvimento pessoal	Variâncias iguais assumidas	1,099	,296	,845	191	,399	,16577362	,19618418	-,22119223	,55273946
	Variâncias iguais não assumidas			,796	40,202	,431	,16577362	,20835146	-,25525446	,58680170
Capacidade para trabalhar em equipa	Variâncias iguais assumidas	,329	,567	-1,153	191	,250	-,22583672	,19587007	-,61218299	,16050956
	Variâncias iguais não assumidas			-1,232	45,128	,224	-,22583672	,18326486	-,59492231	,14324888