

O perfil discente e o desenvolvimento das habilidades para empregabilidade em ambientes de inovação

Alessandro Pereira Alves

<https://orcid.org/0000-0002-1317-7302> | E-mail: alessandropalves@ufrj.br

Adriana Maria Procópio de Araujo

<https://orcid.org/0000-0001-6203-3244> | E-mail: amprocop@usp.br

Resumo

Objetivo: O objetivo desta pesquisa foi identificar as habilidades requeridas para contadores atuarem em ambientes de inovação, bem como comparar a predisposição para o desenvolvimento dessas habilidades em uma amostra multidisciplinar de estudantes do ensino superior.

Método: Os dados sobre as habilidades exigidas foram coletados de anúncios de empregos e de entrevistas com gestores. Para obter dados sobre o perfil discente, foi aplicado um questionário que recebeu 465 respostas. Para as análises, realizaram-se exames dos conteúdos dos anúncios e dos resultados dos roteiros de entrevistas, e aplicou-se um modelo de regressão linear múltipla para entender as relações entre as características dos estudantes e a predisposição para o desenvolvimento das habilidades.

Resultados: Os resultados demonstraram que as empresas de tecnologia e de base tecnológica valorizam um conjunto de habilidades, as quais se desdobram em duas categorias principais: (i) as habilidades intrapessoais, que abrangem dinamismo, autonomia, atenção aos detalhes, proatividade, resiliência, adaptabilidade, *hands on*; e (ii) as habilidades interpessoais, que englobam comunicação oral e escrita, empatia e trabalho em equipe. Quanto ao perfil dos discentes da amostra, observou-se um equilíbrio entre gêneros, com idade média de 25 anos, predominância de estudantes brancos, solteiros, matriculados em cursos noturnos e com menos de dois anos de curso. A análise da relação entre esse perfil e a predisposição para o desenvolvimento de habilidades revelou que características como turno do curso, estado civil, gênero, extroversão e função sensação exercem influência nessa predisposição.

Contribuições: O estudo apresenta contribuições significativas, pois fomenta o debate sobre o ensino com abordagem em habilidades para empregabilidade. Além disso, ao revelar a importância das habilidades e fornecer informações para o desenvolvimento do ensino, a pesquisa pode contribuir para possibilitar a formação de profissionais mais qualificados. Para empregadores, docentes e coordenadores, pode contribuir para o planejamento e para identificarem a necessidade de métodos de ensino que atendam a todos, de diferentes formas.

Palavras-chave: Habilidades para Empregabilidade, Perfil Discente, Contabilidade, Tecnologia.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Rodada 1: Recebido em 13/2/2025. Pedido de revisão em 18/3/2025. Rodada 2: Resubmetido em 17/4/2025. Aceito em 19/4/2025 por Bruna Camargos Avelino, Doutora (Editor assistente) e por Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor (Editor). Publicado em 24/6/2025 Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

1 Introdução

As transformações tecnológicas têm impactado sobremaneira o contexto do mercado de trabalho e do ensino, exacerbando a lacuna entre o ensino e a prática. Nesse contexto, educadores em boa parte mundo são desafiados a fornecer mais oportunidades para o desenvolvimento de habilidades para empregabilidade (Tsiligiris & Bowyer, 2021; Webb & Chaffer, 2016).

Para os profissionais de contabilidade, também foram observadas mudanças relevantes requeridas, sobretudo em questões ligadas às suas habilidades. Algumas pesquisas evidenciaram que as empresas exigem, além dos conhecimentos específicos, adaptabilidade, proatividade, comprometimento, boa comunicação, boa interação com outras pessoas, saber lidar bem com conflitos, dinamismo, flexibilidade e espírito de equipe, como apontado pelos estudos de Bala e Singh (2021), Banasik e Jubb (2021), Mhlongo (2020), Miranda et al. (2021), Lira et al. (2021), Phan et al. (2020), Santos et al. (2021) e Tsiligiris e Bowyer (2021). Essas habilidades são denominadas de habilidades essenciais para empregabilidade e poderão ensinar a base para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho.

Outros estudos investigaram o efeito da personalidade no desempenho, as mudanças de estilos cognitivos e as novas exigências do mercado, como em Briggs et al. (2007), Suddaby et al. (2009) e Wetmiller e Barkhi (2021). Esses estudos buscaram compreender uma melhor adequação da personalidade do estudante ao perfil do contador e como a imagem tradicional de um contador, com certos traços de personalidade, pode influenciar a escolha da profissão. Nesse sentido, reforça-se a necessidade de as instituições de ensino reconhecerem o perfil dos alunos e apresentarem estratégias para reorganizar o ensino, como confirmam Ketonen et al. (2016, p. 147): “Reconhecer os diferentes perfis de alunos pode facilitar o fornecimento de suporte personalizado a eles”.

Assim, entender o que o mercado de trabalho necessita dos futuros profissionais de contabilidade para resolver as suas demandas com relação às habilidades e a predisposição do discente em querer desenvolver essas habilidades pode ser indispensável para minimizar a lacuna apontada por Jackson (2020), Landsberg e Van Den Berg (2023) e Phan et al. (2020).

Nessa perspectiva, além dos elementos da teoria do capital humano, como qualificação, renda e experiência, na atualidade, devido às transformações tecnológicas ocorridas e às pressões sociais (Tsiligiris & Bowyer, 2021), os elementos relacionados ao capital cultural e social são destacados na literatura como importantes preditores (Helal et al., 2007) de desempenho acadêmico, como apontado por Draelants e Ballatore (2021), Mikus et al. (2020) e Raudenská (2022).

Diante do exposto, esta pesquisa objetivou identificar as habilidades requeridas para contadores atuarem em ambientes de inovação, e comparar com a predisposição para o desenvolvimento dessas habilidades em uma amostra multidisciplinar de estudantes do ensino superior. Para tanto, a pesquisa propõe analisar o perfil discente, a partir de construtos advindos das teorias de capital humano de Schultz (1961), do capital cultural e social de Bourdieu (1998) e de tipos psicológicos de Jung (1991).

Embora já existam diversos estudos sendo realizados, não se sabe ao certo se esse fenômeno da “qualificação por competências” atende a todas as empresas em diferentes culturas e ambientes de trabalho e de ensino. Também já foram investigados o contexto organizacional e o papel da universidade na educação profissional de maneira geral, assim como as habilidades mais exigidas pelo mercado de trabalho e o impacto que o perfil do estudante pode causar no desempenho acadêmico. Entretanto, esta pesquisa inova ao considerar aspectos psicológicos, sociais, culturais e econômicos, simultaneamente, e a relação com a predisposição do aluno para desenvolver as habilidades mais exigidas em ambiente de trabalho com maior incerteza. Além das entrevistas, a análise de anúncios de emprego em empresas de tecnologia complementou a identificação dessas habilidades, ao fornecer uma perspectiva mais ampla do mercado.

Os resultados da pesquisa corroboram com estudos anteriores que enfatizam a importância das habilidades intrapessoais que abrangem dinamismo; atenção aos detalhes; proatividade; resiliência; adaptabilidade; e (ii) as habilidades interpessoais, que englobam comunicação oral/escrita; empatia; trabalho em equipe (Banasik & Jubb, 2021; Miranda et al., 2021; Mhlongo, 2020; Lira et al., 2021; Phan et al., 2020; Santos et al., 2021; Tan & Laswad, 2018; e Tsiligiris & Bowyer, 2021; e WEF, 2023). Os resultados não são corroborados pela literatura apenas nas habilidades intrapessoais de autonomia e de *hands on*.

Além disso, a pesquisa analisou a relação entre o perfil e a predisposição para o desenvolvimento das habilidades, utilizando um modelo de regressão linear múltipla para investigar em que medida as características de capital humano, capital cultural, capital social e tipos psicológicos impactam a predisposição para o desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade. Os resultados apontam que as características de turno do curso, estado civil e gênero apresentaram significância estatística para explicar o modelo. Ademais, os tipos psicológicos atitude extrovertida e função sensação demonstraram significância estatística, indicando que as relações podem ser explicadas pelo modelo. As demais características (Capital Humano, Capital Social, Capital Cultural, Renda e Idade) não evidenciam significância estatística. Os estudos de Briggs et al. (2007), Swain e Olsen (2012) e Wetmiller e Barkhi (2021) também analisaram o perfil de tipos psicológicos de estudantes de Contabilidade, mas não revelam relações com a predisposição para o desenvolvimento de habilidades, o que impede uma comparação direta com os resultados.

No entanto, a pesquisa sugere que estudantes mais extrovertidos têm maior predisposição para o desenvolvimento de habilidades interpessoais, enquanto estudantes com a função sensação mais predominante têm maior predisposição para o desenvolvimento de habilidades intrapessoais. Essa interpretação é plausível, considerando que extrovertidos tendem a ser mais sociáveis e comunicativos, enquanto os com função sensação predominante são geralmente mais centrados, lógicos e sensoriais.

A pesquisa apresenta contribuições relevantes tanto para a prática profissional e educacional quanto para o avanço do conhecimento na área de Ciências Contábeis, com o potencial de gerar impactos positivos também na sociedade.

Os resultados da pesquisa destacam a necessidade de as instituições de ensino superior adaptarem seus currículos para incluir o desenvolvimento de habilidades intrapessoais e interpessoais, além do conhecimento técnico. Para os profissionais de contabilidade, os achados reforçam a importância de desenvolver um perfil mais alinhado com as demandas do mercado de trabalho atual, que valoriza essas habilidades. As empresas, por sua vez, podem utilizar os resultados para aprimorar seus processos de recrutamento e seleção, buscando profissionais com o conjunto de habilidades identificado como essencial.

O estudo contribui para a literatura ao fornecer um panorama atualizado das habilidades exigidas para profissionais de contabilidade em ambientes de inovação. A pesquisa também avança o conhecimento, ao investigar a relação entre o perfil dos estudantes e a sua predisposição para o desenvolvimento dessas habilidades, apresentar novas perspectivas para a área e preencher uma lacuna deixada pelos estudos de Briggs et al. (2007), Swain e Olsen (2012) e Wetmiller e Barkhi (2021). Os achados da pesquisa desafiam a visão tradicional da contabilidade como uma área estritamente técnica, bem como evidenciam a necessidade de um profissional mais completo, com habilidades multidisciplinares.

Por fim, ao evidenciar a importância do desenvolvimento das habilidades interpessoais e intrapessoais, a pesquisa contribui para a formação de profissionais mais preparados para os desafios contemporâneos. Indiretamente, isso pode impactar positivamente a sociedade como um todo, com profissionais mais capacitados para impulsionar a inovação, o desenvolvimento econômico e a resolução de problemas complexos.

2 O Fenômeno da Empregabilidade e as Habilidades Essenciais para Empregabilidade

A empregabilidade tem sido definida como a possibilidade de um indivíduo usar ou empregar uma série de habilidades em novas e diferentes áreas de uma organização. O conceito está ligado à capacidade de adaptação da mão de obra às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações, em que, para manter-se empregado, não basta mais apenas saber fazer ou ter soluções para os problemas – é preciso entender também dos aspectos simbólicos, culturais, sociais, de valor, dominado sobretudo pelo comportamento humano (Helal & Rocha, 2011).

Além de garantir a vaga e manter-se empregado, o conceito engloba a capacidade que o indivíduo tem de se deslocar de um emprego para o outro, sem muita dificuldade, a partir do conhecimento gerado e dos valores que carrega consigo (Forrier & Sels, 2003). A literatura demonstra que, de certa forma, o conceito carrega uma espécie de segurança empregatícia, ou mobilidade de emprego.

Para Bala e Singh (2021), as habilidades de empregabilidade são consideradas ensináveis e necessárias para atuar no mercado de trabalho. São também reconhecidas como: habilidades essenciais, básicas, genéricas, sociais, *soft skills*, habilidades-chave, comportamentais, transversais, entre outras.

Alguns autores, como Bala e Singh (2021), Banasik e Jubb (2021), Mhlongo (2020), Miranda et al. (2021), Lira et al. (2021), Phan et al. (2020), Santos et al. (2021) e Tsiligiris e Bowyer (2021), evidenciaram, em seus estudos, as habilidades essenciais mais comuns para empregabilidade, conforme sintetizado no Quadro 1. Essas habilidades foram classificadas em intrapessoais, interpessoais e cognitivas (ou intelectuais). O estudo realizado pelo *World Economic Forum* (WEF, 2023), o Fórum Econômico Mundial, também constatou que as habilidades consideradas mais essenciais foram, na maior parte, comportamentais (intrapessoais/interpessoais).

Quadro 1

Classificação das habilidades essenciais exigidas de forma mais comum na literatura

Habilidades Intrapessoais	Habilidades Interpessoais
Adaptabilidade	Capacidade de colaboração
Ética	Comunicação oral/escrita
Apresentação, discussão e defesa dos pontos de vista	Habilidades auditivas
Atuação em conformidade com a legislação	Liderança e gerenciamento
Comprometimento	Capacidade de trabalhar com pessoas de diferentes origens
Inteligência emocional	Capacidade de trabalhar em equipe
Proatividade	Cognitiva/Intelectuais
Resiliência / Motivação	Conhecimento em tecnologia
Atitude positiva	Criatividade e inovação
	Gestão do tempo
	Pensamento crítico/analítico
Desenvolvimento pessoal e profissional contínuo	Capacidade para identificar/resolver problemas
	Tomada de decisão

Nessa conjuntura, é importante considerar as habilidades específicas exigidas para atuação no ambiente de novas tecnologias – não são só as qualificações técnicas, mas também as habilidades interpessoais e intrapessoais. Assim, como demonstrado, entre os estudos analisados, poucos apresentaram discussão sobre as habilidades para o novo mercado tecnológico (ou digital) exigidas para os profissionais de contabilidade, o que confirma uma lacuna para esse ambiente de negócio. Todavia, há uma literatura emergindo como em Jackson et al. (2022), Khan et al. (2022), Landsberg e Van Den Berg (2023), Qasim e Kharbat (2020) e Tsiligiris e Bowyer (2021). Esses autores têm mostrado preocupações quanto ao ensino da contabilidade no contexto das novas tecnologias e dos novos mercados.

3 Embasamento para as Hipóteses da Pesquisa

3.1 Teoria do Capital Humano

Theodore W. Schultz, um dos vencedores do Prêmio Nobel em Economia em 1968, foi um dos principais defensores da Teoria do Capital Humano. Schultz (1961) definiu cinco tipos de investimentos e considerou-os como categorias de atividades importantes que melhoram as capacidades humanas: (i) infraestrutura e serviços de saúde disponíveis para a população; (ii) formação no local de trabalho, como treinamento profissional; (iii) educação formalmente organizada, com níveis fundamental, médio e superior; (iv) programas de estudos para adultos; e (v) migração de indivíduos e família para se adaptarem às novas oportunidades de emprego. Embora esteja implícito, vale ressaltar que essas categorias são consideradas de forma ampla, ou seja, são indicadores modelados para medir o nível de capital humano de uma região ou de uma nação.

Helal et al. (2007) sintetizam as categorias de Schultz em: escolaridade (qualificação), migração, condições de saúde e nutrição de uma pessoa, treinamento profissional. Esses autores consideraram que, quanto maior for o estoque de capital humano, maior será a empregabilidade. No entanto, as oportunidades de emprego não são geradas apenas por elementos do capital humano do indivíduo; no contexto atual de mudanças tecnológicas, devem ser considerados também os fatores ligados ao capital cultural e social, sobretudo daqueles ligados ao contexto familiar, social e de flexibilização organizacional, ou seja, das habilidades de relacionamento e outras ligadas ao ambiente cultural, com regras, comportamento ético, etc. (Helal et al., 2007).

Assim, como um dos objetivos é identificar a relação do nível de capital humano com a predisposição para o desenvolvimento de habilidades essenciais para empregabilidade, optou-se por utilizar a qualificação, a experiência de trabalho e a renda individual, de forma agregada e individual, para formar o constructo capital humano (Helal et al., 2007).

Santos et al. (2025), Rodríguez-Hernández et al., (2020), Brook e Roberts (2021) consideram que as condições socioeconômicas, de qualificação, de experiência e outras características dos estudantes são importantes para explicar o desempenho dos alunos. Rodríguez-Hernández et al. (2020) argumentam que a relação entre condições socioeconômicas e desempenho acadêmico no ensino superior muda quando variáveis adicionais são levadas em consideração. Brook e Roberts (2021) encontraram, em seu estudo, relações significativas entre o período de estágio e o desempenho. O estudo constatou que os alunos que realizaram estágio tiveram um desempenho geral melhor. Assim, para este estudo, considera-se que estudantes com melhores condições socioeconômicas, qualificação e experiência terão melhores níveis de predisposição para o desenvolvimento das habilidades exigidas pelo mercado. Dessa forma, tem-se a seguinte hipótese:

H1: O capital humano do estudante impacta, de forma positiva, os níveis de predisposição de desenvolvimento das habilidades.

Mesmo que não faça parte do construto de Capital Humano, a variável Gênero também foi considerada, como uma variável de controle. Assim, dos estudos que analisam a relação do gênero com o desempenho acadêmico, como em Al Husaini e Shukor (2022), Cornachione et al. (2010), Rahman et al. (2023), Nasu (2020), B. Rodrigues et al. (2016), D. Rodrigues et al. (2017), Santos (2012) e Takeuchi (2022), é consenso que a variável é considerada muito importante nas pesquisas para entender hábitos e estilos de estudos, tempo de estudo para se formar, níveis de aprendizado, comportamentos pessoais e outros (Al Husaini & Shukor, 2022).

Rahman et al. (2023), Cornachione et al. (2010) e Takeuchi (2022) confirmam que o desempenho dos estudantes do gênero feminino é melhor do que o desempenho dos estudantes do gênero masculino. Já B. Rodrigues et al. (2016), D. Rodrigues et al. (2017) e Santos (2012) encontraram evidências de que estudantes do gênero masculino tendem a ter desempenho superior ao do gênero feminino. Embora não haja consenso na literatura (Nasu, 2020), evidências sugerem que estudantes do gênero feminino podem apresentar maior predisposição para o desenvolvimento de habilidades interpessoais. Essa hipótese é apoiada por estudos que indicam um maior efeito de treinamentos em habilidades interpessoais e socioemocionais em mulheres (Ajayi et al., 2022; Camargo et al., 2021; Acevedo et al., 2020). Essas pesquisas relacionam o desenvolvimento dessas habilidades em mulheres com sua crescente participação e qualificação no mercado de trabalho. O estudo de Acevedo et al. (2020) demonstrou resultados positivos no mercado de trabalho e maior desenvolvimento de habilidades pessoais em mulheres. Além disso, a literatura aponta vantagens femininas em habilidades como comunicação oral (Braga et al., 2014), cooperação (Cunningham et al., 2016), empatia (O'Brien et al., 2013) e liderança (Paola et al., 2018). Nesse contexto de transformações no mercado de trabalho brasileiro e da busca por igualdade, sobretudo da questão de gênero, propõe-se a seguinte hipótese:

H2: O gênero feminino impacta positivamente os níveis de predisposição para o desenvolvimento das habilidades.

3.2 Teoria do Capital Cultural

A Teoria do Capital Cultural foi desenvolvida pelo sociólogo francês Pierre Bourdieu, em meados da década de 1960, com a intenção de explicar as desigualdades de rendimento escolar entre alunos. Nessa época, Bourdieu “dedicou-se ao debate sobre o peso diferenciado dos fatores econômicos e culturais no destino acadêmico dos estudantes, concluindo pela preponderância que o peso do fator cultural exerce sobre o desempenho escolar” (Draelants & Ballatore, 2021, p. 2).

O conceito de capital cultural tem sido transformado desde o seu desenvolvimento, mas ainda é um dos principais conceitos da sociologia da educação (Draelants & Ballatore, 2021). Para Raudenská (2022), DiMaggio e Bourdieu são os autores que apresentam as explicações mais influentes sobre a importância do capital cultural.

Assim, para compor a medida de Capital Cultural, as variáveis foram selecionadas com base na definição de Capital Cultural de Bourdieu, mediante a abordagem de DiMaggio, com *proxies* que pudessem ser mais autênticas com o modelo proposto, suportado pela adaptação ao trabalho de Mendes e Costa (2015) e de Raudenská (2022), operando como variáveis que quantificam a frequência referente a: (i) visita a museus e a exposições de arte; (ii) participação em peças teatrais, concertos de violino e de música clássica; (iii) realização de viagens para conhecer novas culturas; e (iv) leitura de livros de gêneros literários.

Como as pesquisas têm confirmado que o capital cultural implica impacto positivo no desempenho dos estudantes e gera “disposições que proporcionam melhor desenvoltura na educação formal” (Mendes & Costa, 2015, p. 80), por analogia, a hipótese aqui proposta é:

H3: O capital cultural do estudante impacta, de forma positiva, a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

3.3 Teoria do Capital Social

A Teoria do Capital Social é difundida por outros autores há muitos anos. A partir de Bourdieu, entre 1970 e 1980, esse conceito foi sistematizado para o campo da sociologia e, nas décadas posteriores, foi disseminado seguindo outras correntes. De acordo com Milani (2004, p. 105) Bourdieu define capital social como “o conjunto de recursos reais ou potenciais resultantes do fato de pertencer, há muito tempo, de modo mais ou menos institucionalizado, a redes de relações de conhecimento e reconhecimento mútuos”. Bourdieu defende que “o capital social e suas diversas expressões (econômica, histórica, simbólica...) podem ser projetados a diferentes aspectos da sociedade capitalista e a outros modos de produção, desde que sejam considerados social e historicamente limitados às circunstâncias que os produzem” (Milani 2004, p. 105).

Alguns estudos discorrem sobre a perspectiva do benefício extrafamiliar do capital social para o desempenho educacional, como em Ahmed et al. (2020), Behtoui e Neergaard (2016), Brouwer et al. (2016), Etcheverry et al. (2001), e Salimi et al. (2022). Por exemplo, Etcheverry et al. (2001) investigaram os efeitos do capital social de estudantes universitários no Canadá no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes. O modelo teórico aplicado revelou que, em parte, o estoque de capital social afeta positivamente o desempenho educacional dos discentes em relação aos seus objetivos educacionais.

Brouwer et al. (2016) e Behtoui e Neergaard (2016) examinaram se o capital social se relaciona com o sucesso escolar dos estudantes. Como resultado, encontraram relações positivas e significativas para o desempenho dos estudantes. Assim, em função do que foi exposto, a hipótese da pesquisa é:

H4: O capital social do estudante impacta, de forma positiva, a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

3.4 Teoria dos Tipos Psicológicos

Para o perfil psicológico do estudante, foram utilizados alguns fundamentos de psicologia analítica com base na Teoria de Tipos Psicológicos de Jung (1991). Os tipos psicológicos de Jung foram desenvolvidos considerando duas dimensões: a dimensão dos tipos e a dimensão das funções. Na dimensão dos tipos, tem-se a Extroversão e a Introversão, consideradas também como atitudes, ou seja, “uma disposição da psique de agir ou reagir em certa direção” (Jung, 1991, p. 395). Já na dimensão das funções, há quatro: Pensamento, Sentimento, Sensação e Intuição. Nessas dimensões, as atitudes (extrovertida ou introvertida) se correlacionam com as funções, formando oito tipos: 1) pensativo extrovertido; 2) pensativo introvertido; 3) sentimental extrovertido; 4) sentimental introvertido; 5) sensitivo introvertido; 6) sensitivo extrovertido; 7) intuitivo introvertido; e 8) intuitivo extrovertido (Von Franz e Hillman, 2016, p. 12).

As funções pensamento e sentimento são consideradas racionais e opostas entre si; as funções sensação e intuição são consideradas irracionais e opostas entre si. A função Pensamento é oposta a função Sentimento, e a função Intuição é oposta a função Percepção, assim como a atitude Extrovertida é oposta a atitude à Introvertida (Von Franz & Hillman, 2016). A estrutura diz que uma atitude será superior a outra, e uma das funções será superior à sua oposta. Será superior (ou dominante) no sentido de ser a que a pessoa usa com mais frequência, e não como julgamento (Sharp, 2021). Por exemplo, uma pessoa pode apresentar atitude com predominância extrovertida e funções predominantes de pensamento e intuição. Em outra combinação, uma pessoa pode apresentar atitude com predominância introvertida e funções predominantes pensamento e percepção ou pensamento e intuição etc.

Alguns estudos já investigaram o efeito da personalidade no desempenho e das mudanças de estilos cognitivos, utilizando o modelo de tipológico de Jung. A exemplo, Briggs et al. (2007) realizaram um estudo que examinou as tendências em discentes nos EUA. A pesquisa buscou compreender uma melhor combinação da personalidade do estudante para o contador atual. Como resultado, verificaram uma preferência da tipologia Introversão-Pensamento-Sensação (ITS) e não mostram mudanças substantivas e mantidas nos perfis gerais dos estudantes ao longo do período. Os autores destacam que, embora existam algumas diferenças significativas nas escalas de julgamento-percepção entre sujeitos de diferentes anos, elas não seguem um padrão temporal claro. E que há um certo equilíbrio entre o percentual de extrovertidos e introvertidos.

Já Swain e Olsen (2012) identificaram a natureza do impacto do perfil de personalidade em discentes que escolhem se formar e trabalhar na profissão contábil, assim como quais são os tipos de pessoas atraídas para o curso de Contabilidade e quais são os tipos de pessoas motivadas a permanecer na profissão contábil como uma carreira de longo prazo. Como resultado, não foram confirmadas (estatisticamente) diferenças de preferências introvertidas ou extrovertidas. Com relação aos tipos de funções, houve a predominância da preferência da função sentimento (F) e por experiência concreta (Sensação), indicando a tipologia parcial para FS. Os discentes com perfil de “julgadores” são atraídos e retidos para a área, tanto pela academia quanto pela profissão contábil. As evidências indicaram que os intuitores (N) não escolhem a Contabilidade por meio de suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Assim, para os autores, a profissão contábil tradicionalmente valoriza indivíduos que coletam dados com rigor e tomam decisões de maneira ordenada.

Embora ambos os estudos tenham sido realizados nos EUA, o resultado de Swain e Olsen (2012) diverge parcialmente de Briggs et al. (2007), pois este apontou a preferência da tipologia Introversão-Pensamento-Sensação (ITS) e aquele não apresentou diferenças para introversão/extroversão, mas indicou preferência para a função sentimento (F). Contudo, os estudos convergem com a predominância de preferência por experiência concreta (Sensação).

Wetmiller e Barkhi (2021) investigaram as diferenças nos traços de personalidade tradicionais e estilos cognitivos associados a um profissional de contabilidade e os traços de personalidade e estilos cognitivos de discentes (de um curso de Contabilidade de nível superior em três grandes universidades nos EUA) que estão iniciando na profissão. Apesar de observarem uma divisão quase uniforme, em parte, foi identificada prevalência da tipologia ITS, convergindo com o resultado de Briggs et al. (2007).

Diante do exposto, elencam-se as seguintes hipóteses:

H5: O nível da atitude extrovertida do estudante é relacionado positivamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

H6: O nível da atitude introvertida do estudante é relacionado negativamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

H7: O nível da função pensamento do estudante é relacionado positivamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

H8: O nível da função sentimento do estudante é relacionado negativamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

H9: O nível da função sensação do estudante é relacionado positivamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

H10: O nível da função intuição do estudante é relacionado positivamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

4 Aspectos Metodológicos

A pesquisa foi realizada a partir da coleta de dados de: (i) empresas de base tecnológica e de tecnologia localizadas na Região Sudeste do Brasil, para identificar as habilidades mais exigidas dos profissionais de contabilidade; e (ii) estudantes de curso de graduação em Ciências Contábeis e de outros cursos. Todos os alunos são de instituições públicas localizadas na Região Sudeste do Brasil. Com a seleção dessa amostra, pretende-se compreender o perfil discente e relacioná-lo com a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

A inclusão de estudantes de outros cursos, além de Ciências Contábeis, na amostra da pesquisa justifica-se por diversas razões. Primeiramente, essa diversidade amplia a base para referências e, consequentemente, permite comparações mais robustas. Além disso, a análise de anúncios de emprego revelou que muitas vagas para analista financeiro/finanças frequentemente exigiam formação em áreas como Ciências Contábeis, Administração e Economia, com algumas empresas de tecnologia também considerando candidatos de Ciências da Computação. Essa amplitude nos requisitos de formação demonstra a ausência de uma especificação única e clara para essas vagas.

Em segundo lugar, reconhecemos a possibilidade de que restringir a amostra apenas à área de Contábeis resultaria em um tamanho consideravelmente reduzido. Embora a comparação entre diferentes áreas não fosse um objetivo central inicial da pesquisa, consideramos valioso explorar as potenciais diferenças, especialmente no que tange aos aspectos psicológicos e à predisposição para o desenvolvimento de habilidades.

Portanto, a decisão de incluir discentes de Administração, Economia, Ciências da Computação e outras áreas do conhecimento foi motivada tanto pela natureza abrangente das vagas analisadas quanto pelo interesse em obter uma compreensão mais ampla da predisposição para o desenvolvimento de habilidades em um contexto profissional multidisciplinar.

A coleta de dados das empresas foi realizada no período de 1º/5/2023 a 30/6/2023, em duas fases. Na primeira, houve a coleta do conteúdo de anúncios de emprego publicados por empresas nas plataformas LinkedIn, Vagas.com e Glassdoor, o que gerou uma amostra com 80 empresas. De forma complementar, foram realizadas entrevistas com gestores de outras 8 empresas. Nesse caso, o instrumento utilizado para coleta de dados foi um roteiro de entrevistas. O roteiro com perguntas abertas foi elaborado com questões introdutórias sobre as características das empresas, o perfil do entrevistado, e as habilidades exigidas para atuar na empresa de tecnologia/base tecnológica.

A partir dos dados de anúncios e das entrevistas, foi gerada uma lista com as habilidades mais exigidas pelas empresas. Essa lista foi utilizada para compor o instrumento de coleta de dados dos alunos, com o objetivo de medir a predisposição do aluno para o desenvolvimento das habilidades. Assim, para cada item de habilidade, perguntou-se ao aluno qual era a predisposição para que ele venha a desenvolver determinada habilidade durante o curso, apontando um valor de 1 a 5, em que 1 significa nenhuma predisposição, e 5 representa alta predisposição, formando um *score* mínimo de 12 (12x1) e máximo de 60 (12x5) por estudante.

Sobre o perfil dos estudantes, considerou-se as medidas baseadas nas teorias do capital cultural, social e humano, e o perfil psicológico com base na Teoria de Tipos Psicológicos de Jung (1991). Assim, o instrumento de coleta de dados dos discentes foi um questionário semiestruturado, elaborado com 62 itens, divididos em três blocos: (i) o primeiro bloco, com 20 itens, visa identificar as características gerais do primeiro grupo de perfis mencionados; (ii) o segundo bloco, com 30 itens, objetiva identificar o perfil psicológico; e (iii) o terceiro bloco, com 12 itens, aborda as habilidades essenciais.

Para a análise dos tipos psicológicos, embora o objetivo não fosse avaliar a personalidade do aluno, foram adotados os procedimentos de validação de conteúdo. Já para analisar a qualidade dos *scores* fatoriais, utilizou-se a psicometria, conforme procedimentos indicados por Borsa et al. (2012), Fernandez-Nieto (2002), e Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

Para a fase da validação de estrutura interna, o instrumento foi submetido a um estudo-piloto com 299 estudantes, aplicando-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE), consoante os procedimentos de Asparouhov e Muthen (2010) (Brown, 2015). Em termos de índices de ajustes, o modelo apresentou-se de forma satisfatória.

A estabilidade dos fatores para replicabilidade foi avaliada por meio do índice H (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). O resultado mostrou que, para a maioria dos fatores, os valores foram acima de 0,80. Todavia, os fatores 1 (intuição) e 2 (sentimento) apuraram valores de 0,77 e de 0,75 respectivamente, ou seja, valores mais baixos do recomendado, o que indica que é preciso cautela para replicar esses dois fatores em outros estudos, pois podem ser instáveis (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

O questionário foi aplicado no período de 14/8/2023 a 10/10/2023, de forma on-line, com a ferramenta Google Docs, acessada por um link. Ao todo, foram coletadas 467 respostas. Duas respostas precisaram ser excluídas de forma antecipada pelo viés de atenção. Com isso, apurou-se o total de 465 respostas – a maioria (57%) delas enviadas por estudantes do curso de graduação em Ciências Contábeis, e as demais referem-se a outros cursos, conforme consta na Tabela 1. Observou-se que houve 17 casos (de uma única instituição) em que os discentes preencheram apenas a primeira parte do questionário, o que indica um possível bloqueio sistêmico localizado. Essas respostas foram mantidas e parcialmente controladas como dados faltantes (*missing data*) e aproveitadas para as partes iniciais, sem prejuízos para a pesquisa. Os tamanhos das amostras utilizadas estão devidamente dispostos na Tabela 1.

Tabela 1

Número de participantes por curso

Curso	Classificação	N.º	%
Ciências Contábeis	1	267	0,57
Administração	2	56	0,12
Economia	3	51	0,11
Ciência da Computação	4	51	0,11
Outros cursos	5	40	0,09
Total	–	465	1,00

Os dados foram analisados utilizando Regressão Linear Múltipla (RLM). No modelo RLM, utilizou-se como variável dependente o nível de predisposição para desenvolvimento das habilidades (PredDes). Como variáveis independentes, foram utilizados os construtos de capital humano, capital cultural, capital social, de tipos psicológicos e a renda bruta familiar. Como variáveis de controle, foram utilizadas turno, estado civil e gênero, conforme Equação 1.

$$\begin{aligned}
 \text{PredDes} = & \beta_0 + \beta_1(\text{CapHum}) + \beta_2(\text{Capculttot}) + \beta_3(\text{Capsoc tot}) + \beta_4(\text{Extrovtot}) + \\
 & \beta_5(\text{Introvtot}) + \beta_6(\text{Penstot}) + \beta_7(\text{Senttot}) + \beta_8(\text{Senstot}) + \beta_9(\text{Intuitot}) + \beta_{10}(\text{Cgenero}) + \\
 & \beta_{11}(\text{CTurno}) + \beta_{12}(\text{CEstCiv}) + \epsilon
 \end{aligned} \quad (1)$$

Em que:

- *PredDes*: é a predisposição para desenvolvimento de habilidades (variável dependente) que corresponde à soma dos itens de habilidades essenciais.
- β_0 : intercepto (valor de *PredDes* quando todas as outras variáveis são zero).
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_{12}$: coeficientes de regressão para as variáveis independentes (representam o efeito de cada variável em *PredDes*, mantendo as outras constantes).
- *CapHum*: é uma proxy obtida a partir da soma da qualificação, tempo de experiência e renda familiar bruta.
- *Capculttot*: é uma proxy obtida a partir da soma de frequência de participação nas atividades culturais.
- *Capsoccttot*: é uma proxy obtida a partir da soma de frequência de participação em redes de relacionamentos sociais.
- *Extrovtot*: é uma proxy obtida a partir da soma dos itens de atitude extrovertida.
- *Introvttot*: é uma proxy obtida a partir da soma dos itens de atitude introvertida.
- *Penstot*: é uma proxy obtida a partir da soma dos itens da função pensamento.
- *Sentttot*: é uma proxy obtida a partir da soma dos itens da função sentimento.
- *Senstot*: é uma proxy obtida a partir da soma dos itens da função sensação.
- *Intuitot*: é uma proxy obtida a partir da soma dos itens da função intuição.
- *Cgenero*: variável binária de controle transformada em *dummies* para controlar os efeitos da classificação do gênero.
- *CTurno*: variável de controle que corresponde ao conjunto de *dummies* para controlar os efeitos da classificação do turno de curso.
- *CEstCiv*: variável binária de controle transformada em *dummies* para controlar os efeitos da classificação do estado civil.
- ε : Erro aleatório (representa a parte da variabilidade de *PredDes* não explicada pelo modelo)

Todos os testes de pressupostos da regressão foram verificados, validados e/ou corrigidos. Para testar a normalidade dos resíduos, utilizou-se o Kolmogorov-Smirnov. Para resíduos padronizados (K-S (448) = 0,060, $p < 0,001$), a hipótese nula indica não aderência à distribuição normal. No entanto, foi aplicada a técnica de reamostragem para a correção da normalidade pelo *bootstrapping* (Haukoos & Lewis, 2005). Para verificar se os resíduos são aleatórios e independentes, foi utilizado o teste de Durbin-Watson. O resultado do teste assinalou o valor de 1,677, demonstrando a inexistência de autocorrelação serial, já que, quanto mais próximo de 2, melhor. Valores menores que 1 ou maiores que 3 podem não ser bons (Field, 2018). Já para a heterocedasticidade, realizaram-se os testes de Breusch-Pagan e Cook-Weisberg. O teste de Cook-Weisberg ($\chi^2(1) = 30.70 / \text{Prob} > \chi^2 = 0.0000$) indicou que o modelo rejeita a hipótese nula para homocedasticidade, isto é, apresenta problema de heterocedasticidade, em que a variância dos termos residuais não é constante. No entanto, este problema foi superado por meio da utilização da regressão robusta, conforme Field (2018). Para a multicolinearidade, foi utilizada a estatística Variance Inflation Factor (VIF). Com valores inferiores a 1,2 com média de 1,06 e $1/\text{VIF} < 1,0$, indica-se a inexistência de multicolinearidade (Fávero & Belfiore, 2017).

Assim, para a melhor adequação do modelo, foi aplicado o método de estimação *Stepwise* e *Bootstrapping* para correção de normalidade, e a *winsorização* (1%), para correção de *outliers* (Dwivedi et al., 2017; Konietzschke & Pauly, 2014; e Haukoos & Lewis, 2005).

É importante ressaltar que, antes da realização das entrevistas com as empresas e da aplicação de questionários aos alunos, foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), conforme Parecer n.º 6.015.838.

5 Apresentação dos Dados e Análise

Com relação aos dados descritivos da pesquisa, conforme estabelecido na Tabela 2, a amostra caracteriza-se por um equilíbrio entre os gêneros feminino e masculino, com idade média de 25 anos. A maioria dos participantes está na faixa etária de 18 a 25 anos. Observa-se uma maior representatividade de discentes solteiros, predominantemente matriculados em cursos noturnos, e com menos de dois anos de curso.

Sobre as habilidades consideradas mais essenciais coletadas dos anúncios das empresas e das entrevistas com gestores (conforme Tabela 4), a pesquisa identificou as habilidades exigidas dos profissionais de contabilidade, classificando-as em intrapessoais e interpessoais. Os resultados da pesquisa corroboram estudos anteriores que enfatizam a importância de: (i) habilidades intrapessoais, entre as quais se incluem dinamismo (Miranda et al., 2021; Santos et al., 2021), atenção aos detalhes (WEF, 2023), proatividade (Miranda et al., 2021; Santos et al., 2021), resiliência (Mhlongo, 2020; Lira et al., 2021; Phan et al., 2020; Tan & Laswad, 2018; WEF, 2023) e adaptabilidade (WEF, 2023; Tsiligiris & Bowyer, 2021); e (ii) habilidades interpessoais, que englobam comunicação oral e escrita (Banasik & Jubb, 2021; Mhlongo, 2020; Lira et al., 2021; Phan et al., 2020; Tan & Laswad, 2018; Tsiligiris & Bowyer, 2021), empatia (WEF, 2023), trabalho em equipe (Bala & Singh, 2021; Mhlongo, 2020; Lira et al., 2021; Phan et al., 2020; Tan & Laswad, 2018). Os resultados não são corroborados pela literatura apenas nas habilidades intrapessoais de autonomia e de *hands on*.

Tabela 2

Perfil básico pessoal dos discentes com relação ao curso de vínculo

Tipos do perfil	Amostra total (N=465)		C.Contábeis (N=267)		Tipos do perfil	Amostra total (N=465)		C.Contábeis (N=267)	
	Abs.	%	Abs.	%		Abs.	%	Abs.	%
Gênero					Idade				
Feminino	228	0,49	142	0,53	Média	25	-	26	-
Masculino	217	0,47	112	0,42	Moda	21	-	21	-
Prefere não dizer	2	0,00	0	0,00	Turno				
Transm. não binário	1	0,00	1	0,00	Noturno	225	0,48	148	0,55
Não respondeu	17	0,04	12	0,04	Vespertino	13	0,03	6	0,02
Estado civil					Matutino	26	0,06	7	0,03
Solteiro(a)	366	0,79	194	0,73	Integral	122	0,26	33	0,12
Casado(a)	53	0,11	43	0,16	Vespertino/Noturno	59	0,13	69	0,26
Em união estável	22	0,05	15	0,06	Matutino/Vespertino	20	0,04	4	0,01
Divorciado(a)	2	0,00	2	0,01	Tempo de curso				
Prefere não dizer	3	0,01	1	0,00	Até 1 ano	191	0,41	112	0,42
Outros casos	2	0,00	0	0,00	De 1 a 2 anos	89	0,19	61	0,23
Não respondeu	17	0,04	12	0,04	De 2 a 3 anos	51	0,11	34	0,13
					Acima de 3 anos	134	0,29	60	0,22

Considerando os resultados sobre o perfil da renda, de qualificação e as medidas de capital humano dos discentes da amostra total em relação à amostra de discentes de Ciências Contábeis, identificou-se que a maior parte dos discentes apresenta renda pessoal de até dois salários mínimos, com qualificação de ensino médio/técnico.

Além disso, com relação à qualificação, percebeu-se maior proporção de discentes que já possuem uma graduação e/ou pós-graduação. Esse resultado sugere que os participantes estão buscando melhorias na realocação profissional e/ou provavelmente querem melhorar a renda, pois, como apresentado na análise anterior, é uma amostra com maior média de idade e são mais independentes, pois há menor proporção de discentes sem renda, em comparação com a amostra total, e com maiores níveis de capital humano (considerando nível de qualificação, experiência de trabalho e renda pessoal média).

Sobre as medidas de capital cultural, a renda bruta familiar foi incluída como o capital econômico necessário para possuir o capital cultural como defendido pela literatura. Dessa forma, os resultados mostraram um baixo nível de capital cultural dos discentes. Na comparação entre a amostra total e a amostra de Ciências Contábeis, constam índices muito semelhantes, exceto no caso da renda bruta familiar, em que a amostra total apresentou maior renda média que a amostra de estudantes de Ciências Contábeis. O resultado sugere que outras variáveis podem impactar essa relação, como: tempo, tamanho das famílias, níveis de endividamento, localização geográfica e distância do local de trabalho, estado civil ou problemas conjugais e/ou judiciais, e outros.

Com relação aos índices de capital social, os quais foram bastante semelhantes para as duas amostras, vale destacar que o maior *score* observado foi para o ato de leitura de livro (3,2), que, embora seja sinalizado na literatura como uma medida de capital social, reflete um relacionamento mais individual, mas que pode auxiliar no desenvolvimento das habilidades. No entanto, as demais participações em grupos no ambiente universitário, seja de leitura, de pesquisa ou de alguma outra rede de relacionamento, são apontados em conjunto como bons preditores do capital social e, conseqüentemente, podem impactar positivamente benefícios de aprendizagens e integrações sociais, visando à partilha de conhecimento e melhorando os resultados acadêmicos, conforme os estudos de Ahmed et al. (2020) e Salimi et al. (2022).

Por fim, são apresentados os *scores* de tipos psicológicos dos discentes, conforme Tabela 3. Vale lembrar que, de acordo com a tipologia da teoria junguiana, considera-se o valor maior das polaridades da dimensão dos tipos (extroversão *versus* introversão) e a dimensão das funções – pensamento *versus* sentimento e sensação *versus* intuição. Assim, para a análise dos resultados, os dados foram segregados por amostra total e por alguns cursos específicos, com a intenção de analisar as diferenças por curso.

O resultado da amostra total exibe um equilíbrio entre as atitudes Extroversão (16,89) e Introversão (16,74). Já com relação às funções, prevalecem a função do Pensamento (19,15) em relação à sua oposta, Sentimento (13,43), e a função da Sensação (19,05) em relação à sua oposta, Intuição (16,68). O resultado com relação às funções é semelhante para os diferentes cursos. As diferenças principais ocorrem para os tipos de atitudes Extroversão e Introversão – para amostra de discentes de Ciências Contábeis, prevalece a Introversão (17,10), com certo equilíbrio para Extroversão (16,64). Para os discentes de Ciência da Computação e Sistema de Informação, há uma prevalência menos equilibrada para Introversão. Nos demais casos, observa-se que a atitude Extroversão é predominante, e os discentes de Administração apresentam *score* maior (18,52) que os demais.

Tabela 3

Scores de tipos psicológicos dos discentes

Tipo psicológico	Amostra total (N = 465)	Cont. (N=267)	Adm. (N=56)	Econ. (N = 51)	Comp./SI (N = 62)	Diversos (N = 29)
Extroversão	16,89	16,64	18,52	17,04	15,63	18,41
Introversão	16,74	17,10	15,79	15,88	17,03	16,24
Pensamento	19,15	19,42	19,14	18,86	18,84	17,83
Sentimento	13,49	13,54	13,23	13,20	13,15	14,72
Sensação	19,05	19,20	19,46	18,53	18,15	19,69
Intuição	16,68	16,41	16,88	16,65	17,27	17,62

Dessa forma, ao relacionar o resultado coletado com outros estudos, verifica-se que, embora os estudos tenham metodologias diferentes e sejam realizados em países distintos, há uma certa equivalência nos achados. É o caso de Briggs et al. (2007), que identificaram a prevalência de tipologia *Introversion/Thinking/Sensing* (ITS) numa amostra de estudantes australianos. O estudo de Wetmiller e Barkhi (2021) também encontrou a tipologia ITS, mas com certa uniformidade entre grupos de estudantes nos EUA.

Portanto, os discentes de Contabilidade da amostra apresentam perfil de tipos psicológicos predominantes para Introversão, Pensamento e Sensação (ITS), acompanhando a literatura. O resultado do curso de Ciências Contábeis também é semelhante ao perfil dos discentes de Ciência da Computação e de Sistema de Informação e diferente dos perfis dos demais estudantes da amostra.

Após a apresentação dos dados sobre o perfil, a Tabela 4 exibe os *scores* de predisposição para o desenvolvimento de habilidades da amostra total com segregação para os cursos de Contabilidade, Administração, Economia, Ciência da Computação, Sistema de Informação e outros. De maneira geral, os valores indicam que a grande maioria demonstrou alta predisposição para o desenvolvimento das habilidades elencadas, considerando que a régua de mensuração individual foi de 1 a 5, em que 1 significa nenhuma predisposição, e 5 representa alta predisposição, ou seja, valores acima de 4 podem ser considerados como alto nível de predisposição.

Tabela 4

Scores de predisposição para o desenvolvimento de habilidades

Habilidades essenciais	Amostra total (n = 448)		C.Cont. (n = 255)	Adm. (n = 51)	Econ. (n = 51)	Comp/SI (n = 62)	Diversos (n=29)
	Total	Média					
Habilidades Intrapessoais							
Dinamismo (agilidade, praticidade, adimplência ao cumprir prazos)	2011	4,49	4,49	4,53	4,51	4,40	4,59
Autonomia e independência	2010	4,49	4,51	4,57	4,49	4,35	4,45
Atenção aos detalhes, foco, concentração e objetividade	2001	4,47	4,59	4,45	4,45	4,24	3,93
Proatividade	1987	4,44	4,42	4,49	4,29	4,45	4,72
Resiliência	1982	4,42	4,48	4,45	4,27	4,19	4,62
Adaptabilidade e/ou Flexibilidade	1967	4,39	4,47	4,43	4,22	4,24	4,28
<i>Hands on / “mão na massa”</i>	1963	4,38	4,40	4,41	4,25	4,24	4,66
Habilidades Interpessoais							
Comunicação oral	1989	4,44	4,44	4,57	4,49	4,26	4,55
Empatia	1912	4,27	4,25	4,63	4,04	4,03	4,69
Trabalho em equipe e colaborativo	1851	4,13	4,13	4,29	4,25	3,97	4,03
Comunicação escrita	1849	4,13	4,25	4,22	4,24	3,55	3,97
Criatividade e Inovação	1929	4,31	4,29	4,24	4,20	4,48	4,35

Observa-se na Tabela 4 que os maiores níveis identificados para os discentes de contabilidade foram para as habilidades de dinamismo, autonomia, atenção aos detalhes, evidenciando certo alinhamento para tipologia psicológica introversão/pensamento/sensação, já que as habilidades citadas são consideradas intrapessoais, ou seja, são habilidades realizadas em grande parte de forma individual e que dependem da ação pessoal com preferências para atividades práticas e foco em resultados, mais comum em pessoas com comportamento introvertido, racional e pragmático, conforme Zacharias (2017), Von Franz e Hillman (2016) e Sharp (2021).

5.1 Análise da relação dos perfis com a predisposição para o desenvolvimento de habilidade

A RLM foi realizada com o objetivo de investigar em que medida as características de capital humano, capital cultural, capital social e de tipos de psicológicos impactam a predisposição para o desenvolvimento de habilidades (PredDes) para a empregabilidade. Os resultados demonstraram que o modelo geral apresentou significância estatística ($\text{Prob} > \chi^2 = 0,000$) para algumas das características dos respondentes, conforme disposto na Tabela 5. As características Cgenero, CTurno e CEstCiv, assim como os tipos psicológicos atitude Extrovtot e função Senstot, indicam que as relações podem ser explicadas pelo modelo, o que confirma as hipóteses **H2**, **H5** e **H9**.

Tabela 5

A relação dos perfis com a predisposição para o desenvolvimento de habilidade

PredDes	Observed	Bootstrap			Normal-based	
	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
CTurno	-.3231405	.1345213	-2.40	0.016	-.5867973 -.0594836	
CEstCiv	-1.495918	.6146018	-2.43	0.015	-2.700516 -.2913207	
Cgenero	-1.197556	.3998921	-2.99	0.003	-1.98133 -.4137822	
Extrovtot	.2461998	.0648051	3.80	0.000	.1191842 .3732154	
Senstot	.5402164	.1099599	4.91	0.000	.324699 .7557339	
_cons	4.231.312	2.414.869	17.52	0.000	37.58006 47.04618	

Notas: Wald $\chi^2(5) = 74.03$ / $\text{Prob} > \chi^2 = 0,000$ / $R^2 = 0,1390$ / R^2 Ajustado = 0,1292 / Root MSE = 61572 / N. de obs. = 448

Como as medidas dos preditores apresentam mensurações diferentes, a interpretação se dará por variação em desvio-padrão. Dessa forma, no caso da classificação do turno do curso, a cada nível de classificação, de acordo com a numeração (de 1 a 5), a cada desvio-padrão que sobe, a predisposição para desenvolver as habilidades é menor em 0,3231405, tendo em vista o coeficiente negativo. Uma explicação plausível para o fato de que os níveis mais altos da classificação de curso abrangem os cursos matutino e integral é que esses discentes não pensam em emprego ainda ou, talvez, já têm essas habilidades mais desenvolvidas naturalmente e não estão com tanta predisposição para aprimorá-las. Já os discentes dos cursos noturnos necessitam desenvolver, porque carregam a preocupação pela procura de emprego ou buscam melhorar a colocação profissional.

Com relação à classificação de estado civil, em que 1 indica solteiro e 2 representa os demais casos, a cada desvio-padrão que sobe, a predisposição para desenvolver as habilidades é menor em 1,495918, tendo em vista o coeficiente negativo. Nesse caso, o impacto negativo é maior, sugerindo que casados, separados e divorciados tendem a não se interessar em desenvolver as habilidades elencadas. As possíveis explicações podem seguir na linha da falta de interesse, especificamente nas habilidades que envolvam se relacionar com outras pessoas, por possivelmente já ter um emprego, entre outros fatores não observados.

Já sobre a classificação do gênero, em que 1 indica feminino, e 2, masculino e demais casos, a cada desvio-padrão que sobe, a predisposição para desenvolver as habilidades é menor em 1,197556, isto é, os participantes do gênero masculino e os demais casos indicam que apresentaram menor interesse pelo desenvolvimento das habilidades, confirmando a **H2**, em que gênero feminino impacta de forma positiva os níveis de predisposição para o desenvolvimento das habilidades, em consonância com os estudos Rahman et al. (2023), Cornachione et al. (2010) e Takeuchi (2022), mas com resultados diferentes dos estudos de B. Rodrigues et al. (2016), D. Rodrigues et al. (2017) e Santos (2012).

Sobre as características psicológicas de Extroversão e de Sensação, o resultado aponta coeficientes positivos de 0,246 e 0,540, respectivamente. O achado indica que, a cada desvio-padrão que sobe nos coeficientes, maiores são as predisposições para desenvolverem as habilidades apresentadas. Verificou-se que as maiores médias para os níveis de extrovertidos e sensoriais são do gênero feminino (1), correspondendo com maior média no nível de interesse em desenvolver essas habilidades. Esses resultados confirmam as Hipóteses **H5** e **H9**, em que **H5** indica que o maior nível de atitude extrovertida é relacionado positivamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades, e **H9** o maior nível da função sensação é relacionado positivamente para a predisposição de desenvolvimento das habilidades.

Nos estudos de Briggs et al. (2007) Swain e Olsen (2012), Wetmiller e Barkhi (2021), os quais são uns dos poucos que levantam o perfil de tipos psicológicos de estudante de Contabilidade, não é possível comparar os resultados, pois eles apenas levantam a tipologia psicológica sem apresentar relações. No entanto, é possível inferir que os mais extrovertidos têm mais predisposição para o desenvolvimento de habilidades interpessoais e/ou que os alunos com a função sensação mais predominante têm mais predisposição para o desenvolvimento de habilidades intrapessoais, pois geralmente são mais centrados, utilizam processos lógicos para tomar uma atitude, são mais sensoriais, isto é, a atitude é tomada com base no que se pode ver, ouvir, tocar, sentir, e não por abstração. Todavia, seria necessário aprofundar mais para entender melhor, inclusive sobre a relação ou combinação entre as variáveis, já que a variável dependente (PredDes) aglutina as habilidades interpessoais com intrapessoais, e o modelo RLM não permite analisar mais de uma VD.

As demais características, como capital humano, capital social, capital cultural, renda e idade, e os tipos psicológicos, introversão, pensamento, sentimento e intuição, não se mostraram estatisticamente significativas para explicar o modelo. Assim, **não foi possível confirmar as hipóteses H1, H3, H4, H6, H7, H8 e H10**, para as explicações propostas na pesquisa.

6 Considerações Finais

Esta pesquisa foi conduzida com o objetivo de identificar as habilidades requeridas pelo mercado de trabalho e sua relação com a predisposição para o desenvolvimento dessas habilidades nos estudantes. Para alcançar esse objetivo, foi necessário, além de mapear as habilidades demandadas pelas empresas de base tecnológica e de tecnologia, compreender as características dos discentes e sua predisposição para desenvolver as habilidades essenciais para a empregabilidade.

Os resultados da pesquisa revelaram um aumento na demanda por habilidades intrapessoais, especialmente aquelas relacionadas a habilidades socioemocionais, autoeficácia, autonomia, proatividade, adaptabilidade e praticidade. Esses achados estão em consonância com estudos como os de Jackson et al. (2022), Khan et al. (2022), Qasim e Kharbat (2020) e Tsiligiris e Bowyer (2021), o que sugere uma tendência das empresas em contratar profissionais mais independentes e com maior autocontrole. Embora as habilidades interpessoais continuem sendo importantes, a pesquisa indica que as habilidades intrapessoais apresentam uma exigência aparentemente maior, conforme a classificação da Tabela 4.

Inicialmente, as evidências poderiam sugerir um desafio no desenvolvimento das habilidades necessárias para atuar em ambientes de inovação tecnológica, considerando o perfil dos discentes. No entanto, os resultados demonstraram uma alta predisposição dos estudantes para o desenvolvimento dessas habilidades, particularmente as intrapessoais, o que corrobora as necessidades identificadas nas entrevistas com as empresas e a perspectiva de Jackson (2020). Dessa forma, os discentes de Ciências Contábeis da amostra analisada demonstram potencial para desempenhar um papel relevante na inovação, desde que as instituições de ensino implementem estratégias eficazes que considerem as características específicas desses estudantes. Além disso, a pesquisa constatou que algumas características dos discentes, como estado civil, gênero, turno do curso, extroversão e função sensação, influenciam o nível de predisposição para o desenvolvimento das habilidades.

O resultado desta pesquisa pode ter implicações para várias partes interessadas. O presente estudo aponta que, apesar da falta de enquadramento, com base nas respectivas características, os discentes indicaram alta predisposição para o desenvolvimento de habilidades intrapessoais, consideradas as mais exigidas pelos modelos de negócio do estudo, visto que, para a atuação na área de contabilidade de uma empresa, um perfil de estudante com domínio predominante das funções Sensação e Pensamento pode contribuir para ter atenção aos detalhes, foco e/ou objetividade. Ademais, o equilíbrio entre atitude introvertida e extrovertida também pode contribuir para ter desenvolvimento de algumas relações interpessoais.

Com base nos resultados descritos e na análise dos achados, o estudo avança em relação aos estudos anteriores, apresentando originalidade nos seguintes aspectos:

- i. abordagem multidimensional, pois a pesquisa inova ao analisar simultaneamente aspectos psicológicos (tipos psicológicos de Jung), sociais (capital social), culturais (capital cultural) e econômicos (capital humano) na relação com a predisposição para o desenvolvimento de habilidades. A maioria dos estudos anteriores foca apenas um ou dois desses aspectos;
- ii. foco em habilidades para ambientes de inovação, já que o estudo direciona o foco para as habilidades exigidas especificamente em ambientes de inovação, caracterizados por alta incerteza e rápidas mudanças tecnológicas. Isso o diferencia de pesquisas mais genéricas sobre habilidades para o mercado de trabalho;
- iii. análise comparativa detalhada, já que a pesquisa contrasta as habilidades identificadas nas empresas com as habilidades destacadas por organizações como o Fórum Econômico Mundial (WEF), proporcionando uma visão mais ampla e atualizada das tendências do mercado de trabalho; e
- iv. pretendeu preencher uma lacuna na literatura, ao investigar a relação entre o perfil dos estudantes e sua predisposição para o desenvolvimento de habilidades, especialmente no contexto brasileiro. Estudos anteriores, como os de Briggs et al. (2007), Swain e Olsen (2012) e Wetmiller e Barkhi (2021), exploraram o perfil psicológico de estudantes de Contabilidade, mas não estabeleceram relações com a predisposição para o desenvolvimento de habilidades.

Os resultados da pesquisa destacam a necessidade de as instituições de ensino superior adaptarem seus currículos para incluir o desenvolvimento de habilidades intrapessoais, habilidades interpessoais e conhecimento técnico. Isso implica metodologias de ensino mais ativas, que promovam essas competências.

Para os profissionais de contabilidade, os achados reforçam a importância de desenvolver um perfil mais alinhado com as demandas do mercado de trabalho atual, que valoriza habilidades como adaptabilidade, inteligência emocional, liderança, visão estratégica e capacidade de negociação. As empresas, por sua vez, podem utilizar os resultados para aprimorar seus processos de recrutamento e seleção, buscando profissionais com o conjunto de habilidades identificado como essencial.

O estudo contribui para a literatura ao fornecer um panorama atualizado das habilidades exigidas para profissionais de contabilidade em ambientes de inovação. A pesquisa também avança o conhecimento ao investigar a relação entre o perfil dos estudantes e a sua predisposição para o desenvolvimento dessas habilidades, trazendo novas perspectivas para a área. Além disso, desafia-se a visão tradicional da contabilidade como uma área estritamente técnica, evidenciando a necessidade de um profissional mais completo, com habilidades multidisciplinares e comportamentais. Isso pode impulsionar uma atualização nos currículos dos cursos de Ciências Contábeis, preparando os futuros profissionais para os desafios do mercado de trabalho do século XXI.

Ao evidenciar a importância do desenvolvimento de habilidades como comunicação, colaboração e adaptabilidade, a pesquisa contribui para a formação de profissionais mais preparados para os desafios da sociedade contemporânea. Indiretamente, isso pode beneficiar a sociedade como um todo, com profissionais mais capacitados para impulsionar a inovação, o desenvolvimento econômico e a resolução de problemas complexos.

Por fim, a impossibilidade de generalizações estatísticas para outras populações constitui uma limitação para esta pesquisa. A restrição decorre da natureza não probabilística da amostra, cuja coleta se restringiu a algumas instituições públicas de ensino superior em âmbito regional. Outro ponto a ser considerado reside na necessidade de investigações futuras que explorem mais a fundo potenciais interações entre as variáveis de habilidades interpessoais, intrapessoais e cognitivas. A análise aprofundada dessas combinações poderá fornecer *insights* mais detalhados sobre as dinâmicas complexas envolvidas.

Para futuros estudos, recomenda-se a aplicação do modelo sugerido com os construtos para explicar a predisposição de desenvolvimento das habilidades, considerando uma amostra maior e mais heterogênea, ampliada para outras regiões do Brasil e para diversos cursos, incluindo as áreas de ciências da saúde e de ciências exatas, a fim de testar a validade externa do instrumento e analisar. Recomenda-se, também, utilizar um modelo por equações estruturais, para possibilitar entender melhor as relações das variáveis observadas e não observadas (latentes), e com mais de uma variável dependente.

Referências

- Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P., and Martinez, S. (2020). How vocational education made women better off but left men behind. *Labour Economics*, 65:101824. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101824>
- Ajayi, K.; Das, S.; Delavallade, C. A.; Ketema, T. A. & Rouanet, L. M. (2022). Gender Differences in Socio-Emotional Skills and Economic Outcomes: New Evidence from 17 African Countries. *Policy Research Working Paper Series* 10197, The World Bank. <https://coiink.org/20.500.12592/7f5dgq>
- Ahmed, M. I., Mustaffa, C. S., & Rani, N. S. A. (2020). Responding to Covid-19 via online learning: The relationship between Facebook intensity, community factors with social capital and academic performance. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 779-806.
- Bala, R. & Singh, S. (2021). Employability skills of management students: A study of teacher's viewpoint. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.473>
- Banasik, E. & Jubb, C. (2021). Are Accounting Programs Future-ready? Employability Skills. *Australian Accounting Review*, 31, 256-267. <https://doi.org/10.1111/auar.12337>
- Behtoui, A. & Neergaard, A. (2016). Social capital and the educational achievement of young people in Sweden. *British Journal of Sociology of Education*, 37:7, 947-969, <https://doi.org/10.1080/01425692.2015.1013086>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Bourdieu, P. (1998). Os três estados do capital cultural. Catani, A. & Nogueira, M. A. (orgs.) *Escritos de Educação*. Petrópolis: Vozes, 71-80.
- Briggs, S. P., Copeland, S. & Haynes, D. (2007) Accountants for the 21st Century, where are you? A five-year study of accounting students' personality preferences, *Critical Perspectives on Accounting*, 18 (5) 511-537. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2006.01.013>
- Brouwer, J., Jansen, E., Flaché, A. & Hofman, A. (2016). The impact of social capital on self-efficacy and study success among first-year university students. *Learning and Individual Differences*, 52, 109-118. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.09.016>
- Brook, S., & Roberts, M. (2021). What are the determinants of student performance on an undergraduate accounting degree? *Journal of Further and Higher Education*, 45(9), 1224-1239. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1882666>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (2nd Ed)*. Guilford Press.

- Braga, L. S. & cols. (2014). Diferenças cognitivas e produção científica. *Psico-USF* 19 (3), <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712014019003010>
- Camargo, J., Lima, L., Riva, F. & Souza, A.P.(2021). Technical Education, Non-cognitive Skills and Labor Market Outcomes: Experimental Evidence from Brazil. *IZA Journal of Labor Economics, Sciendo*, v. 10 (1), <https://doi.org/10.2478/izajole-2021-0002>
- Cornachione, E. B. Jr., Cunha, J. V. A., Luca, M. M. M., & Ott, E. (2010). O bom é meu, o ruim é seu: perspectivas da teoria da atribuição sobre o desempenho acadêmico de alunos da graduação em Ciências Contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 21(53), 1-23. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772010000200004>
- Cunningham, W., Torrado, M., & Sarzosa, M. (2016). Cognitive and non-cognitive skills for the Peruvian labor market: Addressing measurement error through latent skills estimations. *World Bank Policy Research Working Paper*, (7550). <http://documents.worldbank.org/curated/en/609711467991972111/pdf/WPS7550.pdf>
- Draelants, H. & Ballatore, M. (2021). Capital cultural e reprodução escolar: um balanço crítico. *Educação e Pesquisa*, (trad.: Nogueira, M. A.), 47, e470100301. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022021470100302>
- Dwivedi, A. K., Mallawaarachchi, I., & Alvarado, L. A. (2017). Analysis of small sample size studies using nonparametric bootstrap test with pooled resampling method. *Statistics in medicine*, 36(14), 2187-2205. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sim.7263>
- Etcheverry, E., Clifton, RA e Roberts, LW (2001). Social Capital and Educational Attainment: A Study of Undergraduates in a Faculty of Education. *Alberta Journal of Educational Research*, 47 (1). <https://doi.org/10.11575/ajer.v47i1.54841>
- Fávero, L. P. L., & Belfiore, P. P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78, 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Field, A.P. (2018) *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Fifth Edition, Sage, Newbury Park.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The Concept Employability: A Complex Mosaic. *Human Resources Development and Management*, 3, 102-124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Helal, D. H., Neves, J. A., & Fernandes, D. C. (2007). Empregabilidade gerencial no Brasil. *RAC-Eletrônica*, 1(2), 1-19.
- Helal, D. H., & Rocha, M. (2011). O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 139-154. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100009>
- Jackson, D. (2020). Gauging the development of innovative capabilities in Accounting and Finance students: can they drive the national innovation agenda? *Account Finance*, 60, 2689-2715. <https://doi.org/10.1111/acfi.12371>
- Jackson, D., Michelson, G., & Munir, R. (2022). New technology and desired skills of early career accountants. *Pacific Accounting Review*, 34(4), 548-568. <https://doi.org/10.1108/PAR-04-2021-0045>
- Jung, C.G. (1991). *Tipos Psicológicos*. Petrópolis: Vozes.
- Khan, N., Sarwar, A., Chen, T. B., & Khan, S. (2022). Connecting digital literacy in higher education to the 21st century workforce. *Knowledge Management & E-Learning*, 14(1), 46-61. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2022.14.004>

- Ketonen, E. E., Haarala-Muhonen, A., Hirsto, L., Hänninen, J. J., Wähälä, K. & Lonka K. (2016). Am I in the right place? Academic engagement and study success during the first years at university, *Learning and Individual Differences*, 51 (141-148). <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.08.017>.
- Konietschke, F., & Pauly, M. (2014). Bootstrapping and permuting paired t-test type statistics. *Statistics and Computing*, 24(3), 283-296. <https://link.springer.com/article/10.1007%252Fs11222-012-9370-4>
- Landsberg, E. & Van Den Berg, L. (2023): 4th Industrial Revolution skills in the current South African accountancy curricula: A systematic literature review, *South African Journal of Accounting Research*, <https://doi.org/10.1080/10291954.2023.2172833>
- Lira, T. A., Gomes, F. P. C., & Musial, N. T. K. (2021). Habilidades e competências profissionais exigidas dos contadores: quais os requisitos dos anúncios de emprego? *Revista Catarinense Da Ciência Contábil*, 20, e3227. <https://doi.org/10.16930/2237-766220213227>
- Mendes I.A.A. & Costa, B.L.D. (2015). Considerações sobre o papel do capital cultural e acesso ao ensino superior: uma investigação com dados de Minas Gerais. *Educação em Revista*, Belo Horizonte. 31 (3) 71-95. <https://doi.org/10.1590/0102-4698135457>
- Mhlongo, F. (2020). Pervasive skills and accounting graduates' employment prospects: Are South African employers calling for pervasive skills when recruiting? *Journal of Education* (University of KwaZulu-Natal), (80), 49-71. <https://dx.doi.org/10.17159/2520-9868/i80a03>
- Mikus, K., Tieben, N. e Schober, P. S. (2020). Children's conversion of cultural capital into educational success: the symbolic and skill-generating functions of cultural capital, *British Journal of Sociology of Education*, 41:2, 197-217, <https://doi.org/10.1080/01425692.2019.1677454>
- Milani, C. (2004). Teorias do capital social e desenvolvimento local: lições a partir da experiência de Pintadas (Bahia, Brasil). *Organizações & Sociedade*, 11. <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/12637>
- Miranda, C. de S., Lima, J. P. R. de, & de Souza, T. C. (2021). Habilidades dos recém-formados em Contabilidade: análise da percepção dos profissionais de recrutamento. *Revista De Contabilidade Da UFBA*, 15, e2105. <https://doi.org/10.9771/rc-ufba.v15i0.42987>
- Nasu, V. H. (2020). Accounting students' performance in distance education: a study focused on sociodemographic factors. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 17. <http://dx.doi.org/10.4301/S1807-1775202017007>
- O'Brien Ed., Konrath S.H., Gruhn D., and Hagen A.L. (2013). Empathic concern and perspective taking: linear and quadratic effects of age across the adult life span. *The Journals of Gerontology: Series B*, 68(2), 168-175. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbs055>
- Paola, M., Gioia, F., and Scoppa, V. (2018). Teamwork, Leadership and Gender. IZA Discussion Papers, N.11861. https://www.researchgate.net/publication/343859037_Teamwork_Leadership_and_Gender
- Phan, D., Yapa, P. e Nguyen, H.T. (2020). Accounting graduate readiness for work: a case study of South East Asia, *Education + Training*, 63(3), 392-416. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2019-0036>
- Qasim, A. & Kharbat, F. F. (2020). Business Data Analytics and Artificial Intelligence: Use in the Accounting Profession and Ideas for Inclusion into the Accounting Curriculum. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 17 (1): 107-117. <https://doi.org/10.2308/jeta-52649>
- Rahman, S., Munam, A. M., Hossain, A., Hossain, A. S. M. D., & Bhuiya, R. A. (2023). Socio-economic factors affecting the academic performance of private university students in Bangladesh: a cross-sectional bivariate and multivariate analysis. *SN social sciences*, 3(2), 26. <https://doi.org/10.1007/s43545-023-00614-w>

- Raudenská, P. (2022). Mediation effects in the relationship between cultural capital and academic outcomes, *Social Science Research*, 102. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102646>.
- Rodrigues, B. C. de O., Resende, M. S., Miranda, G. J., & Pereira, J. M. (2016). Determinantes do desempenho acadêmico dos alunos dos cursos de Ciências Contábeis no ensino à distância. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35(2), 139-153.
- Rodríguez-Hernández, C. F., Cascallar, E. & Kyndt, E. (2020). Socio-economic status and academic performance in higher education: A systematic review, *Educational Research Review*, v.29. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100305>
- Rodrigues, D. S., Santos, N. de A., Santana, M. da S., & Lemes, A. P. M. (2017). Diferenças entre gênero, etnia e perfil socioeconômico no exame nacional de desempenho do estudante do curso de ciências contábeis. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 14(33), 101–117. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2017v14n33p101>
- Salimi, G., Heidari, E., Mehrvarz, M. et al. (2022). Impacto do capital social online no desempenho acadêmico: explorando o papel mediador do compartilhamento de conhecimento online. *Educ Inf Technol* 27, 6599–6620. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10881-w>
- Santos, A. M.; Amorin, N. G. F. & Cunha, T. M. (2021). As competências do contador sob a ótica dos profissionais atuantes da cidade de Vitória de Santo Antão. *Revista Ambiente Contábil*, 13 (2), 355-379. <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/20236/14367>
- Santos, P. S.; Oliveira, S. V. & Becker, K. L. (2025). Determinants of academic performance in Brazilian public higher education: a multilevel analysis. *Planejamento e Políticas Públicas*, (68). <https://doi.org/10.38116/ppp68art7>
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Sharp, D. (2021). *Tipos de personalidade: o modelo de Carl G. Jung*. São Paulo. Editora Cultrix, 2ª ed.
- Suddaby, R.; Gendron, Y. & Lam, H. (2009). O contexto organizacional do profissionalismo em contabilidade, *Accounting, Organizations and Society*, Elsevier, 34 (3-4), páginas 409-427, abril. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.01.007>
- Swain, M.R. & Olsen, K. J. (2012). From Student to Accounting Professional: A Longitudinal Study of the Filtering Process. *Issues in Accounting Education*, 27 (1): 17–52. <https://doi.org/10.2308/iace-50076>
- Takeuchi, M. (2022). Determinants of academic achievement in Japanese university students: gender, study skills, and choice of university. *SN social sciences* 2 (83). <https://doi.org/10.1007/s43545-022-00388-7>
- Tsiligiris, Vangelis & Bowyer, Dorothea. (2021). Exploring the impact of 4IR on skills and personal qualities for future accountants: a proposed conceptual framework for university accounting education, *Accounting Education*, 30(6), 621-649, <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1938616>
- Von Franz, Marie-Louise, Hillman, J. (2016). *A tipologia de Jung: ensaios sobre psicologia analítica*. São Paulo. Editora Cultrix, 2 ed.
- Wetmiller, R.J e Barkhi, R. (2021). Redefinindo a personalidade do contador: sucesso ou estagnação?”, *Accounting Research Journal*. 34 (1) 76-90. <https://doi.org/10.1108/ARJ-02-2020-0042>
- World Economic Forum - WEF (2023). Future of Jobs Report. *Insight Report*. Cologny/Geneva, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- Zacharias, J.J.M. (2017). *Os tipos psicológicos junguianos*. São Paulo, Sattva Editora.